Berenschot

RAPPORT

Cultuurbarometer E&W

Rapportage eerste meting

68463 – 26 april 2024

RAPPORT

Cultuurbarometer E&W

Rapportage eerste meting

68463 – 26 april 2024

Fotografie: Boris Cremers namens UNL

Inhoudsopgave

Inleiding **4**
1.1 Aanleiding en vraagstelling 4
1.2 Onderzoeksopzet en uitvoering 5
1.3 Leeswijzer 7

HOOFDSTUK 2
Bekendheid met het programma Erkennen & Waarderen **8**
2.1 Ambities van het programma Erkennen & Waarderen 9
2.2 Communicatie over het programma Erkennen & Waarderen 12
2.3 Mate van ervaren erkenning en waardering 13

HOOFSTUK 3
Ervaringen met het programma Erkennen & Waarderen **15**
3.1 Zichtbare veranderingen binnen de organisatie 16
3.2 Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren 18
3.3 Ontwikkeling 20
3.4 Balans tussen individu en collectief 22
3.5 Open science 23
3.6 Leiderschap 24

HOOFDSTUK 4
Zorgen en kansen **26**
4.1 Zorgen 27
4.2 Kansen 29

HOOFDSTUK 5
Samenvatting **31**
5.1 Resultaten eerste Cultuurbarometer 32
5.2 Stand van zaken van het programma 33

BIJLAGE 1
Responsverantwoording **34**
B1.1 Respons 34
B1.2 Opbouw respons 35
B1.3 Representativiteit 37

BIJLAGE 2
Tabellen **40**
B2.1 Tabellen uitsplitsingen 40
B2.2 Tabellen en grafieken uitsplitsingen umc's 60

BIJLAGE 3.
Vragenlijst Erkennen & Waarderen Cultuurbarometer **67**

BIJLAGE 4
Questionnaire Recognition & Rewards Culture Barometer **75**

HOOFDSTUK 1

Inleiding

1.1 Aanleiding en vraagstelling

Nederlandse universiteiten, universitair medische centra, onderzoeksinstellingen en wetenschapsfinanciers zijn in 2020 met het programma Erkennen & Waarderen gestart. Met het programma Erkennen & Waarderen werken de genoemde partijen toe naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappelijk werk, waarbij ieders talent telt. Gezamenlijk willen zij het werk van wetenschappers (in de breedste zin van het woord) erkennen en waarderen door meer oog te hebben voor de diverse bijdragen van eenieder op de verschillende domeinen (onderzoek, onderwijs, impact, leiderschap en patiëntenzorg) waarbinnen wetenschappers werkzaam zijn, en voor samenwerking binnen teams. Veel wetenschappers ervaren namelijk een te eenzijdige nadruk op kwantitatieve (individuele) onderzoeksprestaties, waardoor werkzaamheden in andere domeinen regelmatig onvoldoende aandacht krijgen.

Om deze bredere benadering van waardering vorm te geven, werkten de Vereniging Universiteiten van Nederland (UNL), de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU), het Netwerk Levensbeschouwelijke Universiteiten (NLU), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en ZonMw samen aan een ***position paper*** getiteld ‘Ruimte voor ieders talent: Naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers’. In dit paper zijn ambitieuze doelstellingen geformuleerd die een wezenlijke verandering vereisen in de manier waarop wetenschap en wetenschappers worden erkend en gewaardeerd. Dit impliceert een diepgaande cultuurverandering.

Om de gestelde doelen van Erkennen & Waarderen te kunnen realiseren zijn de betrokken partijen gezamenlijk een veranderprogramma gestart. Het is van belang inzicht te krijgen in de mate waarin de gestelde doelen ook worden bereikt en in de vraag waarop mogelijk moet worden bijgestuurd, wat oorzaken zijn van het al dan niet bereiken van doelen en wat ervaringen en beleving van medewerkers zijn. Daarom is in het ‘Plan E&W 2022-2026’ een cultuurbarometer geïntroduceerd. Als tweeledig doel van deze cultuurbarometer is benoemd:

1. toetsen in hoeverre de ambities van het programma Erkennen & Waarderen en bijbehorend gedrag op de werkvloer herkend, ervaren en gedeeld worden (binnen de specifieke instelling)
2. inzichtelijk maken in hoeverre de beoogde cultuurverandering gedurende de looptijd van het programma vordert.

De cultuurbarometer wordt twee keer uitgevoerd, op vergelijkbare wijze: een eerste cultuurbarometer begin 2024 en in 2026 een vervolgmeting. De eerste cultuurbarometer is uitgevoerd door Berenschot. De vervolgmeting zal ook door Berenschot worden uitgevoerd op basis van dezelfde vragenlijst. Alle instellingen binnen het programma Erkennen & Waarderen zijn betrokken bij het opstellen en uitzetten van de cultuurbarometer. Een begeleidingscommissie heeft Berenschot en het programmateam Erkennen & Waarderen geadviseerd en het conceptrapport besproken. In dit rapport worden de resultaten van de bevindingen gepresenteerd. We merken daarbij op dat de cultuurbarometer geen wetenschappelijke studie is, maar een weergave van de stand van zaken van het programma Erkennen & Waarderen, die op basis van een zorgvuldig opgestelde vragenlijst inzichten biedt voor het programma en de betrokkenen.

1.2 Onderzoeksopzet en uitvoering

Opstellen van de vragenlijst

Er is een zorgvuldig opgestelde vragenlijst vastgesteld in samenwerking met de begeleidingscommissie bestaande uit vijf projectleiders of hr-directeuren van verschillende instellingen en het Erkennen & Waarderen-kernteam. Daarnaast zijn de projectleiders van alle betrokken instellingen periodiek op de hoogte gehouden van de vorderingen en hebben zij, via de begeleidingscommissie, input kunnen geven op het proces en de inhoud van de vragenlijst. Dat is als eerste gebeurd via een digitale feedbackronde waarin alle instellingen op het concept van de vragenlijst hebben gereageerd, en in een bijeenkomst van het programma Erkennen & Waarderen waarin per vragenblok over de inhoud van de vragen verder werd gesproken.

Daarnaast zijn vragenlijstexperts geconsulteerd en heeft een professioneel vertaalbureau gezorgd voor de vertaling van de vragenlijst naar het Engels, zodat deze voor al het wetenschappelijk personeel toegankelijk is. De volledige vragenlijst, zowel in het Nederlands als in het Engels, is te vinden in bijlage 3 en bijlage 4.

Uitzetten van de vragenlijst

De doelgroep voor het onderzoek is gedefinieerd als “de personen die als wetenschapper werkzaam zijn bij de betrokken instellingen”. Voor deze doelgroep is één vragenlijst opgesteld. De enquête is uitgezet door de instellingen zelf via een door Berenschot aangeleverde mail met link naar de vragenlijst. De vragenlijst stond open tussen 22 januari en 11 februari 2024. Instellingen konden zelf bepalen in welke twee weken binnen deze periode van drie weken zij de responsperiode onder de aandacht van hun medewerkers brachten. Na een week heeft Berenschot met de deelnemende instellingen een update over de respons per instelling gedeeld en hebben de meeste instellingen een herinneringsmail uitgestuurd. Eén instelling heeft ervoor gekozen de vragenlijst niet uit te zetten.[1] Na sluiting van de vragenlijst hebben we de verkregen data geanalyseerd.

Respons

De vragenlijst is uitgezet bij 26 instellingen, met in totaal een populatie van 65.142 wetenschappers.[2] Het responspercentage per instelling loopt uiteen van 4% tot 52% (het laatstgenoemde percentage betrof een kleine instelling). De helft van de instellingen heeft een respons boven de 12%, de andere helft daaronder. 11.733 respondenten hebben ten minste een deel van de vragenlijst ingevuld; 7.929 hebben de vragenlijst volledig afgemaakt. We hebben de data opgeschoond, en respondenten verwijderd die niet tot de doelgroep behoren, bijvoorbeeld omdat zij niet behoren tot de doelgroep wetenschappelijk medewerkers.

Na deze hercoderingen hielden we 7.863 respondenten over. De vragenlijst is verstuurd naar (ten minste[3]) 65.142 respondenten vanuit de verschillende instellingen. We hebben geconstateerd dat 18% van de respondenten de vragenlijst gestart is, en 12% de vragenlijst ook heeft afgerond. Het voltooiingspercentage komt daarmee op 67%; twee derde van de respondenten die de vragenlijst gestart is, heeft deze ook afgerond.

De totale respons (7.863 meegenomen respondenten ten opzichte van 65.142 medewerkers in de populatie) komt op een responspercentage van ***12,1%***. Dit komt overeen met het beoogde responspercentage van 12%. We hebben op dit responspercentage ingezet zodat we in alle functiegroepen en vakgebieden voldoende variatie zouden hebben om uitspraken per doelgroep te kunnen doen. Doordat het responspercentage per instelling verschilt, is dit niet voor alle instellingen aan de orde. In het uitzetten van de vragenlijsten hebben we gemerkt dat bij de instellingen waar veel aandacht aan de vragenlijst is besteed, de respons duidelijk hoger is dan bij instellingen die later, minder lang en met minder herinneringen de vragenlijst hebben uitgezet.

1 De Open Universiteit had een andere uitgangspositie op het vlak van Erkennen & Waarderen dan andere universiteiten. Deze universiteit heeft ervoor gekozen om de vragenlijst niet te verspreiden onder de wetenschappelijk medewerkers.

2 Hierbij gaat het om alle personeel dat een wetenschappelijke functie uitvoert in dienst van de instelling; daaronder vallen bijvoorbeeld hoogleraren, docenten en promovendi.

3 Niet alle instellingen hebben populatiegegevens aangeleverd of konden hun gehele populatiebestand in beeld brengen. We weten dat er ten minste 65.142 respondenten in de populatie zitten, maar dit aantal kan dus iets hoger uitvallen. Doordat het een kleine instelling betreft en we van vrijwel alle instellingen de gegevens wel hebben ontvangen, zal het verschil naar verwachting niet groot zijn.

Non-respons

Op basis van de data van niet-geselecteerde respondenten hebben we in beeld gebracht hoe representatief het beeld is dat we optekenen in de bevindingen. We vergelijken de respondenten die de vragenlijst niet hebben afgemaakt met de respondenten die dat wel hebben gedaan. Respondenten die vroegtijdig gestopt zijn, waren minder vaak bekend met het programma Erkennen & Waarderen dan respondenten die de vragenlijst hebben afgemaakt. Respondenten die al bekend waren met het programma, waren dus meer geneigd om de vragenlijst af te maken. Respondenten die vroegtijdig gestopt zijn, ervaren minder vaak dat er vanuit de instelling wordt gecommuniceerd over het programma.

Respondenten die de vragenlijst hebben afgemaakt, voelen zich over het algemeen in mindere mate erkend en gewaardeerd voor het werk dat zij doen. Een voorzichtige conclusie is dat mensen die meer behoefte hebben aan het programma, omdat zij zich minder erkend en gewaardeerd voelen, meer geneigd zijn om de vragenlijst in te vullen.

Representativiteit

Er zijn 51% mannen in de populatie en 49% vrouwen. Mannen en vrouwen zijn evenredig verdeeld in de respons: beide 47% (5% wilde het geslacht niet prijsgeven; 1% heeft 'non-binair of geen van bovenstaand' aangegeven). De respons is dus representatief wat betreft man-vrouwverdeling. De groep 25 tot 35 is veruit de grootste in de populatie (44%). In de respons is deze groep aanzienlijk kleiner (27%). Wetenschappers in de leeftijdscategorie 25-35 jaar zijn dus ondervertegenwoordigd. De groep 40 tot 45 jaar is iets oververtegenwoordigd.

Hoogleraren zijn oververtegenwoordigd in de respons, net als universitair hoofddocenten (UHD's) en universitair docenten (UD's) (in iets mindere mate). Promovendi zijn ondervertegenwoordigd. Dit beeld komt overeen met het beeld dat we zagen bij leeftijd; de twee zijn ook sterk met elkaar gecorreleerd. We zien uit de resultaten dat promovendi (vaker in deze leeftijdsgroep) het programma Erkennen & Waarderen nog in veel mindere mate kennen. Dat kan een reden geweest zijn voor een ondervertegenwoordiging in deze respons.

De populatie bestaat voor meer dan een derde (35%) uit wetenschappers in het vakgebied Gezondheid. In de respons is dit ook het grootste aandeel, maar wel minder dan in de populatie (25%). Natuur- en levenswetenschappen zijn iets oververtegenwoordigd, evenals Gedrag en maatschappij. Techniek is iets ondervertegenwoordigd. De overige vakgebieden zijn redelijk goed vertegenwoordigd in de respons.

Interpretatie van de bevindingen

Door de benadering van alle wetenschappers via de instellingen (de volledige populatie) is er geen sprake van een steekproef. Respondenten zijn niet van tevoren geselecteerd in een aselecte steekproef en konden zelf kiezen om al dan niet deel te nemen aan de vragenlijst. Er is daarom sprake van mogelijke selectiebias. Ten eerste hebben instellingen ervoor kunnen kiezen om de vragenlijst breed onder de aandacht te brengen en een reminder te sturen, wat de respons ten goede is gekomen. Ten tweede zien we dat bepaalde categorieën respondenten meer geneigd zijn om de vragenlijst in te vullen. Het gaat dan om:

- relatief oudere respondenten,
- hoogleraren, UHD's, UD's,
- respondenten uit de Natuur- en levenswetenschappen en Gedrag- en maatschappijwetenschappen,
- respondenten die voor het uitzetten van de vragenlijst al bekend waren met het programma Erkennen & Waarderen, en
- respondenten die zich minder erkend en gewaardeerd voelen.

We kunnen dus niet met zekerheid vaststellen dat de resultaten representatief zijn voor de populatie en kunnen de resultaten dus niet generaliseren naar de gehele populatie. Het is goed om bij lezing van de bevindingen rekening te houden met deze selectie-effecten. Aangezien we voldoende respondenten in de verschillende responscategorieën hebben, kunnen we nog steeds valide uitspraken doen over de verschillen tussen categorieën en de stand van zaken van het programma Erkennen & Waarderen voor een groot deel van de wetenschappelijke populatie.

We hebben de resultaten geanalyseerd met behulp van softwareprogramma SPSS voor de kwantitatieve resultaten. We presenteren de beschrijvende statistieken van deze bevindingen. In onderstaande paragrafen lichten we toe welk type tabellen en grafieken we daarvoor gebruiken. We hebben de verschillen tussen groepen getoetst op significantie, en vanwege het grote aantal categorieën en de hoge respons zijn vrijwel alle resultaten tussen groepen significant.

Vanwege het type respons (geen aselecte steekproef) rapporteren we niet over significantie, omdat dit te veel de indruk wekt van een generaliseerbaar onderzoek. We kiezen daarom voor het rapporteren over resultaten boven en onder het gemiddelde, zodat de variatie tussen groepen zichtbaar wordt. Dit betekent niet dat alle vetgedrukte verschillen significant zijn.

We hebben de antwoorden op de open vragen systematisch geanalyseerd en op basis van veelvoorkomende antwoorden een beeld geschetst en quotes toegevoegd. De volledige verantwoording van de (non-)respons is te vinden in bijlage 1.

1.3 Leeswijzer

We beschrijven in hoofdstuk 2 de mate waarin respondenten bekend zijn met het programma Erkennen & Waarderen en de erin genoemde ambities. Ook benoemen we in hoeverre er vanuit de instellingen gecommuniceerd wordt over het programma en of respondenten er met collega's over spreken. In hoofdstuk 3 gaan we in op ervaringen van respondenten met het programma Erkennen & Waarderen op de werkvloer: ten eerste of men veranderingen in de organisatie ziet als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, vervolgens in hoeverre aspecten van Erkennen & Waarderen ervaren worden in het dagelijkse werk, op de terreinen loopbaanpaden, ontwikkeling, balans tussen individu en collectief, Open Science en leiderschap. In hoofdstuk 4 schetsen we zorgen en kansen die leven bij medewerkers. We sluiten het rapport af met een samenvatting van de resultaten (hoofdstuk 5).

In de hoofdstukken 2 tot en met 4 komen themagewijs de resultaten aan de orde. De resultaten worden gepresenteerd in grafieken en tabellen, en kort toegelicht. Waar relevant zijn ook uitsplitsingen opgenomen naar functiegroep, vakgebied, gender, leeftijd, etc. We verrijken de resultaten waar mogelijk aan de hand van antwoorden op een aantal open vragen uit de vragenlijst. Aan het einde van iedere paragraaf geven we een korte samenvatting van de resultaten.

Deze rapportage biedt inzicht in de stand van zaken van het programma Erkennen & Waarderen op dit moment, gebaseerd op meningen van respondenten. We verbinden daar geen waardeoordeel aan en onthouden ons daarom ook van uitspraken over de (relatieve) betekenis van een bepaalde hoge of lage waarde. Om te voorkomen dat resultaten herleidbaar zijn naar individuen, rapporteren we niet over groepen van minder dan tien respondenten.

1.3.1 Leeswijzer grafieken

We presenteren de percentages op de verschillende antwoordcategorieën in grafieken, zodat de verdeling tussen de categorieën duidelijk wordt. Per grafiek is zichtbaar welke categorieën worden vergeleken en zijn de percentages af te lezen. We laten vaak de verdeling zien tussen antwoordcategorieën (zoals 'helemaal niet mee eens' tot 'helemaal mee eens') en waar interessant ook de verschillen tussen categorieën (zoals typen instellingen, functiegroepen). De grafieken worden in de tekst toegelicht. Bij grafieken (en tabellen) geven we een aantal (N) weer: het aantal respondenten dat de vraag heeft ingevuld. Vaak verschilt dit type per item of categorie die in een grafiek worden weergegeven, en geven we de kleinste en grootste waarde weer, bijvoorbeeld 'N = 10-15', waarbij een van de vragen door 10 respondenten is beantwoord, en een van de vragen door 15 respondenten, en de overige vragen door een aantal tussen de 10 en 15. Hetzelfde geldt voor de tabellen.

1.3.2 Leeswijzer tabellen

Bij een groot deel van de thema's is het interessant en relevant om te zien of er verschillen zijn tussen categorieën, zoals verschillen tussen functiecategorieën, leeftijdscategorieën, en vakgebied. Om het rapport leesbaar en overzichtelijk te houden, presenteren we de uitsplitsingen in de bijlage. We presenteren de cijfers op basis van verschillen in gemiddelde. Het gaat dan om het gemiddelde op een schaal van 1 tot 5. Het gemiddelde presenteren we onderaan in de tabellen, en de cijfers boven het gemiddelde presenteren we dikgedrukt. Dit betekent dat respondenten uit die categorie het bijvoorbeeld vaker dan gemiddeld eens zijn met een uitspraak. Bij grafieken geven we de N weer, het aantal respondenten dat de vraag heeft ingevuld.

Voor de respondenten vanuit de umc's is een vraag toegevoegd over of zij – naast hun academische functie – een zorgtaak hebben of niet (of zij arts zijn of niet). De uitsplitsingen in de hoofdtekst naar functie, en naar instellingstype, geven we in bijlage 2 voor een aantal variabelen weer mét de uitsplitsing naar zorgtaak en geen zorgtaak.

HOOFDSTUK 2

Bekendheid met het programma Erkennen & Waarderen

In dit hoofdstuk gaan we in op de uitkomsten als het gaat om de ambities van het programma Erkennen & Waarderen, de bekendheid met het programma en de zichtbare veranderingen van het programma in de organisatie.

2.1 Ambities van het programma Erkennen & Waarderen

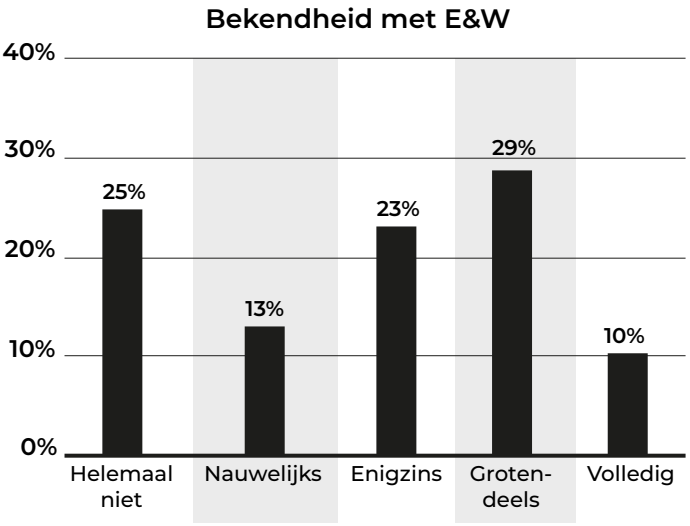
De verandering die beoogd wordt met het programma Erkennen & Waarderen is als volgt omschreven: “We streven naar een gezonde en inspirerende omgeving voor onze wetenschappelijke medewerkers. Een omgeving waarin alle talenten gewaardeerd worden: onderwijs, onderzoek, impact, patiëntenzorg en goed leiderschap.”

Het programma Erkennen & Waarderen heeft vijf ambities, namelijk:

1. Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren. We maken een grotere diversiteit van carrièrepaden en profielen voor wetenschappers (in de breedste zin van het woord) mogelijk.
2. Balans tussen individu en collectief bereiken. We beoordelen de inzet van wetenschappers zowel op hun individuele als op hun teamprestaties.
3. Focus leggen op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit). We leggen in de beoordeling van de inzet van wetenschappers de nadruk sterker op kwaliteit, inhoud en creativiteit.
4. Alle aspecten van Open Science stimuleren. We stimuleren dat wetenschappers werken volgens de principes van Open Science.
5. Leiderschap (in de academie) stimuleren. We stimuleren goed leiderschap op alle niveaus.

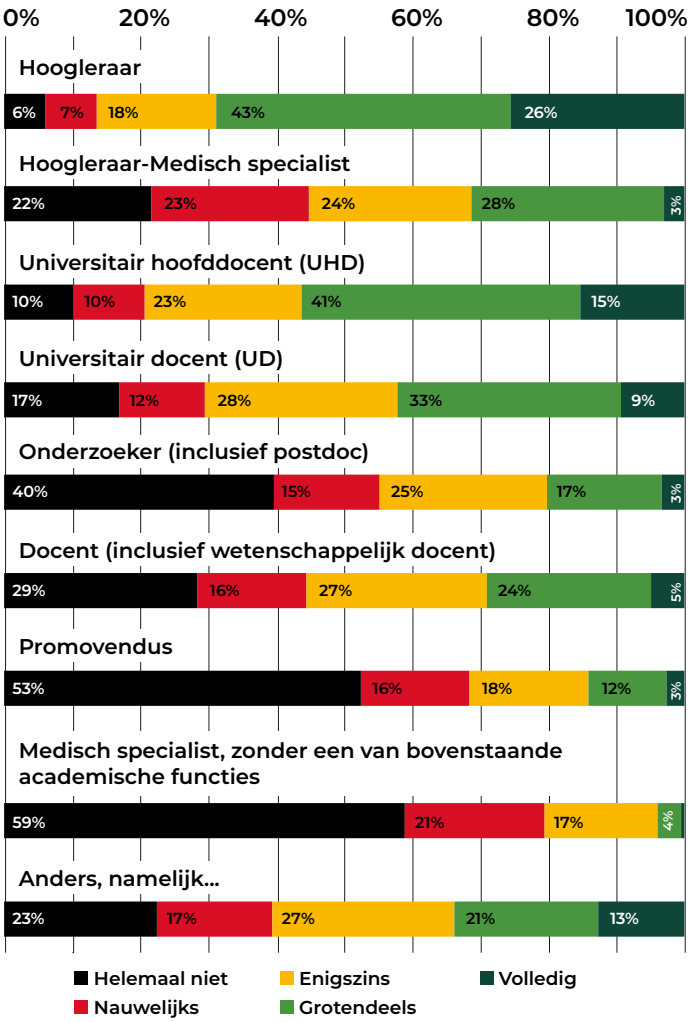
2.1.1 Bekendheid met het programma Erkennen & Waarderen

In de vragenlijst is uitgevraagd in hoeverre respondenten bekend zijn met het programma Erkennen & Waarderen. Bijna 40% was – vóór het invullen van deze vragenlijst – al grotendeels tot volledig bekend met het programma Erkennen & Waarderen. Voor 28% geldt dat ze helemaal niet tot nauwelijks bekend waren met het programma en 23% was dat enigszins.

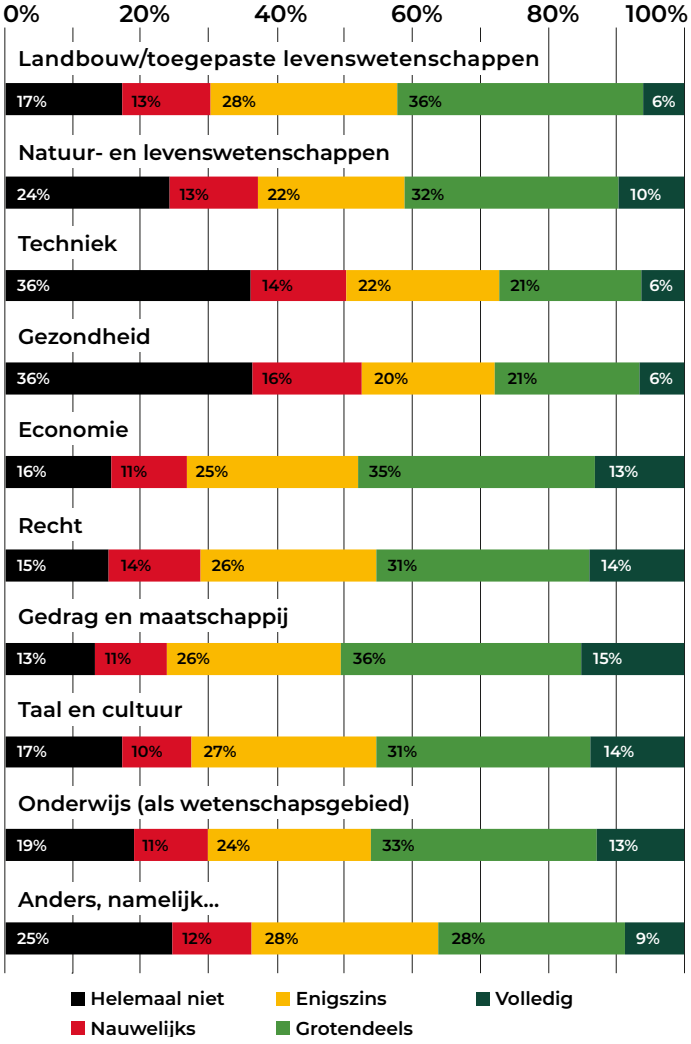


Figuur 1. **Bekendheid met programma Erkennen & Waarderen, vóór deze vragenlijst (N=7.407).**

Te zien is dat de functiegroep uitmaakt in de waarschijnlijkheid dat wetenschappers weten van het programma Erkennen & Waarderen. Zo weten met name hoogleraren grotendeels of volledig wat het programma inhoudt; vooral promovendi (N=1.217) kennen het programma nog helemaal niet, evenals universitair medisch specialisten zonder geregistreerde academische functie (N=224).

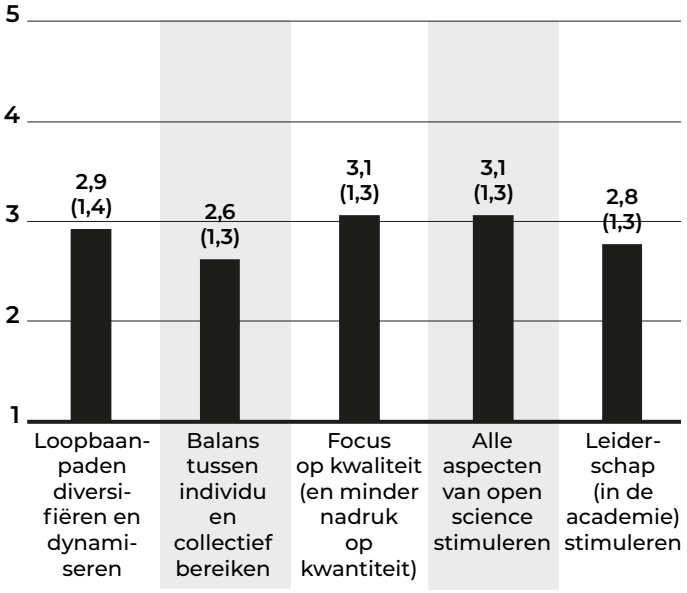


Figuur 2. **Bekendheid met programma Erkennen & Waarderen, vóór deze vragenlijst, naar functiegroep (N=7.344).**



Figuur 3. **Bekendheid met programma Erkennen & Waarderen vóór deze vragenlijst, naar vakgebied (N=7.280).**

Het programma Erkennen & Waarderen is in vergelijkbare mate bekend bij respondenten uit de verschillende vakgebieden. Uitzonderingen daarop zijn de vakgebieden Gezondheid en Techniek; daar is een relatief groot deel (36%) helemaal niet bekend met het programma. Het programma Erkennen & Waarderen is het meest bekend bij medewerkers vanuit vakgebied Gedrag en maatschappij.



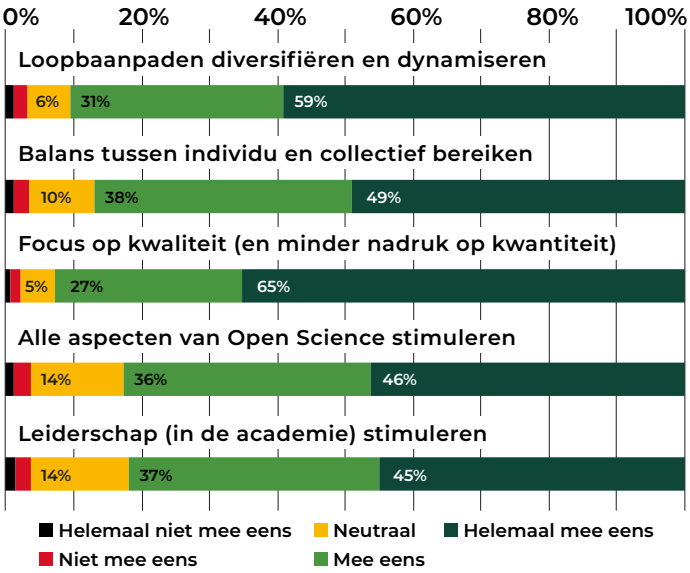
Figuur 4. **Bekendheid met de ambities van het programma Erkennen & Waarderen (N=7.836-7.848; 1. Helemaal niet bekend – 5. Volledig bekend; (standaarddeviatie)).**

De bekendheid met de verschillende ambities liggen allemaal rond de 3 (enigszins bekend), er zijn geen grote verschillen. De ambities van het programma Erkennen & Waarderen die het meest bekend zijn, zijn de focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit) en het stimuleren van alle aspecten van Open Science. De verschillende ambities zijn – zoals te verwachten – minder bekend onder respondenten die vóór het invullen van deze vragenlijst nog niet bekend waren met het programma Erkennen & Waarderen.

We zien dat medewerkers in de functiegroepen UD tot hoogleraar vaker bekend zijn met alle ambities (Tabel 18 in bijlage 2). Onderzoekers, docenten, promovendi en medisch specialisten zijn minder vaak op de hoogte van de specifieke ambities. Ook qua vakgebied zien we dat medewerkers uit vakgebieden Gezondheid en Techniek vaak minder bekend zijn met de specifieke ambities. Ook zien we dat de ambities op het gebied van Open Science en leiderschap niet in alle vakgebieden even bekend zijn; ambities aangaande Open Science zijn minder bekend onder Landbouw en toegepaste wetenschappen, Taal en cultuur, Recht en sectoroverstijgende vakgebieden. Ambities over leiderschap zijn minder bekend onder Landbouw en toegepaste wetenschappen en sectoroverstijgende vakgebieden.

2.1.2 Steun voor de ambities van het programma Erkennen & Waarderen

Bij de vraag in hoeverre de medewerkers achter de specifieke ambities staan, zien we dat zij achter alle ambities van het programma Erkennen & Waarderen staan. Daarbinnen hechten zij de meeste waarde aan de diversificatie en dynamisering van loopbaanpaden en de focus op kwaliteit. Er zijn maar weinig medewerkers die het (helemaal) niet eens zijn met de ambities. Dit percentage loopt uiteen van 2% voor de ambitie focus op kwaliteit tot 4% op de ambities rondom Open Science en leiderschap.



Figuur 5. **In hoeverre sta je achter de ambities van het programma Erkennen & Waarderen? (N=7.615-7.783).**

De ambities omtrent het diversifiëren van loopbaanbaden en de balans tussen individu en collectief bereiken, worden in iets hogere mate ondersteund door UD's, docenten, onderzoekers en promovendi, hoewel de waardering door alle groepen hoog is. Focus op kwaliteit wordt breed gedragen, waarbij de hoogleraren het minder vaak dan gemiddeld eens zijn met deze uitspraak. Open science wordt in hogere mate door promovendi onderschreven.

De ambities omtrent het diversifiëren van loopbaanbaden en de balans tussen individu en collectief bereiken worden in iets hogere mate ondersteund door UD's, docenten, onderzoekers en promovendi, hoewel de waardering door alle groepen hoog is (Tabel 20 in Bijlage 2). Focus op kwaliteit wordt breed gedragen, waarbij de hoogleraren het minder vaak dan gemiddeld eens zijn met deze uitspraak. Open Science wordt in hogere mate door promovendi onderschreven.

Het beeld voor leeftijd is vergelijkbaar. Jongere wetenschappers (met name tussen 25 en 35 jaar) staan achter alle ambities. In de middencategorie (35 tot 45 jaar) zien we een hoger dan gemiddelde ondersteuning voor de eerste drie ambities (loopbaanpaden, balans tussen individu en collectief, focus op kwaliteit). In de leeftijdsgroep daarboven (45 tot 55 jaar) zien we een hoger dan gemiddelde ondersteuning voor de ambities balans tussen individu en collectief, focus op kwaliteit én leiderschap in de academie. De wetenschappers van 60 jaar en ouder staan nog steeds in hoge mate achter alle ambities, maar wel lager dan het gemiddelde.

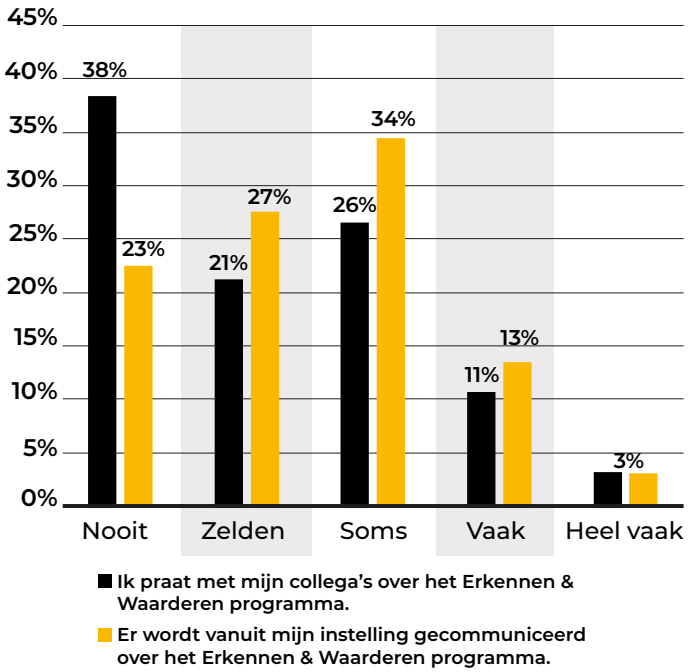
Respondenten vanuit de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen en Economie staan vergeleken met de andere vakgebieden in iets mindere mate achter de verschillende ambities van het programma, hoewel ook zij daar in hoge mate achter staan. Voor respondenten uit de sector Landbouw en toegepaste levenswetenschappen is de ambitie over loopbaanpaden in hogere mate ondersteund dan de overige ambities.

Samenvattend

Vóór het invullen van de vragenlijst was bijna 40% van de respondenten bekend met het programma Erkennen & Waarderen. Vooral bij functiegroepen UD, UHD's en hoogleraren is de bekendheid groter, onder promovendi is het programma veel minder bekend. Het programma is het meest bekend onder medewerkers werkzaam in vakgebied Gedrag en maatschappij en het minst onder medewerkers uit de vakgebieden Gezondheid en Techniek. De ambities van het programma Erkennen & Waarderen die het meest bekend zijn, zijn de focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit) en het stimuleren van alle aspecten van Open Science. Alle ambities worden in hoge mate onderschreven. Wetenschappers staan het meest achter de ambities omtrent diversificatie van loopbaanpaden en focus op kwaliteit. De ambities omtrent het diversifiëren van loopbaanbaden en de balans tussen individu en collectief bereiken, worden met name ondersteund door UD's, docenten, onderzoekers en promovendi. Respondenten vanuit de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen en Economie staan vergeleken met de andere vakgebieden in iets mindere mate achter de verschillende ambities van het programma Erkennen & Waarderen.

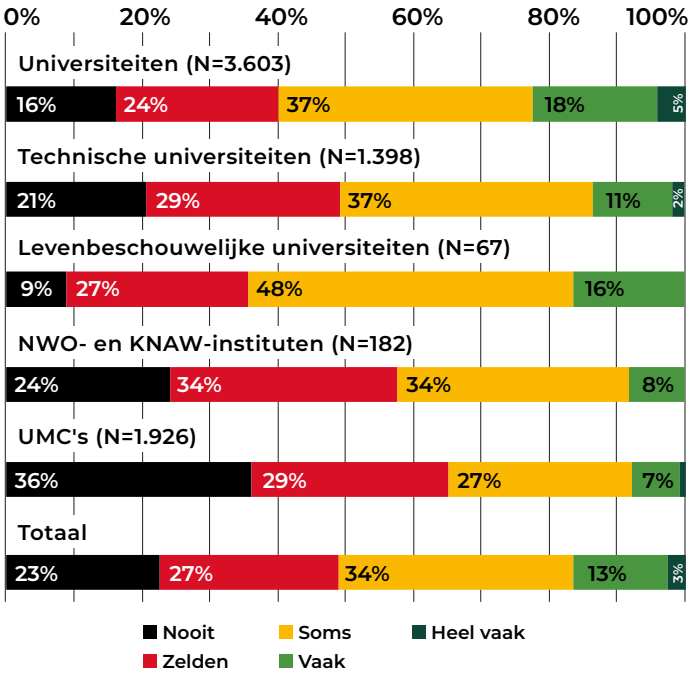
2.2 Communicatie over het programma Erkennen & Waarderen

Figuur 6 laat zien dat er niet heel veel wordt gesproken over het programma Erkennen & Waarderen tussen collega's (een gemiddelde van 2,2 (zelden) op een schaal van 1 tot 5). Respondenten geven aan dat er 'soms' gecommuniceerd wordt door de organisatie over het programma Erkennen & Waarderen (een gemiddelde van 2,5 op een schaal van 1 tot 5). Dit verschilt wel tussen instellingen, zoals zichtbaar wordt in Figuur 7. Respondenten die vooraf enigszins tot volledig bekend waren met het programma Erkennen & Waarderen praten veel vaker over het programma (2,7 versus 1,4) vergeleken met respondenten die het programma nog niet tot nauwelijks kenden, en ervaren ook dat er meer over gecommuniceerd wordt (2,9 versus 1,7).



Figuur 6. **Communicatie over het programma Erkennen & Waarderen (N=7.248-7.830).**

We hebben de instellingen ingedeeld in vijf groepen: universiteiten, technische universiteiten, levensbeschouwelijke universiteiten, KNAW- en NWO-instituten en umc's.[4] We zien dat universiteiten en levensbeschouwelijke universiteiten volgens hun medewerkers het vaakst communiceren over het programma Erkennen & Waarderen. In NWO- en KNAW-instituten en umc's gebeurt dit volgens medewerkers in mindere mate.



Figuur 7. **Er wordt vanuit mijn instelling gecommuniceerd over het programma Erkennen & Waarderen (N=7.176).**

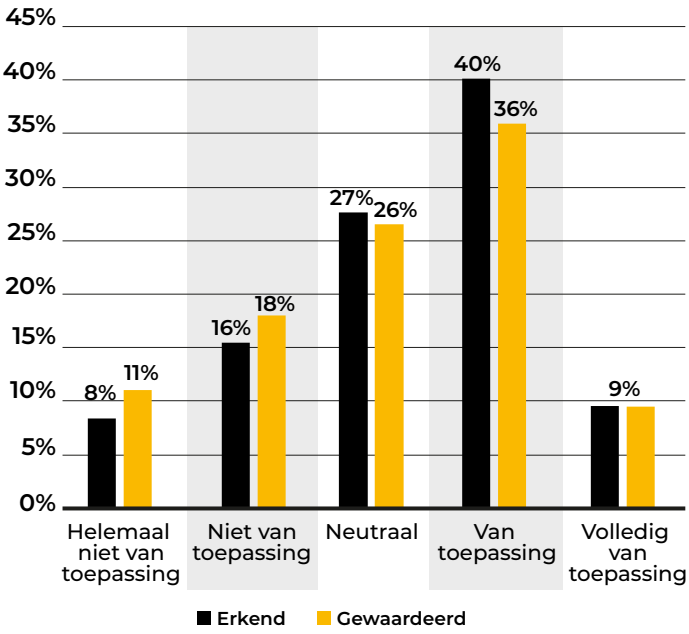
Verder zien we dat met name de functiegroepen UD, UHD en hoogleraren met hun collega's spreken over het programma Erkennen & Waarderen (Tabel 23 in bijlage 2). Dit geldt ook voor de categorie met functiegroep 'anders'. In de laatste categorie zitten veel leidinggevenden. Deze functiegroepen geven ook in hogere mate aan dat er vanuit de instelling gecommuniceerd wordt over het programma. Dit geldt weer in mindere mate voor hoogleraar-medisch specialist. Dit kan ermee te maken hebben dat in de umc's volgens de respondenten minder gecommuniceerd wordt over het programma Erkennen & Waarderen, en dat dat hier dus ook in de antwoorden vanuit de functiegroepen terug te zien is.

Ook is te zien dat in de vakgebieden Techniek en Gezondheid minder vaak gesproken wordt over het programma Erkennen & Waarderen met collega's (Tabel 24 in bijlage 2). In die sectoren – evenals in de Natuur- en levenswetenschappen en sectoroverstijgende vakgebieden – wordt ook minder aangegeven dat er over het programma gecommuniceerd wordt.

4 In bijlage 2.2 hebben we voor de umc-respondenten nog onderscheid gemaakt tussen respondenten met en zonder zorgtaak.

2.3 Mate van ervaren erkenning en waardering

We hebben respondenten gevraagd naar de mate waarin ze zich – over het algemeen – erkend en gewaardeerd voelden voor het werk dat ze doen (zie Figuur 8). Over het algemeen voelen wetenschappers zich redelijk erkend (3,26 op een schaal van 1 tot 5) en gewaardeerd (3,15 op een schaal van 1 tot 5) voor het werk dat men doet. We zien dat het grootste gedeelte van de respondenten zich erkend en gewaardeerd voelt, maar dat dit voor ongeveer een kwart van de respondenten niet geldt (voor 24% is erkenning (helemaal) niet van toepassing en voor 29% is waardering (helemaal) niet van toepassing). Medewerkers voelen zich in iets mindere mate gewaardeerd dan erkend.



Figuur 8. **Mate waarin respondenten zich erkend en gewaardeerd voelen voor het werk dat zij doen (N=7.846-7.850).**

Qua functiegroepen zien we dat hoogleraren, medisch specialisten en promovendi zich bovengemiddeld – ten opzichte van de andere functiegroepen – erkend en gewaardeerd voelen (zie Tabel 25 in bijlage 2). Medewerkers in de functiegroepen docenten, onderzoekers, UD's en UHD's ervaren in iets mindere mate erkenning en waardering. Het antwoord 'helemaal niet van toepassing' komt in deze groepen dan ook vaker voor; voor UD's geeft zelfs 13% aan zich helemaal niet erkend te voelen, gevolgd door docenten en UHD's met 9%. In de groep UD's geeft 17% aan zich helemaal niet gewaardeerd te voelen, in de groep docenten geldt dit voor 12%, en in de groepen UHD's en onderzoekers geldt dit voor 11%.

We zien een vergelijkbaar patroon optreden voor leeftijd – dat sterk gecorreleerd is met functiegroep – waarbij jongere én oudere leeftijdsgroepen zich in iets hogere mate erkend en gewaardeerd voelen dan de groep tussen de 30 en 49 jaar oud. Als we inzoomen op de groep UD's, die zich aanmerkelijk vaker minder erkend en gewaardeerd voelt, in vergelijking met andere functiegroepen, zien we hier ook nog een verschil naar leeftijd: met name UD's tussen 40 en 55 jaar voelen zich vaker minder erkend en gewaardeerd dan hun jongere én oudere collega-UD's.

Verder zien we verschillen in gender, waarbij mannen zich meer gewaardeerd voelen ten opzichte van vrouwen, non-binaire medewerkers en respondenten die dit niet wilden aangeven. Overigens ligt de mate waarin de laatste twee groepen zich erkend en gewaardeerd voelen, aanmerkelijk lager dan voor mannen en vrouwen (gemiddelden van 2,6-2,8 versus gemiddelden van 3,1-3,3 op een schaal van 1 tot 5; niet in tabel/grafiek).

Kwalitatieve duiding bij mate van erkennen en waarderen

We vroegen respondenten hun antwoorden op de mate van erkenning en waardering toe te lichten. Wanneer respondenten een hoge mate van erkenning ervaren, gaat dat vaak gepaard met een hoge mate van waardering. Respondenten geven aan dat erkenning en waardering meestal voortkomen uit de steun van collega's en leidinggevenden en dat dit niet altijd samenhangt met erkenning en waardering op een hoger niveau. Een vast contract, functieniveau en een goed team worden ook vaak genoemd als factoren die bijdragen aan het gevoel van erkenning en waardering. Wetenschappers die zich alleen gewaardeerd voelen maar niet erkend, en andersom, geven aan dat één van deze aspecten ontbreekt. Een respondent die bijvoorbeeld geen erkenning ervaart ('helemaal niet van toepassing'), maar wel waardering (aangegeven met een 4, 'van toepassing') schreef daarover:

"[Ik ervaar] wel "zachte" waardering voor goede prestaties op onderwijs, onderzoek en bestuur, maar geen enkele "harde" erkenning in hoger salaris, ander functieniveau, meer bevoegdheden, etc."

Bij een lage mate van erkenning beleven respondenten over het algemeen ook minder waardering. Respondenten die zowel weinig erkenning als waardering ervaren, wijzen op een onaangename en hiërarchische werkcultuur, hoge werkdruk en een gebrek aan doorgroeimogelijkheden of salarisverhogingen. Respondenten benoemen dat onderwijsprestaties minder worden gewaardeerd dan prestaties op het gebied van onderzoek. Daarnaast geven sommige respondenten aan zich benadeeld te voelen op basis van geslacht, etniciteit en nationaliteit, terwijl persoonlijke kwaliteiten minder in acht worden genomen.

Samenvattend

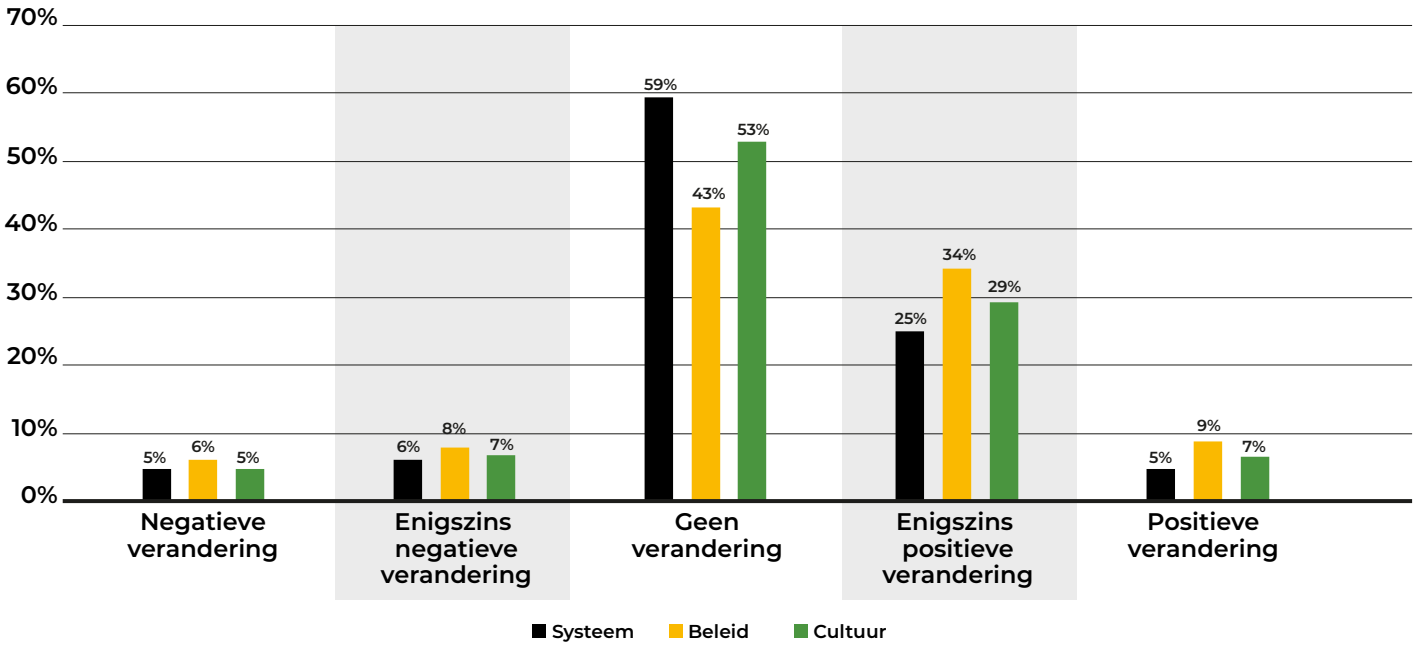
Over het programma Erkennen & Waarderen wordt binnen instellingen beperkt gecommuniceerd; het meest gebeurt dat bij de universiteiten. Binnen de functiegroepen UD's, UHD's en hoogleraren wordt het meest gesproken over het programma, respondenten uit deze functiegroepen geven ook het meest aan dat er binnen de instelling wordt gecommuniceerd. In de vakgebieden Techniek en Gezondheid en Natuur- en levenswetenschapen wordt het minst gecommuniceerd.

We zien dat het grootste gedeelte van de respondenten zich erkend en gewaardeerd voelt, maar dat dit voor ongeveer een kwart van de respondenten (helemaal) niet geldt. Respondenten voelen zich in iets mindere mate gewaardeerd dan erkend. Hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, medisch specialisten en promovendi voelen zich het meest erkend en gewaardeerd. Ten aanzien van de leeftijdsgroepen voelen ouderen én jongeren zich meer dan de middengroepen erkend en gewaardeerd. Mannen voelen zich meer gewaardeerd dan vrouwen. Non-binaire medewerkers en zij hun gender niet wilden noemen, voelen zich aanmerkelijk minder gewaardeerd dan mannen.

HOOFSTUK 3

Ervaringen met het programma Erkennen & Waarderen

In dit hoofdstuk komen de ervaringen van medewerkers aan bod aan de hand van de vijf ambities. We starten met een beschrijving van de mate waarin medewerkers veranderingen naar aanleiding van het programma Erkennen & Waarderen in de organisatie zien.



Figuur 9. **Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen op systeem, beleid en cultuur (N=6.039-6.942).**

3.1 Zichtbare veranderingen binnen de organisatie

We hebben respondenten gevraagd naar de mate waarin zij veranderingen waarnemen die te maken hebben met het programma Erkennen & Waarderen. Deze veranderingen hebben we ingedeeld in drie categorieën, namelijk de mate waarin men veranderingen ervaart aangaande:

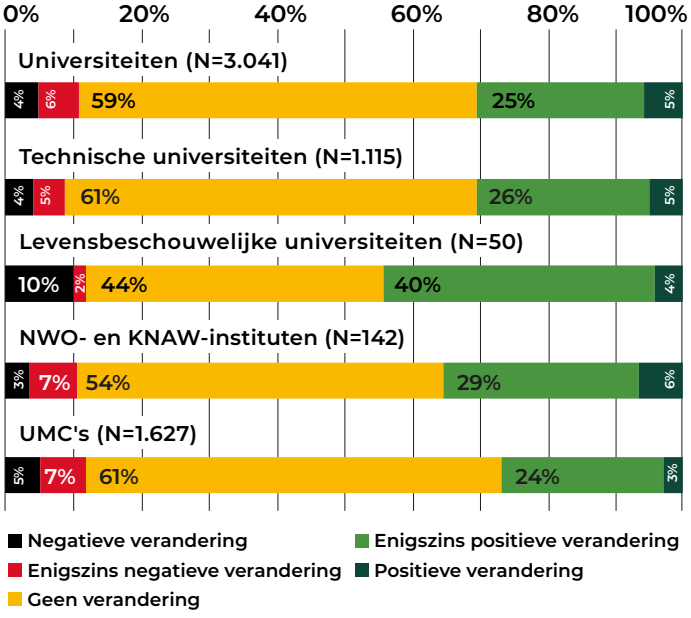
- systeem (zoals organisatiestructuur, samenstelling commissies)
- beleid (zoals loopbaanbeleid, beoordelingsbeleid, jaargesprekken, werving en selectie, strategie)
- cultuur (zoals manier van samenwerking, ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, omgang met collega's en leidinggevende).

Het merendeel van de respondenten geeft aan als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen geen verandering te zien op de bovengenoemde domeinen (zie Figuur 9). Dit geldt het meest voor veranderingen ten aanzien van systeem, gevolgd door veranderingen in cultuur. Op beleid worden de meeste veranderingen waargenomen, voornamelijk in positieve zin. Zo geeft 43% van de respondenten aan een (enigszins) positieve verandering te zien in beleid als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen. Dit geldt ook voor 36% van de respondenten op het terrein van veranderingen in cultuur en voor 30% op het terrein van systeem. Het aandeel respondenten dat (enigszins) negatieve veranderingen ervaart, is relatief laag en ligt tussen de 11% (systeem) en 14% (beleid).

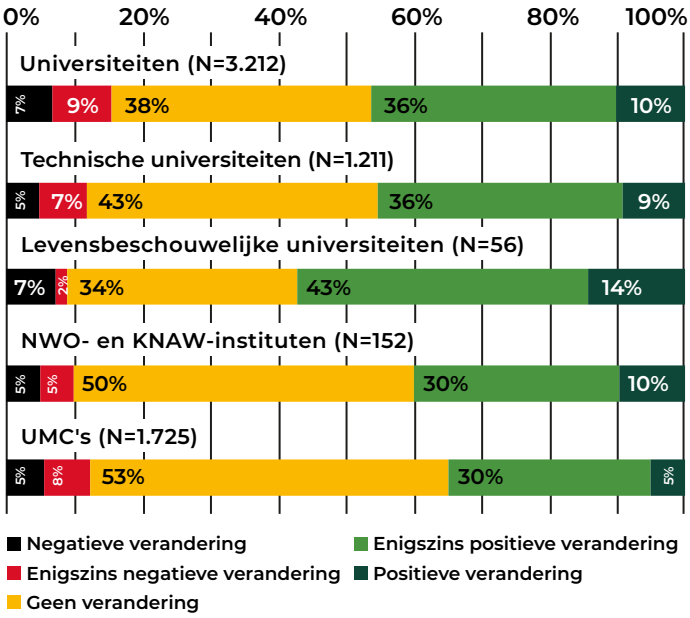
We zien dat respondenten die vooraf bekender waren met het programma Erkennen & Waarderen vaker rapporteren positieve veranderingen te zien dan respondenten die niet tot nauwelijks bekend waren met het programma.

Vooral vanuit umc's worden in mindere mate positieve veranderingen waargenomen (zie Tabel 27 in bijlage 2). Om dit nader te illustreren, geven we ook de verdeling weer als het gaat om ervaren veranderingen in 'systeem' (zie Figuur 10). Daarin is inderdaad te zien dat medewerkers vanuit umc's het minst vaak positieve veranderingen waarnemen in hun organisatie als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen.

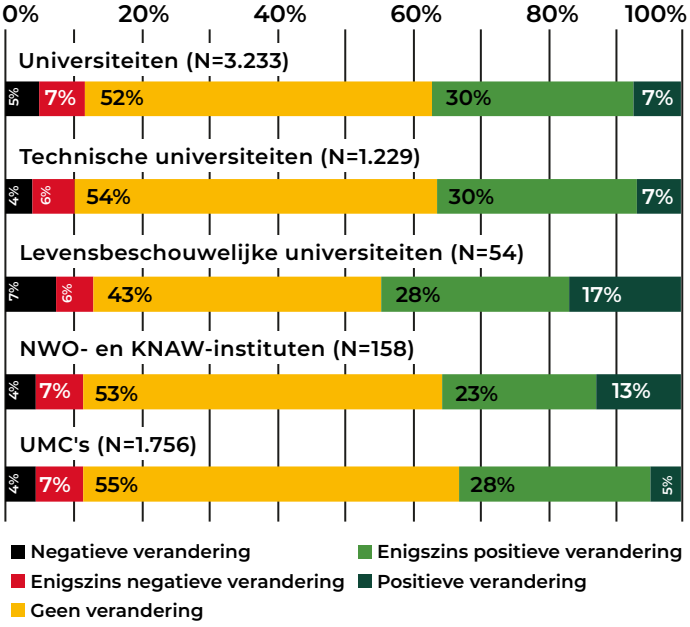
Vanuit levensbeschouwelijke universiteiten geldt dat medewerkers op dit terrein ('systeem') – vergeleken met medewerkers bij andere instellingen – zowel meer positieve als negatieve veranderingen ervaren. Ditzelfde beeld zien we bij ervaren cultuurveranderingen (Figuur 12). Als het gaat om veranderingen in beleid (Figuur 11), zien ook hier medewerkers van levensbeschouwelijke universiteiten het vaakst positieve veranderingen. Medewerkers van universiteiten geven hier iets vaker dan medewerkers van andere instellingen aan (enigszins) negatieve veranderingen ten aanzien van beleid te ervaren als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen.



Figuur 10. **Ervaren verandering in systeem door het programma Erkennen & Waarderen, verdeling naar instellingstype (N=5.975).**



Figuur 11. **Ervaren verandering in beleid door het programma Erkennen & Waarderen, verdeling naar instellingstype (N=6.356).**



Figuur 12. **Ervaren verandering in cultuur door het programma Erkennen & Waarderen, verdeling naar instellingstype (N=6.430).**

Onderzoekers, docenten en universitair docenten zien in mindere mate positieve veranderingen, vergeleken met respondenten uit andere functiegroepen. Opvallend is dat promovendi hier juist wel op alle terreinen bovengemiddeld positief antwoorden, wat een indicatie geeft dat zij relatief vaker positieve verandering ervaren op de verschillende terreinen als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen. Promovendi geven – vergeleken met de andere functiegroepen – het minst vaak aan (enigszins) negatieve veranderingen te ondervinden als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen (7% ten opzichte van 9-16% in de andere groepen; niet in tabel/grafiek). Dit patroon is hetzelfde voor alle drie de terreinen (systeem, beleid, cultuur). Hoogleraren geven juist het vaakst aan (enigszins) positieve verandering te ervaren (44% op 'systeem' tot 55% op 'cultuur').

Vanuit de Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Techniek, en Gedrag en maatschappij ervaren respondenten vaker positieve verandering op alle drie de terreinen als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen dan vanuit andere vakgebieden (zie Tabel 29 in bijlage 2). Voor Recht en Onderwijs geldt dat op twee terreinen. Respondenten uit de genoemde vakgebieden ervaren, vergeleken met respondenten uit andere vakgebieden, zowel vaker positieve verandering als minder vaak negatieve verandering, waarbij opvalt dat respondenten uit het vakgebied Landbouw en toegepaste levenswetenschappen het minst vaak aangeven (enigszins) negatieve veranderingen te ervaren.

Kwalitatieve duiding ervaren verandering

Respondenten die een enigszins positieve verandering ervaren op de terreinen systeem, beleid en cultuur, geven veelal aan dat er vorderingen zijn, maar dat het moeilijk is diepgaande en duurzame verandering teweeg te brengen. Eén respondent vat dit sentiment als volgt samen: *"Er is wel wat verandering in cultuur, systeem en beleid, maar het is nog beperkt en niet heel concreet. Of het beleid is er wel, maar de toepassing blijft toch wat achter."* Een andere respondent benadrukt hetzelfde punt: *"Er vinden wel veranderingen plaats in het systeem, beleid en cultuur, alleen gaat dit over het algemeen erg langzaam en soms ook met matig succes."*

Op systemisch niveau lijkt er bijvoorbeeld weinig verandering te worden ervaren in hoe erkenning en waardering worden toegekend: *"Door directe collega's voel ik me zeker gewaardeerd, maar door de organisatie wat minder."* Ook is het belangrijk om met de specifieke omstandigheden van instellingen rekening te houden: *"Een van de veranderingen is dat commissies een bepaalde man-vrouwverdeling moeten hebben. In ons departement/faculteit waar vrouwen in een minderheid zijn is het resultaat dat de werklast voor vrouwen wordt verhoogd, omdat we gemiddeld vaker in commissies moeten plaatsnemen."*

Over beleid lijken de diepgaandere ontwikkelingen ook te ontbreken. Eén respondent schrijft: *"Over het algemeen voel ik mij wel erkend en gewaardeerd voor wat ik doe door regelmatige jaargesprekken die ik heb met mijn leidinggevende (...). Echter de echte veranderingen die wenselijk zijn, zijn lastig te bewerkstelligen: waarderen op kwaliteit, teams waarderen, binnen onze universiteit/faculteit meer diversifiëren in loopbanen."* Een ander vult aan dat de evaluaties niet altijd alle relevante aspecten meenemen: *"There is much invisible work that does not get seen in the established way of evaluation (personal ambitions in terms of research, but also in delivering high quality education)."* Ook blijft er een nadruk op publicaties en het verkrijgen van beurzen boven andere aspecten.

Omtrent cultuurverandering benadrukken respondenten dat de insteek van collega's en individuele leidinggevenden het verschil maakt.

Samenvattend

Veranderingen als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen worden het minst gezien in het systeem, iets meer in cultuur. Op beleid worden de meeste veranderingen waargenomen. Bij umc's en technische universiteiten worden het minst vaak positieve veranderingen in het systeem gezien, bij de levensbeschouwelijke universiteiten relatief het meest. Promovendi antwoorden op alle terreinen van verandering bovengemiddeld positief. Van alle respondenten geeft circa een tiende aan negatieve veranderingen te ervaren. Vanuit Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Techniek, en Gedrag en maatschappij wordt het vaakst een positieve verandering ervaren.

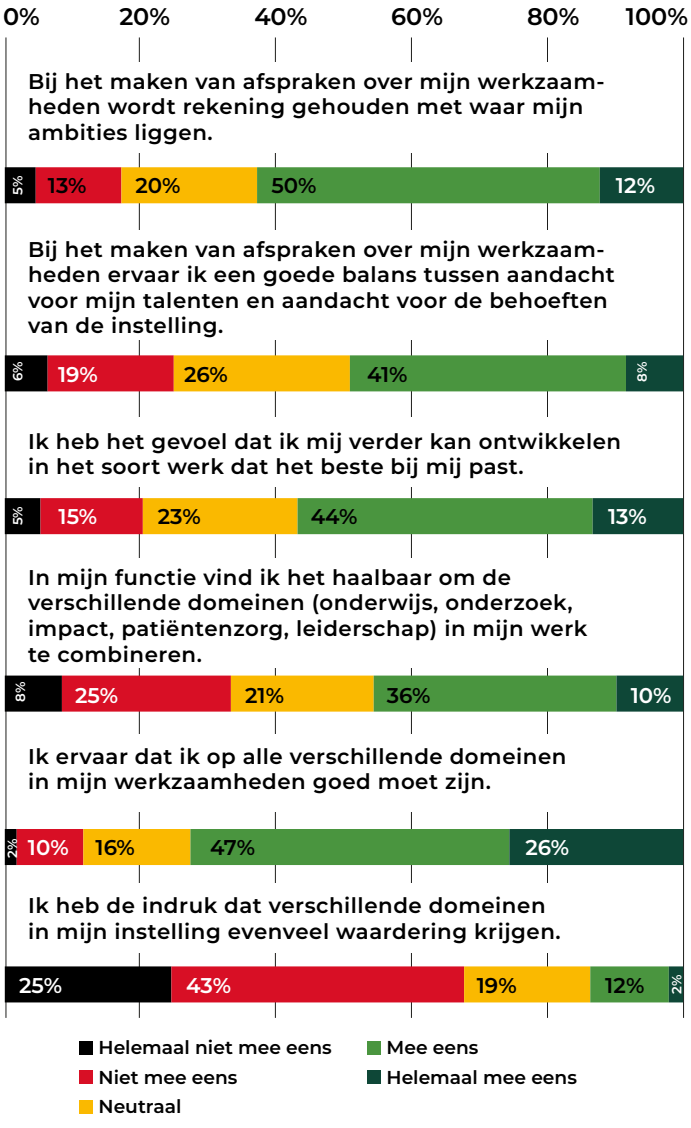
3.2 Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren

Toelichting ambitie

In de position paper wordt het diversifiëren en dynamiseren van loopbaanpaden als een van de ambities genoemd. Het doel is om "een grotere diversiteit van mogelijke carrièrepaden en profielen mogelijk [te maken] door een grotere diversiteit in competenties en talenten te erkennen en te waarderen. Daarom schakelen we om naar een systeem waarin wetenschappers zich kunnen profileren op een of meerdere domeinen (diversificatie). Daarbij kan dit profiel gedurende een loopbaan variëren (dynamisering) en kunnen ook competenties die buiten de academie zijn opgedaan als meerwaarde worden beschouwd. De domeinen die worden onderscheiden, zijn onderzoek, onderwijs, impact, patiëntenzorg en leiderschap. De verwevenheid van onderwijs en onderzoek vraagt van wetenschappers wel dat ze voldoende competenties hebben in ten minste deze twee domeinen. Binnen een team, afdeling of faculteit worden de verschillende profielen en achtergronden tot een samenhangend geheel gevormd."

Uitkomsten

In het maken van afspraken over werkzaamheden ervaren medewerkers dat er rekening gehouden wordt met waar hun ambities liggen. Meer dan 60% is het hier (helemaal) mee eens. Ook is men het in grote mate eens met de uitspraak dat ze zich verder kunnen ontwikkelen in het soort werk dat het best bij de medewerker past (57% is het hier (helemaal) mee eens). Bijna de helft ervaart ook een goede balans tussen aandacht van de eigen talenten en aandacht voor de behoeften van de instelling. Bijna de helft (48% (helemaal) eens) geeft aan het haalbaar te vinden om de verschillende domeinen in hun functie te kunnen combineren. Een derde geeft aan het hier (helemaal) niet mee eens te zijn. Een groot deel van de respondenten (bijna driekwart die aangeeft (helemaal) eens) ervaart dat hij of zij op alle verschillende domeinen in de werkzaamheden goed moet zijn. Slechts een klein deel is het ermee eens dat verschillende domeinen in de instelling evenveel waardering krijgen (14% is het (helemaal) eens). Het grootste deel van de respondenten (68%) is het hier (helemaal) niet mee eens.



Figuur 13. **Mate waarin men het eens is met uitspraken rondom loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren (N=7.455-7.703).**

Waar het gaat om het rekening houden met de ambities van medewerkers, zijn hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi vaker positief dan de andere functiegroepen. Dit geldt ook voor de andere uitspraken. Verder geven zij juist minder vaak aan te ervaren dat ze overal goed in moeten zijn, in tegenstelling tot UD's en UHD's. Docenten zijn het er het minst vaak mee eens dat de verschillende domeinen binnen hun instelling evenveel waardering krijgen. Ook geven docenten het vaakst aan het lastig te vinden de verschillende domeinen te combineren in hun werk.

Qua vakgebied zien we dat respondenten uit de vakgebieden Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Techniek, Gezondheid en Onderwijs (als wetenschapsgebied) vaker positief op de stellingen reageren dan respondenten uit andere vakgebieden. Respondenten uit de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Recht, en Gedrag en maatschappij geven vaker aan te ervaren dat ze op alle verschillende domeinen in hun werkzaamheden goed moeten zijn.

Samenvattend

Over het diversifiëren van loopbaanpaden zijn de respondenten overwegend positief. Dat geldt vooral voor de functiegroepen hoogleraren en promovendi, UHD's en UD's. Vooral docenten vormen een tussengroep die iets minder positief is. Bij de vakgebieden Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Techniek, Gezondheid en Onderwijs (als wetenschapsgebied) reageren respondenten vaker positief dan bij andere vakgebieden.

3.3 Ontwikkeling

Toelichting ambitie

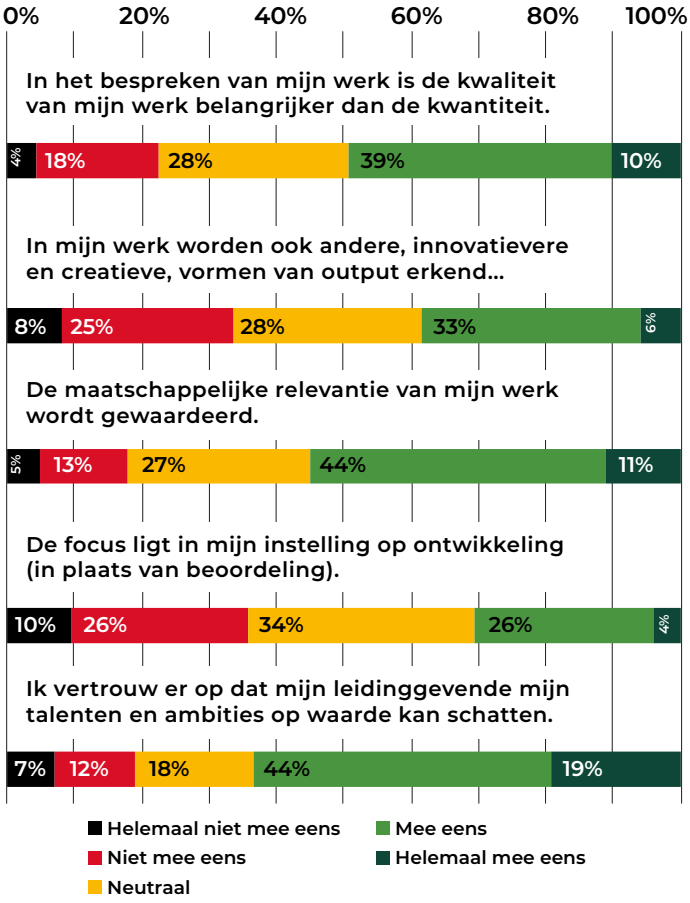
In de position paper 'Ruimte voor ieders talent' wordt beschreven dat de nadruk meer komt te liggen op ontwikkeling: "In de beoordeling van wetenschappers komt de nadruk minder te liggen op kwantitatieve resultaten (zoals aantal publicaties), en sterker op kwaliteit, inhoud, wetenschappelijke integriteit, creativiteit, bijdrage aan wetenschap en/of maatschappij, en erkenning van het specifieke profiel van een wetenschapper en domein(en) waarbinnen een wetenschapper actief is. We verwachten dat dit ruimte geeft aan diversificatie en dynamisering van loopbaanpaden, en dat het de ervaren werkdruk verlaagt."

Uitkomsten op gebied van waardering van het werk

De helft van de respondenten (49%) geeft aan dat de kwaliteit belangrijker is dan de kwantiteit in het bespreken van hun werk (zie ook Figuur 14). 39% is het ermee eens dat andere vormen van output ook gewaardeerd worden, maar een derde is het hier niet mee eens. Meer dan de helft van de respondenten (55%) geeft aan dat de maatschappelijke relevantie van het werk gewaardeerd wordt. De focus op ontwikkeling in plaats van beoordeling wordt door een groter deel van de respondenten niet ervaren dan wel ervaren (30% wel mee eens, 36% niet mee eens). Het merendeel van de respondenten (63%) heeft er vertrouwen in dat hun leidinggevende hun talenten en ambities op waarde kan schatten.

Als we inzoomen op de mate waarin de focus ligt op ontwikkeling (in plaats van beoordeling), zien we dat dit op (algemene) universiteiten minder wordt ervaren dan in andere typen instellingen; bij levensbeschouwelijke universiteiten wordt dit vaker ervaren (Tabel 34 in bijlage 2). Bij de vakgebieden Techniek en Onderwijs wordt meer dan gemiddeld ervaren dat de focus ligt op ontwikkeling dan op beoordeling (Tabel 33 in bijlage 2). Verder valt op dat met name promovendi positief zijn over dit aspect; met een gemiddelde van 3,3 op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens) ervaren zij vaker dan andere functiegroepen dat er meer focus op ontwikkeling dan op beoordeling ligt (Tabel 32 in bijlage 2).

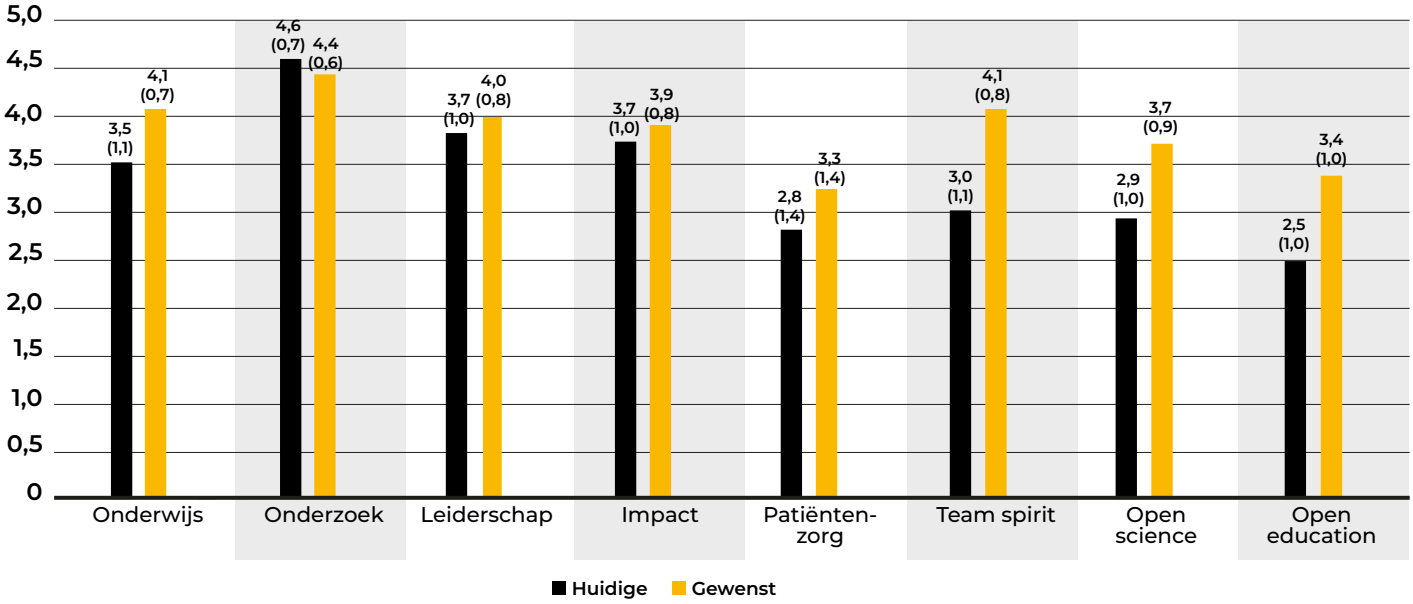
We hebben deze uitspraak ook uitgesplitst naar respondenten met en zonder leidinggevende rol. Daar zien we dat juist respondenten zónder leidinggevende rol aangeven dat er binnen hun instelling meer focus op ontwikkeling dan op beoordeling is (2,93 tegenover 2,87 op een schaal van 1 tot 5).



Figuur 14. **Mate waarin respondenten het eens zijn met uitspraken rondom ontwikkeling (N=7.124-7.694).**

Uitkomsten op het gebied van aspecten die belangrijk zijn voor een loopbaanstap

We vroegen respondenten aan te geven hoe belangrijk activiteiten op verschillende domeinen zijn in hun instelling om een loopbaanstap te maken, in de huidige situatie en in de wenselijke situatie, op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens).



Figuur 15. **Hoe belangrijk zijn activiteiten op dit domein om een loopbaanstap te kunnen maken? En hoe belangrijk zou je willen dat deze activiteiten zijn om een loopbaanstap te kunnen maken? (N=496-630 voor anders, namelijk...; N=3.110-3.240 voor patiëntenzorg; N=5.962-6.373 voor Open Education; N=6.860-7.607 voor de andere categorieën; antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens tot 5. Helemaal mee eens; (standaarddeviatie)).**

In de huidige situatie wordt het meest aangegeven dat activiteiten op de domeinen onderzoek, impact en leiderschap belangrijk zijn om een loopbaanstap te kunnen maken. Onderzoek steekt daar wel fors bovenuit: 4,5 op een schaal van 1 tot 5. Als minder belangrijk worden patiëntenzorg, Open Science en Open Education aangemerkt. Ook over activiteiten op het domein onderwijs wordt aangegeven dat die ten opzichte van de andere activiteiten minder belangrijk zijn om in de huidige situatie een loopbaanstap te maken (3,5 op een schaal van 1 tot 5). Respondenten vinden dat aan activiteiten op het terrein van onderzoek iets minder belang mag worden gehecht om een loopbaanstap te maken, terwijl onderwijs volgens de respondenten veel belangrijker zou moeten zijn. Hetzelfde geldt voor teamspirit, Open Science en Open Education. Bij deze laatste drie onderdelen is in de verdeling te zien dat men aangeeft dat deze aspecten nu vaak (helemaal) niet belangrijk zijn voor een loopbaanstap, maar dat men deze juist graag als (heel) belangrijk zou willen zien voor een loopbaanstap.

De antwoorden op de open vragen duiden op een aantal thema's die van belang zijn voor het maken van een loopbaanstap. Het bij uitstek meest genoemde thema is het behalen van onderzoekbeurzen: hoewel respondenten dit zelf ook belangrijk vinden, geven ze aan dat de instelling waar ze voor werken het belangrijker vindt dan nodig. Publicaties worden ook een aantal keer aangekaart als belangrijk thema, hoewel de betreffende respondenten het eens lijken te zijn met de mate waarin de instelling dit waardeert volgens hen.

Een respondent merkt over bovenstaande elementen op: *"All the discussion and performance evaluation still centers on number of publications and impact factor of journals, and whether one gets prestigious individual grants."* Het opbouwen van een (internationaal) netwerk krijgt ook veel nadruk van instellingen, terwijl wetenschappers hier zelf minder waarde aan hechten. Hier staat tegenover dat instellingen *outreach* niet van groot belang lijken te vinden, maar dat wel zou moeten volgens respondenten.

Samenvattend

De helft van de respondenten geeft aan dat de kwaliteit belangrijker is dan de kwantiteit in het bespreken van hun werk. De focus op ontwikkeling in plaats van op beoordeling wordt door een groter deel van de respondenten niet ervaren dan wel ervaren. Het merendeel van de respondenten heeft er vertrouwen in dat hun leidinggevende hun talenten en ambities op waarde kan schatten. Bij de vakgebieden Techniek en Onderwijs wordt meer dan gemiddeld ervaren dat de focus ligt op ontwikkeling en niet op beoordeling. Promovendi zijn het vaakst positief over dit aspect. Respondenten zonder leidinggevende rol geven vaker aan dat er meer focus op ontwikkeling dan op beoordeling is binnen hun instelling. In de huidige situatie wordt het meest aangegeven dat activiteiten op de domeinen onderzoek, impact en leiderschap belangrijk zijn om een loopbaanstap te kunnen maken. Onderzoek steekt daar wel fors bovenuit. Onderzoek mag wel iets minder belangrijk worden om een loopbaanstap te maken volgens respondenten, terwijl onderwijs veel belangrijker zou moeten zijn. Hetzelfde geldt voor teamspirit, Open Science en Open Education.

3.4 Balans tussen individu en collectief

Toelichting ambitie

Dit onderdeel gaat over een goede balans tussen individu en collectief bereiken. De position paper zegt hierover het volgende: “We zorgen ervoor dat wetenschappers niet alleen op hun individuele prestaties worden beoordeeld, maar ook op de bijdrage die ze vanuit hun eigen expertise en competenties leveren. Om ook binnen onderzoeksgroepen samenwerking te bevorderen, creëren we meer mogelijkheden om teams of consortia van wetenschappers te erkennen voor hun gezamenlijke werk. Er is immers diversiteit aan talenten en vaardigheden nodig om een goed team te smeden. Dit zal ook een veiligere en inclusievere werkcultuur bevorderen waarmee tevens in de complexiteit en interdisciplinariteit van de huidige wetenschappelijke en maatschappelijke problematiek wordt voorzien. Uiteindelijk zoeken we naar meer balans tussen enerzijds aanmoediging van samenwerking binnen en over de domeinen en disciplines heen, en anderzijds een sterke disciplinaire basis. Het sleutelwoord is diversificatie: er is plek voor en behoefte aan een grotere variëteit aan talenten in de academie.”

Uitkomsten

We hebben respondenten gevraagd hoe zij het werk in hun team ervaren. Respondenten konden hiervoor zelf het voor hen meest relevante team in gedachten nemen; dit kan dus verschillen per respondent. In meer dan de helft van de gevallen ervaren medewerkers dat ieders bijdrage aan succes in het team erkend wordt (zie Figuur 16). Men is het er minder vaak mee eens dat gezamenlijke prestaties belangrijker zijn dan individuele prestaties. Dit wordt ervaren door 27% van de respondenten die het daar (helemaal) mee eens zijn; 43% van de respondenten is het daar (helemaal) niet mee eens. Teamdoelstellingen en ieders bijdrage daaraan zijn ongeveer even vaak wel als niet onderwerp van gesprek (37% (helemaal) niet mee eens en 36% (helemaal) mee eens). Respondenten zijn het er in grote mate mee eens dat met hun werk wordt bijgedragen aan de doelstellingen van het team en de instelling. Bijna iedereen is het ermee eens het stimulerend te vinden om samen te kunnen werken met collega’s die andere vaardigheden hebben dan hij of zij zelf. In meer dan de helft van de teams is het normaal om elkaar feedback te geven. In iets meer dan een vijfde van de teams is dit niet het geval. Een deel van de respondenten heeft ‘niet van toepassing’ aangegeven; deze personen werken wellicht niet in teamverband. Ook gaven respondenten aan het lastig te vinden om te bepalen welk team hier bedoeld wordt, aangezien zij in meerdere teams samenwerken.

Figuur 16. **Mate waarin men het eens is met uitspraken over de balans tussen individu en collectief (N=7.599-7.764).**

Als we de antwoorden van respondenten uitsplitsen naar functiegroepen, zien we dat hoogleraren en hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi het vaker eens zijn met de uitspraken dan de andere functiegroepen (zie Tabel 36 in bijlage 2). Dit geldt ook voor de functiegroep ‘anders’, waarin veel respondenten zitten met een leidinggevende rol. Hierop zijn de volgende uitzonderingen. Promovendi vinden het minst vaak dat zij met hun werk bijdragen aan de doelstellingen van hun team en de instelling. Ook vinden zij het minder vaak dan andere functiegroepen stimulerend om samen te werken met collega’s die andere vaardigheden hebben dan zij. Medisch specialisten vinden dat laatste juist vaker stimulerend dan andere functiegroepen.

Uitsplitsing naar leeftijd laat een vergelijkbaar beeld zien als we bij functiegroepen zien; de jongere en oudere leeftijdsgroepen zijn het vaker eens met de uitspraken (leeftijd niet weergegeven in tabel). We zien een groep in de leeftijd tussen 30 en 50 jaar die minder vaak bevestigend antwoordt in vergelijking met de andere (jongere en oudere) leeftijdsgroepen. Respondenten met een leidinggevende rol zijn het vaker eens met de uitspraken dan respondenten zonder leidinggevende rol.

Respondenten vanuit een aantal vakgebieden zijn het vaker dan respondenten uit andere vakgebieden eens met de uitspraken rondom balans tussen individu en collectief (zie Tabel 37 in bijlage 2). Het gaat om de vakgebieden Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Natuur- en levenswetenschappen, Gezondheid en Onderwijs.

Mannen zijn het vaker eens met uitspraken over de balans tussen individu en collectief dan vrouwen, non-binaire respondenten of respondenten die deze vraag liever niet wilden beantwoorden (zie Tabel 38 in bijlage 2). De enige uitspraak waar dit beeld afwijkt is die over de mate waarin men het stimulerend vindt om samen te werken met mensen met andere vaardigheden; hierop antwoorden vrouwen vaker bevestigend.

Samenvattend

In meer dan de helft van de gevallen ervaren medewerkers dat ieders bijdrage aan succes in het team erkend wordt. Men is het er minder vaak mee eens dat gezamenlijke prestaties belangrijker zijn dan individuele prestaties. Het wordt stimulerend gevonden om bij te dragen aan de doelstellingen van het team en de instelling; in meer dan de helft van de teams is het normaal om elkaar feedback te geven, bij een vijfde is dat niet het geval. Hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi zijn het vaker eens met de uitspraken dan de andere functiegroepen. Oudere en jongere leeftijdsgroepen ook. De groep in de leeftijd 30-50 antwoordt het minst bevestigend. In de vakgebieden Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Natuur- en levenswetenschappen, Gezondheid en Onderwijs wordt de balans tussen individu en collectief het meest positief beoordeeld. Mannen zijn het vaker eens met de uitspraken dan vrouwen, non-binaire respondenten of respondenten die geen antwoord op deze vraag wilden geven. Over de mate waarin men het stimulerend vindt om samen te werken met mensen met andere vaardigheden, antwoorden vrouwen vaker bevestigend.

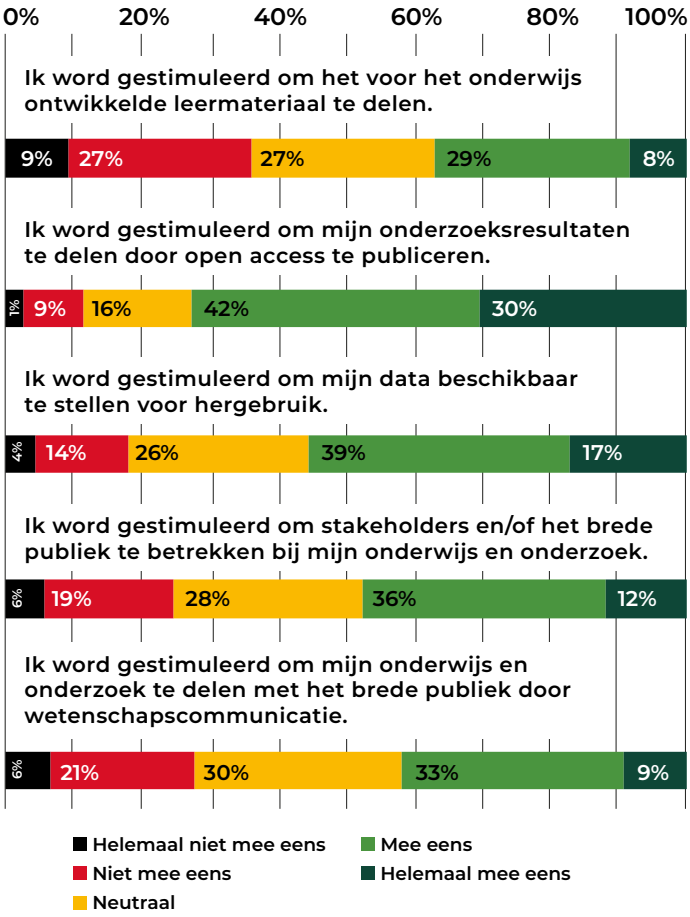
3.5 Open Science

Toelichting ambitie

Over Open Science meldt de position paper Ruimte voor ieders talent het volgende: “Meer ruimte voor Open Science vraagt specifieke aandacht. Deze nieuwe benadering van wetenschap geeft anderen, naast de wetenschapper zelf, de gelegenheid om mee te werken en bij te dragen aan, en gebruik te maken van het wetenschappelijk proces. Dit betekent bijvoorbeeld dat wetenschappers de resultaten van wetenschappelijk onderzoek breder delen met de samenleving, dat ze onderzoeksresultaten toegankelijk maken en dat ze de samenleving bij het onderzoek kunnen betrekken (bijvoorbeeld citizen science). Open science en de modernisering van het systeem van erkennen en waarderen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het vraagt tijd en aandacht van de wetenschappers die niet automatisch terug te voeren zijn naar traditionele wetenschappelijke output zoals publicaties, maar die wel een grote impact kunnen hebben op de samenleving en wetenschap (bijvoorbeeld het delen van onderzoeksdata).”

Uitkomsten

Hieronder presenteren we de mate waarin medewerkers gestimuleerd worden om hun werk te doen volgens de principes van Open Science en Open Education (zie Figuur 17). We zien dat Open Education (in de vorm van delen van leermaterialen) nog minder vaak gestimuleerd wordt dan Open Science (zoals bijvoorbeeld het delen van onderzoeksresultaten). Evenveel respondenten geven aan (helemaal) niet als (helemaal) wel gestimuleerd te worden om leermateriaal te delen (36% en 37%). Bijna driekwart (72%) van de respondenten geeft aan gestimuleerd te worden om onderzoeksresultaten te delen door open access te publiceren. 56% van de respondenten wordt gestimuleerd om data beschikbaar te stellen voor hergebruik. Bijna de helft (48%) van de respondenten wordt gestimuleerd om stakeholders en/of een breder publiek te betrekken bij onderwijs en onderzoek en 42% om onderzoek te delen door middel van wetenschapscommunicatie.



Figuur 17. **Mate waarin Open Science en Open Education gestimuleerd worden (N=6.741-7.313).**

We zien dat hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi vaker vinden dat zij gestimuleerd worden om hun werk volgens de principes van Open Science en Open Education te doen (zie Tabel 39 in bijlage 2). Dit geldt ook voor de uitspraak rondom Open Education; we zien niet dat docenten het daar vaker mee eens zijn dan andere functiegroepen.

Werken volgens de principes van Open science en open Education wordt volgens respondenten in een aantal vakgebieden in hogere mate gestimuleerd dan in andere vakgebieden (zie Tabel 40 in bijlage 2). Dit geldt voor respondenten uit de vakgebieden Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Techniek, Onderwijs en sectoroverstijgende vakgebieden. In vakgebieden Economie en Recht wordt dit op alle vlakken minder dan in andere vakgebieden gestimuleerd, volgens de respondenten uit die vakgebieden.

Samenvattend

Hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi vinden dat zij vaker worden gestimuleerd om hun werk volgens de principes van Open Science en Open Education te doen dan anderen. In Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Techniek, Onderwijs en sectoroverstijgende vakgebieden wordt dat meer gestimuleerd dan andere, bij Economie en Recht het minst.

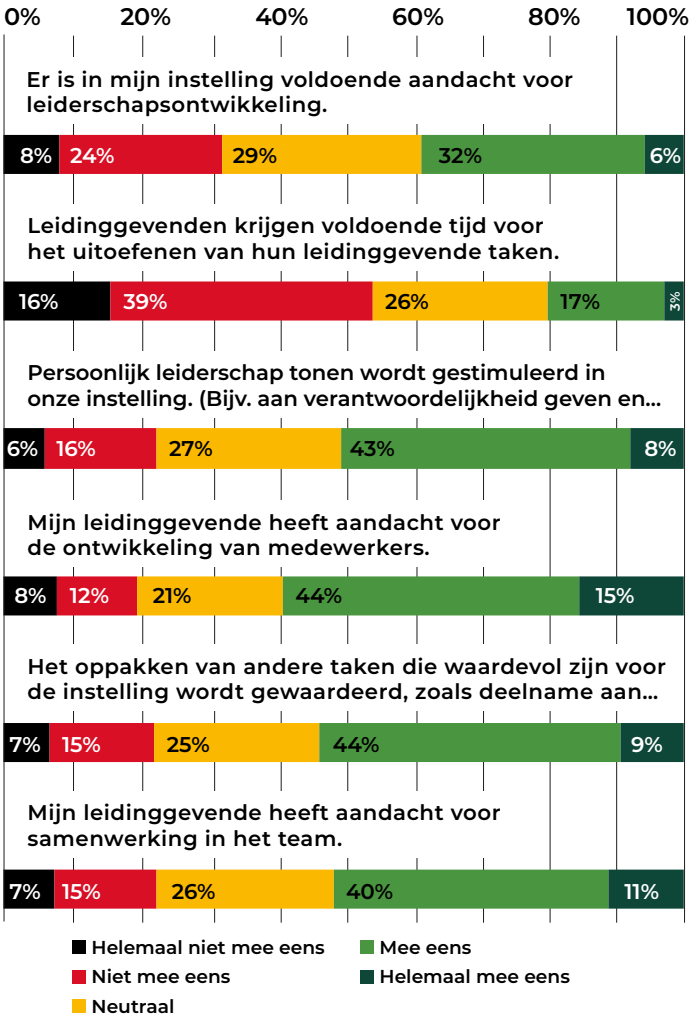
3.6 Leiderschap

Toelichting ambitie

Leiderschap is van groot belang om een cultuurverandering te bewerkstelligen. In de position paper ‘Ruimte voor ieders talent’ wordt dat als volgt beschreven: “Er komt op alle niveaus, van jonge tot gevestigde wetenschapper, aandacht voor goed leiderschap. Dat geldt niet alleen voor wetenschappers met een bestuurlijke of managementrol, zoals onderwijscoördinatoren, afdelingshoofden en decanen, maar ook voor (beginnende) wetenschappers die academische teams begeleiden.”

Uitkomsten

In Figuur 18 presenteren we de mate waarin er aandacht is voor leiderschap binnen de verschillende instellingen. Bijna 40% vindt dat er voldoende aandacht is voor leiderschapsontwikkeling, een derde is het daar (helemaal) niet mee eens. Respondenten zijn het er vaak niet mee eens dat leidinggevenden voldoende tijd krijgen voor het uitoefenen van hun leidinggevende taken: 55% is het hier (helemaal) niet mee eens, 20% is het hier (helemaal) mee eens. Een deel van de respondenten heeft hier geen zicht op; deze vraag is daarom door minder respondenten ingevuld dan de andere vragen. Meer dan de helft van de respondenten vindt dat persoonlijk leiderschap tonen gestimuleerd wordt, het oppakken van andere taken ook gewaardeerd wordt, en dat leidinggevenden aandacht hebben voor samenwerking in het team en ontwikkeling van medewerkers. Met de laatste uitspraak is 59% het (helemaal) eens.



Figuur 18. **Mate waarin respondenten het eens zijn met uitspraken over leiderschap (N=6.526-7.599).**

Hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten en promovendi zijn het het vaakst eens met de stellingen over leiderschap, vergeleken met de andere functiegroepen (zie Tabel 41 in bijlage 2). Voor de vakgebieden geldt dat respondenten uit de vakgebieden Techniek en Onderwijs het vaker eens zijn met de stellingen omtrent leiderschap (Tabel 42 in bijlage 2). Respondenten in een leidinggevende rol zijn het vaker eens met de stellingen dan respondenten die geen leidinggevende rol hebben (Tabel 43 in bijlage 2), met uitzondering van één stelling: leidinggevenden vinden minder vaak dan niet-leidinggevenden dat er voldoende tijd is voor leidinggevende taken.

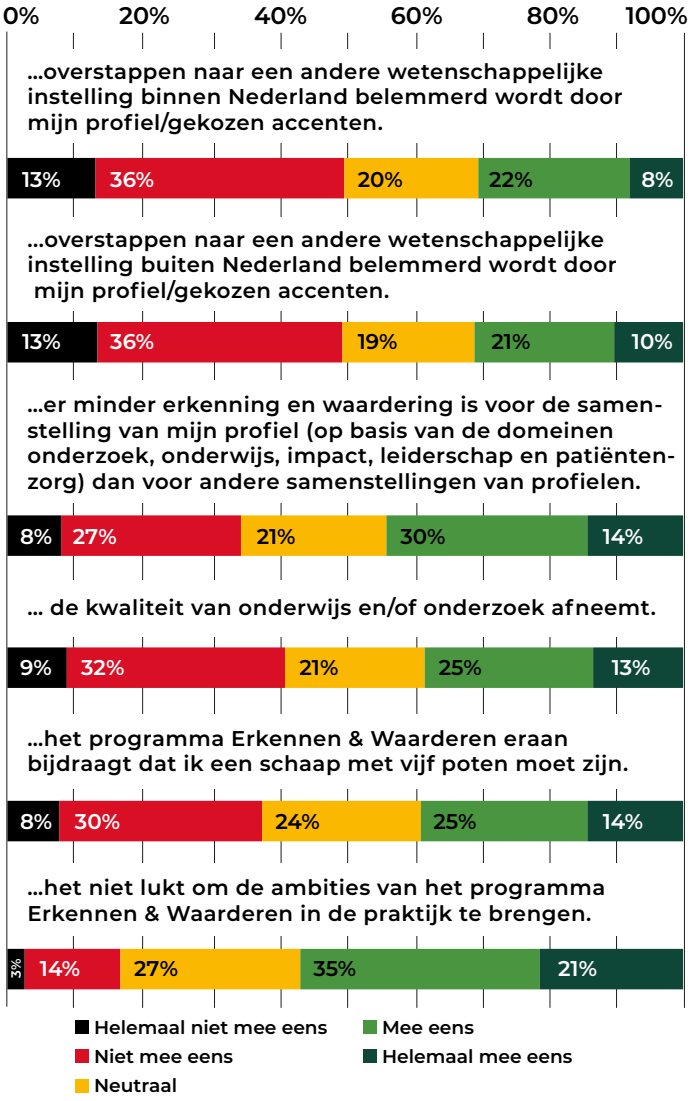
Samenvattend

Bijna veertig procent van de respondenten vindt dat er voldoende aandacht is voor leiderschapsontwikkeling, maar dertig procent niet. Ruim de helft vindt dat leidinggevenden onvoldoende tijd krijgen voor het uitoefenen van hun leidinggevende taken. Meer dan de helft vindt dat persoonlijk leiderschap tonen wordt gestimuleerd en dat leidinggevenden aandacht hebben voor samenwerking in het team en de ontwikkeling van medewerkers. Hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi oordelen hierover het meest positief; UD's en docenten het minst positief. Over persoonlijk leiderschap wordt het meest positief gedacht binnen Techniek, Gezondheid en Onderwijs (als wetenschapsgebied).

HOOFDSTUK 4

Zorgen en kansen

In dit hoofdstuk gaan we in op de zorgen en kansen die medewerkers zien als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen en de verschillen in de ervaringen wat betreft disciplines, functiegroepen, gender, leeftijd, nationaliteit en type contract.



Figuur 19. **Zorgen die medewerkers hebben als gevolg van het Programma Erkennen & Waarderen, "Ik maak mij zorgen dat..." (N=6.391-7.360).**

4.1 Zorgen

We vroegen respondenten naar de zorgen die er bij hen leven rondom de doelen binnen het programma Erkennen & Waarderen en het effect op hun eigen loopbaan (zie Figuur 19). 30% van de respondenten heeft zorgen dat overstappen naar een andere instelling bínnen Nederland wordt belemmerd door het door hen gekozen profiel of de gekozen accenten. Het beeld is nauwelijks anders voor een overstap naar een instelling búiten Nederland. De helft van de respondenten heeft hier (helemaal) geen zorgen over. 44% van de respondenten maakt zich zorgen dat de door hen gekozen samenstelling van het profiel minder erkenning en waardering geniet dan andere samenstellingen. Een bijna even groot deel van de respondenten (rond de 40%) geeft aan het eens te zijn over zorgen dat de kwaliteit van onderwijs en/of onderzoek afneemt.

Hetzelfde geldt voor de daaropvolgende stelling: tegen de 40% maakt zich zorgen dat het programma Erkennen & Waarderen eraan bijdraagt dat hij of zij een 'schaap met vijf poten' moet zijn; ook tegen de 40% zegt zich hier geen zorgen over te maken. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan zich zorgen te maken dat het niet lukt om de ambities van het programma Erkennen & Waarderen in de praktijk te brengen. Een kleiner deel dan bij de andere stellingen (17%) is het hier (helemaal) niet mee eens.

Als we kijken naar verschillen tussen groepen, zien we dat met name de groepen UHD's, onderzoekers en docenten zich vaker dan de andere functiegroepen zorgen maken over gevolgen van het programma Erkennen & Waarderen (Tabel 44 in bijlage 2).

In de vakgebieden Economie, Recht, Gedrag en maatschappij en Taal en cultuur maakt men zich vaker dan in andere vakgebieden zorgen dat een overstap naar een instelling buiten Nederland belemmerd wordt door het programma Erkennen & Waarderen. In de vakgebieden Economie, Recht, Gedrag en maatschappij en Taal en cultuur maakt men zich – meer dan in andere vakgebieden – zorgen dat de samenstelling van hun profiel minder erkend en gewaardeerd wordt.

Mannen maken zich minder dan vrouwen, non-binaire respondenten en respondenten die hun gender niet wilden invullen, zorgen over de erkenning en waardering voor de samenstelling van hun profiel (Tabel 46 in bijlage 2). Vrouwen maken zich er minder dan mannen, non-binaire respondenten en respondenten die hun gender niet wilden invullen, zorgen over dat de kwaliteit van het onderzoek en onderwijs afneemt als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen.

De groep medewerkers tussen de 30 en 50 jaar maakt zich de meeste zorgen over gevolgen van het programma Erkennen & Waarderen, vergeleken met de andere leeftijdsgroepen (Tabel 47 in bijlage 2). Dit geldt, andersom gezien, ook voor de zorg dat het niet lukt om de ambities van het programma in de praktijk te brengen. Een van de genoemde zorgen wordt tevens (meer dan gemiddeld) gedeeld door respondenten van 55 jaar of ouder; zij maken zich vaker dan de jongste leeftijdsgroepen zorgen dat de kwaliteit van het onderwijs en/of onderzoek afneemt. Medewerkers met een vast dienstverband maken zich vaker zorgen over gevolgen van het programma Erkennen & Waarderen dan medewerkers met een tijdelijk dienstverband (Tabel 50 in bijlage 2). Respondenten met de Nederlandse nationaliteit maken zich minder zorgen dan respondenten met een andere nationaliteit (Tabel 49 in bijlage 2).

Kwalitatieve inzichten in verwachtingen van het programma

Bij respondenten komt – ongeacht functie, leeftijd, bekendheid met het programma, vakgebied en andere achtergrondvariabelen – de wens terug voor concretere uitkomsten van het programma Erkennen & Waarderen. Respondenten geven daarbij aan dat het programma duidelijke richtlijnen moet opstellen waarvan de implementatie en impact meetbaar zijn. Respondenten benadrukken dat er in de praktijk vaak weinig gebeurt op het gebied van Erkennen & Waarderen omdat de nadruk ligt op publiceren en het binnenhalen van beurzen. Binnen dit thema uiten respondenten dan ook hun frustratie, waarbij een van hen bijvoorbeeld zegt: *"Ik had grote verwachtingen van het E&W-programma, toen dat jaren geleden werd opgetuigd. Deze enquête doet me realiseren dat dit programma alweer een paar jaar loopt en dat de tijd vliegt, maar er eigenlijk maar weinig tot niets werkelijk verandert. Bij iedere enquête en nieuw programma vraag ik me steeds meer af waarom ik er nog werk."* Sommigen geven aan dat het programma nog niet, of pas net, geïmplementeerd is en dat deze evaluatie daardoor te vroeg komt. Ondanks dat er zorgen zijn over de implementatie, is men ook hoopvol gestemd: *"Mijn zorg is dat in de logge academische systemen een cultuurverandering te bewerkstellingen erg lastig wordt en lang gaat duren. Maar alle stappen in de juiste richting geven hoop!"*

Naast de mening dat er concretere uitkomsten nodig zijn, onderstrepen veel respondenten dat het programma bijdraagt aan een hogere administratieve werkdruk: *"Dit programma draagt bij aan het gevoel van drukkende bureaucratie op de universiteit."* Daarnaast zijn sommige respondenten van mening dat hard werken bij de academie hoort en dat dit programma mensen minder hard zal laten werken aan onderzoek, waardoor de kwaliteit hiervan zal verslechteren. De angst is dat de positie en het aanzien van de Nederlandse wetenschap in internationaal perspectief zullen verminderen.

Over de implementatie van het programma Erkennen & Waarderen zeggen respondenten dat zij zich zorgen maken dat het programma selectief geïmplementeerd wordt of zal worden: *"Het zal tot meer vriendjespolitiek leiden."* De voordelen van het programma zouden voornamelijk vallen bij mensen die het mooist kunnen vertellen over wat ze bereiken of die bevriend zijn met de leidinggevenden. Dit hangt samen met het voorgenoemde idee dat de parameters om de impact van Erkennen & Waarderen in kaart te brengen, objectiever moeten worden.

Ook geven wetenschappers aan dat leidinggevende posities vaak vanuit verkeerde criteria worden toegewezen. Hierdoor bestaat soms het gevoel dat mensen in deze posities minder leiderschapskwaliteiten hebben: *"Mijn leidinggevende is hoogleraar geworden omdat ze veel geld binnenhaalt voor onderzoek, maar ze heeft geen leiderschapsvaardigheden. Dit is heel slecht voor het team."* Hierdoor kan Erkennen & Waarderen moeilijk doorgevoerd worden: *"As long as we keep hiring leaders who are shy of action when they need to support the big changes induced by the R&R program, nothing will change."* Dit thema wordt aangestipt door wetenschappers met én zonder leidinggevende rol. De rol van leidinggevenden wordt als zeer belangrijk aangemerkt door meerdere respondenten; zo geeft één respondent aan: *"De leiders zijn degenen die cruciaal zijn in het implementeren van dit programma"*.

Veel opmerkingen betreffen ontevredenheid over doorgroeimogelijkheden en financiële onzekerheid. Praktisch uit dit zich in tijdelijke contracten en onduidelijke promotiecriteria, die ertoe leiden dat wetenschappers een structurele hoge werkdruk voelen: *"De universiteit draait op overwerk. E&W is een aardige poging mensen meer te 'zien' en te waarderen voor wat ze doen, maar het is geen oplossing voor het structurele probleem dat er te veel verwacht wordt van de wetenschappelijke staf."* Een andere respondent schrijft hierover: *"Er is vooral aandacht voor het werk dat ik niet doe of meer zou kunnen doen. De universiteit lijkt continu van alles te willen van de wetenschappers dat niet te maken heeft met onderzoek of onderwijs (netwerken, community events, interne communicatie zoals interviews, externe communicatie, beleidsveranderingen, discussies en fora over social safety, discussies over leiderschap, leiderschapstraining). Ik denk dat ik door al die taken nog maar tot 30% van mijn tijd aan onderzoek en onderwijs kan besteden."*

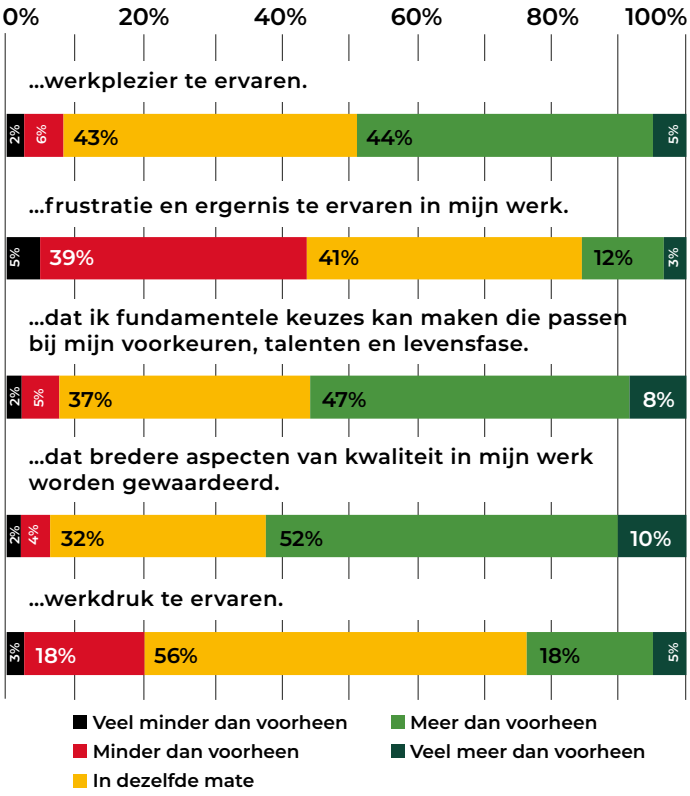
Hoewel dit per instelling en faculteit kan verschillen, geven respondenten in de meeste vakgebieden aan dat wetenschappers meer erkend en gewaardeerd zouden moeten worden in het veld waar hun sterke kanten liggen, vooral als hun kracht bij onderwijs ligt: *"Er gaan nog steeds goede mensen met hart voor onderwijs weg, omdat ze geen vast contract of hogere aanstelling krijgen. Maak nou eens echt werk van Erkennen & Waarderen, want in ons onderwijs hebben we de meeste impact."* In plaats hiervan bestaat nu het beeld dat wetenschappers alleskunners moeten zijn en dat zij die zich willen richten op onderzoek hier onvoldoende tijd voor krijgen.

Samenvattend

Ongeveer een derde tot de helft van de respondenten is het (helemaal) eens met de verschillende benoemde zorgen over de implementatie van het programma. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan zich zorgen te maken dat het niet lukt om de ambities van het programma Erkennen & Waarderen in de praktijk te brengen. Tegelijkertijd bestaan binnen de groep UHD's, UD's, docenten en onderzoekers de meeste zorgen over de effecten van het programma Erkennen & Waarderen op hun eigen loopbaan. In de vakgebieden Economie, Recht, Gedrag en maatschappij en Taal en cultuur worden, vaker dan door respondenten in andere vakgebieden, zorgen op verschillende vlakken geuit. Vrouwen maken zich minder dan anderen zorgen over een mogelijke afname van kwaliteit van onderzoek en onderwijs als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen. Mannen maken zich minder dan anderen zorgen over de erkenning en waardering voor de samenstelling van hun profiel. Naar leeftijd bezien maakt de groep medewerkers tussen 30 en 50 jaar zich de meeste zorgen over het gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, de groep jongeren (onder 24) en ouderen (boven 65) het minst. Mensen met een vast dienstverband maken zich vaker zorgen over gevolgen van het programma Erkennen & Waarderen dan medewerkers met een tijdelijk dienstverband.

4.2 Kansen

We vroegen tevens naar mogelijke kansen die respondenten zien als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen (Figuur 20). Bijna de helft van de respondenten verwacht (veel) meer dan voorheen werkplezier te ervaren als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen. 43% verwacht geen verandering hierin. 44% van de respondenten verwacht (veel) minder dan voorheen frustratie en ergernis te ervaren in het werk. 15% verwacht juist (veel) meer frustratie en ergernis dan voorheen te ervaren door het programma Erkennen & Waarderen. Meer dan de helft van de respondenten (55%) verwacht (veel) meer dan voorheen fundamentele keuzes te kunnen maken die passen bij hun voorkeuren, talenten en levensfase. Een groot deel van de respondenten (62%) verwacht dat bredere aspecten van kwaliteit in hun werk (veel) meer dan voorheen gewaardeerd worden. Meer dan de helft verwacht in dezelfde mate werkdruk te ervaren; ongeveer een gelijk deel (rond de 22%) verwacht dat dit meer dan voorheen dan wel minder dan voorheen zal zijn, als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen.



Figuur 20. **Kansen die medewerkers verwachten als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, "Door de implementatie van het Erkennen & Waarderen programma verwacht ik..." (N=6.634-6.769).**

Als we kijken naar verschillen tussen functiegroepen (zie Tabel 50 in bijlage 2), zien we dat de functiegroepen UHD, hoogleraren en hoogleraar-medisch specialisten vaker dan de andere functiegroepen verwachten meer frustratie/ergernis en werkdruk in hun werk te zullen ervaren als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen. De overige functiegroepen verwachten juist vaker dan UHD's, hoogleraren en hoogleraar-medisch specialisten meer werkplezier dan voorheen, dat zij meer dan voorheen fundamentele keuzes kunnen maken en dat bredere aspecten van kwaliteit in hun werk gewaardeerd worden.

Als we naar de verschillen tussen de vakgebieden kijken, zien we dat een aantal vakgebieden vaker dan andere vakgebieden meer frustratie en ergernis, en meer werkdruk verwacht. Het gaat om de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Economie, Recht en Taal en cultuur. De overige vakgebieden verwachten meer dan de genoemde vakgebieden meer werkplezier, meer fundamentele keuzes en meer waardering van bredere aspecten van kwaliteit te ervaren als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen. De vakgebieden Gedrag en maatschappij en Onderwijs verwachten naast de positieve aspecten wel vaker dan gemiddeld meer werkdruk dan voorheen.

Mannen en respondenten die hun gender liever niet invullen, verwachten vaker dan vrouwen en non-binaire respondenten meer werkdruk en meer frustratie/ergernis. Hetzelfde geldt voor oudere ten opzichte van jongere respondenten (ouder dan 35 jaar ten opzichte van jonger dan 35). Leidinggevenden verwachten vaker dan respondenten die geen leidinggevende rol hebben, meer frustratie/ergernis en werkdruk. Hetzelfde geldt voor respondenten die een vast contract hebben, ten opzichte van respondenten met een tijdelijk contract. Respondenten met een Nederlandse nationaliteit verwachten vaker dan respondenten met een andere nationaliteit meer werkdruk en meer frustratie te ervaren. Respondenten met een andere nationaliteit verwachten vaker meer werkplezier te ervaren en meer fundamentele keuzes in hun werk te kunnen maken (Tabel 52 in bijlage 2).

Kwalitatieve inzichten in verwachtingen van het programma

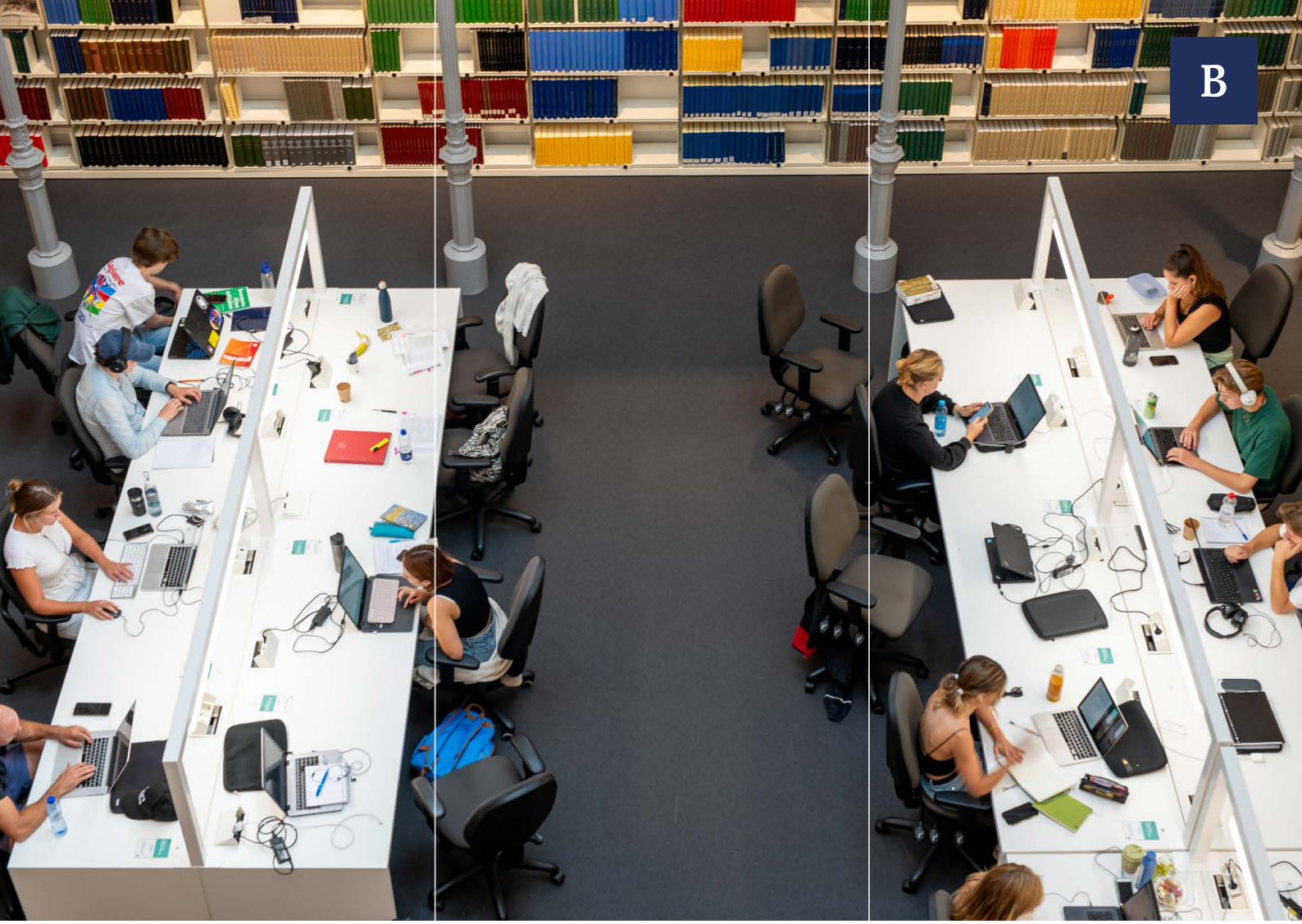
Het thema van financiële onzekerheid komt veel naar voren onder onderzoekers en promovendi. Vooral jonge onderzoekers maken zich zorgen: zij zien weinig kansen voor promotie. Sommige respondenten boven de 50 geven aan het gevoel te hebben dat jongere collega's worden voorgetrokken, terwijl anderen in deze leeftijdscategorie zich juist zorgen maken dat deze collega's gebukt gaan onder de werkdruk. Een respondent die positieve verwachtingen heeft, ziet ook risico's: *"Er zijn belangrijke positieve kansen maar ook risico's van nieuwe frustratie of werkdruk".* Er zijn – in mindere mate dan bovengenoemde zorgen – ook respondenten die vinden dat vrouwen en minderheden benadeeld worden. In de open vragen uiten voornamelijk vrouwen zich over dit thema: *"Taken die ervoor zorgen dat een vakgroep goed loopt worden vaak uitgevoerd door vrouwen. Worden die taken zo meteen goed erkend of krijg je dan weer (...) dat mensen die wel die taken goed kunnen vervullen (...) afgestraft worden omdat ze minder tijd hebben voor onderzoek?"*

Over het algemeen wordt benadrukt dat het belangrijk is verschillende perspectieven te betrekken bij de implementatie van het programma, omdat er veel verschillen zijn per faculteit en discipline. Een antwoord van een respondent in het vakgebied Gedrag en maatschappij: *"Het voelt alsof er aan steeds meer eisen voldaan moet worden, terwijl wetenschap een vrij specialistisch beroep is. Niet elk onderzoek moet (...) nu meteen maatschappelijk relevant zijn; fundamenteel werk wordt hierdoor tegengewerkt."*

Als kans wordt wel gezien dat de organisatie minder hiërarchisch wordt door het programma Erkennen & Waarderen. Zo geeft één respondent aan: *"E&W biedt eindelijk de kans om naar een plattere organisatie toe te bewegen die minder hiërarchisch is."*

Samenvattend

Meer dan de helft van de respondenten verwacht meer dan voorheen werkplezier te ervaren en meer fundamentele keuzes te kunnen maken passend bij hun voorkeuren; bijna de helft verwacht minder frustratie en ergernis in het werk te ervaren. Bijna een kwart verwacht dat de werkdruk lager wordt en ook bijna een kwart dat die hoger wordt. Hogere functiegroepen verwachten vaker dan de andere functiegroepen meer frustratie/ergernis en werkdruk in hun werk te zullen ervaren als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen. De andere functiegroepen verwachten meer fundamentele keuzes te kunnen maken en dat bredere aspecten van hun werk gewaardeerd worden. In de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Economie, Recht en Taal en cultuur wordt meer frustratie en ergernis en meer werkdruk verwacht dan in de andere vakgebieden. Mannen en oudere respondenten verwachten meer werkdruk en frustratie/ergernis dan anderen. Dat geldt ook voor leidinggevenden en mensen met een vast dienstverband.



HOOFDSTUK 5

Samenvatting

In het programma Erkennen & Waarderen werken Nederlandse universiteiten, universitair medische centra, onderzoeksinstellingen en wetenschapsfinanciers vanaf 2020 samen om naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappelijk werk te komen, waarbij ieders talent telt. Begin 2024 is een enquête uitgevoerd onder alle wetenschappers van de verbonden instellingen om te weten of de gestelde doelen ook worden bereikt, wat de beleving van medewerkers is, en wat eventuele bijsturing vraagt. Deze cultuurbarometer wordt over twee jaar herhaald om zo inzichtelijk te krijgen in hoeverre de beoogde cultuurverandering vordert.

5.1 Resultaten eerste Cultuurbarometer

De resultaten van de eerste Cultuurbarometer zijn samengevat als volgt, beschreven naar de drie belangrijkste thema's:

Bekendheid

De bekendheid van het programma was vóór het invullen van de vragenlijst 40%. Het programma was het meest bekend bij de gebieden Gedrag en maatschappij en het minst bij Gezondheid en Techniek. De ambities van het programma Erkennen & Waarderen worden in hoge mate onderschreven, in het bijzonder de ambities omtrent loopbaanpaden diversifiëren en focus op kwaliteit. De communicatie over het programma verschilt; respondenten vanuit universiteiten geven het vaakst aan dat er over het programma wordt gecommuniceerd. Als het gaat om de ambities van het programma, dan worden deze in hoge mate onderschreven, in het bijzonder de ambities omtrent loopbaanpaden diversifiëren en focus op kwaliteit.

We vroegen respondenten naar de mate waarin zij zich erkend en gewaardeerd voelen. Respondenten voelen zich redelijk erkend en in iets mindere mate gewaardeerd. In de functiegroepen universitair hoofddocenten (UHD) en hoogleraren en bij promovendi voelt men zich het meest erkend en gewaardeerd. Dit komt overeen met de leeftijdsgroepen: oudere wetenschappers én jongere wetenschappers voelen zich meer dan de middengroepen erkend en gewaardeerd. Mannen voelen zich meer gewaardeerd dan vrouwen. Non-binaire medewerkers en zij die hun gender niet wilden aangeven, voelen zich beduidend minder gewaardeerd dan mannen.

Ervaringen

Veranderingen als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen worden het meest op beleidsmatig terrein gezien, minder in cultuur en in het systeem. De veranderingen worden positief ervaren, met name door promovendi. De helft van de respondenten geeft aan dat de kwaliteit belangrijker is dan de kwantiteit in het bespreken van hun werk. De focus op ontwikkeling in plaats van op beoordeling wordt door een groter deel van de respondenten niet dan wel ervaren. Over het diversifiëren van loopbaanpaden wordt overwegend positief gedacht, vooral door de functiegroepen hoogleraren en promovendi, UHD's en universitair docenten (UD's).

Er is in meerderheid vertrouwen in leidinggevenden voor het op waarde schatten van talenten en ambities. Onderzoek mag volgens respondenten wel iets minder belangrijk worden om een loopbaanstap te maken, terwijl onderwijs veel belangrijker zou moeten zijn. Hetzelfde geldt voor teamspirit, Open Science en Open Education. In meer dan de helft van de gevallen ervaren medewerkers dat ieders bijdrage aan succes in het team erkend wordt. Men is het er minder vaak mee eens dat in zijn of haar team de gezamenlijke prestaties belangrijker zijn dan individuele prestaties. Meer dan de helft vindt dat persoonlijk leiderschap tonen wordt gestimuleerd en dat leidinggevenden aandacht hebben voor samenwerking in het team en de ontwikkeling van medewerkers. Hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi oordelen hierover het meest positief; UD's en docenten het minst positief. Bijna veertig procent vindt dat er voldoende aandacht is voor leiderschapsontwikkeling, maar dertig procent niet. Ruim de helft vindt dat leidinggevenden onvoldoende tijd krijgen voor het uitoefenen van hun leidinggevende taken.

Zorgen en kansen

Ongeveer een derde tot de helft van de respondenten herkent zich in zorgen die in deze vragenlijst werden voorgelegd, bijvoorbeeld over een eventuele afname van kwaliteit van onderwijs en onderzoek (38%). Mensen herkennen vaker zorgen over mogelijk minder erkenning en waardering voor de samenstelling van hun profiel dan voor andere samenstellingen, en dat het niet lukt om de ambities van het programma Erkennen & Waarderen in de praktijk te brengen. Dit laatste geldt voor meer dan de helft van de respondenten. De helft van de respondenten herkent zich niet in zorgen over een mogelijke belemmering van een overstap naar een andere instelling door het programma Erkennen & Waarderen, zowel binnen als buiten Nederland; ongeveer een derde heeft hierover wel zorgen.

Binnen de groep UHD's, UD's, docenten en onderzoekers bestaan de meeste zorgen over de effecten van het programma Erkennen & Waarderen op hun eigen loopbaan Naar leeftijd bezien maakt de groep medewerkers tussen 30 en 50 jaar zich het meest zorgen over het gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, de groep jongeren (onder 24) en ouderen (boven 65) het minst. Mensen met een vast dienstverband maken zich vaker zorgen over gevolgen van het programma Erkennen & Waarderen dan medewerkers met een tijdelijk dienstverband. Vrouwen maken zich minder dan anderen zorgen over een mogelijke afname van kwaliteit van onderzoek en onderwijs als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen.

Als het gaat om kansen, zien we het volgende beeld. Meer dan de helft van de respondenten verwacht meer dan voorheen werkplezier te ervaren en meer fundamentele keuzes te kunnen maken passend bij hun voorkeuren; bijna de helft verwacht minder frustratie en ergernis in het werk te ervaren. Bijna een kwart verwacht een lagere werkdruk en ook bijna een kwart een hogere. Respondenten uit de functiegroepen UHD's, hoogleraren en hoogleraar-medisch specialisten verwachten vaker dan de andere functiegroepen meer frustratie/ergernis en werkdruk in hun werk te zullen ervaren als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen. De andere functiegroepen verwachten meer fundamentele keuzes te kunnen maken en dat bredere aspecten van hun werk gewaardeerd worden.

5.2 Stand van zaken van het programma

Het programma Erkennen & Waarderen was voor het invullen van de enquête bekend bij minder dan de helft van de respondenten. De mate van bekendheid verschilt ook per instelling en per vakgebied. Binnen instellingen is verschillend omgegaan met de bekendmaking van deze enquête en de verspreiding ervan.

De ambities van het programma worden onderschreven en in de praktijk worden effecten ervan gezien, zoals in beleidsmatig opzicht, ten aanzien van leiderschap en de focus die meer op kwaliteit lijkt te gaan liggen. Tegelijkertijd zijn er grote verschillen per vakgebied en valt ook op dat niet alle functiegroepen dezelfde ervaringen hebben, en ook hebben mannen meer positieve ervaringen dan vrouwen.

De uitkomsten geven voor het programma zelf aanknopingspunten voor het mogelijk leggen van focus; voor de instellingen, die een eigen tabellenrapportage ontvangen, kunnen de uitkomsten mogelijk aanleiding zijn intern veranderingen door te voeren.

BIJLAGE 1

Responsverantwoording

B1.1 Respons

11.973 respondenten zijn gestart met de vragenlijst. Daarvan hebben 86 niet verder geklikt en hebben 154 respondenten 'nee' geantwoord op de vraag of zij toestemming (informed consent) geven om deel te nemen aan de vragenlijst. 11.733 respondenten hebben dus tenminste een deel van de vragenlijst ingevuld; 7.929 hebben de vragenlijst volledig afgemaakt.

We hebben de respons getoetst op kwaliteit, door te controleren op 'straightliners' en snelheid. Straightliners zijn respondenten die op matrixvragen snel doorklikken door alle vragen met hetzelfde antwoord te beantwoorden. We hebben respondenten die op meerdere vragenblokken ongevarieerd antwoordden, verwijderd (7 respondenten). Daarnaast hebben we respondenten die sneller dan 5 minuten én op minimaal een vraag straightline antwoorden hebben gegeven, ook verwijderd (34 respondenten). Vervolgens hebben we de respondenten verwijderd die hun instelling niet hebben aangegeven én de vragenlijst niet hebben afgerond. Er zijn nog 24 respondenten die de instelling wel genoemd hebben, maar de vragenlijst vervolgens niet hebben afgerond. Deze respondenten zijn wel meegenomen.

De overgebleven respons (7.934 respondenten) hebben we gecontroleerd op juistheid – hebben we de juiste doelgroep in de respons? We hebben hiervoor eerst de instellingen geïnspecteerd en gehercodeerd:

- Meerdere respondenten hadden bij 'anders, namelijk' de naam van één van de KNAW- of NWO-instituten opgegeven. Deze hebben we gehercodeerd naar de hoofdcategorie.
- 75 respondenten hebben de instelling open gelaten, 5 respondenten hebben expliciet aangegeven de vraag niet te willen beantwoorden.
- Vier respondenten hebben instellingen aangegeven die niet vallen onder de deelnemende instellingen aan het programma Erkennen & Waarderen, waarvan een respondent aangeeft dat hij/zij een buitenpromovendus is. Deze vier respondenten hebben we verwijderd.

Vervolgens hebben we functiegroepen gehercodeerd:

- 140 functiegroepen waren alsnog te hercoderen vanuit de 'anders, namelijk' categorieën.
- In de 'anders, namelijk' categorie zitten veel opleidingsdirecteuren, directeuren en decanen. Deze respondenten hebben niet hun academische functie ingevuld. We hebben deze respondenten in de categorie 'anders' behouden.
- 1 respondent geeft aan 'i'm afraid to report this'. Voor deze respondent hebben we de functiegroep gehercodeerd naar 'missing'.
- 66 respondenten behoorden niet tot de doelgroep en hebben we uit de dataset verwijderd. Het gaat hier voornamelijk om ondersteunend personeel, uiteenlopend van beleidsmedewerkers, labspecialisten, HR-adviseurs.
- De functiegroep 'conceptueel ingenieurs' (alleen zichtbaar voor NWO-instituten) bevatte 5 respondenten. Dit zijn er te weinig om over te rapporteren. We hebben deze daarom gehercodeerd naar de 'anders' categorie.

Tot slot hebben we vakgebied gehercodeerd:

- Veel respondenten hebben 'sectoroverstijgend/anders, namelijk' als categorie gekozen. 398 van deze responses hebben we kunnen hercoderen naar de hoofdcategorie.
- 41 responses hebben we op sectoroverstijgend laten staan, in 31 gevallen omdat er geen nadere toelichting werd gegeven, in de overige gevallen omdat er vanuit de toelichting ook bleek dat er sprake is van sectoroverstijgende vakgebieden.
- 5 respondenten hebben aangegeven deze vraag niet te willen beantwoorden; we hebben hen naar 'missing' gecodeerd voor wat betreft vakgebied.
- Een respondent gaf aan 'ondersteunend voor alle vakgebieden' te zijn. Deze respondent hebben we verwijderd.

Na deze hercoderingen hebben we een steekproef van 7.863 respondenten over. De vragenlijst is verstuurd naar (tenminste) 65.123 respondenten vanuit de verschillende instellingen. Dit komt erop neer dat 18% van de respondenten de vragenlijst gestart is, en 12% de vragenlijst ook heeft afgerond. Het voltooiingspercentage komt op 67%; tweederde van de respondenten die de vragenlijst gestart is, heeft deze ook afgerond.

B1.2 Opbouw respons

Hieronder presenteren we de opbouw van onze steekproef, aan de hand van verschillende achtergrondkenmerken. Ongeveer de helft van de respondenten is afkomstig van de (algemene) universiteiten, 27% van de umc's, 20% van de technische universiteiten, 3% van de NWO- en KNAW-instituten en 1% van de levensbeschouwelijke universiteiten. In paragraaf B.1.3 gaan we in op de representativiteit, en vergelijken we de respons met de populatie.

Tabel 1. **Verdeling respons naar type instelling (N=7.781).**

	Aandeel	Aantal
universiteiten	49%	3.833
technische universiteiten	20%	1.562
levensbeschouwelijke universiteiten	1%	71
NWO- en KNAW-instituten	3%	196
umc's	27%	2.119

Het aandeel mannen en vrouwen in de respons is gelijk (beiden 47%). Een klein deel heeft aangegeven zich als non-binair of anders te identificeren en 5% wilde deze vraag niet beantwoorden.

Tabel 2. **Verdeling respons naar gender (N=7.760).**

	Aandeel	Aantal
Man	47%	3.653
Vrouw	47%	3.652
Non-binair of geen van bovenstaande	1%	45
Wil ik liever niet zeggen	5%	410

UD's zijn het meest vertegenwoordigd in de respons (27%), daarna gevolgd door UHD's, promovendi (beiden 17%) en hoogleraren (15%). Minst vertegenwoordigd zijn medisch specialisten (3%), hoogleraar-medisch specialisten (2%), en de groep anders, namelijk... (1%). In die laatste groep zitten bijvoorbeeld departementshoofden, decanen, die niet als eerste een van de andere wetenschappelijke functies hebben aangemerkt.

Tabel 3. **Verdeling respons naar functiegroep (N=7.795).**

	Aandeel	Aantal
Hoogleraar	15%	1.176
Hoogleraar-Medisch specialist	2%	147
Universitair hoofddocent (UHD)	17%	1.319
Universitair docent (UD)	27%	2.104
Onderzoeker (inclusief postdoc)	11%	849
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	7%	581
Promovendus	17%	1.299
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	3%	243
Anders, namelijk...	1%	77

De groep medisch specialisten, zonder een van de bovenstaande academische functies bevat artsen, die niet als hoofdfunctie een academische functie hebben, maar wel onderzoek doen. Om voor de overige functies onderscheid te kunnen maken in of men zich tevens bezighoudt met patiëntenzorg, hebben we aan de umc-respondenten gevraagd of zij arts zijn of niet. Dit geldt voor 40%.

Tabel 4. **Verdeling respons naar arts of niet, alleen gevraagd aan umc-respondenten (N=2.094).**

	Aandeel	Aantal
Ja	40%	829
Nee	60%	1.265

Qua leeftijd zijn de categorieën 25 tot 45 jaar het meest vertegenwoordigd (14-16%). Daarna volgt 45 tot 50 jaar (12%) en daarna loopt het steeds terug met een 2%. De groepen 24 jaar en jonger en 65 jaar en ouder zijn minder vertegenwoordigd (1% en 3%, respectievelijk).

Tabel 5. **Verdeling respons naar leeftijdscategorie (N=7.624).**

	Aandeel	Aantal
24 jaar of jonger	1%	95
25 t/m 29 jaar	14%	1.049
30 t/m 34 jaar	14%	1.039
35 t/m 39 jaar	15%	1.115
40 t/m 44 jaar	16%	1.188
45 t/m 49 jaar	12%	895
50 t/m 54 jaar	10%	799
55 t/m 59 jaar	8%	641
60 t/m 64 jaar	8%	596
65 jaar of ouder	3%	207

De meeste respondenten werken in het vakgebied Gezondheid. Daarna zijn de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Gedrag en maatschappij en Techniek het meest vertegenwoordigd. Minder vertegenwoordigd zijn Economie (6%), Recht (4%), Onderwijs (3%), en Landbouw en toegepaste levenswetenschappen (2%).

Tabel 6. **Verdeling respons naar vakgebied (N=7.729).**

	Aandeel	Aantal
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	2%	125
Natuur- en levenswetenschappen	19%	1.496
Techniek	13%	988
Gezondheid	25%	1.964
Economie	6%	481
Recht	4%	339
Gedrag en maatschappij	18%	1.390
Taal en cultuur	9%	665
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	3%	209
Anders, namelijk...	1%	72

De helft van de respondenten geeft aan een leidinggevende rol te hebben, de andere helft niet.

Tabel 7. **Verdeling respons naar leidinggevende rol ja of nee (N=7.627).**

	Aandeel	Aantal
Ja	50%	3.825
Nee	50%	3.802

Bijna driekwart van de respondenten heeft een vast dienstverband.

Tabel 8. **Verdeling respons naar type dienstverband (N=7.793)**

	Aandeel	Aantal
Vast dienstverband	72%	5.619
Tijdelijk dienstverband	28%	2.174

Bijna driekwart van de respondenten heeft de Nederlandse nationaliteit; 19% een nationaliteit uit een land binnen de Europese Unie, 10% van daarbuiten.

Tabel 9. **Verdeling respons naar nationaliteit (N=7.710).**

	Aandeel	Aantal
Nederlands	72%	5.536
Nationaliteit binnen Europese Unie	19%	1.433
Buiten Europese Unie (EU)	10%	741

B1.3 Representativiteit

We hebben bij instellingen de populatiegegevens opgevraagd van wetenschappers waar zij de vragenlijst bij zouden uitzetten. Van vrijwel alle instellingen hebben we gegevens gekregen over: aantal wetenschappelijk medewerkers, verdeling man-vrouw, verdeling naar leeftijd, vakgebied en functiegroep. Niet in alle gevallen heeft dit geleid tot een volledig beeld. Zo houdt niet iedere instelling de verdeling naar vakgebied bij, hebben we niet van alle instellingen de leeftijdsverdeling ontvangen, of hanteren instellingen andere functiegroepen, die niet volledig vertaald konden worden naar de door ons gehanteerde categorieën. Zo gaf een instelling aan dat Economie bij hen geen aparte categorie was, maar deze wetenschappers onder Gedrag en maatschappij zijn ingedeeld. Van een (kleine) universiteit hebben we geen populatiegegevens ontvangen. We kunnen de volledige populatie dus niet precies definiëren. Voor het bepalen van de representativiteit geeft dit wel een goede indicatie.

Gender

Er zijn 51% mannen in de populatie en 49% vrouwen, en een klein aandeel non-binaire wetenschappers (die bekend zijn in de HR-systemen van instellingen; 0,1%). In de steekproef zijn er (in absolute getallen) meer non-binaire respondenten dan in de populatie. Dit duidt er op dat instellingen niet in alle gevallen van hun medewerkers weten hoe men zich identificeert. Verder is er in de steekproef 5% respondenten die geen antwoord op de vraag rondom gender wil geven. Mannen en vrouwen zijn evenredig verdeeld in de respons, beiden 47%. De steekproef is dus representatief wat betreft man-vrouw verdeling.

Tabel 10. **Aandeel gender in populatie versus respons**

	Populatie (N=65.027)	Respons (N=7.760)	Verschil (Respons -populatie)
Man	51%	47%	-4%
Vrouw	49%	47%	-2%
Non-binair of geen van bovenstaande	0,1%	1%	1%
Wil ik liever niet zeggen		5%	5%

Leeftijd

De groep 25 tot 35 is veruit de grootste in de populatie (44%). In de respons is deze groep aanzienlijk kleiner (27%). Dit komt vooral door de groep 25 tot 29 jaar, die een kwart van de populatie beslaat (14% in de respons). We zien uit de resultaten dat promovendi (vaker in deze leeftijdsgroep) het programma Erkennen & Waarderen nog in veel mindere mate kennen. Dat kan een reden geweest zijn voor een ondervertegenwoordiging in deze respons. De groep 40 tot 45 jaar is iets oververtegenwoordigd (11% in de populatie, 16% in de respons).

Tabel 11. **Aandeel leeftijd in populatie versus respons**

	Populatie (N=62.375)	Respons (N=7.624)	Verschil (Respons -populatie)
24 jaar of jonger	3%	1%	-1%
25 t/m 29 jaar	25%	14%	-11%
30 t/m 34 jaar	19%	14%	-6%
35 t/m 39 jaar	14%	15%	1%
40 t/m 44 jaar	11%	16%	5%
45 t/m 49 jaar	8%	12%	4%
50 t/m 54 jaar	7%	10%	4%
55 t/m 59 jaar	6%	8%	2%
60 t/m 64 jaar	6%	8%	2%
65 jaar of ouder	3%	2%	0%

Vakgebied

De populatie bestaat voor meer dan een derde (35%) uit wetenschappers in het vakgebied Gezondheid. In de respons is dit nog steeds ook het grootste aandeel, maar wel minder dan in de populatie (25%). Natuur- en levenswetenschappen zijn iets oververtegenwoordigd (11% van de populatie, 19% in de respons), evenals Gedrag en maatschappij (11% in de populatie, 18% in de respons). Techniek is iets ondervertegenwoordigd (18% in de populatie, 13% in de respons). De overige vakgebieden zijn redelijk goed vertegenwoordigd in de respons, met afwijkingen minder dan 5%.

Tabel 12. **Aandeel vakgebied in populatie versus respons**

	Populatie (N=61.837)	Respons (N=7.729)	Verschil (Respons -populatie)
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	4%	2%	-3%
Natuur- en levenswetenschappen	11%	19%	8%
Techniek	18%	13%	-6%
Gezondheid	35%	25%	-10%
Economie	4%	6%	2%
Recht	5%	4%	-1%
Gedrag en maatschappij	11%	18%	7%
Taal en cultuur	8%	9%	1%
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	0%	3%	2%
Anders, namelijk...(sectoroverstijgend)	3%	1%	-2%

Functiegroep

Hoogleraren zijn oververtegenwoordigd in de respons (7% in de populatie, 15% in de respons). Hetzelfde geldt voor UHD's (7% in de populatie, 17% in de respons) en UD's (14% in de populatie, 27% in de respons). Dit beeld komt overeen met het beeld dat we zagen bij leeftijd; de twee zijn ook sterk met elkaar gecorreleerd. Promovendi zijn ondervertegenwoordigd (29% van de populatie, 17% van de respons).

Tabel 13. **Aandeel functiegroepen in populatie versus respons**

	Populatie (N=64.686)	Respons (N=7.795)	Verschil (Respons -populatie)
Hoogleraar	7%	15%	8%
Hoogleraar-Medisch specialist [alleen zichtbaar voor medewerkers van umc's]	1%	2%	1%
Universitair hoofddocent (UHD)	7%	17%	10%
Universitair docent (UD)	14%	27%	13%
Onderzoeker (inclusief postdoc)	17%	11%	-6%
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	12%	7%	-4%
Promovendus	29%	17%	-12%
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies [alleen zichtbaar voor medewerkers van umc's]	7%	3%	-4%
(Conceptueel) ingenieur [alleen zichtbaar voor medewerkers van NWO-instituten)	0%	0%	0%
Anders, namelijk...	7%	1%	-6%

Non-respons analyse

Op basis van de data van niet-geselecteerde responses in de steekproef, hebben we in beeld gebracht hoe representatief het beeld is dat we optekenen in de bevindingen. We vergelijken de respondenten die de vragenlijst niet hebben afgemaakt met de respondenten die dat wel hebben gedaan, na de inhoudelijke opschoon-acties, zoals eerder in deze bijlage beschreven. We vergelijken de 7.863 respondenten in onze steekproef met 3.758 respondenten die niet geselecteerd zijn. De groep niet in de steekproef is dus een stuk kleiner dan de groep wel in de steekproef.

Respondenten die vroegtijdig gestopt zijn, waren minder vaak bekend met het programma Erkennen & Waarderen, dan respondenten die de vragenlijst hebben afgemaakt. Respondenten die al bekend waren met het programma, waren dus meer geneigd om de vragenlijst af te maken.

Tabel 14. **Mate van bekendheid met het programma vóór deze vragenlijst, naar respons (N=9.171).**

	Gemiddelde
Wel in steekproef	2,9
Niet in steekproef	2,2

Respondenten die vroegtijdig gestopt zijn, praten minder over het programma Erkennen & Waarderen met hun collega's dan respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld. Ook ervaren zij minder vaak dat er vanuit de instelling wordt gecommuniceerd over het programma.

Tabel 15. **Mate van communicatie, naar respons (N=8.419-9.188).**

	Wel in steekproef	Niet in steekproef
Ik praat met mijn collega's over het Erkennen & Waarderen programma.	2,2	1,9
Er wordt vanuit mijn instelling gecommuniceerd over het Erkennen & Waarderen programma.	2,5	2,3

Respondenten die de vragenlijst hebben afgemaakt, voelen zich over het algemeen in mindere mate erkend en gewaardeerd voor het werk dat zij doen. Een voorzichtige conclusie is dat mensen die meer behoefte hebben aan het programma, omdat zij zich minder erkend en gewaardeerd voelen, meer geneigd zijn om de vragenlijst in te vullen.

Tabel 16. **Mate van ervaren erkenning en waardering, naar respons (N=8.861-8.867).**

	Wel in steekproef	Niet in steekproef
Over het algemeen voel ik mij erkend voor het werk dat ik doe	3,3	3,4
Over het algemeen voel ik mij gewaardeerd voor het werk dat ik doe	3,2	3,3

Respondenten die de vragenlijst hebben afgemaakt staan vaker achter de ambities van het programma Erkennen & Waarderen dan respondenten die dat niet hebben gedaan, met uitzondering van ambities rondom Open Science. Op de laatste drie ambities is geen verschil te zien tussen beide responsgroepen, op de eerste twee wel.

Tabel 17. **In hoeverre staat men achter de ambities van het programma? Naar respons (N=8.969-9.178).**

	Wel in steekproef	Niet in steekproef
Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren	4,5	4,4
Balans tussen individu en collectief bereiken	4,3	4,2
Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)	4,6	4,5
Alle aspecten van Open Science stimuleren	4,2	4,3
Leiderschap (in de academie) stimuleren	4,2	4,2

BIJLAGE 2

Tabellen

B2.1 Tabellen uitsplitsingen

In deze bijlage, presenteren we de uitsplitsingen voor verschillende bevindingen. We presenteren de cijfers op basis van verschillen in gemiddelde. Het gaat dan om het gemiddelde op een schaal van 1 tot 5. Het gemiddelde presenteren we onderaan in de tabellen, en de cijfers boven het gemiddelde presenteren we dikgedrukt. Dit betekent dat respondenten uit die categorie het bijvoorbeeld vaker dan gemiddeld eens zijn met een uitspraak.

Tabel 18. **Bekendheid met ambities van programma Erkennen & Waarderen, naar functiegroep (N=7.770-7.782).**

	Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren		Balans tussen individu en collectief bereiken		Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)		Alle aspecten van Open Science stimuleren		Leiderschap (in de academie) stimuleren	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	**3,5****	1,2	**3,8**	1,1	**3,9**	1,1	**3,8**	1,1	**3,6**	1,2
Hoogleraar-Medisch specialist	**2,7**	1,2	2,7	1,2	**3,2**	1,3	**3,3**	1,2	**3,1**	1,2
Universitair hoofddocent (UHD)	**3,1**	1,2	**3,5**	1,2	**3,5**	1,2	**3,4**	1,2	**3,3**	1,2
Universitair docent (UD)	**2,7**	1,2	**3,1**	1,3	**3,1**	1,3	**3,1**	1,3	**2,8**	1,2
Onderzoeker (inclusief postdoc)	2,2	1,2	2,4	1,3	2,6	1,3	2,8	1,4	2,3	1,2
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	2,2	1,1	2,6	1,3	2,6	1,3	2,5	1,2	2,3	1,2
Promovendus	1,9	1,1	2,0	1,2	2,4	1,3	2,5	1,4	2,0	1,2
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	1,7	0,8	1,8	0,9	2,0	1,1	2,1	1,2	2,1	1,1
Anders, namelijk...	2,6	1,4	2,8	1,4	3,0	1,4	3,0	1,4	**2,8**	1,3
Totaal	**2,6**	**1,3**	**2,9**	**1,4**	**3,1**	**1,3**	**3,1**	**1,3**	**2,8**	**1,3**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet, 2. Nauwelijks, 3. Enigszins, 4. Grotendeels, 5. Volledig
*** Standaarddeviatie

Tabel 19. **Bekendheid met ambities van programma Erkennen & Waarderen, naar vakgebied (N=7706-7718).**

	Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren		Balans tussen individu en collectief bereiken		Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)		Alle aspecten van Open Science stimuleren		Leiderschap (in de academie) stimuleren	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde**	*sd****
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	**2,8****	1,3	**3,2**	1,3	**3,3**	1,3	**3,0**	1,3	2,8	1,3
Natuur- en levenswetenschappen	**2,7**	1,3	**3,0**	1,3	**3,1**	1,3	**3,1**	1,3	**2,8**	1,3
Techniek	**2,5**	1,3	2,7	1,4	2,8	1,3	2,9	1,3	2,6	1,3
Gezondheid	**2,3**	1,2	2,4	1,3	2,8	1,4	2,9	1,4	2,6	1,3
Economie	**2,8**	1,3	**3,3**	1,3	**3,2**	1,3	**3,1**	1,2	**3,0**	1,3
Recht	**2,9**	1,3	**3,1**	1,4	**3,2**	1,3	2,9	1,3	**3,0**	1,4
Gedrag en maatschappij	**2,9**	1,3	**3,3**	1,3	**3,4**	1,2	**3,3**	1,3	**3,0**	1,3
Taal en cultuur	**2,8**	1,3	**3,1**	1,4	**3,2**	1,3	3,0	1,3	**2,8**	1,3
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	**2,7**	1,3	**3,1**	1,3	**3,2**	1,3	**3,1**	1,3	**2,9**	1,3
Anders, namelijk...	**2,7**	1,3	**3,0**	1,4	2,8	1,4	3,0	1,3	2,7	1,3
Totaal	**2,6**	**1,3**	**2,9**	**1,4**	**3,1**	**1,3**	**3,1**	**1,3**	**2,8**	**1,3**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt

** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet, 2. Nauwelijks, 3. Enigszins, 4. Grotendeels, 5. Volledig

*** Standaarddeviatie

Tabel 20. **In hoeverre sta je achter de ambities van het programma Erkennen & Waarderen? Naar functiegroep (N=7.554-7.720).**

	Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren		Balans tussen individu en collectief bereiken		Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)		Alle aspecten van Open Science stimuleren		Leiderschap (in de academie) stimuleren	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	4,3**	1,0	4,2	0,9	4,4	0,9	4,0	1,0	4,2	0,9
Hoogleraar-Medisch specialist	4,3	0,8	4,2	0,8	4,4	0,8	4,2	0,9	**4,4**	0,8
Universitair hoofddocent (UHD)	4,4	0,9	4,3	0,9	**4,5**	0,8	4,1	0,9	4,2	0,9
Universitair docent (UD)	**4,5**	0,8	**4,3**	0,8	**4,6**	0,7	4,3	0,8	4,2	0,9
Onderzoeker (inclusief postdoc)	**4,5**	0,7	**4,4**	0,7	**4,6**	0,7	4,4	0,7	**4,3**	0,8
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	**4,6**	0,7	4,3	0,8	**4,6**	0,6	4,3	0,8	4,1	0,9
Promovendus	**4,5**	0,7	**4,3**	0,7	**4,7**	0,6	**4,5**	0,7	**4,3**	0,8
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	4,4	0,7	**4,4**	0,8	**4,6**	0,7	4,3	0,8	**4,3**	0,8
Anders, namelijk...	**4,5**	0,8	4,2	0,9	4,4	0,9	4,1	0,9	**4,3**	0,9
Totaal	**4,5**	**0,8**	**4,3**	**0,8**	**4,6**	**0,7**	**4,2**	**0,9**	**4,2**	**0,9**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt

** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens

*** Standaarddeviatie

Tabel 21. **In hoeverre sta je achter de ambities van het programma Erkennen & Waarderen? Naar leeftijd (N=7.488-7.656).**

	Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren		Balans tussen individu en collectief bereiken		Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)		Alle aspecten van Open Science stimuleren		Leiderschap (in de academie) stimuleren	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
24 jaar of jonger	4,3**	0,8	4,2	0,7	**4,7**	0,5	**4,4**	0,7	4,1	0,8
25 t/m 29 jaar	**4,5**	0,7	**4,3**	0,7	**4,7**	0,6	**4,5**	0,7	**4,3**	0,8
30 t/m 34 jaar	**4,6**	0,7	**4,4**	0,8	**4,6**	0,7	**4,4**	0,7	**4,3**	0,8
35 t/m 39 jaar	**4,5**	0,8	**4,3**	0,8	**4,6**	0,7	4,3	0,8	4,2	0,9
40 t/m 44 jaar	**4,5**	0,8	**4,3**	0,8	**4,5**	0,7	4,2	0,9	4,2	0,9
45 t/m 49 jaar	4,4	0,8	**4,3**	0,8	**4,5**	0,8	4,2	0,9	**4,2**	0,9
50 t/m 54 jaar	4,5	0,8	**4,3**	0,9	**4,5**	0,7	4,1	1,0	**4,3**	0,9
55 t/m 59 jaar	4,4	0,9	**4,3**	0,9	**4,5**	0,8	4,1	0,9	4,1	0,9
60 t/m 64 jaar	4,3	0,8	4,2	0,9	4,4	0,8	4,1	1,0	4,1	0,9
65 jaar of ouder	4,3	0,9	4,2	0,9	4,4	0,9	4,1	1,1	4,2	1,0
Totaal	**4,5**	**0,8**	**4,3**	**0,8**	**4,6**	**0,7**	**4,2**	**0,9**	**4,2**	**0,9**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Tabel 22. **In hoeverre sta je achter de ambities van het programma Erkennen & Waarderen? Naar vakgebied (N=7.488-7.656).**

	Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren		Balans tussen individu en collectief bereiken		Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)		Alle aspecten van Open Science stimuleren		Leiderschap (in de academie) stimuleren	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	**4,6****	0,6	**4,4**	0,7	4,5	0,7	4,2	0,8	4,1	0,9
Natuur- en levenswetenschappen	4,4	0,8	4,3	0,9	4,5	0,8	4,2	0,9	4,2	0,9
Techniek	**4,5**	0,7	**4,3**	0,8	**4,6**	0,7	**4,3**	0,8	4,2	0,9
Gezondheid	**4,5**	0,7	**4,4**	0,8	**4,6**	0,7	**4,3**	0,8	**4,4**	0,8
Economie	4,2	1,0	4,1	0,9	4,4	0,8	4,0	0,9	4,0	0,9
Recht	4,4	1,0	4,3	0,8	**4,6**	0,7	4,1	0,9	4,2	0,9
Gedrag en maatschappij	**4,5**	0,8	**4,4**	0,8	**4,6**	0,7	**4,3**	0,9	4,2	0,9
Taal en cultuur	4,4	0,9	4,3	0,9	**4,6**	0,7	4,2	0,9	4,0	1,0
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	**4,7**	0,6	**4,5**	0,7	**4,7**	0,5	**4,4**	0,7	**4,4**	0,8
Anders, namelijk...	**4,5**	0,9	**4,4**	0,9	4,4	1,0	4,1	1,0	4,0	1,0
Totaal	**4,5**	**0,8**	**4,3**	**0,8**	**4,6**	**0,7**	**4,2**	**0,9**	**4,2**	**0,9**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Tabel 23. **Communicatie over het programma Erkennen & Waarderen, naar functiegroep (N=7.189-7.766).**

	Ik praat met mijn collega's over het Erkennen & Waarderen programma.		Er wordt vanuit mijn instelling gecommuniceerd over het Erkennen & Waarderen programma.	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	**3,0****	1,2	**3,1**	1,0
Hoogleraar-Medisch specialist	2,2	1,2	2,4	1,0
Universitair hoofddocent (UHD)	**2,6**	1,2	**2,7**	1,0
Universitair docent (UD)	**2,3**	1,2	**2,6**	1,0
Onderzoeker (inclusief postdoc)	1,8	1,2	2,0	1,0
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	2,0	1,2	2,3	1,0
Promovendus	1,6	1,1	2,0	1,1
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	1,4	0,9	1,7	0,9
Anders, namelijk...	**2,5**	1,3	**2,7**	1,1
Totaal	**2,2**	**1,2**	**2,5**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Nooit, 2. Zelden, 3. Soms, 4. Vaak, 5. Heel vaak
*** Standaarddeviatie

Tabel 24. **Communicatie over het programma Erkennen & Waarderen, naar vakgebied (N=7.129-7.699).**

	Ik praat met mijn collega's over het Erkennen & Waarderen programma.		Er wordt vanuit mijn instelling gecommuniceerd over het Erkennen & Waarderen programma.	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	**2,5****	1,3	**2,8**	1,0
Natuur- en levenswetenschappen	**2,2**	1,2	2,5	1,1
Techniek	2,1	1,3	2,4	1,1
Gezondheid	1,9	1,2	2,2	1,1
Economie	**2,4**	1,2	**2,7**	1,1
Recht	**2,4**	1,3	**2,8**	1,1
Gedrag en maatschappij	**2,5**	1,2	**2,7**	1,1
Taal en cultuur	**2,3**	1,2	**2,5**	1,0
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	**2,4**	1,3	**2,6**	1,1
Anders, namelijk...	**2,4**	1,4	2,4	1,1
Totaal	**2,2**	**1,2**	**2,5**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Nooit, 2. Zelden, 3. Soms, 4. Vaak, 5. Heel vaak
*** Standaarddeviatie

Tabel 25. **Mate waarin men zich erkend en gewaardeerd voelt voor het werk dat men doet, naar functiegroep (N=7.781-7.785).**

	Erkend		Gewaardeerd	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	**3,8****	1,0	**3,7**	1,1
Hoogleraar-Medisch specialist	**4,0**	0,9	**3,9**	1,0
Universitair hoofddocent (UHD)	3,2	1,1	3,1	1,1
Universitair docent (UD)	3,0	1,1	2,8	1,2
Onderzoeker (inclusief postdoc)	3,2	1,1	3,1	1,1
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	3,1	1,1	3,1	1,2
Promovendus	**3,3**	1,0	**3,2**	1,1
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	**3,3**	1,0	**3,3**	1,0
Anders, namelijk...	**3,5**	1,1	**3,4**	1,1
Totaal	**3,3**	**1,1**	**3,1**	**1,2**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet van toepassing, 2. Niet van toepassing, 3. Neutraal, 4. Van toepassing, 5. Volledig van toepassing
*** Standaarddeviatie

Tabel 26. **Mate waarin men zich erkend en gewaardeerd voelt voor het werk dat men doet, naar leeftijd (N=7.610-7.614).**

	Erkend		Gewaardeerd	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*
24 jaar of jonger	**3,6**	0,8	**3,4**	0,9
25 t/m 29 jaar	**3,3**	1,0	**3,2**	1,0
30 t/m 34 jaar	3,2	1,1	3,0	1,1
35 t/m 39 jaar	3,1	1,1	3,0	1,1
40 t/m 44 jaar	3,2	1,1	3,0	1,2
45 t/m 49 jaar	3,2	1,1	3,1	1,2
50 t/m 54 jaar	**3,4**	1,1	**3,3**	1,2
55 t/m 59 jaar	**3,5**	1,1	**3,4**	1,2
60 t/m 64 jaar	**3,5**	1,1	**3,4**	1,2
65 jaar of ouder	**3,7**	1,1	**3,7**	1,1
Totaal	**3,3**	**1,1**	**3,2**	**1,2**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet van toepassing, 2. Niet van toepassing, 3. Neutraal, 4. Van toepassing, 5. Volledig van toepassing
*** Standaarddeviatie

Tabel 27. **Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen op systeem, beleid en cultuur, naar instellingstype (N=5.975-6.430).**

	Systeem		Beleid		Cultuur	
	*gemiddelde**	*sd***	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
UMC's	3,1**	0,8	3,2	0,9	3,2	0,8
Universiteiten	**3,2**	0,8	**3,3**	1,0	**3,3**	0,9
NWO- en KNAW-instituten	**3,3**	0,8	**3,4**	0,9	**3,3**	0,9
Levensbeschouwelijke universiteiten	**3,3**	1,0	**3,6**	1,0	**3,4**	1,1
Technische universiteiten	**3,2**	0,8	**3,4**	0,9	**3,3**	0,8
Totaal	**3,2**	**0,8**	**3,3**	**1,0**	**3,3**	**0,9**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Negatieve verandering, 2. Enigszins negatieve verandering, 3. Geen verandering, 4. Enigszins positieve verandering, 5. Positieve verandering
*** Standaarddeviatie

Tabel 28. **Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen op systeem, beleid en cultuur, naar functiegroep (N=5.986-6.434).**

	Systeem		Beleid		Cultuur	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	**3,4****	0,9	**3,5**	1,1	3,4	0,9
Hoogleraar-Medisch specialist	**3,2**	0,9	3,3	1,0	3,3	0,9
Universitair hoofddocent (UHD)	**3,2**	0,8	**3,4**	1,0	3,3	0,9
Universitair docent (UD)	3,1	0,8	3,3	1,0	3,2	0,8
Onderzoeker (inclusief postdoc)	3,1	0,8	3,2	0,9	3,2	0,8
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	3,1	0,8	3,2	0,9	3,2	0,8
Promovendus	**3,2**	0,7	**3,3**	0,8	**3,3**	0,8
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	3,0	0,8	3,1	0,8	3,1	0,8
Anders, namelijk...	**3,3**	0,8	**3,4**	0,8	**3,3**	0,9
Totaal	**3,2**	**0,8**	**3,3**	**1,0**	**3,3**	**0,9**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Negatieve verandering, 2. Enigszins negatieve verandering, 3. Geen verandering, 4. Enigszins positieve verandering, 5. Positieve verandering
*** Standaarddeviatie

Tabel 29. **Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen op systeem, beleid en cultuur, naar vakgebied (N=5.9733-6.379).**

	Systeem		Beleid		Cultuur	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	**3,3****	0,7	**3,5**	0,8	**3,3**	0,8
Natuur- en levenswetenschappen	3,1	0,8	3,3	1,0	3,2	0,9
Techniek	**3,3**	0,8	**3,4**	0,9	**3,4**	0,9
Gezondheid	3,2	0,8	3,3	0,9	3,3	0,8
Economie	3,1	0,9	3,3	1,1	3,2	0,9
Recht	**3,2**	0,8	3,3	1,0	**3,3**	0,9
Gedrag en maatschappij	**3,3**	0,8	**3,4**	1,0	**3,3**	0,9
Taal en cultuur	3,1	0,8	3,3	1,0	3,2	0,9
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	3,2	0,8	3,4	0,9	3,3	0,9
Anders, namelijk...	3,0	0,8	3,3	0,9	3,2	0,9
Totaal	**3,2**	**0,8**	**3,3**	**1,0**	**3,3**	**0,9**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Negatieve verandering, 2. Enigszins negatieve verandering, 3. Geen verandering, 4. Enigszins positieve verandering, 5. Positieve verandering
*** Standaarddeviatie

In Tabel 30 en Tabel 31 presenteren we de gemiddelden per uitspraak naar functiegroep en vakgebied. Hieronder geven we de uitspraken 1-6 nogmaals weer:

1. Bij het maken van afspraken over mijn werkzaamheden wordt rekening gehouden met waar mijn ambities liggen.
2. Bij het maken van afspraken over mijn werkzaamheden ervaar ik een goede balans tussen aandacht voor mijn talenten en aandacht voor de behoeften van de instelling.
3. Ik heb het gevoel dat ik mij verder kan ontwikkelen in het soort werk dat het beste bij mij past.
4. In mijn functie vind ik het haalbaar om de verschillende domeinen (onderwijs, onderzoek, impact, patiëntenzorg, leiderschap) in mijn werk te combineren.
5. Ik ervaar dat ik op alle verschillende domeinen in mijn werkzaamheden goed moet zijn.
6. Ik heb de indruk dat verschillende domeinen in mijn instelling evenveel waardering krijgen.

Tabel 30. **Mate waarin men het eens is met uitspraken rondom loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren, naar functiegroep (N=7.394-7.640).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	**3,7****	1,0	**3,5**	1,0	**3,7**	1,0	**3,4**	1,2	**3,8**	0,9	**2,5**	1,0
Hoogleraar-Medisch specialist	**3,7**	0,9	**3,5**	0,9	**3,9**	0,9	**3,5**	1,2	**3,8**	0,9	**2,7**	1,1
Universitair hoofddocent (UHD)	3,5	1,1	3,2	1,1	3,4	1,0	**3,1**	1,1	**4,0**	1,0	2,1	0,9
Universitair docent (UD)	3,4	1,0	3,1	1,1	3,3	1,1	2,9	1,1	**4,0**	1,0	2,0	0,9
Onderzoeker (inclusief postdoc)	**3,6**	1,0	**3,3**	1,0	3,4	1,1	3,1	1,1	3,8	1,0	**2,3**	1,0
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	3,4	1,1	3,1	1,1	3,1	1,1	2,8	1,2	3,6	1,0	1,9	1,0
Promovendus	**3,7**	0,9	**3,4**	1,0	**3,6**	1,0	**3,4**	1,1	3,7	0,9	**2,5**	1,1
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	3,4	1,0	3,0	1,0	3,4	1,0	2,9	1,1	3,7	1,0	2,0	0,9
Anders, namelijk...	**3,5**	0,9	**3,4**	0,9	**3,6**	1,0	**3,2**	1,1	3,7	1,1	**2,4**	0,9
Totaal	**3,5**	**1,0**	**3,3**	**1,0**	**3,5**	**1,1**	**3,1**	**1,1**	**3,9**	**1,0**	**2,2**	**1,0**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Tabel 31. **Mate waarin men het eens is met uitspraken rondom loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren, naar vakgebied (N=7.455-7.703).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Landbouw en toegepaste levens-wetenschappen	**3,6****	1,0	**3,4**	1,0	**3,5**	1,0	**3,5**	1,1	3,8	0,9	**2,4**	1,0
Natuur- en levens-wetenschappen	3,5	1,0	3,2	1,0	3,4	1,0	**3,1**	1,1	**3,9**	1,0	**2,2**	1,0
Techniek	**3,6**	1,0	**3,3**	1,1	**3,5**	1,1	**3,3**	1,1	3,8	1,0	**2,4**	1,1
Gezondheid	**3,6**	1,0	**3,3**	1,0	**3,6**	1,0	**3,2**	1,1	3,8	0,9	**2,2**	1,0
Economie	3,5	1,1	**3,3**	1,1	3,4	1,1	3,1	1,2	3,8	1,0	2,1	1,1
Recht	3,4	1,1	3,2	1,1	3,4	1,1	3,1	1,1	**3,9**	0,9	2,1	1,1
Gedrag en maatschappij	3,5	1,0	3,3	1,1	3,4	1,1	3,0	1,1	**3,9**	1,0	2,2	1,0
Taal en cultuur	3,4	1,1	3,1	1,1	3,2	1,1	2,9	1,2	3,9	1,0	2,2	1,0
Onderwijs (als wetenschaps-gebied)	**3,7**	1,0	**3,3**	1,1	**3,6**	1,1	**3,2**	1,2	3,8	1,0	**2,3**	1,2
Anders, namelijk...	3,4	1,1	3,2	1,2	3,4	1,0	3,0	1,2	3,8	1,1	2,0	0,8
Totaal	**3,5**	**1,0**	**3,3**	**1,0**	**3,5**	**1,1**	**3,1**	**1,1**	**3,9**	**1,0**	**2,2**	**1,0**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt

** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens

*** Standaarddeviatie

Hieronder herhalen we nog eens de verschillende uitspraken over focus op ontwikkeling. In de tabellen die we presenteren, duiden we de uitspraken aan met het corresponderende cijfer.

1. In het bespreken van mijn werk is de kwaliteit van mijn werk belangrijker dan de kwantiteit.
2. In mijn werk worden ook andere, innovatievere en creatieve, vormen van output erkend en gewaardeerd, naast bijvoorbeeld publicaties.
3. De maatschappelijke relevantie van mijn werk wordt gewaardeerd.
4. De focus ligt in mijn instelling op ontwikkeling (in plaats van beoordeling).
5. Ik vertrouw er op dat mijn leidinggevende mijn talenten en ambities op waarde kan schatten.

Tabel 32. **Mate waarin men het eens is met uitspraken over focus op ontwikkeling, naar functiegroep (N=7.065-7.634).**

	1		2		3		4		5	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	**3,5****	1,0	**3,3**	1,0	**3,7**	1,0	**3,0**	1,0	**3,7**	1,1
Hoogleraar-Medisch specialist	**3,5**	0,9	**3,3**	0,9	**3,6**	1,0	**3,0**	1,0	**3,7**	1,0
Universitair hoofddocent (UHD)	3,2	1,0	2,9	1,0	3,3	1,0	2,7	1,0	3,5	1,2
Universitair docent (UD)	3,1	1,1	2,8	1,1	3,3	1,0	2,7	1,0	3,5	1,2
Onderzoeker (inclusief postdoc)	**3,4**	1,0	**3,1**	1,1	**3,4**	1,0	**2,9**	1,0	**3,6**	1,1
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	3,2	1,0	3,0	1,1	3,1	1,1	2,9	1,1	3,4	1,2
Promovendus	**3,6**	1,0	**3,2**	1,1	**3,6**	1,0	**3,3**	1,0	**3,9**	1,0
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	3,1	0,9	2,9	1,0	3,2	1,0	2,8	0,9	3,3	1,1
Anders, namelijk...	**3,5**	0,9	**3,4**	1,0	**3,5**	1,0	**3,0**	0,9	**3,4**	1,2
Totaal	**3,3**	**1,0**	**3,0**	**1,1**	**3,4**	**1,0**	**2,9**	**1,0**	**3,6**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt

** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens

*** Standaarddeviatie

Tabel 33. **Mate waarin men het eens is met uitspraken over focus op ontwikkeling, naar vakgebied (N=7.010-7.572).**

	1		2		3		4		5	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	3,2**	1,0	3,0	1,1	3,4	0,9	2,8	1,0	**3,6**	1,1
Natuur- en levenswetenschappen	**3,4**	1,0	3,0	1,0	3,3	1,0	2,8	1,0	**3,6**	1,2
Techniek	**3,5**	1,1	**3,1**	1,1	**3,5**	1,0	**3,1**	1,0	**3,7**	1,1
Gezondheid	3,3	1,0	**3,1**	1,0	**3,5**	1,0	**2,9**	1,0	**3,6**	1,1
Economie	3,3	1,1	2,7	1,1	3,3	1,1	2,7	1,1	3,5	1,2
Recht	3,2	1,1	3,0	1,1	3,3	1,1	**2,9**	1,0	3,4	1,2
Gedrag en maatschappij	3,3	1,0	**3,1**	1,1	**3,5**	1,0	2,9	1,1	3,6	1,1
Taal en cultuur	3,2	1,0	2,9	1,1	3,3	1,1	2,7	1,0	3,5	1,2
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	**3,4**	1,0	**3,3**	1,0	**3,6**	1,1	**3,2**	1,1	**3,6**	1,0
Anders, namelijk...	3,2	1,0	2,9	1,1	3,4	1,0	2,8	0,9	3,5	1,2
Totaal	**3,3**	**1,0**	**3,0**	**1,1**	**3,4**	**1,0**	**2,9**	**1,0**	**3,6**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt

** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens

*** Standaarddeviatie

Tabel 34. **Mate waarin men het eens is met uitspraken over focus op ontwikkeling, naar type instelling (N=7.052-7.620).**

	1		2		3		4		5	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
umc's	**3,3****	1,0	**3,1**	1,0	**3,5**	1,0	2,9	1,0	**3,6**	1,1
universiteiten	3,3	1,0	3,0	1,1	3,4	1,1	2,8	1,0	3,5	1,2
NWO- en KNAW-instituten	**3,7**	0,9	**3,4**	1,0	**3,6**	1,0	**3,1**	1,0	**3,8**	1,1
levensbeschouwelijke universiteiten	**3,5**	0,9	**3,4**	1,1	**3,9**	1,0	**3,3**	1,0	**3,7**	1,1
technische universiteiten	**3,4**	1,1	3,0	1,1	**3,5**	1,0	**3,0**	1,1	**3,6**	1,1
Totaal	**3,3**	**1,0**	**3,0**	**1,1**	**3,4**	**1,0**	**2,9**	**1,0**	**3,6**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt

** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens

*** Standaarddeviatie

Tabel 35. **Mate waarin men het eens is met uitspraken over focus op ontwikkeling, naar leidinggevende rol (N=6.922-7.472).**

	1		2		3		4		5	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Ja	3,3**	1,0	**3,1**	1,0	**3,5**	1,0	2,9	1,0	**3,6**	1,1
Nee	**3,3**	1,0	3,0	1,1	3,4	1,0	**2,9**	1,1	3,5	1,2
Totaal	**3,3**	**1,0**	**3,0**	**1,1**	**3,4**	**1,0**	**2,9**	**1,0**	**3,6**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt

** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens

*** Standaarddeviatie

Hieronder herhalen we nog eens de verschillende uitspraken over de balans tussen individu en collectief. In de tabellen die we presenteren, duiden we de uitspraken aan met het corresponderende cijfer.

1. Ieders bijdrage aan succes wordt in ons team erkend.
2. In mijn team is de gezamenlijke prestatie belangrijker dan individuele prestaties
3. Teamdoelstellingen en ieders bijdrage daaraan zijn onderwerp van gesprek in mijn team.
4. Met mijn werk draag ik bij aan de doelstellingen van mijn team en de instelling.
5. Ik vind het stimulerend om samen te kunnen werken met collega's die andere vaardigheden hebben dan ik.
6. In mijn team is het normaal om elkaar feedback te geven.

Tabel 36. **Mate waarin men het eens is met uitspraken over de balans tussen individu en collectief, naar functiegroep (N=7.337-7.606).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd***	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	**3,6****	1,0	**3,0**	1,0	**3,3**	1,0	**4,2**	0,7	**4,5**	0,7	**3,6**	1,0
Hoogleraar-Medisch specialist	**3,8**	0,9	**3,6**	0,9	**3,6**	1,0	**4,2**	0,6	**4,6**	0,5	**3,8**	0,9
Universitair hoofddocent (UHD)	3,1	1,1	2,7	1,1	2,8	1,1	3,9	0,8	4,4	0,7	3,3	1,1
Universitair docent (UD)	3,1	1,1	2,6	1,1	2,7	1,1	3,9	0,9	4,3	0,7	3,2	1,1
Onderzoeker (inclusief postdoc)	**3,5**	1,1	**2,9**	1,1	**3,0**	1,1	**3,9**	0,8	**4,5**	0,6	**3,5**	1,1
Docent (inclusief weten-schappelijk docent)	3,1	1,1	2,8	1,1	2,8	1,1	3,9	0,8	4,3	0,7	3,2	1,1
Promovendus	**3,6**	1,0	**2,8**	1,1	**3,0**	1,1	3,7	0,9	4,4	0,7	**3,6**	1,1
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	3,0	1,1	2,7	1,1	2,8	1,0	3,9	0,7	4,4	0,6	3,2	1,1
Anders, namelijk...	**3,7**	1,0	**3,2**	1,2	**3,5**	1,1	**4,2**	0,8	**4,5**	0,8	**3,7**	0,9
Totaal	**3,3**	**1,1**	**2,8**	**1,1**	**2,9**	**1,1**	**3,9**	**0,8**	**4,4**	**0,7**	**3,4**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Tabel 37. **Mate waarin men het eens is met uitspraken over de balans tussen individu en collectief, naar vakgebied (N=7.287-7.554).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Landbouw en toegepaste levens-wetenschappen	3,3**	1,1	**2,8**	1,1	**3,0**	1,1	**4,0**	0,7	**4,4**	0,7	**3,4**	1,0
Natuur- en levens-wetenschappen	**3,4**	1,1	**2,9**	1,1	**3,1**	1,1	**4,0**	0,8	**4,4**	0,7	**3,5**	1,1
Techniek	3,4	1,1	**2,8**	1,1	2,9	1,2	**4,0**	0,8	4,3	0,7	3,4	1,1
Gezondheid	3,4	1,0	**3,0**	1,1	**3,1**	1,1	**4,0**	0,7	**4,5**	0,6	**3,5**	1,0
Economie	3,2	1,1	2,5	1,1	2,6	1,1	**3,9**	0,9	4,2	0,8	3,2	1,2
Recht	3,1	1,1	2,6	1,0	2,8	1,1	**3,9**	0,8	4,2	0,7	3,3	1,0
Gedrag en maat-schappij	3,2	1,1	2,6	1,1	2,8	1,1	3,9	0,8	4,4	0,7	3,3	1,1
Taal en cultuur	3,1	1,1	2,5	1,0	2,8	1,1	3,9	0,9	4,2	0,8	3,1	1,1
Onderwijs (als wetenschaps-gebied)	**3,4**	1,1	2,8	1,1	**3,0**	1,1	**4,0**	0,9	**4,4**	0,6	**3,4**	1,0
Anders, namelijk...	3,1	1,2	**2,9**	1,1	**3,1**	1,1	3,9	0,9	**4,5**	0,7	3,3	1,1
Totaal	**3,3**	**1,1**	**2,8**	**1,1**	**2,9**	**1,1**	**3,9**	**0,8**	**4,4**	**0,7**	**3,4**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Tabel 38. **Mate waarin men het eens is met uitspraken over de balans tussen individu en collectief, naar gender (N=7.314-7.585).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Man	**3,4****	1,1	**2,8**	1,1	**3,0**	1,1	**4,0**	0,8	4,4	0,7	**3,5**	1,0
Vrouw	3,3	1,1	2,7	1,1	2,9	1,1	3,9	0,8	**4,4**	0,7	3,3	1,1
Non-binair of geen van bovenstaande	2,7	1,2	2,3	1,0	2,4	1,1	3,8	0,9	4,2	0,9	3,1	1,2
Wil ik liever niet zeggen	3,0	1,2	2,6	1,1	2,8	1,2	3,9	0,9	4,3	0,8	3,3	1,1
Totaal	**3,3**	**1,1**	**2,8**	**1,1**	**2,9**	**1,1**	**3,9**	**0,8**	**4,4**	**0,7**	**3,4**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Voor de uitsplitsingen geven we hieronder de uitspraken over Open Science en Open Education nogmaals weer.
De cijfers boven de tabelkolommen corresponderen met de uitspraken hieronder.

1. Ik word gestimuleerd om het voor het onderwijs ontwikkelde leermateriaal te delen.
2. Ik word gestimuleerd om mijn onderzoeksresultaten te delen door open access te publiceren.
3. Ik word gestimuleerd om mijn data beschikbaar te stellen voor hergebruik.
4. Ik word gestimuleerd om stakeholders en/of het brede publiek te betrekken bij mijn onderwijs en onderzoek.
5. Ik word gestimuleerd om mijn onderwijs en onderzoek te delen met het brede publiek door wetenschapscommunicatie.

Tabel 39. **Mate waarin Open Science en Open Education gestimuleerd worden, naar functiegroep (N=6.691-7.256).**

	1		2		3		4		5	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	3,0***	1,1	**4,0**	0,9	**3,7**	1,0	**3,5**	1,0	**3,4**	1,0
Hoogleraar-Medisch specialist	**3,1**	0,9	3,8	1,0	**3,5**	1,0	**3,5**	1,0	**3,3**	1,0
Universitair hoofddocent (UHD)	2,9	1,1	3,9	1,0	3,5	1,0	3,3	1,0	3,1	1,0
Universitair docent (UD)	2,9	1,1	3,8	1,0	3,4	1,1	3,2	1,1	3,1	1,1
Onderzoeker (inclusief postdoc)	**3,2**	1,1	**4,0**	0,9	**3,6**	1,0	**3,4**	1,1	**3,3**	1,1
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	3,0	1,2	3,3	1,1	3,0	1,0	2,9	1,1	2,7	1,0
Promovendus	**3,2**	1,2	**4,1**	1,0	**3,7**	1,1	**3,4**	1,2	**3,3**	1,2
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	2,9	0,9	3,2	1,0	3,1	0,9	2,8	0,9	2,8	0,9
Anders, namelijk...	**3,5**	1,0	**4,0**	1,0	**3,6**	1,1	**3,9**	0,8	**3,7**	1,0
Totaal	**3,0**	**1,1**	**3,9**	**1,0**	**3,5**	**1,1**	**3,3**	**1,1**	**3,2**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Tabel 40. **Mate waarin Open Science en Open Education gestimuleerd worden, naar vakgebied (N=6.632-7.194).**

	1		2		3		4		5	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	**3,0****	1,1	**4,3**	0,9	**3,8**	0,9	**3,4**	1,0	3,1	1,0
Natuur- en levenswetenschappen	**3,0**	1,1	**4,0**	0,9	**3,8**	1,0	3,1	1,1	3,1	1,0
Techniek	**3,2**	1,1	**4,0**	1,0	**3,7**	1,0	**3,4**	1,1	**3,2**	1,1
Gezondheid	3,0	1,1	3,8	1,0	3,4	1,0	**3,3**	1,1	3,2	1,1
Economie	2,8	1,2	3,7	1,1	3,4	1,1	3,2	1,1	3,1	1,1
Recht	3,0	1,1	3,4	1,1	3,0	1,0	3,0	1,1	3,1	1,0
Gedrag en maatschappij	2,9	1,1	**4,0**	1,0	3,5	1,1	**3,4**	1,1	**3,2**	1,1
Taal en cultuur	2,9	1,1	3,6	1,1	3,2	1,1	3,2	1,1	3,2	1,0
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	**3,3**	1,1	**3,9**	1,1	3,3	1,1	**3,5**	1,0	**3,4**	1,0
Anders, namelijk...	**3,2**	1,1	**4,0**	0,9	**3,5**	1,0	**3,6**	1,1	**3,2**	1,1
Totaal	**3,0**	**1,1**	**3,9**	**1,0**	**3,5**	**1,1**	**3,3**	**1,1**	**3,2**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Hieronder presenteren we de stellingen nogmaals. De kolommen in de tabellen corresponderen met deze stellingen.

1. Er is in mijn instelling voldoende aandacht voor leiderschapsontwikkeling.
2. Leidinggevenden krijgen voldoende tijd voor het uitoefenen van hun leidinggevende taken.
3. Persoonlijk leiderschap tonen wordt gestimuleerd in onze instelling. (Denk hierbij aan verantwoordelijkheid geven en nemen, eigen initiatief tonen, zelfreflectie)
4. Mijn leidinggevende heeft aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers.
5. Het oppakken van andere taken die waardevol zijn voor de instelling wordt gewaardeerd, zoals deelname aan commissies, participeren in de medezeggenschap, of het organiseren van sociale activiteiten.
6. Mijn leidinggevende heeft aandacht voor samenwerking in het team.

Tabel 41. **Mate waarin respondenten het eens zijn met uitspraken over leiderschap, naar functiegroep (N=6.478-7.543).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd***	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	**3,4****	1,1	**2,6**	1,1	**3,4**	1,0	**3,6**	1,1	**3,5**	1,0	**3,4**	1,0
Hoogleraar-Medisch specialist	**3,5**	1,0	**2,9**	1,0	**3,5**	0,9	**3,7**	1,0	**3,4**	1,0	**3,7**	0,9
Universitair hoofddocent (UHD)	**3,2**	1,1	2,4	1,0	3,2	1,0	3,4	1,1	3,3	1,1	3,2	1,0
Universitair docent (UD)	3,0	1,1	2,4	1,0	3,2	1,0	3,4	1,2	3,2	1,1	3,2	1,1
Onderzoeker (inclusief postdoc)	2,8	1,0	**2,6**	1,0	**3,3**	1,0	**3,6**	1,1	3,3	1,0	**3,5**	1,1
Docent (inclusief weten-schappelijk docent)	2,7	1,0	2,4	1,0	3,2	1,1	3,4	1,1	3,3	1,1	3,2	1,1
Promovendus	2,8	1,0	**2,7**	1,1	**3,5**	1,0	**3,6**	1,1	**3,4**	1,1	**3,5**	1,1
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	3,0	1,0	**3,0**	1,0	3,0	1,0	3,3	1,1	3,2	1,0	3,3	1,1
Anders, namelijk...	**3,2**	1,2	**2,8**	1,1	**3,5**	1,0	**3,5**	1,2	**3,7**	1,0	**3,6**	1,1
Totaal	**3,0**	**1,1**	**2,5**	**1,0**	**3,3**	**1,0**	**3,5**	**1,1**	**3,3**	**1,1**	**3,3**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Tabel 42. **Mate waarin respondenten het eens zijn met uitspraken over leiderschap, naar vakgebied (N=6.420-7.483).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Landbouw en toegepaste levens-wetenschappen	**3,1****	1,0	2,5	1,0	3,3	1,0	3,4	1,1	**3,4**	1,0	**3,3**	1,0
Natuur- en levens-wetenschappen	3,0	1,1	**2,5**	1,0	3,3	1,0	3,4	1,1	3,3	1,0	3,3	1,1
Techniek	**3,1**	1,1	**2,7**	1,1	**3,4**	1,0	**3,5**	1,1	**3,5**	1,1	**3,4**	1,2
Gezondheid	**3,1**	1,0	**2,7**	1,0	**3,4**	1,0	**3,5**	1,1	3,3	1,0	**3,4**	1,0
Economie	3,0	1,1	2,5	1,1	3,2	1,1	3,4	1,2	3,2	1,1	3,2	1,1
Recht	3,0	1,1	2,3	1,1	3,2	1,1	3,4	1,2	3,3	1,2	3,2	1,1
Gedrag en maatschappij	3,0	1,1	2,3	1,0	3,3	1,0	**3,5**	1,1	**3,4**	1,1	3,3	1,0
Taal en cultuur	3,0	1,1	2,3	1,0	3,2	1,0	3,5	1,1	3,2	1,1	3,2	1,1
Onderwijs (als wetenschaps-gebied)	**3,1**	1,0	2,4	1,0	**3,4**	1,1	**3,6**	1,2	**3,5**	1,0	3,3	1,1
Anders, namelijk...	2,8	1,1	**2,5**	1,0	**3,3**	1,0	**3,5**	1,1	**3,4**	1,1	**3,4**	1,1
Totaal	**3,0**	**1,1**	**2,5**	**1,0**	**3,3**	**1,0**	**3,5**	**1,1**	**3,3**	**1,1**	**3,3**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Tabel 43. **Mate waarin respondenten het eens zijn met uitspraken over leiderschap, leidinggevende rol (N=6.332-7.388).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Ja	**3,3****	1,1	2,5	1,0	**3,3**	1,0	**3,5**	1,1	**3,4**	1,1	**3,4**	1,1
Nee	2,8	1,0	**2,6**	1,1	3,2	1,1	3,4	1,1	3,3	1,1	3,3	1,1
Totaal	**3,0**	**1,1**	**2,5**	**1,0**	**3,3**	**1,0**	**3,5**	**1,1**	**3,3**	**1,1**	**3,3**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Hieronder geven we de stellingen weer. De cijfers in de daaropvolgende tabellen corresponderen met de stellingen.
“Ik maak mij zorgen dat…

1. …overstappen naar een andere wetenschappelijke instelling binnen Nederland belemmerd wordt door mijn profiel/gekozen accenten.
2. …overstappen naar een andere wetenschappelijke instelling buiten Nederland belemmerd wordt door mijn profiel/gekozen accenten.
3. …er minder erkenning en waardering is voor de samenstelling van mijn profiel (op basis van de domeinen onderzoek, onderwijs, impact, leiderschap patiëntenzorg) dan voor andere samenstellingen van profielen.
4. …de kwaliteit van onderwijs en/of onderzoek afneemt.
5. …het Erkennen & Waarderen programma er aan bijdraagt dat ik een schaap met vijf poten moet zijn.
6. …het niet lukt om de ambities van het programma Erkennen & Waarderen in de praktijk te brengen.

Tabel 44. **Zorgen die medewerkers hebben als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, “Ik maak mij zorgen dat…”, naar functiegroep (N=6.344-7.311).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	2,4**	1,1	2,5	1,2	2,6	1,1	2,9	1,3	2,9	1,2	3,5	1,1
Hoogleraar-Medisch specialist	2,3	1,1	2,3	1,0	2,5	1,0	2,9	1,1	2,8	1,0	3,3	1,0
Universitair hoofddocent (UHD)	**2,8**	1,1	**2,9**	1,2	**3,2**	1,2	3,0	1,2	**3,1**	1,2	**3,7**	1,1
Universitair docent (UD)	**2,9**	1,2	**3,0**	1,3	**3,4**	1,2	**3,1**	1,2	**3,3**	1,2	**3,8**	1,0
Onderzoeker (inclusief postdoc)	**2,9**	1,2	2,7	1,2	**3,3**	1,1	3,0	1,2	**3,1**	1,1	3,5	1,0
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	**3,1**	1,2	**3,1**	1,2	**3,9**	1,1	**3,3**	1,2	2,9	1,1	**3,7**	1,0
Promovendus	2,5	1,1	2,5	1,1	2,9	1,1	2,9	1,1	2,8	1,1	3,3	1,1
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	**2,8**	1,1	2,7	1,0	**3,4**	1,0	3,0	1,0	3,0	1,1	3,6	1,0
Anders, namelijk…	**2,8**	1,4	2,5	1,2	3,1	1,2	2,9	1,3	3,0	1,2	3,3	1,1
Totaal	**2,7**	**1,2**	**2,8**	**1,2**	**3,2**	**1,2**	**3,0**	**1,2**	**3,1**	**1,2**	**3,6**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Tabel 45. **Zorgen die medewerkers hebben als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, "Ik maak mij zorgen dat…", naar vakgebied (N=6.288-7.252).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Landbouw en toegepaste levens-wetenschappen	2,6**	1,0	2,5	1,0	2,9	1,1	3,0	1,1	2,9	1,0	3,5	0,9
Natuur- en levens-wetenschappen	**2,8**	1,2	2,7	1,2	3,1	1,2	**3,2**	1,2	**3,2**	1,2	**3,6**	1,0
Techniek	2,7	1,2	2,7	1,2	3,1	1,2	**3,1**	1,2	2,9	1,1	3,4	1,1
Gezondheid	2,6	1,1	2,6	1,1	3,0	1,2	2,9	1,1	3,0	1,1	3,4	1,0
Economie	2,7	1,2	**3,0**	1,3	3,1	1,3	**3,1**	1,3	**3,2**	1,3	**3,7**	1,1
Recht	2,7	1,1	**3,0**	1,2	**3,3**	1,2	**3,3**	1,3	3,1	1,2	**3,8**	1,1
Gedrag en maatschappij	**2,8**	1,2	**2,9**	1,2	**3,2**	1,2	2,9	1,2	3,1	1,2	**3,7**	1,1
Taal en cultuur	3,1	1,2	3,1	1,3	**3,5**	1,2	**3,0**	1,2	3,1	1,2	**3,7**	1,0
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	2,7	1,2	2,7	1,2	**3,4**	1,3	2,7	1,2	3,0	1,3	3,5	1,1
Anders, namelijk…	2,8	1,2	2,9	1,3	**3,3**	1,3	3,0	1,4	**3,3**	1,2	**3,7**	1,1
Totaal	**2,7**	**1,2**	**2,8**	**1,2**	**3,2**	**1,2**	**3,0**	**1,2**	**3,1**	**1,2**	**3,6**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt

** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens

*** Standaarddeviatie

Tabel 46. **Zorgen die medewerkers hebben als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, "Ik maak mij zorgen dat…", naar gender (N=6.320-7.281).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Man	2,7**	1,2	2,8	1,2	3,1	1,2	**3,1**	1,2	3,0	1,2	3,5	1,1
Vrouw	2,7	1,2	2,8	1,2	**3,2**	1,2	2,9	1,2	3,1	1,2	**3,6**	1,0
Non-binair of geen van bovenstaande	**3,1**	1,2	**2,9**	1,3	**3,6**	1,3	**3,3**	1,4	2,7	1,3	3,2	1,4
Wil ik liever niet zeggen	**3,1**	1,2	**3,0**	1,3	3,4	1,2	**3,5**	1,2	**3,5**	1,2	**3,9**	1,0
Totaal	**2,7**	**1,2**	**2,8**	**1,2**	**3,2**	**1,2**	**3,0**	**1,2**	**3,1**	**1,2**	**3,6**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt

** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens

*** Standaarddeviatie

Tabel 47. **Zorgen die medewerkers hebben als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, "Ik maak mij zorgen dat…", naar leeftijd (N=6.202-7.153).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
24 jaar of jonger	2,3**	1,0	2,4	1,1	2,6	1,0	2,6	1,0	2,5	1,1	3,1	1,1
25 t/m 29 jaar	2,5	1,1	2,6	1,1	2,9	1,2	3,0	1,2	2,8	1,1	3,3	1,1
30 t/m 34 jaar	2,7	1,2	**2,8**	1,2	**3,2**	1,2	**3,0**	1,2	**3,2**	1,2	**3,6**	1,0
35 t/m 39 jaar	2,8	1,1	**3,0**	1,2	**3,3**	1,2	**3,0**	1,2	**3,4**	1,2	**3,8**	1,0
40 t/m 44 jaar	2,8	1,2	**2,9**	1,3	**3,3**	1,2	**3,0**	1,2	**3,2**	1,2	**3,7**	1,0
45 t/m 49 jaar	2,9	1,2	**2,9**	1,2	**3,3**	1,2	3,0	1,2	3,1	1,2	**3,6**	1,1
50 t/m 54 jaar	2,8	1,2	2,7	1,2	3,1	1,3	3,0	1,3	3,0	1,2	3,6	1,0
55 t/m 59 jaar	2,7	1,2	2,7	1,2	3,0	1,2	**3,0**	1,2	2,9	1,1	3,5	1,0
60 t/m 64 jaar	2,7	1,1	2,6	1,1	3,0	1,2	**3,0**	1,2	2,9	1,1	3,4	1,0
65 jaar of ouder	2,5	1,1	2,4	1,1	2,8	1,2	**3,0**	1,2	2,8	1,1	3,3	1,1
Totaal	**2,7**	**1,2**	**2,8**	**1,2**	**3,1**	**1,2**	**3,0**	**1,2**	**3,1**	**1,2**	**3,6**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Tabel 48. **Zorgen die medewerkers hebben als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, "Ik maak mij zorgen dat…", naar type dienstverband (N=6.346-7.310).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Vast dienstverband	**2,8****	1,2	**2,8**	1,2	**3,2**	1,2	**3,0**	1,2	**3,1**	1,2	**3,6**	1,0
Tijdelijk dienstverband	2,7	1,1	2,7	1,2	3,1	1,1	3,0	1,2	3,0	1,1	3,4	1,1
Totaal	**2,7**	**1,2**	**2,8**	**1,2**	**3,2**	**1,2**	**3,0**	**1,2**	**3,1**	**1,2**	**3,6**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Tabel 49. **Zorgen die medewerkers hebben als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, "Ik maak mij zorgen dat…", naar nationaliteit (N=6.282-7.238).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Nederlands	2,7**	1,2	2,7	1,2	3,1	1,2	3,0	1,2	3,0	1,2	3,6	1,1
Nationaliteit binnen Europese Unie	**2,8**	1,2	**2,9**	1,3	**3,2**	1,2	**3,1**	1,2	**3,2**	1,2	**3,7**	1,0
Buiten Europese Unie (EU)	**2,9**	1,1	**3,0**	1,2	**3,3**	1,1	**3,0**	1,2	**3,2**	1,1	**3,4**	1,1
Totaal	**2,7**	**1,2**	**2,8**	**1,2**	**3,2**	**1,2**	**3,0**	**1,2**	**3,1**	**1,2**	**3,6**	**1,1**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Hieronder geven we de stellingen nogmaals weer. De cijfers in de daaropvolgende tabellen corresponderen met de stellingen. “Door de implementatie van het Erkennen & Waarderen programma verwacht ik… [veel minder dan voorheen – veel meer dan voorheen]”

1. …werkplezier te ervaren.
2. …frustratie en ergernis te ervaren in mijn werk.
3. Dat ik fundamentele keuzes kan maken die passen bij mijn voorkeuren, talenten en levensfase.
4. Dat bredere aspecten van kwaliteit in mijn werk worden gewaardeerd.
5. …werkdruk te ervaren.

Stellingen 2 en 5 zijn van een andere orde dan stellingen 1, 3 en 4; een bevestigend antwoord betekent dat men méér frustratie en/ of werkdruk ervaart.

Tabel 50. **Kansen die medewerkers verwachten als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, naar functiegroep (N=6.588-6.724).**

	1		2		3		4		5	
	*gemiddelde**	*sd***	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	3,2**	0,8	**2,9**	0,9	3,3	0,8	3,4	0,8	**3,2**	0,8
Hoogleraar-Medisch specialist	3,3	0,6	**2,7**	0,8	3,3	0,7	3,5	0,7	2,9	0,6
Universitair hoofddocent (UHD)	3,3	0,8	**2,8**	0,9	3,5	0,8	3,6	0,8	**3,1**	0,8
Universitair docent (UD)	**3,5**	0,8	2,7	0,9	**3,6**	0,8	**3,7**	0,8	**3,1**	0,9
Onderzoeker (inclusief postdoc)	**3,5**	0,7	2,6	0,8	**3,7**	0,8	**3,8**	0,8	3,0	0,8
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	**3,4**	0,7	2,6	0,8	**3,6**	0,8	**3,7**	0,8	3,0	0,8
Promovendus	**3,6**	0,7	2,5	0,8	**3,8**	0,7	**3,8**	0,7	3,0	0,8
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	**3,6**	0,6	2,6	0,7	**3,6**	0,7	**3,7**	0,7	2,9	0,6
Anders, namelijk…	**3,6**	0,7	2,7	0,8	3,5	0,8	3,6	0,7	2,9	0,8
Totaal	**3,4**	**0,8**	**2,7**	**0,9**	**3,5**	**0,8**	**3,6**	**0,8**	**3,1**	**0,8**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Veel minder dan voorheen, 2. Minder dan voorheen, 3. In dezelfde mate, 4. Meer dan voorheen, 5. Veel meer dan voorheen
*** Standaarddeviatie

Tabel 51. **Kansen die medewerkers verwachten als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, naar vakgebied (N=6.534-6.669).**

	1		2		3		4		5	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	**3,5****	0,7	2,6	0,8	**3,7**	0,8	**3,7**	0,7	3,0	0,6
Natuur- en levenswetenschappen	3,4	0,8	**2,8**	0,9	3,5	0,9	3,6	0,8	**3,1**	0,8
Techniek	**3,5**	0,8	2,5	0,8	**3,7**	0,8	**3,7**	0,8	2,9	0,8
Gezondheid	**3,4**	0,7	2,7	0,8	**3,6**	0,7	**3,7**	0,7	3,0	0,7
Economie	3,2	1,0	**2,9**	1,0	3,4	1,0	3,5	1,0	**3,2**	0,9
Recht	3,4	0,8	**2,7**	0,9	3,5	0,8	3,6	0,8	**3,2**	0,8
Gedrag en maatschappij	**3,5**	0,8	2,7	0,9	**3,6**	0,8	**3,7**	0,8	**3,1**	0,8
Taal en cultuur	3,4	0,8	**2,7**	0,9	3,4	0,8	3,6	0,8	**3,1**	0,8
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	**3,5**	0,7	2,6	0,8	**3,6**	0,7	**3,8**	0,8	**3,1**	0,8
Anders, namelijk...	**3,4**	0,8	**2,7**	0,8	3,5	0,9	3,6	0,9	**3,1**	0,9
Totaal	**3,4**	**0,8**	**2,7**	**0,9**	**3,5**	**0,8**	**3,6**	**0,8**	**3,1**	**0,8**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Veel minder dan voorheen, 2. Minder dan voorheen, 3. In dezelfde mate, 4. Meer dan voorheen, 5. Veel meer dan voorheen
*** Standaarddeviatie

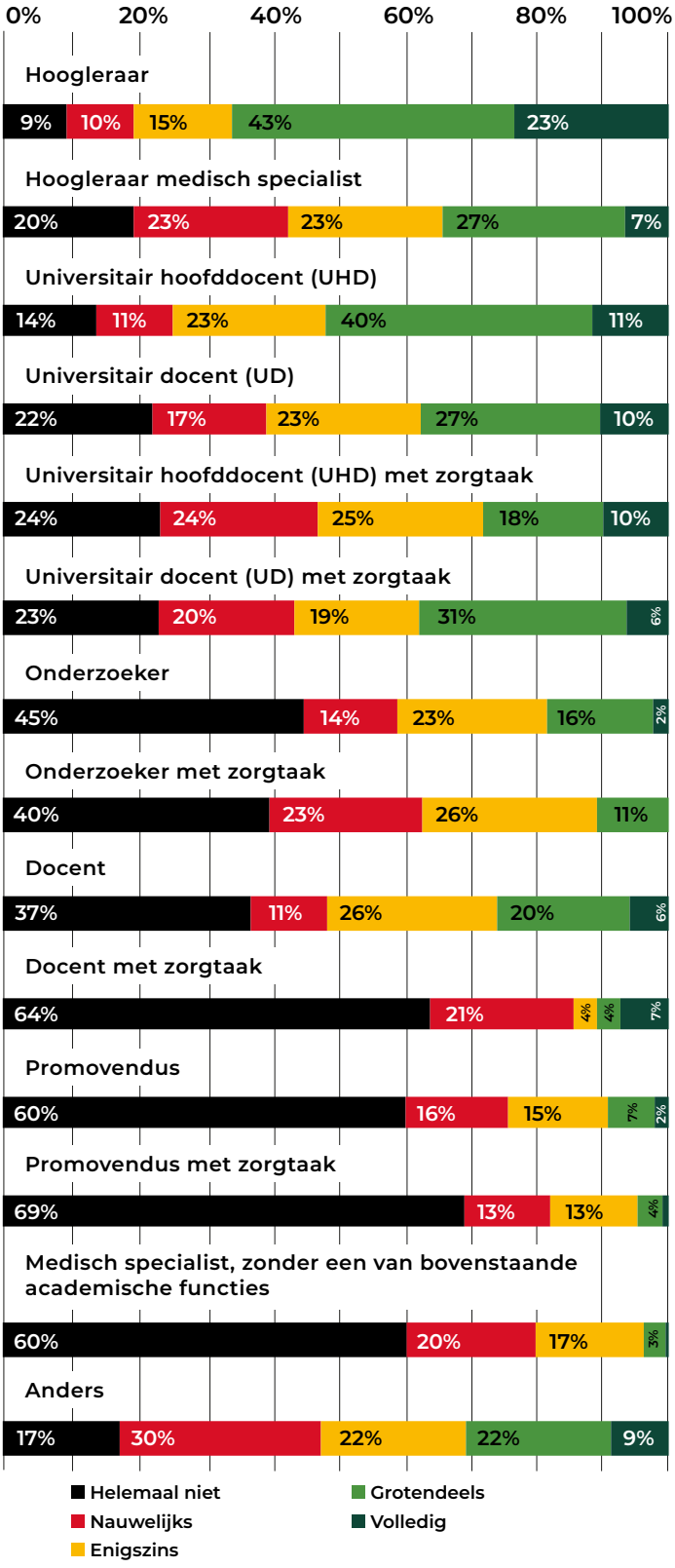
Tabel 52. **Kansen die medewerkers verwachten als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, naar nationaliteit (N=6.528-6.659).**

	1		2		3		4		5	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Nederlands	3,4**	0,7	**2,7**	0,8	3,5	0,8	**3,6**	0,8	**3,1**	0,7
Nationaliteit binnen Europese Unie	**3,5**	0,8	2,7	0,9	**3,6**	0,9	3,6	0,9	3,0	0,9
Buiten Europese Unie (EU)	**3,6**	0,9	2,5	1,0	**3,7**	0,9	**3,7**	0,9	2,9	1,0
Totaal	**3,4**	**0,8**	**2,7**	**0,9**	**3,5**	**0,8**	**3,6**	**0,8**	**3,1**	**0,8**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Veel minder dan voorheen, 2. Minder dan voorheen, 3. In dezelfde mate, 4. Meer dan voorheen, 5. Veel meer dan voorheen
*** Standaarddeviatie

B2.2 Tabellen en grafieken uitsplitsingen umc's

Specifiek voor de umc's hebben we een onderscheid gemaakt in respondenten die – naast hun academische functie – ook een zorgtaak hebben of niet. Voor een aantal uitsplitsingen in de hoofdtekst naar functie, en naar instellingstype, geven we hieronder de grafieken en tabellen weer mét de uitsplitsing naar zorgtaak en geen zorgtaak.



Figuur 21. **Bekendheid met programma Erkennen & Waarderen, vóór deze vragenlijst, naar functiegroep met en zonder zorgtaak (N=1.939).**

Tabel 53. **Bekendheid met ambities van programma Erkennen & Waarderen, naar functiegroep, met en zonder zorgtaak (N=2.080-2.084).**

	Loopbaan-paden diversifiëren en dynamiseren		Balans tussen individu en collectief bereiken		Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)		Alle aspecten van Open Science stimuleren		Leiderschap (in de academie) stimuleren	
	*gemiddelde**	*sd***	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	**3,4****	1,2	**3,5**	1,2	**3,8**	1,2	**3,9**	1,1	**3,5**	1,2
Hoogleraar medisch specialist	**2,7**	1,2	**2,8**	1,3	**3,2**	1,3	**3,4**	1,3	**3,1**	1,2
Universitair hoofddocent (UHD)	**2,9**	1,2	**3,2**	1,2	**3,4**	1,2	**3,6**	1,2	**3,2**	1,2
Universitair docent (UD)	**2,5**	1,3	**2,7**	1,4	**3,0**	1,4	**3,2**	1,3	**2,7**	1,3
Universitair hoofddocent (UHD) met zorgtaak	**2,5**	1,2	**2,6**	1,3	**2,9**	1,3	**3,1**	1,3	**2,8**	1,3
Universitair docent (UD) met zorgtaak	**2,4**	1,2	**2,6**	1,3	**2,9**	1,3	**3,0**	1,3	**2,9**	1,2
Onderzoeker	2,0	1,1	2,2	1,3	2,5	1,3	2,9	1,4	2,2	1,1
Onderzoeker met zorgtaak	2,1	1,1	2,2	1,1	2,6	1,2	2,9	1,3	2,5	1,1
Docent	2,1	1,2	2,4	1,2	2,3	1,2	2,4	1,4	2,4	1,2
Docent met zorgtaak	1,7	1,1	1,8	1,2	2,2	1,3	2,2	1,3	2,2	1,2
Promovendus	1,7	0,9	1,8	1,1	2,3	1,4	2,5	1,4	1,9	1,1
Promovendus met zorgtaak	1,6	1,0	1,6	1,0	2,0	1,3	2,1	1,3	1,8	1,1
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	1,6	0,8	1,8	0,9	2,0	1,1	2,1	1,2	2,1	1,1
Anders	**2,4**	1,2	**2,4**	1,3	**2,9**	1,4	**3,0**	1,3	**2,7**	1,3
Totaal	**2,2**	**1,2**	**2,4**	**1,3**	**2,7**	**1,4**	**2,9**	**1,4**	**2,5**	**1,3**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet, 2. Nauwelijks, 3. Enigszins, 4. Grotendeels, 5. Volledig
*** Standaarddeviatie

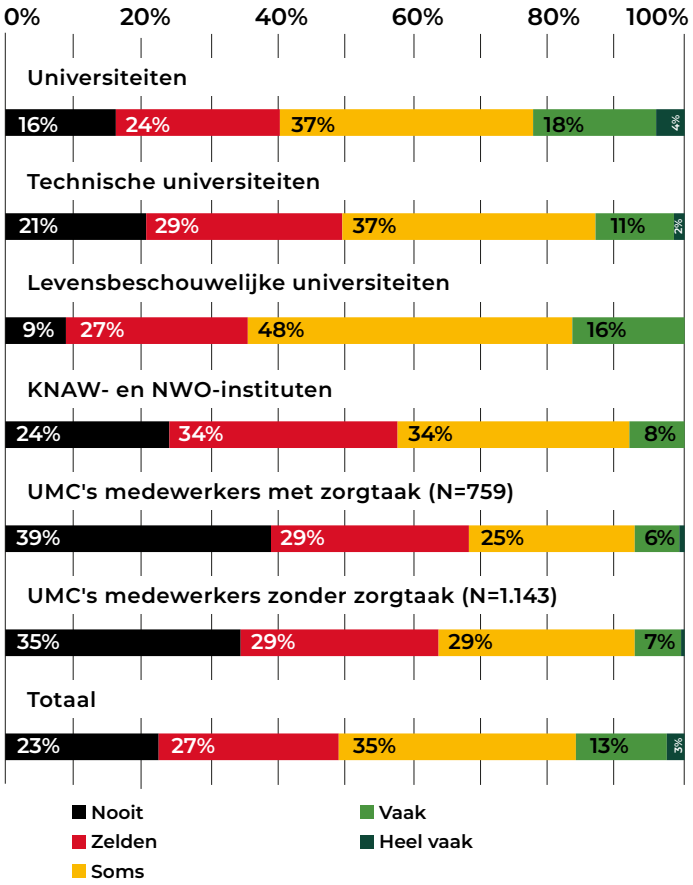
Tabel 54. **In hoeverre sta je achter de ambities van het programma Erkennen & Waarderen? Naar functiegroep, met en zonder zorgtaak (N=2.032-2.066).**

	Loopbaan-paden diversifiëren en dynamiseren		Balans tussen individu en collectief bereiken		Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)		Alle aspecten van Open Science stimuleren		Leiderschap (in de academie) stimuleren	
	*gemiddelde**	*sd***	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	4,3**	1,0	**4,4**	0,9	4,4	0,9	4,0	1,1	**4,4**	0,8
Hoogleraar medisch specialist	4,3	0,8	4,3	0,8	4,4	0,8	4,1	0,9	**4,4**	0,8
Universitair hoofddocent (UHD)	4,3	1,0	4,2	1,0	4,5	0,8	4,1	0,9	4,3	0,9
Universitair docent (UD)	**4,5**	0,7	**4,4**	0,7	**4,6**	0,6	4,3	0,8	**4,4**	0,7
Universitair hoofddocent (UHD) met zorgtaak	4,3	0,8	4,3	0,8	4,3	0,8	4,2	0,9	4,3	0,8
Universitair docent (UD) met zorgtaak	4,2	0,9	4,2	0,8	4,5	0,7	4,1	0,8	4,2	0,8
Onderzoeker	**4,6**	0,6	**4,5**	0,7	**4,6**	0,6	**4,4**	0,7	4,4	0,7
Onderzoeker met zorgtaak	4,4	0,8	4,3	0,9	**4,6**	0,6	4,2	0,9	4,1	0,8
Docent	4,7	0,5	**4,4**	0,7	**4,8**	0,4	**4,4**	0,8	4,3	0,8
Docent met zorgtaak	4,6	0,6	**4,4**	0,7	**4,6**	0,5	**4,3**	0,7	4,3	0,7
Promovendus	4,5	0,7	4,3	0,7	**4,7**	0,5	**4,5**	0,7	4,4	0,7
Promovendus met zorgtaak	4,4	0,6	4,3	0,7	**4,7**	0,5	**4,4**	0,6	**4,4**	0,6
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	4,5	0,7	**4,4**	0,8	4,5	0,8	**4,3**	0,8	4,3	0,8
Anders	4,4	0,8	4,2	1,0	4,5	0,9	4,1	0,9	**4,5**	0,6
Totaal	**4,4**	**0,8**	**4,3**	**0,8**	**4,6**	**0,7**	**4,3**	**0,8**	**4,4**	**0,8**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt

** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens

*** Standaarddeviatie

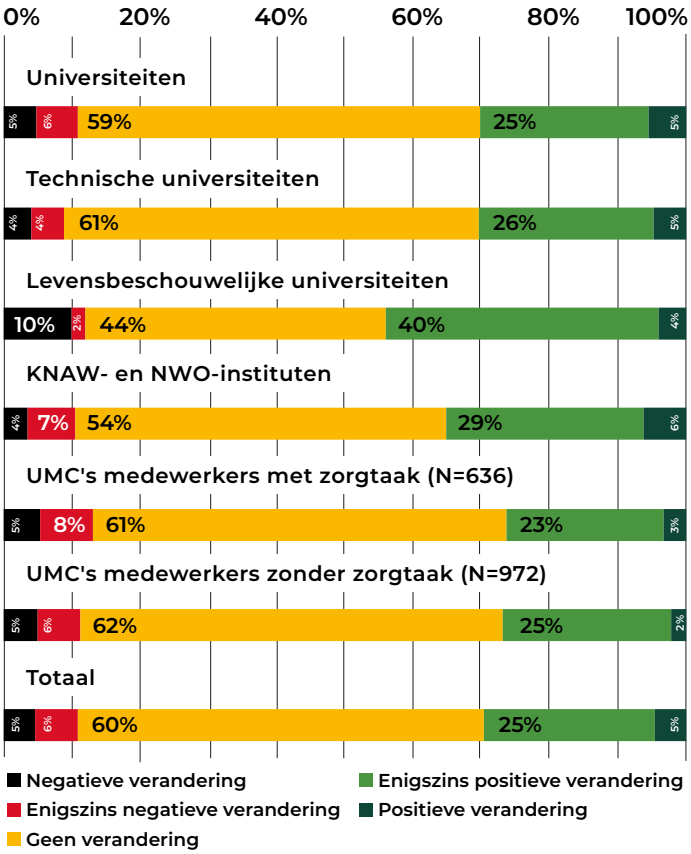


Figuur 22. **Er wordt vanuit mijn instelling gecommuniceerd over het programma Erkennen & Waarderen (N=7.152).**

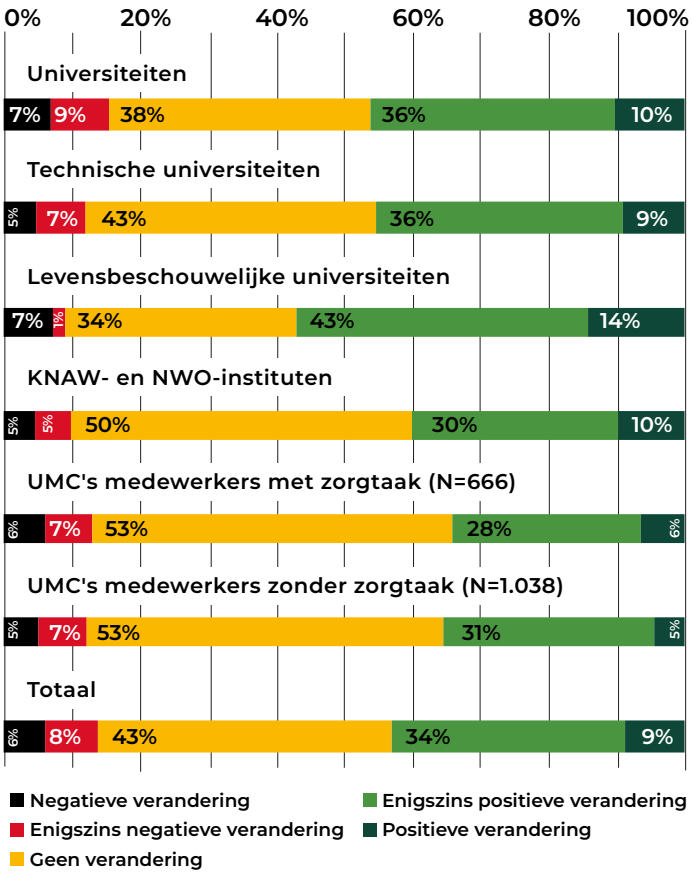
Tabel 55. **Communicatie over het programma Erkennen & Waarderen, naar functiegroep, met en zonder zorgtaak (N=1.896-2.082).**

	Ik praat met mijn collega's over het Erkennen & Waarderen programma.		Er wordt vanuit mijn instelling gecommuniceerd over het Erkennen & Waarderen programma.	
	*gemiddelde**	*sd***	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	**2,8****	1,1	**2,8**	0,9
Hoogleraar medisch specialist	**2,3**	1,2	**2,5**	1,0
Universitair hoofddocent (UHD)	**2,5**	1,1	**2,5**	1,0
Universitair docent (UD)	**2,1**	1,1	**2,1**	0,9
Universitair hoofddocent (UHD) met zorgtaak	**2,2**	1,4	**2,3**	1,1
Universitair docent (UD) met zorgtaak	**2,0**	1,1	**2,3**	1,0
Onderzoeker	1,8	1,2	1,8	0,9
Onderzoeker met zorgtaak	1,6	1,0	2,0	0,8
Docent	1,8	1,3	2,1	1,2
Docent met zorgtaak	1,5	1,2	1,8	1,2
Promovendus	1,4	1,0	1,6	0,9
Promovendus met zorgtaak	1,4	1,0	1,7	1,0
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	1,4	0,9	1,7	0,9
Anders	**2,3**	1,1	**2,6**	1,0
Totaal	**1,9**	**1,2**	**2,1**	**1,0**

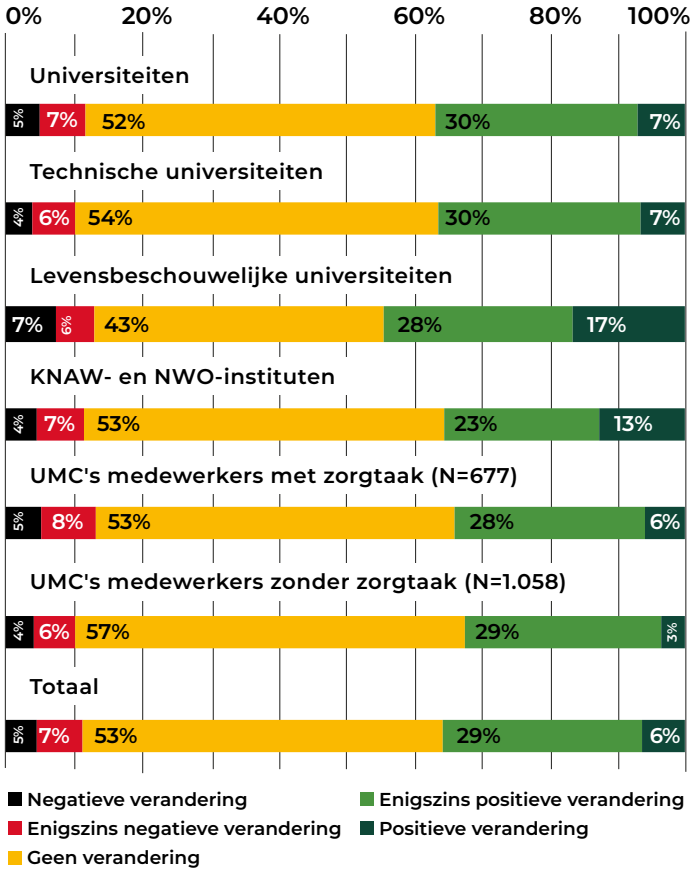
* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Nooit, 2. Zelden, 3. Soms, 4. Vaak, 5. Heel vaak
*** Standaarddeviatie



Figuur 23. **Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen op systeem, naar instellingscategorie, met en zonder zorgtaak (N=5.965).**



Figuur 24. **Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen op beleid, naar instellingscategorie, met en zonder zorgtaak (N=6.335).**



Figuur 25. **Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen op cultuur, naar instellingscategorie, met en zonder zorgtaak (N=6.409).**

Hieronder geven we de stellingen weer. De cijfers in de daaropvolgende tabellen corresponderen met de stellingen.
“Ik maak mij zorgen dat…

1. …overstappen naar een andere wetenschappelijke instelling binnen Nederland belemmerd wordt door mijn profiel/gekozen accenten.
2. …overstappen naar een andere wetenschappelijke instelling buiten Nederland belemmerd wordt door mijn profiel/gekozen accenten.
3. …er minder erkenning en waardering is voor de samenstelling van mijn profiel (op basis van de domeinen onderzoek, onderwijs, impact, leiderschap patiëntenzorg) dan voor andere samenstellingen van profielen.
4. …de kwaliteit van onderwijs en/of onderzoek afneemt.
5. …het Erkennen & Waarderen programma er aan bijdraagt dat ik een schaap met vijf poten moet zijn.
6. …het niet lukt om de ambities van het programma Erkennen & Waarderen in de praktijk te brengen.

Tabel 56. **Zorgen die medewerkers hebben als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, “Ik maak mij zorgen dat…”, naar functiegroep, met en zonder zorgtaak (N=1.604-1.953).**

	1		2		3		4		5		6	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	2,4**	1,1	2,4	1,1	2,5	1,1	3,0	1,3	**3,0**	1,2	3,4	1,0
Hoogleraar medisch specialist	2,4	1,1	2,3	1,0	2,5	1,0	**3,0**	1,1	2,9	1,0	3,3	1,0
Universitair hoofddocent (UHD)	2,5	1,1	2,4	1,0	2,9	1,2	**3,2**	1,2	**3,2**	1,1	**3,5**	1,0
Universitair docent (UD)	**3,0**	1,2	**2,8**	1,2	**3,3**	1,1	**3,0**	1,2	**3,2**	1,2	**3,6**	1,0
Universitair hoofddocent (UHD) met zorgtaak	**2,7**	1,1	**2,6**	1,0	**3,1**	1,1	**3,1**	1,1	**3,1**	1,2	**3,4**	1,0
Universitair docent (UD) met zorgtaak	**2,7**	1,1	**2,5**	1,0	**3,2**	1,2	**3,3**	1,1	**3,1**	1,1	**3,6**	1,0
Onderzoeker	**2,9**	1,2	**2,6**	1,1	3,2	1,1	**3,0**	1,2	**3,1**	1,1	3,5	1,0
Onderzoeker met zorgtaak	**2,8**	1,0	2,4	0,9	3,0	1,1	**3,0**	1,1	**3,3**	1,1	3,6	1,0
Docent	2,6	1,2	**2,8**	1,2	**3,7**	1,2	**3,1**	1,4	**3,2**	1,2	**3,7**	1,0
Docent met zorgtaak	3,0	1,2	2,5	0,9	**3,8**	0,8	**3,3**	1,2	3,0	1,0	**3,5**	0,7
Promovendus	2,4	1,0	2,4	1,0	2,8	1,1	2,8	1,1	2,7	1,0	3,2	1,1
Promovendus met zorgtaak	2,4	0,9	2,3	0,9	2,6	1,1	2,9	1,0	2,8	1,0	3,1	1,0
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	**2,8**	1,1	**2,7**	1,0	**3,4**	1,0	2,9	1,0	**3,0**	1,1	**3,6**	1,0
Anders	**2,8**	1,5	**2,6**	1,2	2,9	1,4	2,8	1,3	**3,5**	1,2	3,4	1,1
Totaal	**2,6**	**1,1**	**2,5**	**1,1**	**3,0**	**1,1**	**3,0**	**1,1**	**3,0**	**1,1**	**3,4**	**1,0**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens, 2. Niet mee eens, 3. Neutraal, 4. Mee eens, 5. Helemaal mee eens
*** Standaarddeviatie

Hieronder geven we de stellingen nogmaals weer. De cijfers in de daaropvolgende tabellen corresponderen met de stellingen. “Door de implementatie van het Erkennen & Waarderen programma verwacht ik… [veel minder dan voorheen – veel meer dan voorheen]”

1. …werkplezier te ervaren.
2. …frustratie en ergernis te ervaren in mijn werk.
3. Dat ik fundamentele keuzes kan maken die passen bij mijn voorkeuren, talenten en levensfase.
4. Dat bredere aspecten van kwaliteit in mijn werk worden gewaardeerd.
5. …werkdruk te ervaren.

Stellingen 2 en 5 zijn van een andere orde dan stellingen 1, 3 en 4; een bevestigend antwoord betekent dat men méér frustratie en/ of werkdruk ervaart.

Tabel 57. **Kansen die medewerkers verwachten als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, “Door de implementatie van het Erkennen & Waarderen programma verwacht ik… [veel minder dan voorheen – veel meer dan voorheen]”, naar functiegroep (N=1.713-1.735).**

	1		2		3		4		5	
	*gemiddelde**	*sd****	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*	*gemiddelde*	*sd*
Hoogleraar	3,2**	0,8	**2,9**	0,9	3,3	0,8	3,4	0,8	**3,2**	0,7
Hoogleraar medisch specialist	3,3	0,7	**2,8**	0,8	3,3	0,7	3,5	0,8	3,0	0,7
Universitair hoofddocent (UHD)	3,3	0,8	**2,8**	0,8	3,4	0,8	3,5	0,8	**3,2**	0,6
Universitair docent (UD)	3,4	0,7	2,6	0,8	3,5	0,8	3,7	0,7	**3,1**	0,8
Universitair hoofddocent (UHD) met zorgtaak	3,4	0,7	**2,8**	0,8	3,5	0,7	3,6	0,8	**3,2**	0,7
Universitair docent (UD) met zorgtaak	3,3	0,9	**2,7**	0,8	3,3	0,9	3,5	1,0	**3,1**	0,8
Onderzoeker	**3,5**	0,6	2,7	0,8	**3,7**	0,7	**3,8**	0,7	3,0	0,7
Onderzoeker met zorgtaak	**3,5**	0,6	2,6	0,6	3,4	0,9	**3,6**	0,8	3,0	0,6
Docent	**3,5**	0,5	2,7	0,6	**3,7**	0,7	**3,7**	0,6	**3,1**	0,8
Docent met zorgtaak	**3,5**	0,5	**2,7**	0,6	**3,6**	0,6	**3,8**	0,6	2,9	0,5
Promovendus	**3,6**	0,5	2,5	0,7	**3,8**	0,7	**3,8**	0,6	2,9	0,7
Promovendus met zorgtaak	**3,6**	0,6	2,6	0,7	**3,7**	0,6	**3,7**	0,6	**3,1**	0,7
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	**3,6**	0,6	2,6	0,7	**3,6**	0,7	**3,7**	0,7	2,9	0,6
Anders	**3,6**	0,5	2,6	0,7	3,5	0,6	**3,7**	0,6	3,0	0,5
Totaal	**3,4**	**0,7**	**2,7**	**0,8**	**3,5**	**0,7**	**3,7**	**0,7**	**3,0**	**0,7**

* Cijfers boven gemiddelde vet gedrukt
** Antwoordcategorieën 1. Veel minder dan voorheen, 2. Minder dan voorheen, 3. In dezelfde mate, 4. Meer dan voorheen, 5. Veel meer dan voorheen
*** Standaarddeviatie

BIJLAGE 3.

Vragenlijst Erkennen & Waarderen Cultuurbarometer

Introductie

Beste wetenschapper,

In jouw instelling wordt gewerkt aan een cultuurverandering, in lijn met landelijke ontwikkelingen rondom het programma Erkennen & Waarderen. Met het programma Erkennen & Waarderen werken Nederlandse universiteiten, universitair medische centra, onderzoeksinstellingen en wetenschapsfinanciers toe naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappelijk werk, waarbij ieders talent telt.

Nu we een periode bezig zijn, willen we graag weten in welke mate jij als wetenschapper de ambitie van het programma Erkennen & Waarderen herkent en ervaart. Daarom voeren we deze Erkennen & Waarderen Cultuurbarometer uit.

Meer informatie over het Erkennen & Waarderen programma en de Cultuurbarometer vind je hier.

Jouw mening is van groot belang om een representatief beeld te schetsen van de manier waarop wetenschappelijke instellingen hun medewerkers erkennen en waarderen. We stellen het daarom zeer op prijs dat je mee wilt werken aan dit onderzoek!

Vul deze vragenlijst in over de instelling waar je het grootste deel van je tijd werkzaam bent.[5] Het invullen van de enquête kost 10-15 minuten van je tijd. Tussentijds opslaan van de vragenlijst is mogelijk, maar raden wij niet aan. Als je de vragenlijst afsluit en in dezelfde browser opent, start de vragenlijst weer waar je gestopt bent. Dit is wel afhankelijk van cookies in de browser; we raden dus aan om de vragenlijst in één keer af te ronden. Voor vragen kun je contact opnemen met: ***EWcultuurbarometer@berenschot.nl***.

Stukje onder 'meer info':

Nederlandse universiteiten, universitair medische centra, onderzoeksinstellingen en wetenschapsfinanciers zijn in 2020 met het Erkennen & Waarderen programma gestart. Gezamenlijk willen zij het werk van wetenschappers – in de breedste zin van het woord – breder erkennen en waarderen door meer oog te hebben voor de diverse bijdragen van eenieder op de verschillende domeinen (onderzoek, onderwijs, impact, leiderschap en patiëntenzorg) waarbinnen wetenschappers werkzaam zijn, en voor team en samenwerking. Veel wetenschappers ervaren namelijk een te eenzijdige nadruk op kwantitatieve (individuele) onderzoeksprestaties, waardoor werkzaamheden in andere domeinen regelmatig onvoldoende aandacht krijgen.

Deze Erkennen & Waarderen Cultuurbarometer heeft tot doel om tweemaal gedurende de looptijd van 2022-2026 te peilen wat de stand van zaken is rondom het anders erkennen en waarderen van wetenschappelijk werk binnen de instellingen. De barometer wordt in opdracht van het landelijke programma Erkennen & Waarderen uitgevoerd door onafhankelijk onderzoeksbureau Berenschot. De data blijven in het bezit van Berenschot en worden niet gedeeld met de opdrachtgever of instellingen. Er wordt een overkoepelende sectorrapportage opgesteld en per instelling een instellingsrapportage. Individuele antwoorden zijn niet te herleiden tot personen.

Meer informatie over het Erkennen & Waarderen programma vind je in de position paper ***Ruimte voor ieders talent***.

Informed consent

Je gegevens worden vertrouwelijk behandeld. De data worden opgeslagen in een beveiligde omgeving. Lees in ons privacy document meer over de manier waarop wij met je gegevens omgaan. Je bent niet verplicht om alle vragen in de vragenlijst in te vullen, maar uiteraard is een zo volledig mogelijke respons van groot belang voor het onderzoek. De geaggregeerde resultaten van de enquête worden gepresenteerd in een rapport dat open access wordt gepubliceerd. Wij bieden tevens via instellingsrapportages inzicht in de resultaten per instelling, afgezet tegen het gemiddelde. Wij rapporteren niet over groepen van minder dan tien respondenten, zodat data niet herleidbaar zijn tot individuele personen.

5 Mocht je bij twee instellingen werkzaam zijn voor precies de helft van de tijd, dan kun je kiezen voor welke instelling je de vragenlijst invult, of de vragenlijst twee keer, voor beide instellingen, invullen.

Heb je ons privacy document gelezen en ga je akkoord met deelname aan deze enquête?

- Ja
- Nee [einde enquête]

Erkennen & Waarderen

De verandering die beoogd wordt met het Erkennen & Waarderen programma kan als volgt worden omschreven:

"We streven naar een gezonde en inspirerende omgeving voor onze wetenschappelijke medewerkers. Een omgeving waarin alle talenten gewaardeerd worden: onderwijs, onderzoek, impact, patiëntenzorg en goed leiderschap."

In onderstaand blok vragen we je naar je bekendheid met het Erkennen & Waarderen programma en wat je daarvan merkt binnen je instelling.

1. Was je – vóórdat je de informatie in deze vragenlijst hebt gelezen – op de hoogte van het landelijke Erkennen & Waarderen programma van universiteiten, umc's, onderzoeksinstituten, wetenschapsfinanciers en de KNAW dat gaat over het breder erkennen en waarderen van wetenschappers?

<< één antwoord mogelijk>>

- Helemaal niet
- Nauwelijks
- Enigszins
- Grotendeels
- Volledig

2. De ambities van het Erkennen & Waarderen programma staan hieronder opgesomd, zoals benoemd in de position paper ***Ruimte voor ieders talent***. Was je – vóór deze vragenlijst – op de hoogte van deze ambities?

[1 – Helemaal niet – 5 – Volledig]

Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren	
Balans tussen individu en collectief bereiken	
Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)	
Alle aspecten van Open Science stimuleren	
Leiderschap (in de academie) stimuleren	

We beschrijven hieronder kort de ambities van het Erkennen & Waarderen programma.

- **Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren**
  We maken een grotere diversiteit van carrièrepaden en profielen voor wetenschappers (in de breedste zin van het woord) mogelijk.
- **Balans tussen individu en collectief bereiken**
  We beoordelen de inzet van wetenschappers zowel op hun individuele als op hun teamprestaties.
- **Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)**
  We leggen in de beoordeling van de inzet van wetenschappers de nadruk sterker op kwaliteit, inhoud en creativiteit.
- **Alle aspecten van Open Science stimuleren (incl.)**
  informatiebolletje met link naar brede definitie Open Science (zie kopje Open Science verderop in deze vragenlijst)]. We stimuleren dat wetenschappers werken volgens de principes van Open Science.
- **Leiderschap (in de academie) stimuleren**
  We stimuleren goed leiderschap op alle niveaus.

3. In hoeverre sta je achter de hierboven genoemde ambities van het Erkennen & Waarderen programma?

[1) helemaal niet mee eens – 5) helemaal mee eens; 6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

Ik sta achter de ambitie...

Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren	
Balans tussen individu en collectief bereiken	
Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)	
Alle aspecten van Open Science stimuleren	
Leiderschap (in de academie) stimuleren	

4. De volgende vragen gaan over de mate waarin Erkennen & Waarderen besproken wordt in jouw instelling. In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing?

[nooit - zelden - soms - vaak - heel vaak; 6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

Ik praat met mijn collega's over het Erkennen & Waarderen programma.	
Er wordt vanuit mijn instelling gecommuniceerd over het Erkennen & Waarderen programma.	

5. De volgende vragen gaan over de mate waarin je veranderingen ervaart die te maken hebben met het Erkennen & Waarderen programma binnen je eigen instelling. In hoeverre ervaar je de volgende veranderingen?

[1 - Negatieve verandering, 2 - Enigszins negatieve verandering, 3 – Geen verandering, 4 – Enigszins positieve verandering, 5 – Positieve verandering; 6 - Weet ik niet, 7 – Niet van toepassing]

Ik zie over de afgelopen drie jaar verandering optreden door Erkennen & Waarderen in…

Systeem (zoals organisatiestructuur, samenstelling commissies)	
Beleid (zoals loopbaanbeleid, beoordelingsbeleid, jaargesprekken, werving en selectie, strategie)	
Cultuur (zoals manier van samenwerking, ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, omgang met collega's en leidinggevende)	

6. In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing?

[1- helemaal niet tot 5- volledig van toepassing].

Over het algemeen voel ik mij erkend voor het werk dat ik doe	
Over het algemeen voel ik mij gewaardeerd voor het werk dat ik doe	

7. Kun je bovenstaande antwoorden toelichten over de mate waarin je je erkend en gewaardeerd voelt en/of over de veranderingen die je ervaart?

Ervaringen met Erkennen & Waarderen

In de volgende onderdelen vragen we je naar specifieke onderdelen van het Erkennen & Waarderen programma en hoe je deze al dan niet terugziet in jouw instelling.

Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren

In de position paper wordt het diversifiëren en dynamiseren van loopbaanpaden als een van de ambities genoemd. We maken een grotere diversiteit van mogelijke carrièrepaden en profielen mogelijk door een grotere diversiteit in competenties en talenten te erkennen en te waarderen. Daarom schakelen we om naar een systeem waarin wetenschappers zich kunnen profileren op een of meerdere domeinen (diversificatie). Daarbij kan dit profiel gedurende een loopbaan variëren (dynamisering) en kunnen ook competenties die buiten de academie zijn opgedaan als meerwaarde worden beschouwd. De domeinen die worden onderscheiden, zijn onderzoek, onderwijs, impact, patiëntenzorg en leiderschap. De verwevenheid van onderwijs en onderzoek vraagt van wetenschappers wel dat ze voldoende competenties hebben in ten minste deze twee domeinen. Binnen een team, afdeling of faculteit worden de verschillende profielen en achtergronden tot een samenhangend geheel gevormd.

De volgende vragen gaan over de inrichting van loopbaanpaden binnen jouw instelling.

8. In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?

[1 – Helemaal niet mee eens – 5 – Helemaal mee eens; 6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

Bij het maken van afspraken over mijn werkzaamheden wordt rekening gehouden met waar mijn ambities liggen.	
Bij het maken van afspraken over mijn werkzaamheden ervaar ik een goede balans tussen aandacht voor mijn talenten en aandacht voor de behoeften van de instelling.	
Ik heb het gevoel dat ik mij verder kan ontwikkelen in het soort werk dat het beste bij mij past.	
In mijn functie vind ik het haalbaar om de verschillende domeinen (onderwijs, onderzoek, impact, patiëntenzorg, leiderschap) in mijn werk te combineren.	
Ik ervaar dat ik op alle verschillende domeinen in mijn werkzaamheden goed moet zijn.	
Ik heb de indruk dat verschillende domeinen in mijn instelling evenveel waardering krijgen.	

Ontwikkeling

In de position paper ***Ruimte voor ieders talent*** wordt beschreven dat de nadruk meer komt te liggen op ontwikkeling: Focus op kwaliteit. In de beoordeling van wetenschappers komt de nadruk minder te liggen op kwantitatieve resultaten (zoals aantal publicaties), en sterker op kwaliteit, inhoud, wetenschappelijke integriteit, creativiteit, bijdrage aan wetenschap en/of maatschappij, en erkenning van het specifieke profiel van een wetenschapper en domein(en) waarbinnen een wetenschapper actief is. We verwachten dat dit ruimte geeft aan diversificatie en dynamisering van loopbaanpaden, en dat het de ervaren werkdruk verlaagt.

De volgende vragen gaan over de wijze waarop jouw instelling omgaat met je functioneren, je ontwikkeling en het maken van een loopbaanstap.

9. In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?

[1 – Helemaal niet mee eens – 5 – Helemaal mee eens; 6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

In het bespreken van mijn werk is de kwaliteit van mijn werk belangrijker dan de kwantiteit.	
In mijn werk worden ook andere, innovatievere en creatieve, vormen van output erkend en gewaardeerd, naast bijvoorbeeld publicaties.	
De maatschappelijke relevantie van mijn werk wordt gewaardeerd.	
De focus ligt in mijn instelling op ontwikkeling (in plaats van beoordeling).	
Ik vertrouw er op dat mijn leidinggevende mijn talenten en ambities op waarde kan schatten.	

10. Op welke domeinen is het in jouw instelling belangrijk om activiteiten uit te voeren, om een volgende stap in je loopbaan te kunnen zetten? Het gaat hierbij om de huidige situatie.

[1 Helemaal niet belangrijk – 5 Heel belangrijk; 6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

- Onderwijs
- Onderzoek
- Leiderschap
- Impact
- Patiëntenzorg
- Team spirit
- Open science
- Open education
- Anders, namelijk...

11. Hoe belangrijk vind je dat werk op de volgende domeinen zou moeten zijn om de volgende stap in je loopbaan binnen jouw instelling te kunnen zetten?

[1 Helemaal niet belangrijk – 5 Heel belangrijk; 6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

- Onderwijs
- Onderzoek
- Leiderschap
- Impact
- Patiëntenzorg
- Team spirit
- Open science
- Open education
- Anders, namelijk...

Balans tussen individu en collectief

Dit onderdeel gaat over een goede balans tussen individu en collectief bereiken. De position paper zegt hierover het volgende: We zorgen ervoor dat wetenschappers niet alleen op hun individuele prestaties worden beoordeeld, maar ook op de bijdrage die ze vanuit hun eigen expertise en competenties leveren. Om ook binnen onderzoeksgroepen samenwerking te bevorderen, creëren we meer mogelijkheden om teams of consortia van wetenschappers te erkennen voor hun gezamenlijke werk. Er is immers diversiteit aan talenten en vaardigheden nodig om een goed team te smeden. Dit zal ook een veiligere en inclusievere werkcultuur bevorderen waarmee tevens in de complexiteit en interdisciplinariteit van de huidige wetenschappelijke en maatschappelijke problematiek wordt voorzien. Uiteindelijk zoeken we naar meer balans tussen enerzijds aanmoediging van samenwerking binnen en over de domeinen en disciplines heen, en anderzijds een sterke disciplinaire basis. Het sleutelwoord is diversificatie: er is plek voor en behoefte aan een grotere variëteit aan talenten in de academie.

12. In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?

[1 – Helemaal niet mee eens – 5 – Helemaal mee eens; 6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

Ieders bijdrage aan succes wordt in ons team erkend.	
In mijn team is de gezamenlijke prestatie belangrijker dan individuele prestaties.	
Teamdoelstellingen en ieders bijdrage daaraan zijn onderwerp van gesprek in mijn team.	
Met mijn werk draag ik bij aan de doelstellingen van mijn team en de instelling.	
Ik vind het stimulerend om samen te kunnen werken met collega's die andere vaardigheden hebben dan ik.	
In mijn team is het normaal om elkaar feedback te geven.	

Open Science

Over Open Science meldt de position paper Ruimte voor ieders talent het volgende: Open science stimuleren. Meer ruimte voor Open Science vraagt specifieke aandacht. Deze nieuwe benadering van wetenschap geeft anderen, naast de wetenschapper zelf, de gelegenheid om mee te werken en bij te dragen aan, en gebruik te maken van het wetenschappelijk proces. Dit betekent bijvoorbeeld dat wetenschappers de resultaten van wetenschappelijk onderzoek breder delen met de samenleving, dat ze onderzoeksresultaten toegankelijk maken en dat ze de samenleving bij het onderzoek kunnen betrekken (bijvoorbeeld citizen science). Open science en de modernisering van het systeem van erkennen en waarderen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het vraagt tijd en aandacht van de wetenschappers die niet automatisch terug te voeren zijn naar traditionele wetenschappelijke output zoals publicaties, maar die wel een grote impact kunnen hebben op de samenleving en wetenschap (bijvoorbeeld het delen van onderzoeksdata).

We belichten in dit onderzoek enkele aspecten van Open Science, maar zijn ons bewust dat Open Science meer behelst dan (bijvoorbeeld) open access publiceren. We verwijzen voor een uitgebreidere definitie naar de uitgangspunten van de ***UNESCO Recommendation on Open Science***, samengevat: "For the purpose of this Recommendation, Open Science is defined as an inclusive construct that combines various movements and practices aiming to make multilingual scientific knowledge openly available, accessible and reusable for everyone, to increase scientific collaborations and sharing of information for the benefits of science and society, and to open the processes of scientific knowledge creation, evaluation and communication to societal actors beyond the traditional scientific community. It comprises all scientific disciplines and aspects of scholarly practices, including basic and applied sciences, natural and social sciences and the humanities, and it builds on the following key pillars: open scientific knowledge, Open Science infrastructures, science communication, open engagement of societal actors and open dialogue with other knowledge systems."

13. In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?

[1 – Helemaal niet mee eens – 5 – Helemaal mee eens;
6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

Ik word gestimuleerd om het voor het onderwijs ontwikkelde leermateriaal te delen.	
Ik word gestimuleerd om mijn onderzoeksresultaten te delen door open access te publiceren.	
Ik word gestimuleerd om mijn data beschikbaar te stellen voor hergebruik.	
Ik word gestimuleerd om stakeholders en/of het brede publiek te betrekken bij mijn onderwijs en onderzoek.	
Ik word gestimuleerd om mijn onderwijs en onderzoek te delen met het brede publiek door wetenschapscommunicatie.	

Leiderschap

Leiderschap is van groot belang om een cultuurverandering te bewerkstelligen. In de position paper Ruimte voor ieders talent wordt dat als volgt beschreven. Leiderschap stimuleren. Er komt op alle niveaus, van jonge tot gevestigde wetenschapper, aandacht voor goed leiderschap. Dat geldt niet alleen voor wetenschappers met een bestuurlijke of managementrol, zoals onderwijscoördinatoren, afdelingshoofden en decanen, maar ook voor (beginnende) wetenschappers die academische teams begeleiden.

14. In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?

[1 – Helemaal niet mee eens – 5 – Helemaal mee eens;
6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

Er is in mijn instelling voldoende aandacht voor leiderschapsontwikkeling.	
Leidinggevenden krijgen voldoende tijd voor het uitoefenen van hun leidinggevende taken.	
Persoonlijk leiderschap tonen wordt gestimuleerd in onze instelling. (Denk hierbij aan verantwoordelijkheid geven en nemen, eigen initiatief tonen, zelfreflectie)	
Mijn leidinggevende heeft aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers.	
Het oppakken van andere taken die waardevol zijn voor de instelling wordt gewaardeerd, zoals deelname aan commissies, participeren in de medezeggenschap, of het organiseren van sociale activiteiten.	
Mijn leidinggevende heeft aandacht voor samenwerking in het team.	

Zorgen en kansen

De volgende vragen gaan over mogelijke zorgen en kansen die jij ziet bij het Erkennen & Waarderen programma.

In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?

[1 Helemaal niet mee eens – 5 Helemaal mee eens;
6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

15. Ik maak mij zorgen dat...

...overstappen naar een andere wetenschappelijke instelling binnen Nederland belemmerd wordt door mijn profiel/gekozen accenten.	
...overstappen naar een andere wetenschappelijke instelling buiten Nederland belemmerd wordt door mijn profiel/gekozen accenten.	
...er minder erkenning en waardering is voor de samenstelling van mijn profiel (op basis van de domeinen onderzoek, onderwijs, impact, leiderschap patiëntenzorg) dan voor andere samenstellingen van profielen.	
...de kwaliteit van onderwijs en/of onderzoek afneemt.	
...het Erkennen & Waarderen programma er aan bijdraagt dat ik een schaap met vijf poten moet zijn.	
...het niet lukt om de ambities van het programma Erkennen & Waarderen in de praktijk te brengen.	

16. In hoeverre verwacht je dat de volgende veranderingen zullen optreden als gevolg van het Erkennen & Waarderen programma?

[1 Veel minder dan voorheen, 2 Minder dan voorheen,
3 In dezelfde mate, 4 Meer dan voorheen, 5 Veel meer dan voorheen;
6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

Door de implementatie van het Erkennen & Waarderen programma verwacht ik...

...werkplezier te ervaren.	
...frustratie en ergernis te ervaren in mijn werk.	
Dat ik fundamentele keuzes kan maken die passen bij mijn voorkeuren, talenten en levensfase.	
Dat bredere aspecten van kwaliteit in mijn werk worden gewaardeerd.	
...werkdruk te ervaren.	

17. Zie je nog andere kansen of zorgen?

[Open]

Achtergrondkenmerken

We willen je vragen een aantal vragen over jezelf te beantwoorden. We behandelen je gegevens strikt vertrouwelijk en resultaten worden niet gepresenteerd voor groepen kleiner dan tien personen.

Het onderzoeken van achtergrondkenmerken van medewerkers is een belangrijk startpunt voor de ontwikkeling van beleid dat toegankelijkheid en gelijke kansen stimuleert. Om gelijke kansen te bieden en nadelen te verminderen, is het belangrijk om de achtergrondkenmerken van de diverse groep wetenschappelijk medewerkers goed in beeld te brengen.

Als je je niet comfortabel voelt bij het beantwoorden van deze vragen, kun je ervoor kiezen om ze over te slaan.

18. Bij welke instelling ben je werkzaam?

<<keuzemenu, vul degene in waar je (formeel) het grootste aantal uren per week werkzaam bent >>

- Amsterdam Universitair Medisch Centrum (AMC, VUmc, AMR)
- Erasmus Medisch Centrum
- Erasmus Universiteit Rotterdam
- KNAW-instituut (Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen)
- Leids Universitair Medisch Centrum
- Maastricht Universitair Medisch Centrum
- Maastricht University
- NWO-I (instituten van Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek)
- Open Universiteit
- Protestantse Theologische Universiteit (PThU)
- Radboud Universitair Medisch Centrum
- Radboud Universiteit
- Rijksuniversiteit Groningen
- Theologische Universiteit Apeldoorn
- Theologische Universiteit Kampen | Utrecht
- Tilburg University
- TU Delft
- TU Eindhoven
- Universiteit Leiden
- Universiteit Twente
- Universiteit Utrecht
- Universiteit van Amsterdam
- Universiteit voor Humanistiek
- Universitair Medisch Centrum Groningen
- Universitair Medisch Centrum Utrecht
- Vrije Universiteit Amsterdam
- Wageningen University
- Anders, namelijk...

19. Wat is je huidige functie?

<<keuzemenu, vul de functie in waar je (formeel) het grootste aantal uren per week aan besteedt >>

- Hoogleraar
- Hoogleraar-Medisch specialist [alleen zichtbaar voor medewerkers van umc's]
- Universitair hoofddocent (UHD)
- Universitair docent (UD)
- Onderzoeker (inclusief postdoc)
- Docent (inclusief wetenschappelijk docent)
- Promovendus
- Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies [alleen zichtbaar voor medewerkers van umc's]
- (Conceptueel) ingenieur [alleen zichtbaar voor medewerkers van NWO-instituten)
- Anders, namelijk...

20. Ben je arts? [alleen zichtbaar voor medewerkers van umc's]

- Ja
- Nee

21. Heb je een leidinggevende rol?

- Ja
- Nee

22. Wat is de omvang van je aanstelling in fte bij deze instelling?

[open antwoord numeriek tussen 0 en 1, 1 cijfer achter de komma]

23. Welk type dienstverband heb je?

- Vast dienstverband
- Tijdelijk dienstverband

24. In welk vakgebied kun je je werkzaamheden het beste indelen?

<<keuzemenu>>

- Landbouw- en toegepaste levenswetenschappen
- Natuur- en levenswetenschappen
- Techniek
- Gezondheid
- Economie
- Recht
- Gedrag en maatschappij
- Taal en cultuur
- Onderwijs (als wetenschapsgebied)
- Anders, namelijk...

25. Wat is je geslacht?

- Man
- Vrouw
- Non-binair of geen van bovenstaande
- Wil ik liever niet zeggen

26. Wat is jouw nationaliteit?

- Nederlands
- Nationaliteit binnen Europese Unie
- Buiten Europese Unie (EU)

27. Hoe oud ben je?

- 24 jaar of jonger
- 25 t/m 29 jaar
- 30 t/m 34 jaar
- 35 t/m 39 jaar
- 40 t/m 44 jaar
- 45 t/m 49 jaar
- 50 t/m 54 jaar
- 55 t/m 59 jaar
- 60 t/m 64 jaar
- 65 jaar of ouder

Afsluiting

25. Heb je tot slot nog opmerkingen die je met ons wilt delen, over het Erkennen & Waarderen programma en/of deze vragenlijst? [open]

Wij danken je hartelijk voor het invullen van deze vragenlijst.

BIJLAGE 4

Questionnaire Recognition & Rewards Culture Barometer

Introduction

Dear academic,

Work is being done to establish a culture change in your institution, in line with national developments concerning the Recognition & Rewards programme. With the Recognition & Rewards programme, Dutch universities, university medical centres, research institutions and research funders are working towards a new balance in recognising and rewarding academic work, one in which everyone's talent counts.

Now that we've been working on the programme for some time, we would like to know the extent to which you, as an academic, recognise and experience the Recognition & Rewards programme. That is why we are conducting this Recognition & Rewards culture barometer survey.

You will find more information on the Rewards & Recognition programme, and the Culture barometer here.

Your opinion is crucial for providing a representative picture of the way in which academic institutions recognise and reward their staff. We therefore greatly appreciate the fact that you are prepared to participate in this survey!

Please complete this questionnaire with the institution where you spend most of your time in mind.[6] Completing the survey will take 10-15 minutes of your time at most. It is possible to save and pause the questionnaire, but we don't recommend doing so. If you close the questionnaire and open it again in the same browser, the questionnaire will start where you left off. This does, however, depend on the cookies in the browser, which is why we recommend completing the questionnaire in one go. Should you have any questions, please contact ***EWcultuurbarometer@berenschot.nl***.

Link to separate page under 'more info':

Dutch universities, university medical centres, research institutions and research funders launched the Recognition & Rewards programme in 2020. Their aim is to recognise and reward the work of academics – in the broadest sense – by paying more attention to the diverse contributions of each person in the various domains (research, teaching, impact, leadership and patient care) that academics work in, and to teamwork and collaboration. The fact is that many academics feel that the emphasis on quantitative (individual) research performance is too one sided, which means that work in other fields is regularly overlooked.

The aim of this Recognition & Rewards culture barometer is to gauge the state of affairs concerning a different way of recognising and rewarding academic work within institutions. This survey will be conducted twice during the 2022 to 2026 period. The nationwide Recognition & Rewards programme commissioned the independent research agency, Berenschot, to carry out the barometer survey. Berenschot will keep the data and they will not be shared with the client or institutions. An overarching sector report will be compiled, as well as reports for each institution. Individual responses cannot be traced back to persons.

More information on the Rewards & Recognition programme can be found in the position paper entitled ***Room for everyone's talent***.

Informed consent

Your information is treated confidentially. The data are stored in a secure environment. Read more about how we handle your data in our privacy document. You are not obliged to answer all questions in the questionnaire, but of course having a dataset of complete responses is of great importance for our research. The aggregated results of the survey will be presented in a report that will be published open access. We will also be providing insight into each institution's results, compared to the average findings, in the reports for the separate institutions. We will not be reporting on groups of fewer than ten respondents to ensure that the data cannot be traced back to individual people.

6 If you work at two institutions for the same amount of time, please choose the institution for which you will complete the questionnaire. Alternatively, you may complete the questionnaire twice, once for each of the institutions.

Have you read our privacy document and do you agree to participate in this survey?

- Yes
- No [end the survey]

Recognition & Rewards

The changes that the Recognition & Rewards programme intends to bring about can be described as follows:

'Our aim is to have a healthy and inspirational environment for our academic members of staff. An environment in which all talents are valued: teaching, research, impact, patient care and good leadership.'

In the block below, we ask questions about awareness of the Recognition & Rewards programme and what you have noticed about it in your institution.

1. Were you familiar with the nationwide Recognition & Rewards programme at universities, university medical centres, research institutes, research funders and the Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences before reading the information in this questionnaire? This programme examines the broader recognition and rewarding of academics. << one response possible>>

- Not at all
- Hardly
- Somewhat
- Largely
- Completely

2. The ambitions of the Recognition & Rewards programme are presented briefly below, as stated in the position paper, Room for everyone's talent. Were you familiar with these ambitions before participating in this survey?

[1 – Not at all – 5 – Completely]

Diversifying and vitalising career paths	
Achieving balance between individuals and the collective	
Focusing on quality (and less emphasis on quantity)	
Stimulating all aspects of open science	
Stimulating leadership (in academia)	

Below, we briefly outline the ambitions of the Recognition & Rewards programme.

- **Diversify and vitalise career paths.** We enable more diversity in career paths and profiles for academics (in the broadest sense).
- **Achieve a balance between the individual and the collective.** We are assessing the input of academics in terms of their individual as well as team performance.
- **Focus on quality (and less emphasis on quantity)** In our assessments of academic performance, we increasingly focus on quality, content and creativity.
- **Stimulate all aspects of open science [link to open science definition, repeated below with the questions regarding open science].** We are encouraging academics to work according to the principles of open science.
- **Stimulate leadership (in academia)** We stimulate good leadership at every level.

3. To what extent do you support the ambitions of the Recognition & Rewards programme as stated above?

[1) completely disagree; 5) completely agree; 6) Don't know, 7) Not applicable]

I support the ambition to...

Diversify and vitalise career paths	
Achieve a balance between the individual and the collective	
Focus on quality (and less emphasis on quantity)	
Stimulate all aspects of open science	
Stimulate leadership (in academia)	

4. The following questions are about the extent to which the Recognition & Rewards programme is discussed in your institution. To what extent do the following statements apply to you?

[never – rarely – occasionally – often – very often; 6) Don't know, 7) Not applicable]

I talk about the Recognition & Rewards programme with my colleagues.	
My institution communicates about the Recognition & Rewards programme.	

5. The following questions are about the extent to which you have noticed changes related to Recognition & Rewards at your institution. To what extent have you noticed the follow changes?

[1) Negative change, 2) Somewhat negative change, 3) No change, 4) Somewhat positive change, 5) Positive change, 6) Don't know , 7) Not applicable]

Over the past three years, I have noticed changes due to Recognition & Rewards in the...

System (such as organisational structure, the composition of committees)	
Policies (such as career policies, evaluation policies, annual interviews, recruitment and selection, and strategy)	
Culture (such as the way we collaborate, room for personal development, interaction with colleagues and supervisors/managers)	

6. To what extent do the following statements apply to you?

[1 – not at all to 5 – extremely].

In general, I feel I get recognition for the work that I do	
In general, I feel I get rewarded for the work that I do	

7. Could you please elaborate on our responses regarding the extent to which you feel recognised and rewarded, and/or the changes you have noticed?

Experiences regarding Recognition & Rewards

In the following sections, we ask you about specific components of the Recognition & Rewards programme and how you do or do not see them reflected in your institution.

Diversify and vitalise career paths

The diversification and vitalisation of career paths is mentioned as one of the ambitions in the 'Room for everyone's talents' position paper. The following is written on this subject:

Diversification and vitalisation of career paths. We enable greater diversity in possible career paths and profiles by recognising and rewarding more diversity in competences and talents. In line with this, we are switching to a system in which academics can make a mark in one or more domains (diversification). In this system, the area profile of academics may change in the course of their career (vitalisation), and competences acquired outside of the academy are acknowledged as having added value. The domains identified are research, teaching, impact, patient care and leadership. The interconnectedness of education and research, typical of the Dutch university system, does require that academics have enough competences in at least these two domains. Within a team, department or faculty, the different profiles and backgrounds are integrated into a coherent whole.

8. The following questions are about the way career paths are structured in your institution. To what extent do you agree with the following statements?

[1 – Completely disagree – 5 Completely agree; 6) Don't know , 7) Not applicable]

My ambitions are taken into account when reaching agreements about my work.	
When reaching agreements about my work, my impression is that there is a good balance between attention paid to my talents and attention to the needs of the institution.	
I feel I can continue to develop in the kind of work that suits me best.	
I find that combining the different domains (teaching, research, impact, patient care, leadership) is achievable in my job.	
My experience is that I have to excel in all the various domains of my work.	
I get the impression that the various domains in my institution are appreciated to the same extent.	

Development

The 'Room for everyone's talents' position paper mentions that there will be more emphasis on development: Focus on quality. The assessment of academics will see a reduced emphasis on quantitative results (such as number of publications) and a greater emphasis on quality, content, scientific integrity, creativity, contribution to science, academia and/or society, and acknowledgement of the academic's specific profile and domain(s) in which the academic is active. We expect that this will lead to the diversification and vitalisation of career paths as well as reducing the perceived workload.

The following questions are about the way in which your institution deals with your performance, your development and taking a career step.

9. To what extent do you agree with the following statements?

[1 – Completely disagree – 5 Completely agree; 6) Don't know , 7) Not applicable]

When talking about my work, the quality of my work is more important than the quantity.	
In my work, other more innovative and creative kinds of output are recognised and rewarded, alongside publications for instance.	
The societal relevance of my work is appreciated.	
In my institution, the focus is on development (instead of assessment).	
I am confident that my supervisor/manager appreciates the value of my talents and ambitions.	

10. In which domains is it currently important in your institution to do work to be able to take the next step in your career path?

[1 Not important at all – 5 Very important; 6) Don't know , 7) Not applicable]

- Teaching
- Research
- Leadership
- Impact
- Patient care
- Team spirit
- Open science
- Open education
- Other, please specify:

11. How important do you think work in the following domains should be in order to take the next step in your career path at your institution?

[1 Not important at all – 5 Very important; 6) Don't know , 7) Not applicable]

- Teaching
- Research
- Leadership
- Impact
- Patient care
- Team spirit
- Open science
- Open education
- Other, please specify:

Balance between the individual and the collective

This section is about achieving a balance between the individual and the collective. The 'Room for everyone's talents' position paper states the following on this subject: We ensure that academics are assessed not just for their individual performance but also for their contribution, based on their own expertise and competences, to the team, department, consortium, institution or organisation of which they are a part. In order to foster cooperation within research groups as well, we are creating more opportunities to acknowledge teams or consortia of academics for their joint work. This is in recognition of the fact that it takes diversity and the interplay of talents and skills to make for a good team. It will also be conducive to a safer, more inclusive work culture that accommodates the complexity and interdisciplinary nature of current academic and social problems. Ultimately, we are looking for a greater balance between encouraging cooperation within and across domains and disciplines on the one hand, and a stronger disciplinary basis on the other hand. This does not mean that there is no room left for monodisciplinary studies and careers. On the contrary: a strong disciplinary basis is a condition for meaningful translation across the boundaries of disciplines. The key word is diversification: there is room and a need for a greater variety of talents within the academy.

12. To what extent do you agree with the following statements?

[1 – Completely disagree – 5 Completely agree; 6) Don't know , 7) Not applicable]

Everyone's contribution to success is recognised in our team.	
In my team, joint performance is more important than individual performance.	
Team goals, and everyone's contribution to this, are subjects for discussion in my team.	
I contribute with my work to the goals of my team and the institution.	
I find it stimulating to be able to work with colleagues who have skills that are different to mine.	
In my team, it's standard practice to give one another feedback.	

Open science

The 'Room for everyone's talents' position paper states the following on the subject of open science: Stimulate open science. More room for open science is an issue that needs to be addressed specifically. This new approach to science and academia gives others, in addition to the academics themselves, the opportunity to cooperate on, contribute to and make use of the academic process. This means, for example, that academics share the results of their research more broadly with society, that they make research results more accessible and that they can involve society in the research (such as through citizen science). Open science is bound up inextricably with the modernisation of the system of recognition and rewards. It requires time and attention from academics that cannot be automatically translated as traditional academic output such as publications, but which can have a significant impact on society, science and academia (such as sharing research data).

Additional under link:

In this study we highlight some aspects of Open Science, but we are aware that Open Science involves more than (for example) open access publishing. For a more detailed definition, we refer to the principles of the ***UNESCO Recommendation on Open Science***, summarised as follows: For the purpose of this Recommendation, open science is defined as an inclusive construct that combines various movements and practices aiming to make multilingual scientific knowledge openly available, accessible and reusable for everyone, to increase scientific collaborations and sharing of information for the benefits of science and society, and to open the processes of scientific knowledge creation, evaluation and communication to societal actors beyond the traditional scientific community. It comprises all scientific disciplines and aspects of scholarly practices, including basic and applied sciences, natural and social sciences and the humanities, and it builds on the following key pillars: open scientific knowledge, open science infrastructures, science communication, open engagement of societal actors and open dialogue with other knowledge systems.

13. To what extent do you agree with the following statements?

[1 – Completely disagree – 5 Completely agree; 6) Don't know , 7) Not applicable]

I am encouraged to share the learning materials developed for education.	
I am encouraged to share my research findings by publishing them through open access platforms.	
I am encouraged to make my data available to be used again.	
I am encouraged to involve stakeholders and/or the general public in my teaching and research.	
I am encouraged to share my teaching and research with the general public through science communications.	

Leadership

Leadership is crucial to achieving cultural change. The 'Room for everyone's talents' position paper describes this as follows: Stimulate leadership. Attention will be paid to good leadership on all levels, from young academics to established ones. This applies not only to academic leaders, such as study programme coordinators, heads of department and deans, but also to (starting) academics who supervise academic teams.

14. To what extent do you agree with the following statements?

[1 – Completely disagree – 5 Completely agree; 6) Don't know , 7) Not applicable]

Sufficient attention is paid to leadership development in my institution.	
Supervisors/managers are given enough time to perform their duties as supervisors/managers.	
Demonstrating personal leadership is encouraged in our institution. (Here we have in mind giving and taking responsibility, demonstrating initiative, self-reflection.)	
My supervisor/manager pays attention to the development of staff members.	
Taking on other tasks that the institution values is appreciated, such as being on committees, participating in employee representation or organising social activities.	
My supervisor/manager pays attention to the collaboration in the team.	

Concerns and opportunities

Finally, we would like to ask you what concerns and opportunities you may see in the Recognition & Rewards programme.

15. To what extent do you agree with the following statements?

[1 – Completely disagree – 5 Completely agree; 6) Don't know, 7) Not applicable]

I am worried that...

...transferring to another academic institution in the Netherlands will be hampered by my profile/chosen area of focus.	
...transferring to another academic institution outside the Netherlands will be hampered by my profile/chosen area of focus.	
...there is less recognition and reward for the composition of my profile (based on the domains of research, teaching, impact, leadership and patient care) than for other profile compositions.	
...the standards of education and/or research are declining.	
...the Recognition & Rewards programme requires me to be a jack of all trades.	
...that the ambitions of the Recognition & Rewards programme will not be achieved in practice.	

16. To what extent do you expect the following changes to occur as a consequence of the Recognition & Rewards programme?

[1 Much less than before, 2 Less than before, 3 To the same extent, 4 More than before, 5 Much more than before; 6 – Don't know, 7 – Not applicable]

Through the implementation of the Recognition & Rewards programme, I expect...

(Enter 'more', 'less' or 'the same' as appropriate in the blanks.)

To have ... job satisfaction	
To be ... frustrated and irritated in my work.	
That I can make fundamental choices that suit my preferences, talents and life phase, ...	
That the broader aspects of quality in my work are appreciated, ...	
To experience ... work-related pressure.	

17. Do you recognise other opportunities or concerns?

[Open]

Background information

We would like to ask you to answer some questions about yourself. We will treat your information as strictly confidential and the findings from groups of less than ten respondents are not presented.

Examining the background characteristics of staff members is an important starting point for developing policies that promote accessibility and equal opportunities. It is important to have a clear picture of the background characteristics of the diverse group of academic staff if we are to offer equal opportunities and reduce disadvantages.

If you are not comfortable with answering these questions, you can opt to skip them.

18. At which institution do you work?

<<dropdown menu, enter the institution for the job in which you (formally) work most of your hours per week >>

- Amsterdam University Medical Centre (Academic Medical Centre, VU University Medical Center, AMC Medical Research)
- Delft University of Technology
- Eindhoven University of Technology
- Erasmus Medical Centre
- Erasmus University Rotterdam
- Foundation for Dutch Scientific Research (NWO-I) institute
- Leiden University
- Leiden University Medical Center
- Maastricht University
- Maastricht University Medical Centre+
- Open University
- Other
- Protestant Theological University
- Radboud University
- Radboud University Medical Centre
- Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences (KNAW) institute
- Theological University of Apeldoorn
- Theological University of Kampen | Utrecht
- Tilburg University
- University Medical Center Groningen
- University Medical Center Utrecht
- University of Amsterdam
- University of Groningen
- University of Humanistic Studies
- University of Twente
- Utrecht University
- Vrije Universiteit Amsterdam
- Wageningen University & Research

19. What is your current position?

<<dropdown menu, enter the job in which you (formally) work most of your hours per week >>

- Professor
- Professor-medical specialist (only visible for employees of university medical centres)
- Senior Lecturer/Associate Professor (American English)
- Lecturer/Assistant Professor (American English)
- Researcher (including postdoctoral researcher)
- Teacher (including academic teacher)
- PhD candidate
- (Conceptual) engineers (only visible for employees of NWO-i)
- Medical specialist, not involving one of the academic positions mentioned above (only visible for employees of university medical centres)
- Other

20. Are you a physician? (only visible for employees of university medical centres)

- Yes
- No

21. Do you have a supervisory/management role?

- Yes
- No

22. What is the extent of your appointment at this institution expressed in FTEs?

[numerical open answer between 0 and 1, one decimal place]

23. What kind of employment contract are you on?

- Permanent employment contract
- Temporary employment contract

24. Into which professional domains can you best classify your work? <<menu>>

- Agriculture/Applied Life Sciences
- Natural and Life Sciences
- Technology
- Healthcare
- Economics
- Law
- Behavioural and Social Sciences
- Language and Culture
- Education (as an academic field)
- Other, ...

25. What is your gender?

- Male
- Female
- Non-binary or none of the above
- I would rather not say

26. What is your nationality?

- Dutch
- Nationality within European Union (EU)
- Nationality of a country outside the EU

27. How old are you?

- 24 years old or younger
- 25 to 29 years old
- 30 to 34 years old
- 35 to 39 years old
- 40 to 44 years old
- 45 to 49 years old
- 50 to 54 years old
- 55 to 59 years old
- 60 to 64 years old
- 65 years old or older

Conclusion

28. Finally, do you have any comments about the Recognition & Rewards programme and/or this questionnaire that you would like to share with us? [open]

Thank you very much for answering these questions.

Berenschot

‘WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG’

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al ruim 85 jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

Berenschot Groep B.V.
Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht
Postbus 8039, 3503 RA Utrecht
030 2 916 916
www.berenschot.nl