Rathenau Instituut

Drijfveren van onderzoekers en docenten 2022

Rapport

Auteurs
Lionne Koens, Suzanne Vogelezang en Alexandra Vennekens

Foto omslag
Foto: Shutterstock

Bij voorkeur citeren als:
Rathenau Instituut (2022). *Drijfveren van onderzoekers en docenten 2022*. Den Haag. Auteurs: L. Koens, S. Vogelezang en A. Vennekens

Voorwoord

In rap tempo komt Nederland erachter dat de arbeidsmarkt krapper wordt. Voor werkgevers blijkt het steeds lastiger om goede medewerkers aan te trekken en te behouden. Meer nog dan voorheen zullen ze moeten nadenken over wat werknemers boeit in hun werk, hoe ze zich willen en kunnen ontwikkelen en wat hen belemmert. Instellingen voor wetenschappelijk onderzoek en hoger onderwijs zullen daar ook niet aan ontkomen. Ook voor hen zal de personeelskrapte alleen maar nijpender worden.

Als Rathenau Instituut doen we al jaren onderzoek naar wat onderzoekers motiveert. Dit rapport is ons derde drijfverenonderzoek. Net als in 2018 en 2014 kijken we hoe wetenschappers hun tijd besteden en of ze kunnen doen wat ze daadwerkelijk willen doen. We hebben daarbij niet alleen aandacht voor de universiteiten en de universitair medische centra, maar ook voor de hogescholen, de instituten van NWO en de KNAW en de publieke kennisorganisaties. Voor het eerst kijken we ook naar docenten in het hoger onderwijs. Ruim 2.200 onderzoekers en docenten waren bereid om onze vragenlijst in te vullen.

Het werk van onderzoekers en docenten in het hoger onderwijs is de afgelopen jaren nogal veranderd. Zoals vrijwel alle beroepsgroepen ondervonden ze de ingrijpende gevolgen van de coronapandemie. Daarnaast waren er veranderingen die voor de buitenwereld wellicht minder zichtbaar waren. In 2019 presenteerden koepelorganisaties het initiatief *Erkennen en waarderen*. Dat moet zorgen voor een meer evenwichtige aandacht voor alle kerntaken van wetenschappers: onderzoek, onderwijs, maatschappelijke impact en leiderschap. Het *Nationaal programma Open Science* moet zorgen voor een transparantere wetenschap die maatschappelijke partijen betrekt in het onderzoeksproces en resultaten vaker publiek beschikbaar stelt. Ook groeide de aandacht voor diversiteit en inclusie.

De resultaten van dit derde drijfverenonderzoek geven een indruk van hoe deze ontwikkelingen doorwerken in de praktijk. Dat is niet alleen belangrijk voor kennisinstellingen die moeten inspelen op de personeelskrapte. We hebben er allemaal belang bij dat er voldoende mensen op zoek kunnen en willen blijven gaan naar de nodige kennis voor de grotere en kleinere problemen waar we als samenleving mee moeten omgaan. En natuurlijk ook bij mensen die die kennis kunnen overdragen.

Drs. Henk de Jong
Directeur Rathenau Instituut

Samenvatting

Met het drijfverenonderzoek brengt het Rathenau Instituut vierjaarlijks in kaart wat onderzoekers en docenten in het hoger onderwijs en onderzoek motiveert om hun werk te doen, en in hoeverre zij ervaren dat hun werkomstandigheden daarbij aansluiten.

Dit rapport gaat allereerst in op wat onderzoekers doen: waaraan besteden zij hun tijd? Ook kijken we hoe de coronapandemie de tijdsbesteding van onderzoekers en docenten heeft beïnvloed. Vervolgens richten we ons op de vraag wat onderzoekers en docenten drijft en in hoeverre zij ervaren dat die drijfveren worden ondersteund door de instellingen waar zij werken. We kijken naar de doelstellingen die onderzoekers en docenten centraal stellen in hun werk, de prestatie-indicatoren die zij belangrijk vinden en de ambities die zij hebben.

Daarbij stellen we ons drie vragen.

1. Sluiten de doelstellingen en prestatie-indicatoren van onderzoekers en docenten aan bij die van de organisatie waar zij werken?
2. Ervaren onderzoekers en docenten ruimte om te werken aan de doelen en ambities die zij zelf centraal stellen?
3. Zijn er factoren die onderzoekers en docenten als belemmerend ervaren bij het realiseren van hun ambities?

Methodologie

Voor dit onderzoek hebben we onderzoekers en docenten benaderd die minimaal vier uur per week werken aan een universiteit, universitair medisch centrum (umc), hogeschool, instituut van NWO en de KNAW of publieke kennisorganisatie (PKO), zoals de planbureaus, het RIVM en de TO2-instellingen. Zij konden de enquête van juni tot en met september 2021 invullen. 2.284 respondenten hebben dit gedaan. In dit rapport analyseren we de resultaten voor elk sub-thema naar type instelling. Voor universiteiten en umc's, en voor de hogescholen analyseren we ze ook naar functietype. Bij de universiteiten en umc's hebben we ook geanalyseerd naar geslacht en migratieachtergrond. Respondenten hebben voor al deze uitsplitsingen zelf aangegeven tot welke groep zij behoren. Een overzicht van de functies waaruit ze konden kiezen, staat in tabel 8 in bijlage 2. Migratieachtergrond houdt in dat een respondent zelf, of een van de ouders, buiten Nederland geboren is. Deze vraag en de vraag naar hun geslacht konden respondenten openlaten.

De gepresenteerde resultaten zijn gebaseerd op zelfrapportage en reflecteren de ervaringen van de respondenten. Voor de instituten van NWO en de KNAW en de PKO's was het aantal respondenten te laag om de resultaten op elke variabele te kunnen analyseren.

Tijdsbesteding en de impact van de coronapandemie

De meeste tijd wordt besteed aan onderzoek.
Onderzoekers en docenten aan bijna alle typen instellingen geven aan dat zij het grootste deel van hun tijd besteden aan onderzoek. Respondenten aan de universiteiten besteden hier gemiddeld 32% van hun tijd aan, bij de instituten van NWO en de KNAW 44% en bij de hogescholen 22%. Respondenten van de hogescholen zeggen gemiddeld 23% van hun tijd te besteden aan het geven van onderwijs, die van de universiteiten 26%. Aan kennisoverdracht voor maatschappelijke impact besteden onderzoekers en docenten gemiddeld 3% (umc's) tot 11% (PKO's) van hun tijd. Ruim 10% van hun tijd zijn ze kwijt aan management- en organisatietaken.

De tijdsbesteding is afhankelijk van de functie. Aan de universiteiten en umc's geldt dat hoe hoger de functie is, hoe minder tijd er is voor onderzoek. Zo geven promovendi aan gemiddeld 65% van hun tijd aan onderzoek te besteden en hoogleraren 15%. De (postdoc) onderzoekers en universitair docenten (UD's) besteden de meeste tijd aan onderwijs.

Aan de hogescholen zien we dat lectoren hun tijd het meest evenredig over hun verschillende taken verdelen. Zij geven aan gemiddeld 22% van hun tijd aan onderzoek te besteden, 18% aan het begeleiden van andere onderzoekers en 15% tot 20% aan onderwijstaken, managementtaken en het verwerven van financiering. Docenten en hogeschoolhoofddocenten geven aan het grootste deel van hun tijd aan onderwijstaken te besteden. Docent-onderzoekers verdelen hun tijd redelijk gelijkwaardig over onderzoek en onderwijs.

De tijd voor onderzoek staat aan de universiteiten onder druk.
Ons onderzoek laat zien dat de combinatie van taken op het gebied van onderzoek, onderwijs, kennisoverdracht voor maatschappelijke impact en managementtaken een zware wissel trekt op onderzoekers en docenten, met name aan de universiteiten. Onderzoekers en docenten aan alle typen instellingen werken regelmatig over. Ruim 25% van het wetenschappelijk personeel aan de universiteiten, umc's en instituten van NWO en de KNAW zegt dat hun daadwerkelijke werktijd ruim een kwart langer is dan in hun contract is afgesproken. Aan de hogescholen geeft 15% van de onderzoekers en docenten aan meer dan

een kwart van zijn contractuele uren over te werken, aan de PKO's 13%. Naarmate de functie aan een universiteit of umc hoger wordt, neemt het overwerk toe. 55% van de hoogleraren zegt meer dan 125% van de contractuele uren te werken.

Met name aan de universiteiten zien we dat tijd die bedoeld was voor onderzoek opgaat aan onderwijs- en managementtaken. 57% van het universitair wetenschappelijk personeel geeft aan minder tijd aan onderzoek te besteden dan afgesproken. Daartegenover staat dat 50% aangeeft meer dan de afgesproken tijd te besteden aan onderwijs en 46% aan het begeleiden van studenten. Aan managementtaken besteedt 46% meer tijd. Voor onderzoekers en docenten aan hogescholen en umc's lijkt de onderzoektijd minder onder druk te staan. Voor de instituten van NWO en de KNAW en de PKO's kunnen we deze analyse niet maken.

Wanneer we op functieniveau kijken, zien we dat de UD's de grootste verschuiving ervaren van onderzoek naar onderwijs- en managementtaken. 74% van hen zegt minder dan de afgesproken tijd te besteden aan onderzoek, 64% besteedt meer tijd dan afgesproken aan onderwijs en 55% meer aan het begeleiden van studenten. Zij zijn dan ook relatief vaak ontevreden over hun tijdbesteding. 53% van de UD's ervaart 'een gebrek aan ruimte voor bepaalde taken in mijn aanstelling' dan ook als belemmerend voor diens ambities.

Docenten en promovendi geven minder vaak aan dat hun tijdsbesteding afwijkt van de gemaakte afspraken dan de andere functiecategorieën bij universiteiten en umc's. Zij zijn ook overwegend tevreden over hun tijdsbesteding en ervaren een gebrek aan ruimte voor taken minder vaak als belemmering.

De disbalans tussen taken is toegenomen door de coronapandemie.
De coronapandemie heeft een forse impact gehad op de tijdsbesteding van onderzoekers en docenten. Ruim 40% van de onderzoekers en docenten aan alle typen instellingen zegt als gevolg van de pandemie meer te zijn gaan werken. Daartegenover staat een groep die juist zegt minder te zijn gaan werken: zo'n 20% van de onderzoekers en docenten aan universiteiten en umc's en ruim 10% aan hogescholen en PKO's. Respondenten die hun werktijd aanpasten naar aanleiding van de pandemie ervoeren vaker een negatief effect op hun werk-privébalans dan respondenten die dezelfde uren bleven werken. Op de universiteiten was dit effect het grootst. Ruim de helft van het wetenschappelijk personeel ervoer een negatief effect op de werk-privébalans.

Twee derde van de onderzoekers en docenten aan universiteiten, umc's en hogescholen geeft aan dat hun tijdsindeling als gevolg van de coronapandemie is veranderd. Zowel aan de universiteiten als hogescholen zijn onderzoekers en

docenten minder tijd gaan besteden aan onderzoek en meer aan onderwijs en management- en organisatietaken. Aan de umc's was er vooral sprake van een verschuiving van onderzoektijd naar tijd voor management- en organisatietaken en overige taken, maar die laatste verschuiving was minder groot. Ook aan kennisoverdracht zijn onderzoekers en docenten minder tijd gaan besteden, met name aan de universiteiten en hogescholen.

Het is dan ook niet verrassend dat een forse groep onderzoekers en docenten aangeeft dat hun onderzoek vertraging heeft opgelopen: ongeveer 60% van de respondenten aan universiteiten, umc's en hogescholen, 52% aan de instituten van NWO en de KNAW en 43% bij de PKO's. Onderwijs en managementtaken, waaraan een redelijk deel van de respondenten meer tijd kwijt was, liepen minder vaak vertraging op. De verschuiving van onderzoektijd naar andere activiteiten, is dan ook de belangrijkste reden voor vertraging van het onderzoek aan universiteiten en umc's, zo zeggen de respondenten zelf. Onderzoekers en docenten bij hogescholen en PKO's noemen de samenwerking met partners het meest als vertragende factor. Van hen zegt 53% en 48% dat hun werk vertraging opliep doordat die samenwerking moeilijker was geworden.

Doelstellingen

Overeenkomstig hun verschillende taken kunnen onderzoekers en docenten verschillende doelstellingen nastreven in hun werk. Om in kaart te brengen wat voor hen belangrijk is, legden we de respondenten een lijst voor van 28 doelstellingen op het gebied van onderzoek, onderwijs, leiderschap, kennisverspreiding en patiëntenzorg, aangevuld met meer algemene doelstellingen zoals goede arbeidsvoorwaarden en creativiteit.

Goed onderzoek doen met inspirerende collega's is de belangrijkste drijfveer. Het doen van onderzoek en het werken in een omgeving met kwalitatief goede en inspirerende mensen, staat voor de meeste onderzoekers en docenten voorop. Alleen docenten aan de hogescholen stellen doelstellingen op het gebied van onderwijs vaker voorop dan doelstellingen op het gebied van onderzoek.

De onderzoeksdoelstellingen die onderzoekers en docenten vooropzetten verschillen tussen de typen instellingen. Van het universitair wetenschappelijk personeel vindt ruim 30% een of meerdere van de volgende doelstellingen het belangrijkste in het werk: 'het uitvoeren van kwalitatief hoogwaardig onderzoek', 'het kunnen onderzoeken waar ik nieuwsgierig naar ben' en 'het doen van maatschappelijk relevant onderzoek'. Het wetenschappelijk personeel van umc's benoemt kwalitatief hoogwaardig onderzoek iets vaker (37%) dan maatschappelijk

relevant onderzoek (28%) en nieuwsgierigheids-gedreven onderzoek (26%). Bij de PKO's wordt het maatschappelijk relevant onderzoek veruit het meest gekozen. 62% van de respondenten noemt dit in de persoonlijke top drie. Ook bij de onderzoekers aan hogescholen staat het doen van maatschappelijk relevant onderzoek voorop.

Respondenten worden dus het meest gedreven door onderzoek, de taak die met name bij de universiteiten in de knel komt. Met name de UD's, universitair hoofddocenten (UHD's) en hoogleraren besteden minder tijd aan onderzoek dan afgesproken. 33% van het wetenschappelijk personeel aan universiteiten (en 45% van de UD's) beoordeelt de ontwikkelruimte voor onderzoek dan ook als onvoldoende.

Doelstellingen die onderzoekers en docenten zelf belangrijk vinden, komen grotendeels overeen met de doelstellingen die volgens hen bij hun organisatie centraal staan. Dit geldt met name voor doelstellingen op het gebied van onderzoek en onderwijs. Doelstellingen met betrekking tot kennisoverdracht worden over het algemeen iets vaker toegeschreven aan de organisatie dan dat onderzoekers en docenten die voor zichzelf centraal stellen.

Prestatie-indicatoren

We hebben de respondenten een lijst van 38 prestatie-indicatoren voorgelegd en gevraagd welke zij zelf belangrijk vinden en welke terugkomen bij de beoordeling van hun functioneren. Hiermee kunnen we niet alleen de vraag beantwoorden of ze beoordeeld worden op indicatoren die zij zelf belangrijk vinden. Ook kijken we hoe deze prestatie-indicatoren zich verhouden tot de ambities van het initiatief *Erkennen en waarderen*, dat moet leiden tot een meer evenwichtige waardering van de kerntaken onderzoek, onderwijs, maatschappelijke impact en leiderschap.

Ook hier zien we in algemene zin dat zowel de prestatie-indicatoren die onderzoekers zelf kiezen als de prestatie-indicatoren waarop zij naar eigen zeggen beoordeeld worden, duidelijk aansluiten bij de verschillende missies van de typen instellingen. Zo vinden onderzoekers aan de PKO's het 'bijdragen aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact' en 'de waardering van opdrachtgevers waarvoor onderzoek is uitgevoerd' de belangrijkste prestatie-indicatoren. Meer dan 70% ervaart ook dat zij hierop beoordeeld worden. Bij de hogescholen zien we prestatie-indicatoren op het gebied van onderwijs relatief veel terug in de gewenste en de ervaren feitelijke beoordeling. Het wetenschappelijk personeel van de universiteiten en umc's kiest de kwaliteit van peer-reviewed publicaties als belangrijkste prestatie-indicator.

Traditionele indicatoren blijven belangrijk bij de beoordeling aan universiteiten en umc's.
Onderzoekers en docenten ervaren niet altijd dat zij beoordeeld worden op de prestatie-indicatoren die zij zelf het belangrijkste vinden. Zo zijn aan de universiteiten en umc's de peer-reviewed publicaties de belangrijkste prestatie-indicator, zowel naar de eigen mening als in de ervaren beoordeling. Maar waar wetenschappers zelf vooral de kwaliteit van die publicaties belangrijk vinden, ervaren zij dat bij hun beoordeling ook het aantal een belangrijke rol speelt. Ook zien we dat ongeveer de helft van de wetenschappers aan universiteiten en umc's beoordeeld zegt te worden op de hoeveelheid verworven externe financiering, terwijl slechts een op de drie dit zelf als een prestatie-indicator ziet.

Prestatie-indicatoren op het gebied van kennisoverdracht voor maatschappelijke impact komen in de ogen van de respondenten minder vaak terug in de beoordeling aan universiteiten en umc's. Aan alle typen instellingen vindt meer dan 60% van de respondenten de bijdrage hieraan wel belangrijk.

Als we dit relateren aan het breder erkennen en waarderen van de verschillende taken van onderzoekers en docenten, lijken de traditionele indicatoren op het gebied van onderzoek nog steeds een belangrijke rol te spelen aan de universiteiten en umc's. Kennisoverdracht voor maatschappelijke impact lijkt bij de beoordeling nog ondergeschikt te zijn.

Ook samenwerking en omgang met collega's zijn belangrijk.
Het breder erkennen en waarderen van onderzoekers en docenten gaat niet alleen om een bredere erkenning van hun volledige takenpakket, maar ook om het faciliteren van samenwerking en goed academisch leiderschap. We zien dat onderzoekers en docenten zelf, naast prestatiegerichte indicatoren, ook indicatoren gericht op samenwerking en de omgang met collega's belangrijk vinden. 'Bijdragen aan teamprestaties' en 'bijdragen aan de werksfeer' behoren aan de universiteiten, umc's, hogescholen en PKO's tot de tien belangrijkste prestatie-indicatoren voor respondenten. Bij de universiteiten, umc's en hogescholen hoort daar nog een derde indicator op het gebied van leiderschap bij: 'de tevredenheid van studenten, promovendi, onderzoekers en/of docenten die ik begeleid'.

Loopbaanambities

Ontwikkelambities liggen vooral op onderzoeksterrein, maar ook bij kennisoverdracht voor maatschappelijke impact.
De meeste onderzoekers en docenten willen zich ontwikkelen op het gebied van onderzoek. Dat geldt voor 60% van de respondenten aan hogescholen tot 76% van de respondenten aan universiteiten. Daarna willen aan de universiteiten en umc's de meeste respondenten zich ontwikkelen op het gebied van onderzoekbegeleiding (ruim 40%) en het geven van onderwijs (ruim 35%). Aan de hogescholen zijn kennisoverdracht en onderzoekbegeleiding de eerstvolgende favoriete ontwikkelgebieden (39 en 30%). Dit geldt ook voor de PKO's (59% en 38%). Over het algemeen zien we dat de taken waarop onderzoekers en docenten zich willen ontwikkelen, overeenkomen met de missies van de instellingen waar zij werken.

Opvallend is dat ook docenten aan universiteiten, umc's en hogescholen, zich relatief vaak willen ontwikkelen op het gebied van onderzoek. 70% van de docenten aan universiteiten en umc's wil dit. Zij besteden hier gemiddeld ook al 37% van hun tijd aan. Aan de hogescholen zien we dat 50% van de docenten en 64% van de hogeschoolhoofddocenten zich wil ontwikkelen in het onderzoek. Zij besteden hier nu gemiddeld 15% en 7% van hun tijd aan. We zien daarbij dat docenten (inclusief hogeschoolhoofddocenten), vaker dan onderzoekers, onvoldoende ruimte ervaren om zich te ontwikkelen op het gebied van onderzoek (37%), kennisoverdracht (36%) en het verwerven van externe financiering (53%). Lectoren zijn het vaakst tevreden over hun ontwikkelingsruimte.

Opvallend is ook dat relatief veel onderzoekers en docenten zich willen ontwikkelen op het gebied van kennisoverdracht voor maatschappelijke impact, van 37% aan de umc's tot 59% bij de hogescholen. Bij de universiteiten en umc's zijn het vooral de promovendi die zich hierop willen ontwikkelen: 49%, tegenover 40% van de docenten en ongeveer een derde van de (postdoc) onderzoekers, UD's en hoogleraren. Promovendi vinden doelstellingen en prestatie-indicatoren op dit gebied ook vaker belangrijk. Hoewel kennisoverdracht bij de hogescholen sterk geconcentreerd is bij de lectoren, zien we dat ook 39% van de docent-onderzoekers en hogeschoolhoofddocenten en 44% van de overige onderzoekers zich op deze taak wil ontwikkelen.

Aan universiteiten beoordelen onderzoekers en docenten hun mogelijkheden om zich te ontwikkelen op de kerntaken vaker als onvoldoende dan aan andere instellingen, behalve voor het geven van onderwijs.
De ruimte voor ontwikkeling op de kerntaken kennisoverdracht en het verwerven van (externe) financiering, ervaren onderzoekers en docenten aan universiteiten het vaakst als onvoldoende. 37% van de universitaire wetenschappers vindt dat er

te weinig mogelijkheden zijn om zich te ontwikkelen op het gebied van kennisoverdracht, evenals 34% bij de umc's, 27% bij de hogescholen en slechts 10% bij de PKO's. De ruimte om zich te ontwikkelen in het verwerven van financiering vindt 42% van de universitaire wetenschappers onvoldoende, evenals 40% van die aan de umc's, 33% aan de hogescholen en 17% aan de PKO's.

Over de ontwikkelruimte voor onderzoek is 33% van het wetenschappelijk personeel aan universiteiten ontevreden. Van de UD's, waarvan we eerder zagen dat hun onderzoektijd het sterkst onder druk staat, vindt 45% de ontwikkelruimte voor onderzoek onvoldoende.

Vrouwen ervaren hun persoonlijke kenmerken vaker als belemmering voor het realiseren van hun ambities dan mannen.
Van de respondenten aan een universiteit of umc ervaart respectievelijk 38% en 37% een of meerdere persoonlijke kenmerken als een belemmering bij het realiseren van hun ambities. Hetzelfde geldt voor ongeveer een kwart van de respondenten van hogescholen en PKO's. De persoonlijke omstandigheden, zoals gezinssituatie of zorgtaken worden het vaakst aangemerkt als belemmering voor de ambities.

Vrouwen aan een universiteit of umc ervaren persoonlijke kenmerken vaker als een belemmering voor het realiseren van hun ambities dan mannen (43% tegenover 33%). Het gaat hierbij om de gezinssituatie en zorgtaken, geslacht en leeftijd. Met name voor geslacht is het verschil met mannen groot: van alle vrouwen die een persoonlijke belemmering ervaren, noemt 41% dit. Van de mannen die een belemmering ervaren noemt 16% dit. Dat betekent dat een op de zes vrouwen aan een universiteit of umc haar geslacht als belemmerend ervaart voor haar ambities, tegenover een op de negentien mannen.

Mannen die een belemmering ervaren, noemen vaker hun sociaal-culturele achtergrond, afkomst of religie; 21% tegenover 13% bij de vrouwen. Ook aan hogescholen benoemen vrouwen die een belemmering ervaren vaker hun geslacht (33% tegenover 2% van de mannen). Een op de negen vrouwen aan hogescholen noemt haar geslacht als belemmering.

Druk om financiële middelen aan te vragen, is een belangrijke belemmering voor het realiseren van ambities aan universiteiten en umc's.
Tussen de 63% (PKO's) en 84% (universiteiten) van de respondenten ervaart een of meerdere omgevingsfactoren als belemmerend voor het realiseren van de eigen ambities.

De druk om financiële middelen aan te vragen, wordt door het wetenschappelijk personeel van universiteiten en umc's het meest als belemmerende factor ervaren. Van de respondenten die een belemmering ervaren, noemt bijna de helft dit (45% universiteiten, 50% umc's). Aan de hogescholen en PKO's ervaart iets minder dan een kwart deze factor als belemmerend. Bij de hogescholen is een gebrek aan ruimte voor verschillende taken de meest genoemde beperkende factor: 37% van de respondenten die een belemmering ervaren benoemt deze. Bij de PKO's wordt onvoldoende carrièremogelijkheden/ruimte voor ontwikkeling met 39% het meest genoemd.

Docenten aan universiteiten en umc's voelen zich relatief vaak beperkt in hun ambities door het gebrek aan carrièremogelijkheden en de mogelijkheid van een vaste aanstelling. 82% van de docenten aan een universiteit of umc ervaart een of meer omgevingsfactoren als belemmerend voor de persoonlijke ambities. Van hen benoemt 46% onvoldoende carrièremogelijkheden als belemmering. 52% benoemt dat het niet mogelijk is om een vaste aanstelling te krijgen.

Inhoud

Voorwoord 3

Samenvatting 4
Methodologie 4
Tijdsbesteding en de impact van de coronapandemie 5
Doelstellingen 7
Prestatie-indicatoren 8
Loopbaanambities 10

Inleiding 15
Het drijfverenonderzoek 16
Methodologie 17
Leeswijzer 20

1 Tijdsbesteding 22
1.1 Overwerk 22
1.2 Tijdsbesteding van onderzoekers en docenten 25
1.3 Tijdsbesteding in verhouding tot afspraken 28
1.4 Tevredenheid tijdsbesteding 32
1.5 Gewenste tijdsbesteding 35
1.6 Conclusie 40

2 Invloed coronapandemie op tijdsbesteding 41
2.1 Impact coronapandemie op werktijd 41
2.2 Impact coronapandemie op de werk-privébalans 42
2.3 Verdeling van tijd over taken 45
2.4 Verschuiving in kerntaken 46
2.5 Vertraging 50
2.6 Redenen voor vertraging 52
2.7 Conclusie 54

3 Doelstellingen 56
3.1 Eigen doelstellingen 56
3.2 Doelstellingen van de organisatie 63
3.3 Conclusie: eigen doelstellingen versus die van de organisatie 67

4 Prestatie-indicatoren 69
4.1 Eigen visie op prestatie-indicatoren 69
4.2 Prestatie-indicatoren centraal bij de beoordeling van het functioneren 75
4.3 Conclusie: eigen visie versus beoordeling van het functioneren 81

5 Loopbaanambities 83
5.1 Carrièreverloop: ontwikkelingswensen 83
5.2 Carrièreverloop: ruimte voor ontwikkeling 87
5.3 Persoonlijke factoren als belemmering bij het realiseren van ambities 90
5.4 Belemmerende omgevingsfactoren bij het realiseren van ambities 93
5.5 Conclusie 98

Bijlage 1: vergelijking met resultaten 2018 100
Ontwikkelingen sinds 2018 101

Bijlage 2: methodologie 103
Enquête 103
Respons 104
Databewerking: weging naar functie en geslacht 107
Presentatie van de resultaten 110

Bijlage 3: de typen instituten 111

Bijlage 4: vragenlijst 114

Literatuurlijst 132

Inleiding

De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor de omstandigheden waaronder onderzoekers en docenten hun werk verrichten. Naast de ingrijpende effecten van de coronapandemie, vragen de groeiende complexiteit van de maatschappelijke uitdagingen waar we als samenleving voor staan en de toenemende zichtbaarheid van wetenschappers in het publiek debat om een andere benadering van het werk dat onderzoekers en docenten doen. Bijdragen aan oplossingen voor uitdagingen zoals klimaatverandering en de energietransitie vraagt om samenwerking tussen disciplines en een open wetenschap waarin onderzoekers resultaten delen met de samenleving en diezelfde samenleving – en de daarin aanwezige kennis – betrekken bij hun onderzoek. Tegelijkertijd groeien de studentenaantallen.

Deze veranderingen vragen niet alleen om een nieuwe manier van werken van onderzoekers en docenten, maar ook om veranderingen in de voorwaarden waaronder zij hun werk doen. Dat zien we terug in initiatieven zoals het *landelijk programma Erkennen en waarderen* (UNL et al., 2019), het *Nationaal programma Open Science* (NPOS, 2022) en het *Nationaal actieplan diversiteit en inclusie* (ministerie van OCW, 2020).

Al langer is er aandacht voor het veranderen van de indicatoren waarop wetenschappers beoordeeld worden en carrière kunnen maken. Waar de beweging om wetenschappers te beoordelen op meer dan alleen hun wetenschappelijke artikelen eerst vooral gericht was op het beoordelen van onderzoeksuitkomsten op kwaliteit in plaats van kwantiteit (DORA, 2012; Hicks et al., 2015), gaat het nu ook om een betere waardering van de andere kerntaken van wetenschappers, zoals onderwijs en impact.

Het initiatief *Erkennen en waarderen* is in 2019 gelanceerd door Universiteiten van Nederland (UNL), de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en ZonMw. Het moet zorgen voor een meer evenwichtige waardering van de kerntaken onderwijs, onderzoek, impact, leiderschap en (bij de universitair medische centra) patiëntenzorg. Daardoor moeten wetenschappers meer kansen krijgen om in andere gebieden dan onderzoek te excelleren, met elkaar samen te werken en hun resultaten open te delen met de samenleving. Ook moet het nieuwe erkennen en waarderen meer ruimte maken voor goed academisch leiderschap.

Een tweede ontwikkeling is die naar een wetenschap die sterker in verbinding staat met de samenleving (Open Science). Het *Nationaal programma Open Science* legt de Nederlandse ambities vast voor een wetenschap die transparanter is, meer resultaten publiek beschikbaar stelt en maatschappelijke partijen betrekt in het onderzoeksproces. Ook is er, net als in de brede maatschappij, aandacht voor een toegankelijke en veilige werkomgeving voor talent met verschillende achtergronden. Het *Nationaal actieplan diversiteit en inclusie* heeft tot doel deze inclusieve en diverse omgeving te ondersteunen en diversiteit te monitoren.

Het drijfverenonderzoek

Het drijfverenonderzoek, waarvan de derde editie nu voor u ligt, brengt vierjaarlijks in kaart wat onderzoekers en docenten in het hoger onderwijs en onderzoek motiveert om hun werk te doen en in hoeverre zij ervaren dat hun werkomstandigheden daarbij aansluiten. Daarmee maken we inzichtelijk hoeveel belang onderzoekers en docenten hechten aan de verschillende taken die zij uitvoeren en welke factoren hen helpen of juist hinderen bij het realiseren van hun doelen en ambities. Deze inzichten in de beleving van onderzoekers en docenten bieden een goede basis voor de verdere ontwikkeling van een open, inclusieve wetenschap die optimaal kan bijdragen aan de maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan.

We kijken in dit rapport naar verschillende aspecten van de drijfveren van onderzoekers en de omstandigheden waarin zij werken. In hoofdstuk 1 brengen we in kaart wat onderzoekers doen: waar besteden zij hun tijd aan? Hierbij hebben we hierbij specifiek aandacht voor de manieren waarop de coronapandemie de tijdsbesteding van onderzoekers en docenten heeft beïnvloed (hoofdstuk 2).

Vervolgens richten we ons op de vraag wat onderzoekers en docenten drijft en in hoeverre zij ervaren dat de instellingen waar zij werken deze drijfveren ondersteunen. We kijken achtereenvolgens naar de doelstellingen die onderzoekers en docenten centraal stellen in hun werk (hoofdstuk 3), de prestatie-indicatoren die zij belangrijk vinden (hoofdstuk 4) en de ambities die zij hebben (hoofdstuk 5).
Daarbij stellen we ons drie vragen.

1. Sluiten de doelstellingen en prestatie-indicatoren van onderzoekers en docenten aan bij die van de organisatie waar zij werken?
2. Ervaren onderzoekers en docenten ruimte om te werken aan de doelen en ambities die zij zelf centraal stellen?
3. Zijn er factoren die onderzoekers en docenten als belemmerend ervaren bij het realiseren van hun ambities?

Methodologie

De resultaten in dit rapport komen voort uit een enquête die heeft opengestaan van 31 mei tot en met 1 oktober 2021. Ze brengen de ervaringen van onderzoekers en docenten in kaart. Het gaat hierbij om zelfrapportage, ook wanneer we vragen naar kwantificeerbare zaken zoals tijdsbesteding. Het is daarom van belang voor de lezer te begrijpen wie er aan het onderzoek hebben meegedaan. Daar gaan we in deze paragraaf op in.

Inzicht in respons en respondenten

2.284 respondenten hebben de vragenlijst volledig ingevuld en toestemming gegeven om hun antwoorden te gebruiken in het onderzoek. Onder hen zijn onderzoekers en docenten werkzaam aan universiteiten, umc's, hogescholen, instituten van NWO en de KNAW, en andere publieke kennisorganisaties (PKO's) zoals de planbureaus en de TO2-instituten. De respons per type instelling is weergegeven in tabel 1.

Tabel 1 aantal respondenten naar type instelling

Type instelling	Aantal respondenten	Aantal instellingen meer dan 10 respondenten
Universiteiten	1.223	13
Umc's	331	5
Hogescholen	538	14
NWO- en KNAW-instituten	56	2
Publieke kennisorganisaties	136	4

Toelichting: we hebben voor dit Drijfverenonderzoek de 14 algemene universiteiten benaderd, 7 umc's, 37 hogescholen (inclusief de Politieacademie) en 24 instituten van NWO en KNAW. Daarnaast zijn 30 publieke kennisorganisaties (waaronder de TO2-instituten zoals TNO) en rijkskennisinstellingen (zoals RIVM) benaderd. Ook hebben we berichten geplaatst op sociale media.

De enquête stond open voor alle onderzoekers en docenten werkzaam aan bovengenoemde instellingen voor hoger onderwijs en onderzoek. Deze termen zijn niet verder gedefinieerd. Alleen respondenten die wekelijks minder dan vijf uur aan hun werkzaamheden bij deze instellingen besteden, zijn uitgesloten. In het kader hieronder leggen we uit waarom we voor de formulering onderzoekers en docenten hebben gekozen. In bijlage 2 is een overzicht te vinden van het aantal respondenten per functie, naar type instelling.

Kader 1 terminologie: onderzoekers en docenten

Het feit dat we respondenten werkzaam aan een breed palet aan instituten hebben benaderd, levert een uitdaging op voor het benoemen van de respondenten in de rapportage.

Aan universiteiten, umc's en instituten van NWO en de KNAW wordt doorgaans gesproken over wetenschappers; een term die reflecteert dat de taken van onderwijs, onderzoek en kennisoverdracht voor maatschappelijke impact worden gecombineerd. Onderzoekers en docenten werkzaam aan hogescholen en bij PKO's herkennen zich vaak juist niet zo goed in deze term, maar beschouwen zichzelf als docent of onderzoeker.

Daarom gebruiken we in dit rapport in principe de term onderzoekers en docenten – de term die ook consequent is gebruikt in de vragenlijst. Om het rapport leesbaar te houden en het belang van de term wetenschapper aan universiteiten en umc's te erkennen, gebruiken we daar waar we het hebben over de respondenten van universiteiten en/of umc's ook regelmatig de termen wetenschappers en wetenschappelijk personeel. Tot slot wisselen we ook af met de term respondenten, omdat dit de lezer eraan herinnert dat de resultaten gebaseerd zijn op zelfrapportage.

Representativiteit

Bij analyse van de karakteristieken van de respondenten stelden we vast dat deze voor de universiteiten op een aantal punten afweken van die van de doelpopulatie, bepaald op basis van de gegevens uit WOPI (Wetenschappelijk Onderwijs Personeel Informatie). Ten eerste waren de hogere functies oververtegenwoordigd. Ten tweede hebben relatief veel vrouwelijke medewerkers de enquête ingevuld. We hebben een weegfactor toegepast om hiervoor te corrigeren, waarbij de hoogst toegekende weegfactor 5 is en de kleinste weegfactor 0,21. Hiermee zijn de resultaten representatiever geworden voor de universiteiten.

Ook onder respondenten aan de umc's week de man-vrouwverhouding af van die van de doelpopulatie, bepaald op basis van data van de Stichting Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Omdat de functiecategorieën binnen de umc's vergelijkbaar zijn met die aan de universiteiten en er geen specifieke referentiedata beschikbaar zijn, hebben we op de respondenten van de umc's dezelfde

weegfactor toegepast. Daarmee zijn de resultaten representatiever geworden. Daar moet wel bij opgemerkt worden dat we ons met deze enquête hebben gericht op onderzoekers en docenten – en niet op de medisch specialisten en andere medewerkers met hoofdzakelijk zorgtaken. Dat betekent dat de resultaten van deze enquête op het gebied van patiëntenzorg niet representatief zijn voor de aandacht die er binnen de umc's voor deze taak is.

Voor de hogescholen, instituten van NWO en de KNAW, en de PKO's zijn geen gegevens beschikbaar over de doelpopulatie naar functiecategorie en geslacht. We kunnen daarom niet beoordelen of de resultaten uit de enquête representatief zijn voor alle onderzoekers en docenten aan deze instellingen. Daar komt voor de instituten van NWO en de KNAW, en de publieke kennisorganisaties (PKO's) bij dat het aantal respondenten laag is. Daardoor hebben we niet alle antwoorden van de respondenten aan deze typen instellingen kunnen analyseren.

Vergelijking met 2018

Om de enquête goed te laten aansluiten bij de belangrijkste ontwikkelingen in de wetenschapsbeoefening en het wetenschapsbeleid, zoals zojuist omschreven, hebben we verschillende aanpassingen gemaakt ten opzichte van de editie uit 2018.

- Er zijn vragen toegevoegd over de effecten van de coronapandemie en de loopbaanambities van onderzoekers en docenten, met specifieke aandacht voor de belemmeringen die onderzoekers en docenten ervaren bij het realiseren van hun ambities.
- De vragen over kennisoverdracht en internationale mobiliteit zijn weggelaten, omdat de enquête te lang werd.
- Ook docenten aan hogescholen, universiteiten en umc's met een exclusieve onderwijstaak is de mogelijkheid geboden deel te nemen aan de enquête.
- De lijst met doelstellingen en prestatie-indicatoren is uitgebreid om de toegenomen aandacht voor onderwijs en leiderschap te reflecteren. Op het gebied van kennisoverdracht voor maatschappelijke impact was de lijst in 2018 reeds uitgebreid.

Als gevolg van deze wijzigingen zijn de resultaten uit deze editie slechts beperkt vergelijkbaar met de resultaten uit het drijfverenonderzoek van 2018. De vragen zijn niet meer identiek en voor sommige typen instellingen is, door de toevoeging van de docenten en de openbare uitnodiging voor deelname, de respons niet vergelijkbaar. De vergelijkingen die we nog wel kunnen maken, hebben we ondergebracht in bijlage 1.

Na dit onderzoek

Naar aanleiding van de bevindingen uit dit onderzoek zien we diverse mogelijkheden voor verdere verdieping, die we de komende periode in overleg met

stakeholders zullen verkennen. Voorbeelden hiervan zijn de ervaren spanning tussen tijdsbesteding en de gemaakte afspraken over tijdsbesteding met name bij de combinatie van onderwijs- en onderzoekstaken; de relatief lage tijdsinvestering in kennisoverdracht in tegenstelling tot de wens om hierop te ontwikkelen; en de bevinding dat onderzoekers en docenten in vrijwel alle functies voornamelijk verdere ontwikkeling ambiëren op onderzoeksgebied.

Leeswijzer

In dit rapport bespreken we in elk hoofdstuk de resultaten op een van de vijf thema's: tijdsbesteding, de impact van de coronapandemie, doelstellingen, prestatie-indicatoren en loopbaanambities. Elke paragraaf kent dezelfde opbouw. Deze heeft als doel om op een gestructureerde manier zo veel mogelijk resultaten van het onderzoek mee te geven.

We beginnen elke paragraaf met de resultaten naar type instelling. Elk type instelling kent een andere balans tussen de verschillende kerntaken die in het werk als onderzoeker of docent centraal staan: onderzoek, onderwijs en kennisoverdracht voor maatschappelijke impact. De missies van de instituten zijn omschreven in bijlage drie. Vanwege deze verschillende missies en het gebruik van de weegfactor voor de universiteiten en umc's presenteren we geen gemiddelden over alle respondenten samen. De instituten van NWO en de KNAW, en de PKO's kunnen we vanwege het lage aantal respondenten niet in elke paragraaf meenemen.

Na de bespreking naar type instelling richten we ons op het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's. We rapporteren de enquêteresultaten naar functie, geslacht en migratieachtergrond. De indeling naar functie, geslacht en migratieachtergrond is gebaseerd op zelfrapportage. Meer over de indeling in functies leest u in de bijlage over de missies van de instituten. Respondenten met een migratieachtergrond hebben in de vragenlijst aangegeven dat ofwel zij zelf, ofwel een van hun ouders, in het buitenland geboren is. Bij deze vraag en bij de vraag naar hun geslacht, konden respondenten ervoor kiezen om geen antwoord te geven. De resultaten naar functie, geslacht en migratieachtergrond presenteren we alleen wanneer er sprake is van grote verschillen die statistisch significant zijn.

Tot slot richten we ons in elke paragraaf op de hogescholen en kijken we of er belangrijke verschillen zijn in de ervaringen van onderzoekers en docenten aan hogescholen. Waar het aantal respondenten dit mogelijk maakt, splitsen we de resultaten uit naar functie. Waar dit niet mogelijk is, vergelijken we respondenten met een docerende taak (docenten en hogeschoolhoofddocenten) met

respondenten met een onderzoekstaak (docent-onderzoekers, lectoren en respondenten met een andere functietitel zoals promovendus). Ook hier lichten we de indeling naar functie toe in de bijlage over missies.

Elk hoofdstuk sluit af met een conclusie waarin de belangrijkste inzichten uit het hoofdstuk worden samengevat. De belangrijkste overkoepelende conclusies van het onderzoek kunt u vinden in de samenvatting aan het begin van dit rapport.

In de bijlagen vindt u verschillende hulpmiddelen die kunnen helpen bij het beter begrijpen en interpreteren van de gepresenteerde resultaten. In bijlage 1 staan de vergelijkingen die we konden maken met ons onderzoek uit 2018. Bijlage 2 gaat dieper in op de methodologie en respons van het onderzoek. Bijlage 3 geeft een korte uitleg van de missies van de typen instituten waar de respondenten werkzaam zijn. Bijlage vier is de vragenlijst die we hebben gebruikt. Deelnemers konden deze ook invullen in het Engels.

1 Tijdsbesteding

Belangrijk bij de werkomstandigheden van onderzoekers en docenten is de tijd die ze hebben voor het werk dat ze moeten doen. Ze verdelen hun tijd over de kerntaken onderzoek, onderwijs en kennisoverdracht naar de maatschappij. Daarnaast doen ze werkzaamheden die deze kerntaken mogelijk maken voor henzelf en voor anderen zoals: het begeleiden van andere onderzoekers en studenten, het aanvragen van onderzoeksfinanciering en management- en organisatietaken.

Om inzicht te krijgen in de tijdsverdeling gaan we in dit hoofdstuk in op het aantal uur dat onderzoekers en docenten werken (paragraaf 1.1), de manier waarop ze hun tijd verdelen over de verschillende taken (1.2), hoe dat zich verhoudt tot de afspraken die zij daarover hebben gemaakt (1.3) en of zij tevreden zijn over hun tijdsbesteding (1.4). In paragraaf 1.5 besteden we aandacht aan de vraag of de tijdsbesteding sterk afwijkt van de wensen die onderzoekers en docenten hierover hebben.

1.1 Overwerk

Veel onderzoekers en docenten geven aan dat zij overwerken. Aan de universiteiten en hogescholen gaat het om twee derde, aan de umc's om 82%. Van degenen die overwerken, doet aan de universiteiten de grootste groep dat tien uur per week, aan de hogescholen en umc's vier uur per week[1]. Ruim 25% van het wetenschappelijk personeel van de universiteiten en umc's zegt wekelijks meer dan een kwart meer uren te maken dan in hun contract is vastgelegd. Aan de hogescholen zegt 15% dat te doen.

Bij de instituten van NWO en de KNAW geeft 64% van de respondenten aan over te werken. Van hen werkt de grootste groep wekelijks acht uur over. Ook hier is er een grote groep (27%), die zegt meer dan kwart langer te werken dan in hun contract staat. Respondenten bij de PKO's werken het minste over. Van degenen die overwerken, doet de grootste groep dat vier uur.

[1] Het gaat hier en in de rest van deze en de volgende alinea om de modus. De modus is de waarde die het meest voorkomt.

Tabel 2 Overwerk naar type instelling

Soort instelling	Gemiddelde werktijd als % van het contract	Aandeel respondenten dat overwerkt (meer dan 105% van de contractuele uren)	Aandeel respondenten dat meer dan 125% van de contractuele uren werkt
Universiteiten	120%	66%	27%
Umc's	122%	82%	26%
Hogescholen	116%	67%	15%
NWO/KNAW	127%	64%	27%
PKO's	112%	59%	13%

Toelichting: de data in deze tabel zijn gebaseerd op vraag 13 en 24 (zie bijlage vier) waarin respondenten konden aangeven wat de omvang van hun aanstelling is en hoeveel tijd ze in de praktijk gemiddeld per week werken. Iemand werkt over wanneer de feitelijk gewerkte uren meer dan 5% hoger liggen dan de contractuele uren.

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

Wanneer we kijken naar onderzoekers en docenten bij universiteiten en umc's, zien we dat het overwerk toeneemt als de functie hoger wordt (zie tabel 3). Van de promovendi zegt 55% over te werken, van de hoogleraren 91%. Ook de hoeveelheid overwerk neemt toe bij hogere functies. 55% van de hoogleraren geeft aan meer dan 125% van de contractuele uren te werken. Van de promovendi zegt 12% dit.

Mannen aan universiteiten en umc's werken vaker en langer over dan vrouwen. 73% zegt over te werken, de meesten met tien uur[2]. Van de vrouwen geeft 66% aan over te werken. Van hen werkt de grootste groep vier uur extra. Er is wel een verschil tussen de functieniveaus. Bij de (postdoc) onderzoekers en de UD's zeggen de mannen vaker dat ze overwerken, terwijl onder de hoogleraren, UHD's en docenten vrouwen dat juist iets vaker doen. Bij de promovendi werken mannen en vrouwen ongeveer evenveel over. Van degenen die aangeven dat zij overwerken, maken de mannen meer uren dan de vrouwen, behalve onder de hoogleraren. Daar is het aantal extra gewerkte uren gelijk.

Onderzoekers en docenten met een migratie-achtergrond geven aan meer en vaker over te werken. 73% werkt over, de grootste groep met tien uur per week. Van de onderzoekers en docenten zonder migratieachtergrond werkt 68% over. Van hen werkt de grootste groep wekelijks vier uur extra.

2 Het gaat hier en in de rest van deze en de volgende twee alinea's om de modus: de waarde die het meest voorkomt.

Tabel 3 Overwerk naar functie (universiteiten en umc's)

Functie	Gemiddelde werktijd als % van het contract	Aandeel respondenten dat overwerkt (meer dan 105% van de contractuele uren)	Aandeel respondenten dat meer dan 125% van de contractuele uren werkt
Hoogleraar	135%	91%	55%
UHD	119%	83%	32%
UD	124%	81%	32%
Postdoc/onderzoeker	122%	67%	27%
Docent	120%	60%	20%
Promovendus	112%	55%	12%

Toelichting: de data in deze tabel zijn gebaseerd op vraag 13 en 14 (zie bijlage vier) waarin respondenten konden aangeven wat de omvang van hun aanstelling is en hoeveel tijd ze in de praktijk gemiddeld per week werken. In deze tabel zijn alleen respondenten van universiteiten en umc's opgenomen. Iemand werkt over wanneer de feitelijk gewerkte uren meer dan 5% hoger liggen dan de contractuele uren.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Zoals tabel 2 laat zien, geven respondenten van de hogescholen aan dat zij gemiddeld 16% van hun contractuele uren overwerken. Tabel 4 laat zien dat er ook hier verschillen zijn tussen de functies, maar kleiner dan bij de universiteiten en umc's. Binnen alle functieniveaus werkt meer dan de helft van de onderzoekers en docenten wekelijks over. Onder de lectoren, hogeschoolhoofddocenten en de onderzoekers en docenten in een managementfunctie, is dat zelfs meer dan 70%.

Tabel 4 Overwerk naar functie (hogescholen)

Functie	Gemiddelde werktijd als % van het contract	Aandeel respondenten overwerkt (meer dan 105% van de contractuele uren)	Aandeel respondenten dat meer dan 125% van de contractuele uren werkt
Docent	116%	64%	15%
Hogeschoolhoodfdocent	117%	77%	16%
Docent-onderzoeker	113%	64%	12%
Onderzoeker overig	113%	53%	10%
Lector	119%	81%	19%
Management	124%	71%	21%

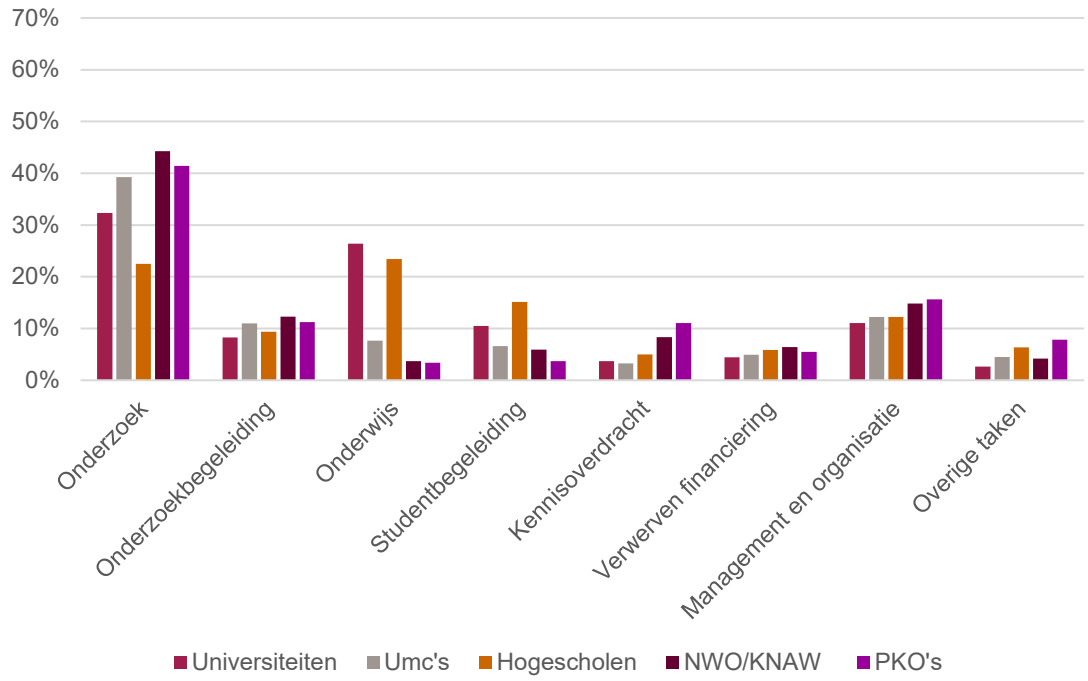
Toelichting: de data in deze tabel zijn gebaseerd op vraag 13 en 14 (zie bijlage vier) waarin respondenten konden aangeven wat de omvang van hun aanstelling is en hoeveel ze in de praktijk gemiddeld wekelijks werken. In deze tabel zijn alleen respondenten opgenomen van hogescholen. Respondenten werken over wanneer hun feitelijk gewerkte uren meer dan 5% hoger liggen dan hun contractuele uren.

1.2 Tijdsbesteding van onderzoekers en docenten

Onderzoekers en docenten verdelen hun tijd over meerdere taken. Deze tijdsverdeling verschilt tussen de soorten instellingen, zoals figuur 1 laat zien en hangt samen met hun verschillende missies. Onderzoekers en docenten van alle instellingen, behalve de hogescholen, geven aan dat zij gemiddeld de meeste tijd besteden aan het uitvoeren van onderzoek. Naast onderzoek zijn het geven van onderwijs en het begeleiden van studenten belangrijke taken volgens met name de respondenten van universiteiten en hogescholen.

Management- en organisatietaken kosten volgens de onderzoekers en docenten aan alle soorten instellingen gemiddeld 10% tot 16% van hun tijd. Aan het verwerven van financiering zeggen ze gemiddeld 4% tot 6% van hun tijd te besteden.

Figuur 1 Tijdsbesteding onderzoekers en docenten naar type instelling



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 23 waarbij respondenten konden aangeven welk percentage van hun werktijd zij naar schatting in het afgelopen jaar besteed hadden aan hun verschillende werkzaamheden (zie bijlage vier). Kennisoverdracht is in de enquête uitgevraagd als: kennisoverdracht voor maatschappelijke impact.

Respondenten van de universiteiten geven aan gemiddeld 4% van hun tijd te besteden aan kennisoverdracht voor maatschappelijke impact. Bij de umc's is dit 3% en aan de hogescholen 5%. Aan deze drie instellingen geeft 45% van de onderzoekers en docenten aan helemaal geen tijd te besteden aan kennisoverdracht voor maatschappelijke impact. Dat percentage ligt duidelijk lager bij de instituten van NWO en de KNAW (29%) en de PKO's (22%). Respondenten daar zeggen gemiddeld 8% (NWO/KNAW) en 11% (PKO's) van hun tijd te besteden aan kennisoverdracht voor maatschappelijke impact.

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

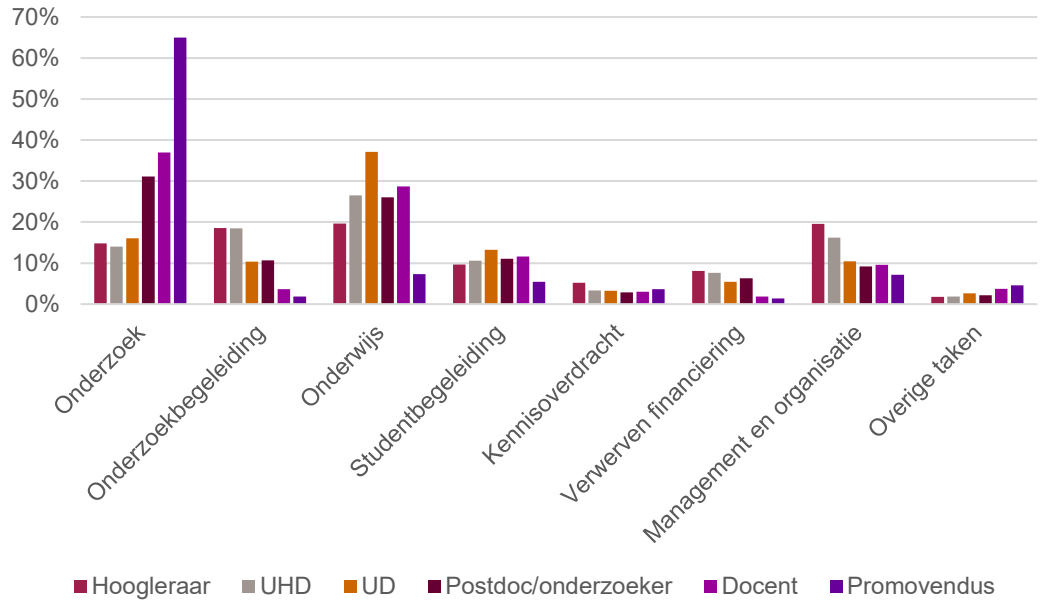
Naarmate hun functie hoger is, geven wetenschappers aan universiteiten en umc's aan minder tijd te besteden aan onderzoek. Waar promovendi zeggen gemiddeld 65% van hun tijd aan onderzoek te besteden, besteden hoogleraren hier slechts 15% van hun tijd aan en UHD's 14%. Zij zijn een groter deel van de tijd kwijt aan onderwijs en aan management- en organisatietaken.

De medewerkers die het grootste deel van hun tijd aan onderwijstaken besteden, zijn de UD's: gemiddeld 50%. Dat is meer dan de docenten (40%), de (postdoc)

onderzoekers en de UHD's (beiden 37%). Docenten geven aan gemiddeld 37% van hun tijd te besteden aan onderzoek, meer dan UD's, UHD's en hoogleraren.

UHD's en hoogleraren zeggen veel tijd kwijt te zijn aan het begeleiden van andere onderzoekers (beiden 19%) en aan management- en organisatietaken (UHD's: 16%, hoogleraren: 20%).

Figuur 2 Tijdsbesteding onderzoekers en docenten naar functie (universiteiten en umc's)



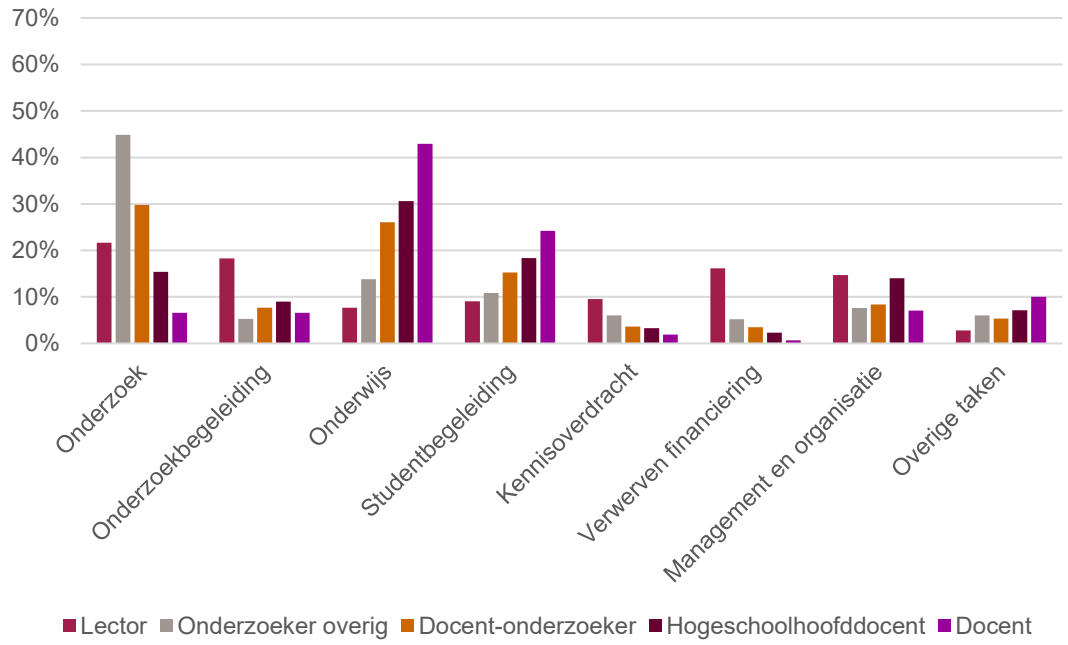
Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 23 waarbij respondenten konden aangeven welk percentage van hun werktijd zij naar schatting in het afgelopen jaar besteed hadden aan hun verschillende werkzaamheden (zie bijlage vier). In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen van universiteiten en umc's. Kennisoverdracht is in de enquête uitgevraagd als 'kennisoverdracht voor maatschappelijke impact'.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Figuur 3 laat zien dat er bij hogescholen een duidelijk onderscheid in tijdbesteding is tussen functies gericht op onderwijs en functies gericht op onderzoek, met de docent-onderzoeker daartussenin. Desalniettemin zien we ook hier dat zowel onderzoek als onderwijs binnen alle functies een rol spelen.

Begeleiden van onderzoekers, kennisoverdracht voor maatschappelijke impact en verwerven van financiering worden vooral gedaan door de lectoren. Met name aan kennisoverdracht voor maatschappelijke impact besteden lectoren een duidelijk groter deel van hun tijd (gemiddeld 10%) dan de andere functiecategorieën. Slechts 10% van de lectoren geeft aan geen tijd te besteden aan kennisoverdracht.

Figuur 3 Tijdsbesteding onderzoekers en docenten hogescholen (naar functie)

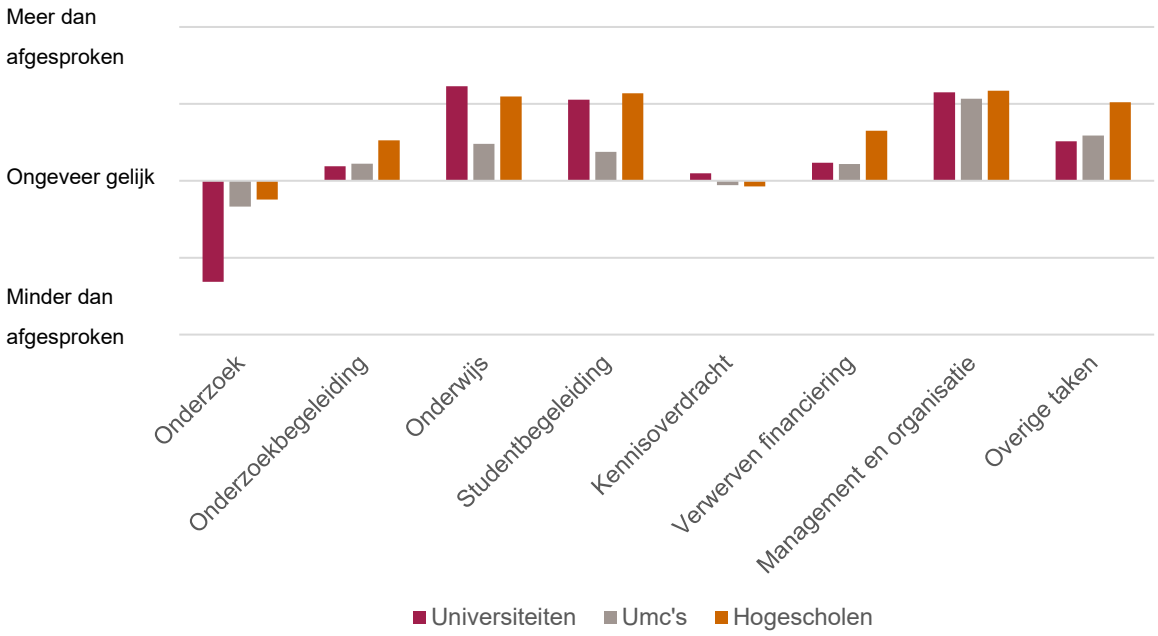


Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 23 waarin men 100% kon verdelen over de verschillende werkzaamheden (percentage van uw tijd die u het afgelopen jaar in de praktijk gemiddeld besteedt op basis van eigen inschatting) (zie bijlage vier). In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool. Kennisoverdracht is in de enquête uitgevraagd als 'kennisoverdracht voor maatschappelijke impact'.

1.3 Tijdsbesteding in verhouding tot afspraken

Figuur 4 laat zien dat onderzoekers en docenten aan de universiteiten, umc's en hogescholen gemiddeld genomen minder tijd aan onderzoek besteden dan zij hebben afgesproken. De percentages die in deze paragraaf worden gepresenteerd, zijn aandelen van de groep respondenten die heeft aangegeven een bepaalde taak uit te voeren en daarover afspraken te hebben gemaakt. Van het universitair wetenschappelijk personeel geeft 57% aan minder dan de afgesproken tijd te besteden aan onderzoek. 10% daarentegen geeft aan hier juist meer tijd aan te besteden. Aan de umc's en hogescholen zegt ongeveer een derde van de onderzoekers en docenten minder tijd te besteden aan onderzoek dan afgesproken. Ongeveer 20% besteedt hier meer tijd aan.

Figuur 4 Tijdsbesteding in verhouding tot interne afspraken (naar organisatie)[3]



Notities: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 24 (zie bijlage vier). De grafiek geeft aan in hoeverre onderzoekers meer of minder tijd besteden aan specifieke taken dan afgesproken. Het zijn gemiddelde scores per soort instelling en taak. Antwoorden werden gemeten op een schaal van 1 (veel minder dan afgesproken) tot 5 (veel meer dan afgesproken). Omdat alle gemiddelden tussen de 2 en de 4 liggen, geeft de grafiek de scores 2 tot 4 weer, waarbij 2 staat voor minder dan afgesproken, 4 voor meer dan afgesproken en 3 voor gelijk aan afgesproken.

Met name taken voor onderwijs en voor management en organisatie kosten onderzoekers en docenten meer tijd dan afgesproken. 50% van de universitaire medewerkers zegt meer tijd kwijt te zijn aan het geven van onderwijs dan afgesproken. Bij de hogescholen en umc's geldt dat voor respectievelijk 47% en 28%. Bijna de helft van de respondenten aan universiteiten, umc's en hogescholen zegt meer dan de afgesproken tijd kwijt te zijn aan management- en organisatietaken.

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

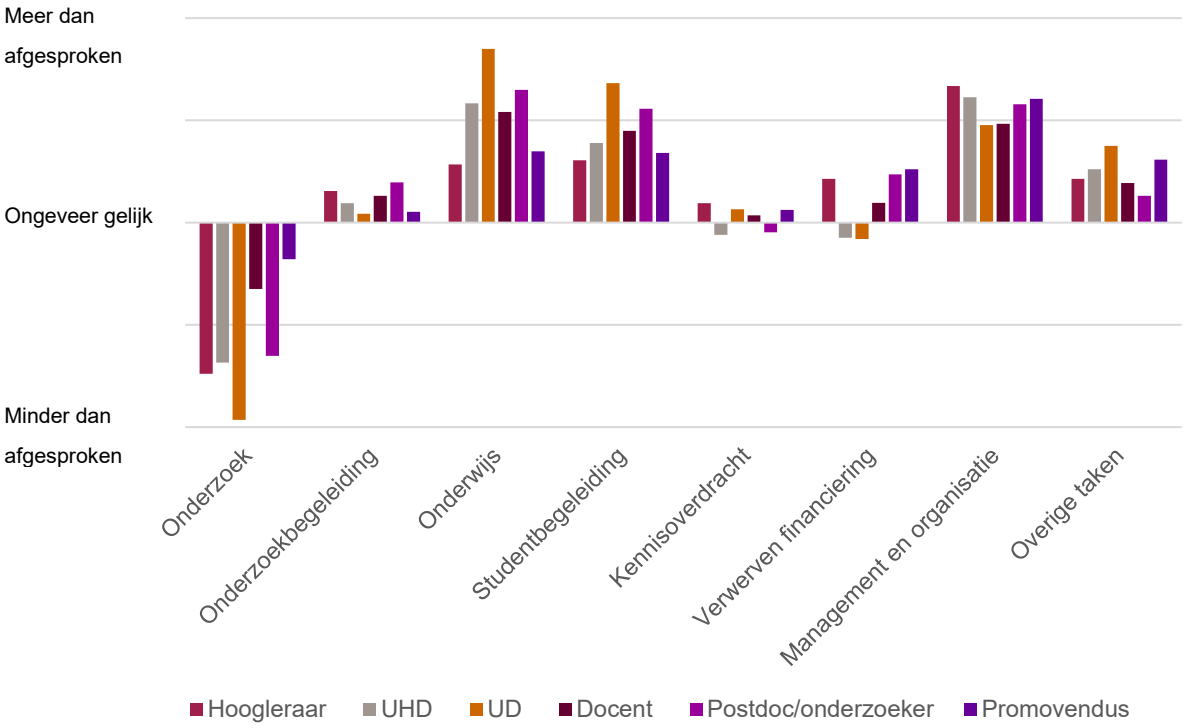
Wetenschappelijk medewerkers in alle functies rapporteren minder tijd dan afgesproken te kunnen besteden aan onderzoek, en meer tijd kwijt te zijn aan onderwijs- en management- en organisatietaken. UD's ervaren deze disbalans het meest. Driekwart van hen zegt minder tijd aan onderzoek te besteden dan afgesproken. 64% is meer dan de afgesproken tijd kwijt aan het geven van onderwijs en 55% aan het begeleiden van studenten.

[3] Het aantal respondenten van de instituten van NWO en de KNAW en van de PKO's was te laag om meegenomen te worden in de rapportage van deze vraag.

Hoogleraren ervaren dat de werktijd bestemd voor onderzoek vooral opgaat aan management- en organisatietaken. Voor (postdoc) onderzoekers en UHD's verschuift onderzoekstijd in de praktijk naar zowel het onderwijs als naar management- en organisatietaken.

Bij de docenten en promovendi wijkt de tijdsbesteding minder af van de gemaakte afspraken dan bij de andere functiecategorieën. 32% van de promovendi en 44% van de docenten geeft aan minder tijd te besteden aan onderzoek dan afgesproken. Ook zij zeggen met name aan onderwijs- en management- en organisatietaken meer tijd te besteden dan afgesproken. Dat promovendi aangeven meer tijd te besteden aan onderwijs dan afgesproken, komt overeen met eerder onderzoek van Promovendi Netwerk Nederland (PNN) waaruit blijkt dat 48% van de promovendi volgens hun contract onderwijs geeft. In de praktijk blijkt echter 67% van hen onderwijstaken te hebben (PNN; PhD Survey 2020).

Figuur 5 Tijdsbesteding in verhouding tot interne afspraken (naar functie)



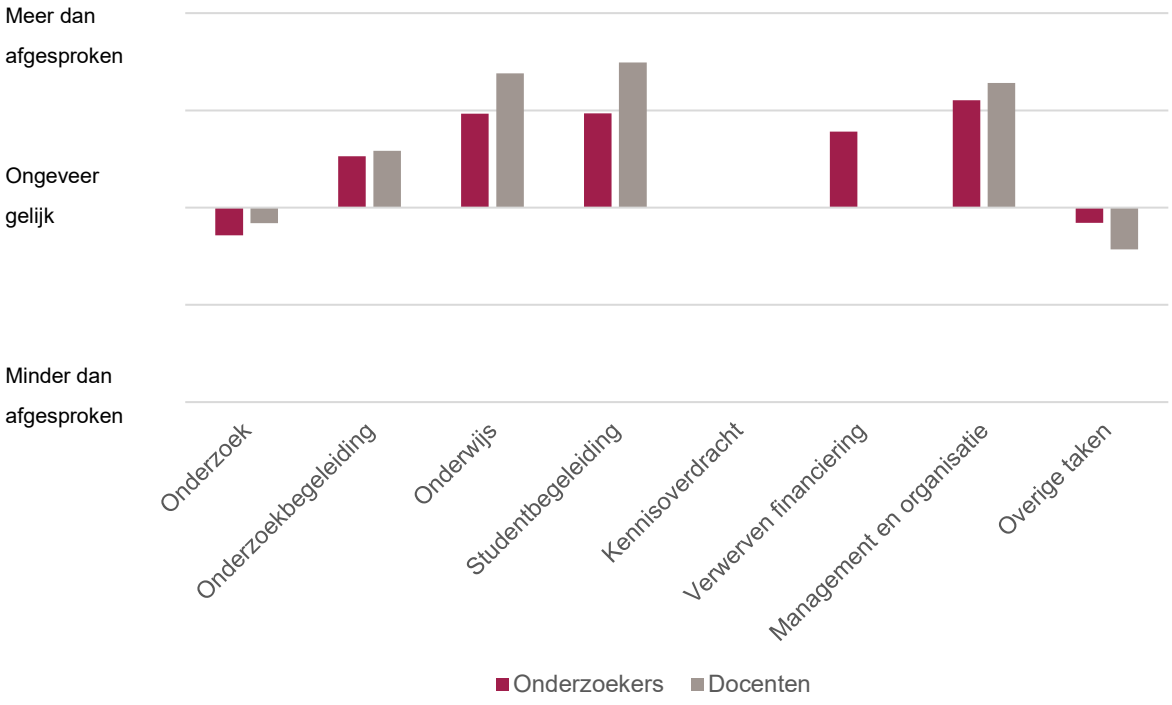
Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 24 (zie bijlage vier). In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc. De grafiek geeft aan in hoeverre onderzoekers en docenten meer of minder tijd besteden aan specifieke taken dan afgesproken. Het zijn gemiddelde scores per functie en taak. Antwoorden werden gemeten op een schaal van 1(veel minder dan afgesproken) tot 5 (veel meer dan afgesproken). Omdat alle gemiddelden tussen de 2 en de 4 liggen, geeft de grafiek de scores 2 tot 4 weer, waarbij 2 staat voor minder dan afgesproken, 4 voor meer dan afgesproken en 3 voor gelijk aan afgesproken.

Vrouwelijke wetenschappers aan een universiteit of umc geven vaker dan hun mannelijke collega's aan dat ze meer tijd dan afgesproken besteden aan studentenbegeleiding en kennisoverdracht. Aan dat laatste is 24% van de vrouwen meer dan de afgesproken tijd kwijt, tegenover 15% van de mannen. Met name in de hogere functies is het verschil duidelijk. Tussen het wetenschappelijk personeel met en zonder een migratieachtergrond zijn geen grote verschillen.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Bij de hogescholen zeggen met name docenten meer tijd te besteden aan onderwijs dan afgesproken (figuur 6). Bijna 60% doet dit. Zij zeggen ook vaker dan onderzoekers meer tijd dan afgesproken kwijt te zijn aan management- en organisatietaken. Van de onderzoekers besteedt 40% naar eigen zeggen minder tijd dan afgesproken aan onderzoek. Daar staat tegenover dat 25% van de onderzoekers aangeeft hier juist meer tijd aan te besteden.

Figuur 6 Tijdsbesteding hogescholen in verhouding tot interne afspraken (naar functie)

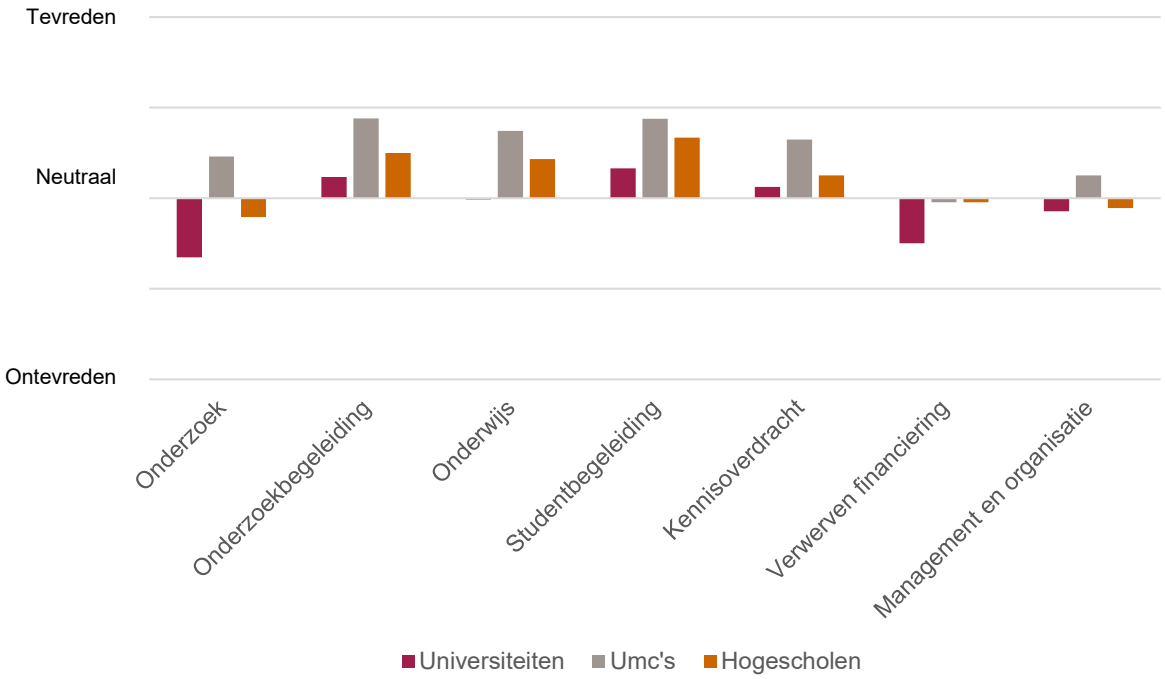


Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 24 (zie bijlage vier). In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool. De grafiek geeft aan in hoeverre onderzoekers en docenten meer of minder tijd besteden aan specifieke taken dan afgesproken. Het zijn gemiddelde scores per functie en taak. Antwoorden werden gemeten op een schaal van 1 (veel minder dan afgesproken) tot 5 (veel meer dan afgesproken). Omdat alle gemiddelden tussen de 2 en de 4 liggen, geeft de grafiek de scores 2 tot 4 weer, waarbij 2 staat voor minder dan afgesproken, 4 voor meer dan afgesproken en 3 voor gelijk aan afgesproken. Voor de docenten zijn geen scores beschikbaar op de taken kennisoverdracht en het verwerven van financiering, omdat er te weinig respondenten zijn die deze taken uitvoeren en daar afspraken over hebben gemaakt. Voor de onderzoekers is de score op kennisoverdracht precies 3, en daarmee gelijk aan de X-as.

1.4 Tevredenheid tijdsbesteding

Discrepantie tussen afspraken en feitelijke tijdsbesteding hoeft nog niet te betekenen dat men daarover ontevreden is. Figuur 7 laat zien dat onderzoekers en docenten gemiddeld genomen redelijk tevreden zijn over de tijd die zij aan verschillende taken kunnen besteden. Onderzoekers en docenten aan universiteiten zijn minder vaak tevreden met de tijd die ze hebben voor onderzoek en het verwerven van financiering[4].

Figuur 7 Tevredenheid over tijdsbesteding naar type instelling en taak



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 25 (zie bijlage vier). De grafiek geeft aan in hoeverre onderzoekers tevreden zijn met de tijd die zij aan bepaalde taken kunnen besteden. Het zijn gemiddelde scores per soort instelling en taak. Antwoorden werden gemeten op een schaal van 1 (zeer ontevreden) tot 5 (heel tevreden). Omdat alle gemiddelden tussen de 2 en de 4 liggen, geeft de grafiek de scores 2 tot 4 weer, waarbij 2 staat voor ontevreden, 4 voor tevreden en 3 voor neutraal.

Aan de universiteiten is 56% van de onderzoekers en docenten ontevreden over de tijd die zij beschikbaar hebben voor onderzoek. Op de hogescholen is dat 46% en bij de umc's ongeveer een derde. Daar staat tegenover dat de helft van de respondenten aan umc's wel tevreden is met de beschikbare tijd voor onderzoek.

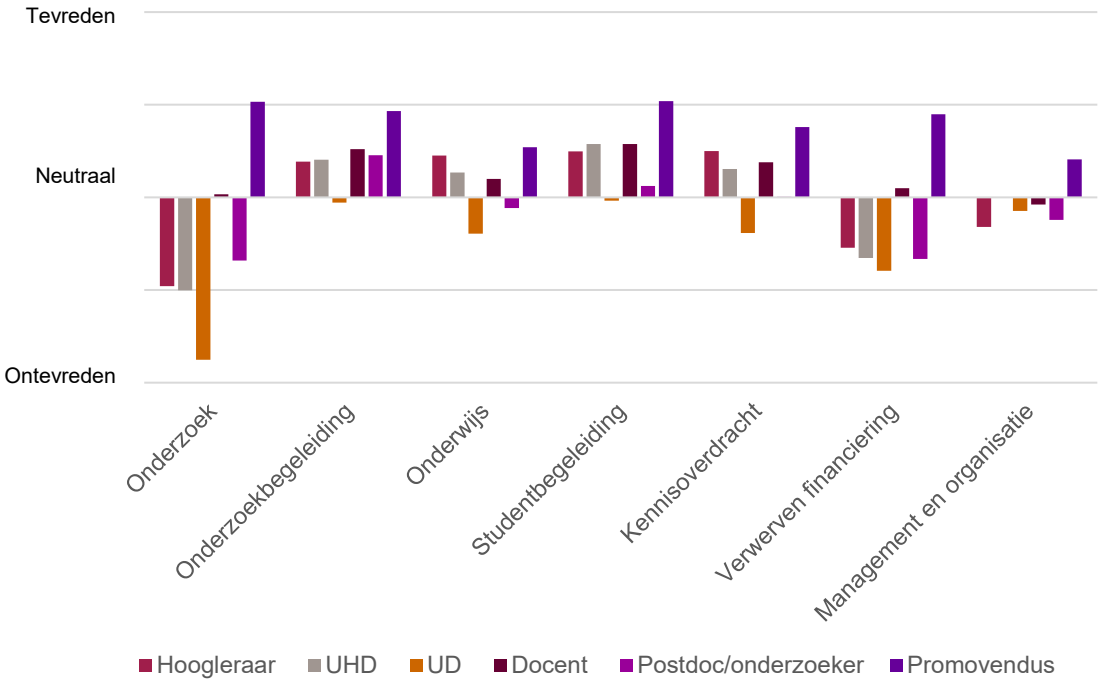
4 Ook hier gaat het bij de gepresenteerde percentages om het totaal per instelling of functie *exclusief* degenen die hebben aangegeven dat tevredenheid over een bepaalde taak voor hen niet van toepassing is.

Over de tijd die ze beschikbaar hebben voor het verwerven van financiering, is 43% van het wetenschappelijk personeel aan de universiteiten ontevreden. 23% is hier wel tevreden over.

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

Figuur 8 laat zien dat onder het wetenschappelijk personeel van de universiteiten en umc's de ontevredenheid het grootst is bij de UD's. Zij zijn vaker ontevreden dan tevreden over de tijd die zij beschikbaar hebben voor onderzoek (76% ontevreden), onderwijs (42%), kennisoverdracht (39%) en het verwerven van financiering (48%). Ook over andere taken zijn zij net iets vaker ontevreden dan tevreden. Promovendi zijn over alle taken vaker tevreden dan ontevreden met de tijd die zij hieraan kunnen besteden.

Figuur 8 Tevredenheid over tijdsbesteding naar functie en taak (universiteiten en umc's)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 25 (zie bijlage vier). In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc. De grafiek geeft aan in hoeverre onderzoekers en docenten tevreden zijn met de tijd die zij aan bepaalde taken kunnen besteden. Het zijn gemiddelde scores per functie en taak. Antwoorden werden gemeten op een schaal van 1 (zeer ontevreden) tot 5 (heel tevreden). Omdat alle gemiddelden tussen de 2 en de 4 liggen, geeft de grafiek de scores 2 tot 4 weer, waarbij 2 staat voor ontevreden, 4 voor tevreden en 3 voor neutraal.

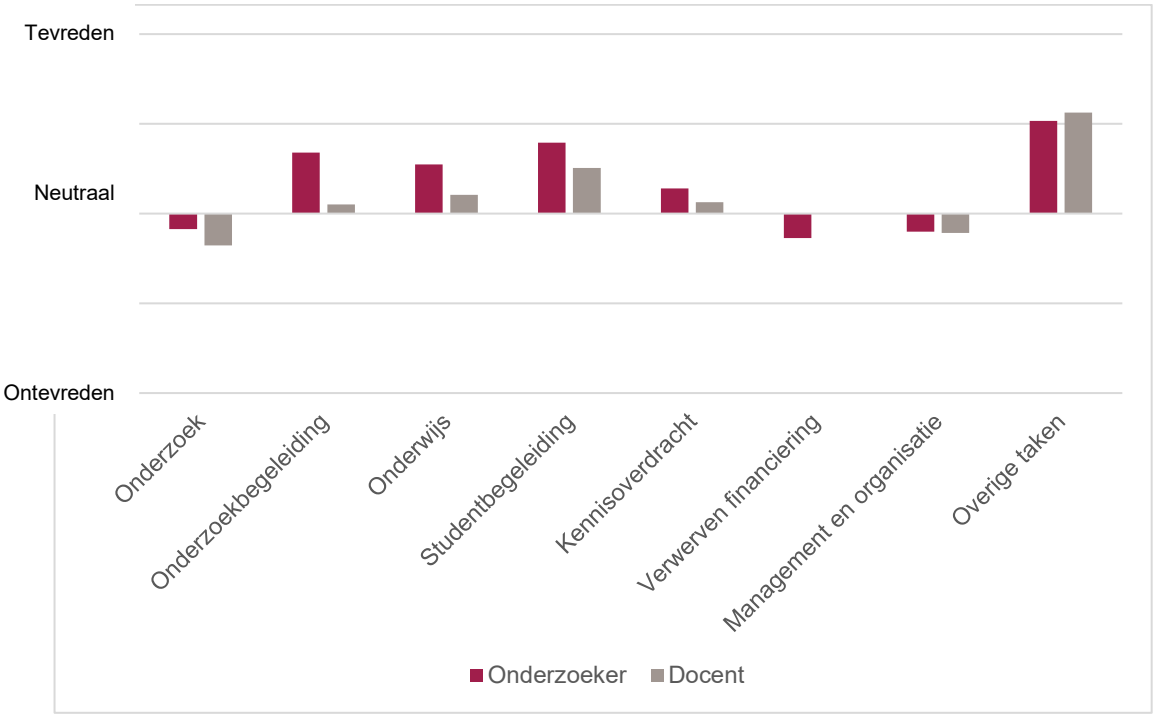
Wetenschappelijk personeel met een migratieachtergrond is minder vaak tevreden dan wetenschappelijk personeel zonder een migratieachtergrond. Dit geldt met name voor de beschikbare tijd voor het begeleiden van studenten en het uitvoeren

van management- en organisatietaken. Respectievelijk 30% en 36% van de wetenschappers met een migratieachtergrond is hier ontevreden over. Van de wetenschappers zonder migratieachtergrond is 19% en 28% hier ontevreden over.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Onderstaande figuur laat zien dat respondenten in een onderzoeksfunctie[5] gemiddeld genomen vaker tevreden zijn over de tijd die zij hebben voor hun taken dan respondenten in een docerende functie[6]. Meer dan de helft van de onderzoekers is tevreden over de tijd die zij kunnen besteden aan onderwijs, het begeleiden van studenten en het begeleiden van onderzoekers. Daarnaast toont de figuur aan dat onderzoekers regelmatig ontevreden zijn over de tijd die zij beschikbaar hebben voor het verwerven van financiering. 41% is hier ontevreden over. 29% is wel tevreden.

Figuur 9 Tevredenheid over tijdsbesteding, naar functie en taak (hogescholen)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 25 (zie bijlage vier). In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool. De grafiek geeft aan in hoeverre onderzoekers en docenten tevreden zijn met de tijd die zij aan bepaalde taken kunnen besteden. Het zijn gemiddelde scores per functie en taak. Antwoorden werden gemeten op een schaal van 1 (zeer ontevreden) tot 5 (heel tevreden). Omdat alle gemiddelden tussen de 2 en de 4 liggen, geeft de grafiek de scores 2 tot 4 weer, waarbij 2 staat voor ontevreden, 4 voor tevreden en 3 voor neutraal. Voor de docenten zijn geen scores beschikbaar op de taak verwerven van financiering, omdat er te weinig respondenten zijn die hier een uitspraak over hebben gedaan.

5 Lectoren, docent-onderzoekers en overige onderzoekers
6 Docenten en hogeschoolhoofddocenten

1.5 Gewenste tijdsbesteding

De uitkomsten eerder in dit hoofdstuk laten zien dat onderzoekers aan alle instellingen aangeven minder tijd te besteden aan onderzoek dan afgesproken. Het is dan ook niet verrassend dat ze bij de vraag naar hun gewenste tijdsbesteding, aangeven hieraan juist meer tijd te willen besteden. 66% van de universitaire wetenschappers wil dit graag, 60% van de onderzoekers en docenten bij de umc's, hogescholen en PKO's, en 54% van de wetenschappers bij de instituten van NWO en de KNAW. Bij de universiteiten is het verschil tussen de gewenste en de werkelijke tijd voor onderzoek het grootst (zie figuur 10). Waar universitair wetenschappelijk personeel aangeeft in de praktijk gemiddeld 32% van de tijd aan onderzoek te besteden, zouden zij daar gemiddeld genomen 42% van hun tijd aan willen besteden. Aan de hogescholen is het verschil tussen realiteit en wens gemiddeld negen procentpunten.

Ook aan kennisoverdracht voor maatschappelijke impact zouden onderzoekers en docenten aan alle instellingen gemiddeld genomen graag meer tijd besteden. Ongeveer 45% van de respondenten wil dat. Het verschil tussen de gewenste en gerealiseerde tijdsbesteding is voor kennisoverdracht het grootst bij de hogescholen. Waar onderzoekers en docenten aangeven hier gemiddeld 5% van hun tijd aan te besteden, zouden zij hier gemiddeld 9% van hun tijd aan willen besteden.

Aan management- en organisatietaken willen onderzoekers en docenten juist minder tijd besteden. Bij de umc's wil 56% van de respondenten hieraan minder tijd besteden, bij de universiteiten en hogescholen 50%, bij de PKO's 62% en bij de instituten van NWO en de KNAW 45%. Aan de PKO's, universiteiten en umc's zouden onderzoekers en docenten de tijd die zij aan deze taken besteden, het liefst bijna halveren.

Onderzoekers en docenten aan universiteiten en hogescholen willen graag ook minder tijd kwijt zijn aan hun onderwijstaken. Aan de universiteiten zou 51% minder tijd willen besteden aan het geven en voorbereiden van onderwijs en 32% minder aan het begeleiden van studenten. Daartegenover staat dat een kwart van de wetenschappers aan universiteiten juist meer tijd aan deze taken zou willen besteden. Aan de hogescholen zijn vergelijkbare voorkeuren. Daar zou 40% van de respondenten graag minder tijd besteden aan het geven en voorbereiden van onderwijs en 31% minder aan studentenbegeleiding. Ook hier zou ongeveer een kwart juist meer tijd hieraan willen besteden.

Figuur 10 Werkelijke en gewenste gemiddelde tijdsbesteding onderzoekers en docenten naar type instelling

Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 26 waarin werd gevraagd hoe men het liefst de beschikbare tijd zou verdelen over verschillende taken, onafhankelijk van de huidige functie. Respondenten werd gevraagd 100% te verdelen over de verschillende werkzaamheden (zie bijlage vier).

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's
Wanneer we kijken naar het wetenschappelijk personeel naar functiecategorie (figuur 11), zien we dat het verschil tussen de tijd die ze gemiddeld aan onderzoek besteden en de tijd die ze daaraan zouden willen besteden het grootst is bij de UD's. Van hen wil 86% meer tijd voor onderzoek. Van de hoogleraren en de UHD's wil ruim 80% dat ook. Bij de overige functies ligt dit percentage lager.

UD's leveren bij voorkeur onderwijstijd in: 69% van hen zou minder tijd willen besteden aan het geven en voorbereiden van onderwijs en 44% minder tijd aan het begeleiden van studenten. Van de hoogleraren zou 40% minder tijd willen besteden aan het geven en voorbereiden van onderwijs. Van de respondenten in overige functies wil ongeveer de helft hier minder tijd aan besteden.

Hoogleraren en UHD's willen het vaakst tijd inleveren op management- en organisatietaken. 72% van de hoogleraren en 67% van de UHD's wil hier minder tijd aan besteden. Dit geldt ook voor ruim 50% van de UD's en (postdoc)onderzoekers en ongeveer 40% van de docenten en promovendi.

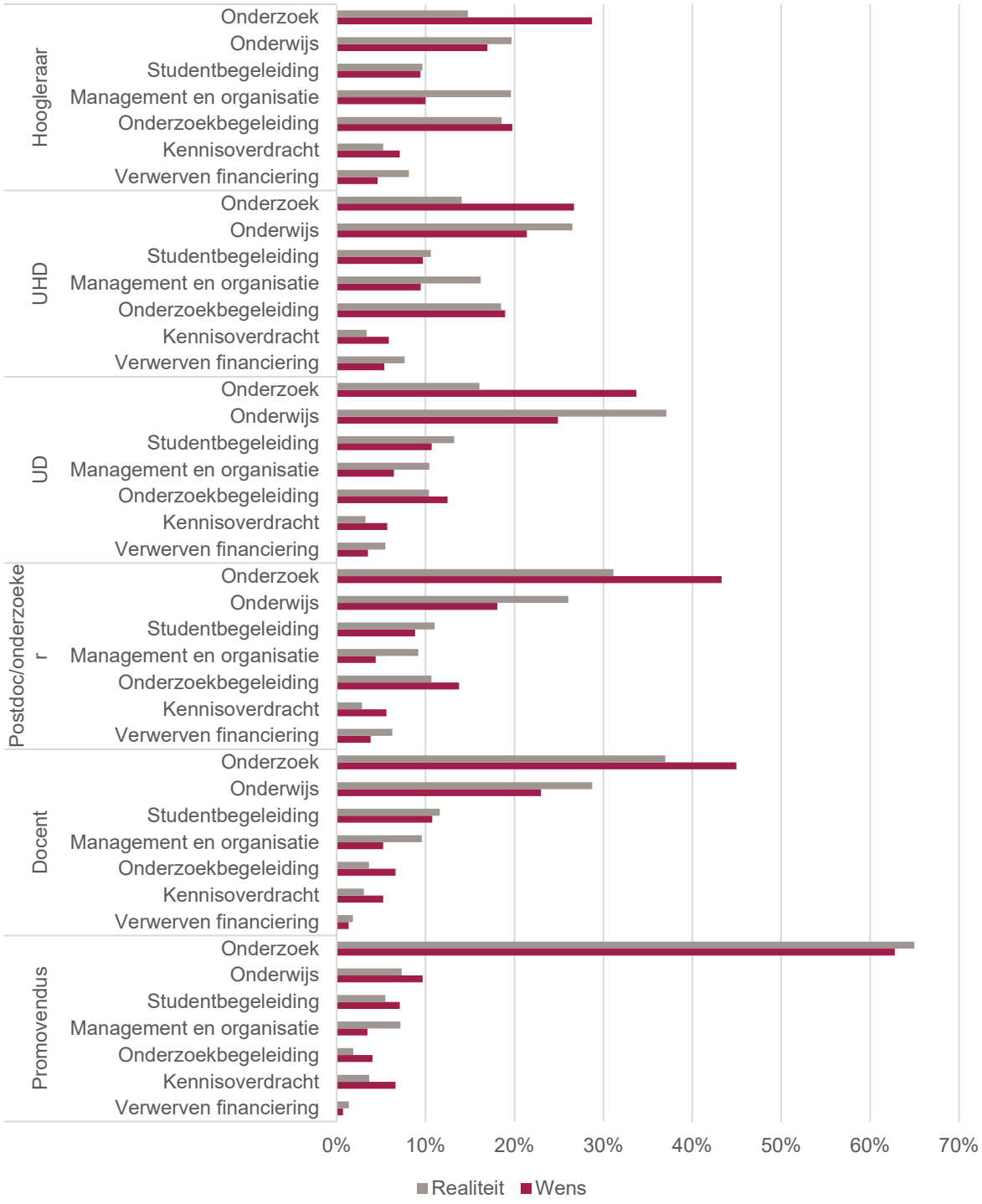
Onderzoekers en docenten aan hogescholen
Het verschil tussen de feitelijke en gewenste tijdsbesteding is het grootst bij de lectoren. Van hen zou 79% meer tijd willen besteden aan onderzoek. Hetzelfde geldt voor 65% van de overige onderzoekers en hogeschoolhoofddocenten, 60% van de docent-onderzoekers en 42% van de docenten. Van degenen in een onderzoeksfunctie[7] zou 37% graag meer tijd besteden aan het begeleiden van andere onderzoekers. Van degenen in een docerende functie[8] zou 52% graag minder tijd besteden aan het geven en voorbereiden van onderwijs. Dat geldt ook voor de docent-onderzoekers.

Aan management- en organisatietaken zou 79% van de lectoren een kleiner deel van hun tijd willen besteden. Hetzelfde willen: hogeschoolhoofddocenten (54%), docent-onderzoekers (40%), respondenten in een andere onderzoeksfunctie (43%) en docenten (31%).

Aan kennisoverdracht voor maatschappelijke impact zou 50% van de lectoren graag een groter deel van de werktijd besteden. Hetzelfde geldt voor ongeveer 45% van de overige onderzoekers, docent-onderzoekers en hogeschoolhoofddocenten en 33% van de docenten.

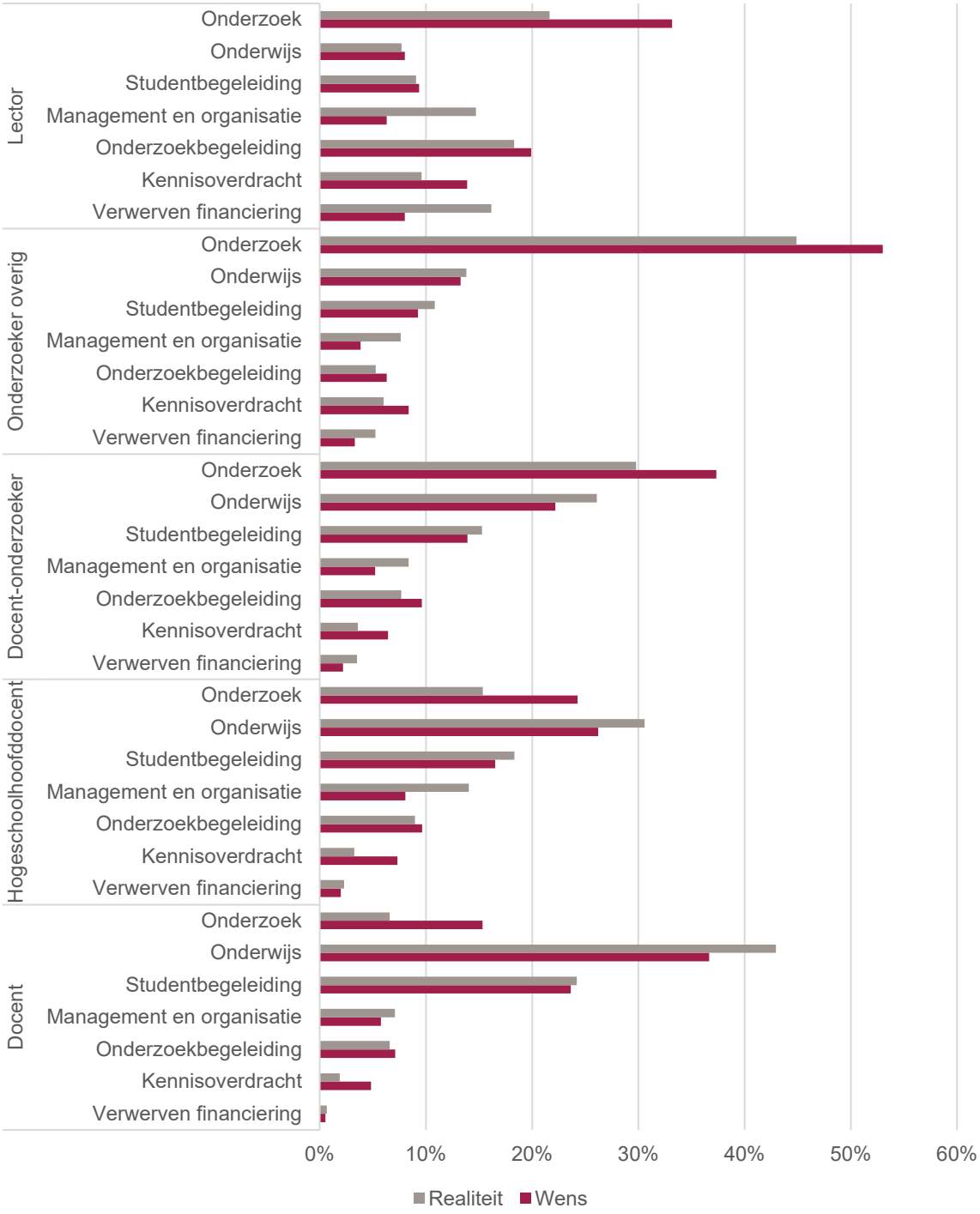
7 Lectoren, docent-onderzoekers en overige onderzoekers
8 Docenten en hogeschoolhoofddocenten

Figuur 11 Werkelijke en gewenste gemiddelde tijdsbesteding bij universiteiten en umc's naar functiecategorie



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 26 waarin werd gevraagd hoe men het liefst de beschikbare tijd zou verdelen over verschillende taken, onafhankelijk van de huidige functie. Respondenten werd gevraagd 100% te verdelen over de verschillende werkzaamheden (zie bijlage vier). In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc.

Figuur 12 Werkelijke en gewenste gemiddelde tijdsbesteding aan hogescholen naar functiecategorie



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 26 waarin werd gevraagd hoe men het liefst de beschikbare tijd zou verdelen over verschillende taken, onafhankelijk van de huidige functie. Respondenten werd gevraagd 100% te verdelen over de verschillende werkzaamheden (zie bijlage vier). In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool.

1.6 Conclusie

De gegevens in dit hoofdstuk laten zien dat er binnen het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs nog steeds veel wordt overgewerkt. Aan zowel universiteiten, umc's als hogescholen geeft minstens twee derde van de respondenten aan structureel over te werken. Volgens onderzoekers en docenten behelst dit overwerk aan universiteiten gemiddeld 20% van de contractuele uren, aan de umc's 22% en aan de hogescholen 16%.

Onderzoekers en docenten van bijna alle soorten instellingen geven aan gemiddeld de meeste tijd te besteden aan onderzoek. Uitzondering zijn de hogescholen waar ze iets meer tijd kwijt zijn aan het geven en voorbereiden van onderwijs dan aan onderzoek. Ook aan de universiteiten besteden onderzoekers en docenten een groot deel van hun tijd aan onderwijs. Aan de kerntaak kennisoverdracht voor maatschappelijke impact zeggen ze beduidend minder tijd te besteden. Naarmate het functieniveau hoger wordt, verschuift de aandacht van het onderzoek naar andere taken, met name onderwijs (UD's), onderzoekbegeleiding en management- en organisatietaken (UHD's en hoogleraren).

Tegelijkertijd staat de tijd voor onderzoek onder druk. Er is minder tijd voor beschikbaar dan afgesproken, zo zeggen met name de respondenten aan de universiteiten. Onderwijstaken en management- en organisatietaken nemen volgens onderzoekers en docenten juist meer tijd in beslag dan afgesproken. De UD's aan universiteiten en umc's ervaren de grootste discrepantie tussen afspraken en feitelijke tijdsbesteding. Zij zijn met name meer tijd kwijt aan onderwijstaken, waaraan zij een groter deel van hun tijd besteden dan docenten.

Dit gaat in tegen de wens van de onderzoekers en docenten zelf. Zij zouden zelf graag meer tijd besteden aan onderzoek en kennisoverdracht. Aan onderwijs en management- en organisatietaken willen ze liever minder tijd besteden.

2 Invloed coronapandemie op tijdsbesteding

Dat de coronapandemie een duidelijke impact heeft gehad op het werk van wetenschappers, bleek eerder al uit een enquête van De Jonge Akademie (DJA) en het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) (2021). Zij zagen dat onderzoekers in de eerste maanden van de lockdown in 2020 significant meer tijd besteedden aan onderwijs, ten koste van onderzoek en impact. Dit drijfverenonderzoek, dat op een later moment tijdens de coronapandemie uitstond, geeft ons de kans om te onderzoeken of de impact van corona een jaar later nog steeds aanwezig was.

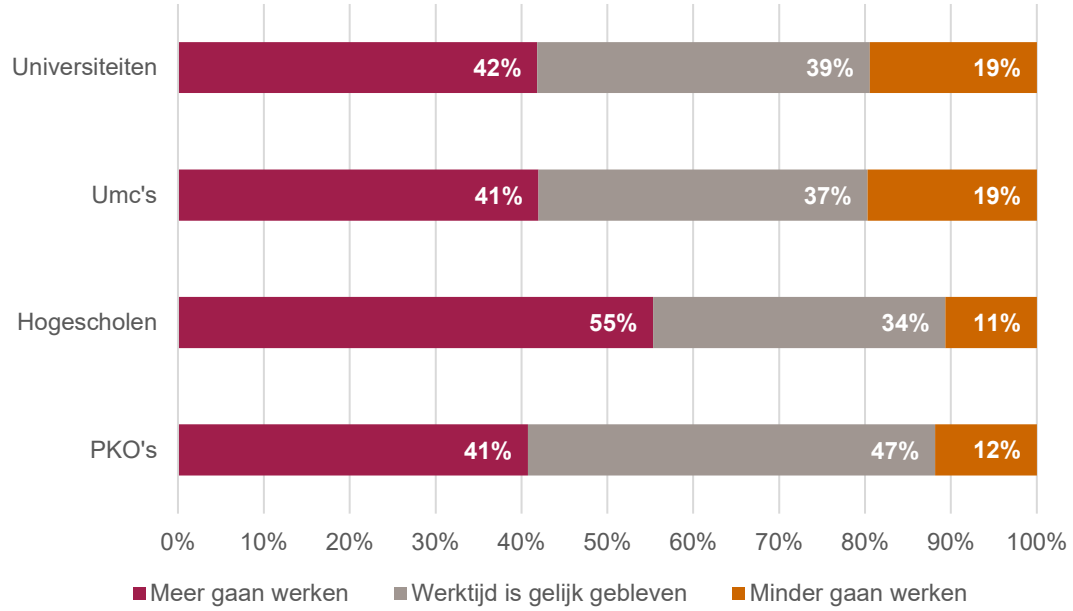
In dit hoofdstuk gaan we in op het effect van de coronapandemie op werktijd (2.1), werk-privébalans (2.2), de tijdsverdeling (2.3), verschuiving in kerntaken (2.4), de mate waarin taken vertraging hebben opgelopen (2.5) en redenen voor vertraging (2.6).

2.1 Impact coronapandemie op werktijd

Een groot deel van de onderzoekers en docenten geeft aan dat ze als gevolg van de coronapandemie meer uren zijn gaan werken, zoals figuur 13 laat zien[9]. Onderzoekers en docenten die zeggen dat ze meer zijn gaan werken, werkten gemiddeld zeven tot negen uur per week extra, afhankelijk van functie en instelling. Zij die aangeven minder te zijn gaan werken deden dat, afhankelijk van functie en instelling, gemiddeld zes tot negen uur minder. De enige uitzondering vormen de docenten aan hogescholen. Zij die aangaven minder te zijn gaan werken, deden dat gemiddeld met vier uur per week.

9 Verschillen tussen de instellingen zijn niet significant.

Figuur 13 Invloed coronapandemie op werktijd onderzoekers en docenten per type instelling



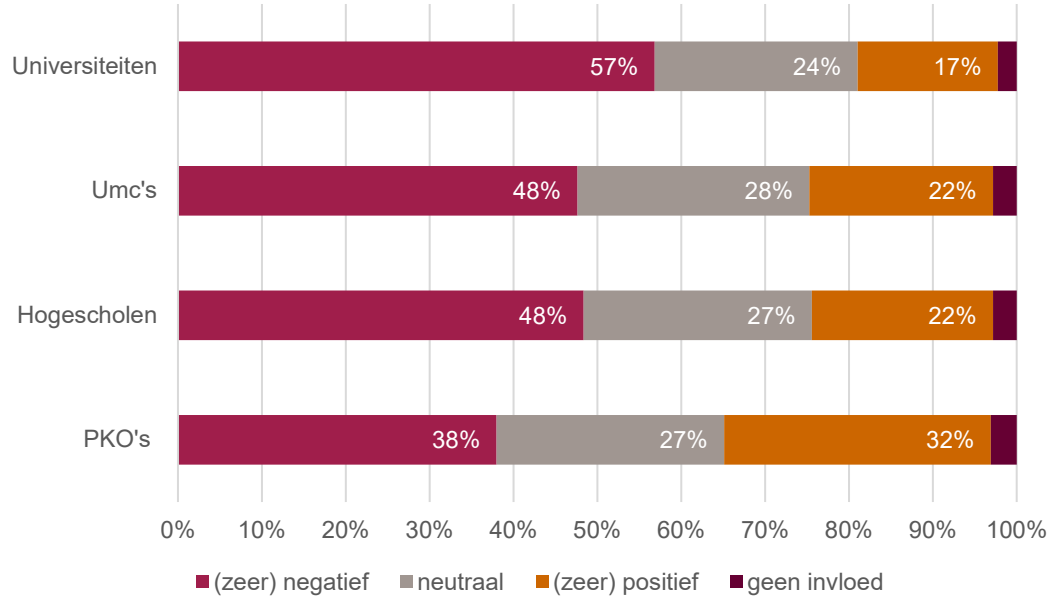
Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 28 (zie bijlage vier). Hier kon men aangeven of men evenveel, minder of meer tijd per week besteedt aan het werk als voor de coronapandemie. Bij de vraag is geen afgebakende tijdsperiode meegegeven. Respondenten hebben deze vraag beantwoord tussen mei en oktober 2021, een periode waarin de samenleving niet in lockdown zat, maar er wel beperkende maatregelen golden.

2.2 Impact coronapandemie op de werk-privébalans

Naast de invloed op de werktijd heeft de coronapandemie ook invloed gehad op de werk-privébalans. Bijna de helft van de onderzoekers en docenten aan umc's en hogescholen ervoer een negatief effect op de werk-privébalans. Bij de universiteiten heeft de coronapandemie de meeste negatieve impact gehad op de werk-privébalans en bij de PKO's was de negatieve impact het kleinst.

Tegelijkertijd geeft een op de vijf onderzoekers en docenten aan universiteiten, umc's en hogescholen aan juist een positief effect op de werk-privébalans te hebben ervaren. Een kwart van de respondenten bij deze instellingen heeft wel een effect ervaren, maar bestempelt dit niet als positief of negatief.

Figuur 14 Effect coronapandemie op werk-privébalans van onderzoekers en docenten per type instelling

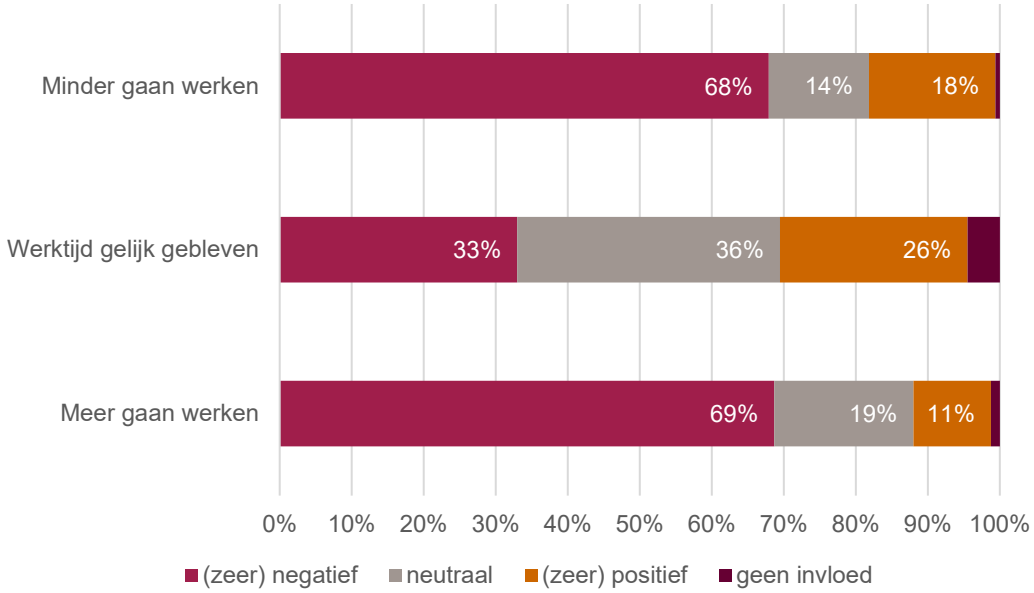


Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 27 (zie bijlage vier). Men kon op deze vraag aangeven in hoeverre de coronapandemie een effect heeft gehad op de werk-privébalans. Antwoorden werden gemeten op een schaal van 1 (zeer negatief) tot 5 (zeer positief). In de grafiek zijn de uiterste antwoordopties samengevoegd.

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

Er is een duidelijke samenhang te zien tussen het effect van de coronapandemie op de werktijd en de ervaring op de werk-privébalans onder wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's. Bijna 70% van het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's dat aangeeft als gevolg van de coronapandemie meer of minder te zijn gaan werken, ervoer een negatief effect op de werk-privébalans. Onder respondenten die aangeven dat hun werktijd gelijk is gebleven, was dit 33%.

Figuur 15 Effect coronapandemie op werk-privébalans onderzoekers en docenten van universiteiten en umc's, naar ontwikkeling van hun werktijd



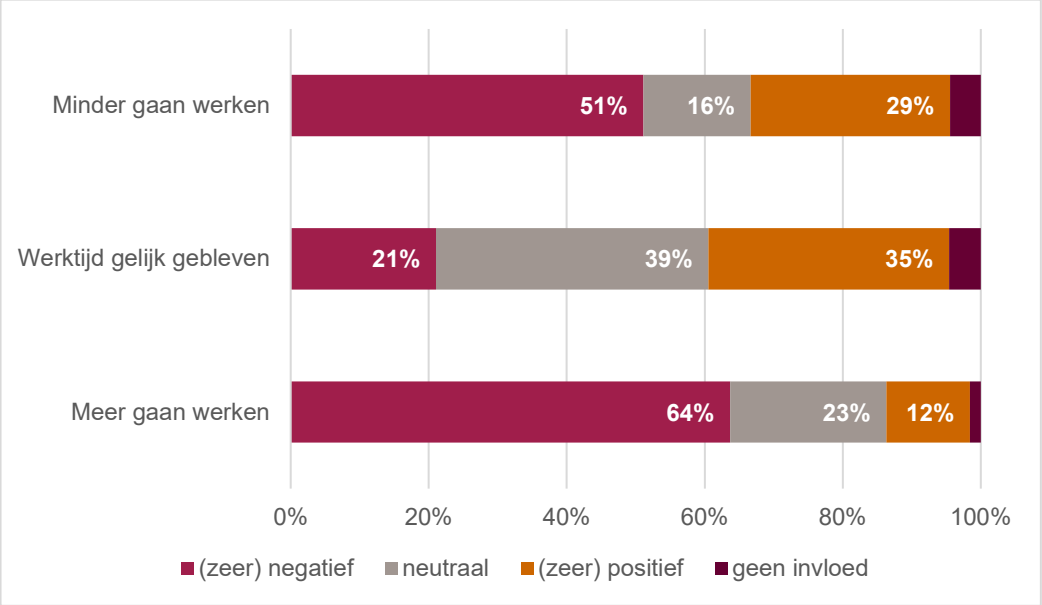
Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 27 en geordend op basis van vraag 28 (zie bijlage vier). Men kon op deze vraag aangeven in hoeverre de coronapandemie een effect heeft gehad op de werk-privébalans. Antwoorden werden gemeten op een schaal van 1 (zeer negatief) tot 5 (zeer positief). In de grafiek zijn de uiterste antwoordopties samengevoegd. In vraag 28 kon men aangeven of men evenveel, minder of meer tijd per week besteedt aan het werk als voor de coronapandemie. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc.

Kijken we naar het verschil tussen functies, dan zien we dat hoogleraren het effect van de coronapandemie op hun werk-privébalans minder vaak als negatief (40%) hebben ervaren dan het wetenschappelijk personeel in de andere functies (55%-60%). 25% van de hoogleraren ervoer het effect als positief tegenover minder dan 20% van de respondenten in andere functies. Er zijn geen grote verschillen tussen mannen en vrouwen.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Bij de hogescholen zien we een vergelijkbaar effect, zoals weergegeven in figuur 16. Van de onderzoekers en docenten die aangeven meer te zijn gaan werken, ervaart 64% een negatief effect van de coronapandemie op de werk-privébalans. Van de onderzoekers en docenten die aangeven minder te zijn gaan werken, ervaart 51% een negatief effect van de coronapandemie. Onder de onderzoekers en docenten die aangeven dat hun werktijd gelijk bleef, is dit 21%. Wel is het zo dat onder zowel degenen die aangeven minder te zijn gaan werken als degenen die hebben aangegeven dat hun werktijd gelijk is gebleven ongeveer een derde juist een positief effect ervaart.

Figuur 16 Effect coronapandemie op werk-privébalans van onderzoekers docenten van hogescholen, naar ontwikkeling van hun werktijd



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 27 en geordend op basis van vraag 28 (zie bijlage vier). Men kon bij vraag 27 aangeven in hoeverre de coronapandemie een effect heeft gehad op de werk-privébalans. Antwoorden werden gemeten op een schaal van 1 (zeer negatief) tot 5 (zeer positief). In de grafiek zijn de uiterste antwoordopties samengevoegd. In vraag 28 kon men aangeven of men evenveel, minder of meer tijd per week besteedt aan het werk als voor de coronapandemie. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool.

2.3 Verdeling van tijd over taken

Twee derde van de onderzoekers en docenten aan universiteiten, umc's en hogescholen geeft aan dat hun tijdsindeling als gevolg van de coronapandemie is veranderd[10]. Bij de instituten van NWO en de KNAW en de PKO's ervaren iets minder respondenten dit (respectievelijk 59% en 56%).

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's
Het effect op de verdeling van de tijd is het grootst bij UD's en UHD's. Driekwart van hen geeft aan hun tijdsverdeling aangepast te hebben als gevolg van de coronapandemie. In de hogere functies van UD, UHD en hoogleraar ervoeren vrouwen vaker een effect op de verdeling van hun tijd dan mannen (zie tabel 5).

[10] Verschillen tussen instellingen zijn niet significant

Tabel 5 Invloed coronapandemie op tijdsverdeling aan universiteiten en umc's naar functie en geslacht

	Mannen	Vrouwen
Hoogleraar	65%	73%
UHD	69%	89%
UD	71%	76%
(postdoc) onderzoeker	66%	65%
Docent	63%	59%
Promovendus	50%	49%

Toelichting: de data in deze tabel zijn gebaseerd op vraag 31 (zie bijlage vier). In deze vraag kon men aangeven of de coronapandemie een effect heeft gehad op de tijdsverdeling (ja/nee). In deze tabel zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Bij de hogescholen zijn geen grote verschillen waar te nemen in de impact op de tijdsverdeling tussen de verschillende functies. Wel zien we dat vrouwen, zowel onder de onderzoekers als onder de docenten, vaker een impact hebben ervaren dan mannen.

Tabel 6 Invloed coronapandemie op tijdsverdeling hogescholen, naar functie en geslacht

	Mannen	Vrouwen
Onderzoeker	58%	71%
Docent	63%	67%

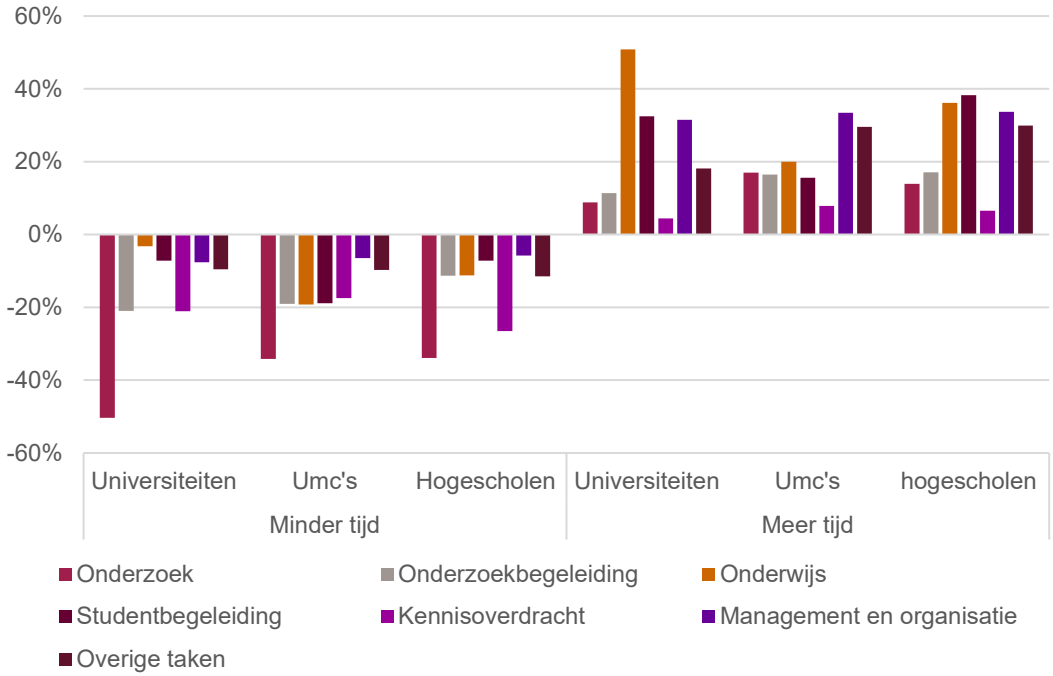
Toelichting: de data in deze tabel zijn gebaseerd op vraag 31 (zie bijlage vier). In deze vraag kon men aangeven of de coronapandemie een effect heeft gehad op de tijdsverdeling (ja/nee). In deze tabel zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool.

2.4 Verschuiving in kerntaken

Als we kijken naar de ervaren verschuiving in taken als gevolg van de coronapandemie, zien we dat onderzoekers en docenten aan universiteiten en hogescholen minder tijd zijn gaan besteden aan onderzoek en meer aan onderwijstaken en management- en organisatietaken. Ook uit eerder onderzoek blijkt dat wetenschappers vooral op onderzoek tijd hebben ingeleverd (Myers et al., 2020).

De verschuiving wordt het sterkst ervaren door onderzoekers en docenten bij de universiteiten. Hier geeft 50% van de respondenten met een onderzoekstaak[11] aan minder tijd aan onderzoek te zijn gaan besteden. 51% van de respondenten die onderwijs geven, besteedt hier naar eigen zeggen meer tijd aan. Een derde van de respondenten met management- en organisatietaken in hun pakket geeft aan hier meer tijd aan te besteden. Respondenten aan hogescholen geven aan dat zij aan deze taken ruim een derde minder besteden dan voor maart 2020.

Figuur 17 Aandeel respondenten dat aangeeft vanwege de coronapandemie minder of meer tijd te besteden aan een taak, per type instelling.



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 32 en 33 waarin respondenten konden aangeven aan welke taken ze meer en minder tijd zijn gaan besteden (zie bijlage vier). Het gaat om het aandeel van de respondenten dat heeft aangegeven tijd te besteden aan die taak. Overige taken is exclusief patiëntenzorg, die apart is uitgevraagd maar niet meegenomen in de figuur omdat hij alleen bij de umc's een rol speelt.

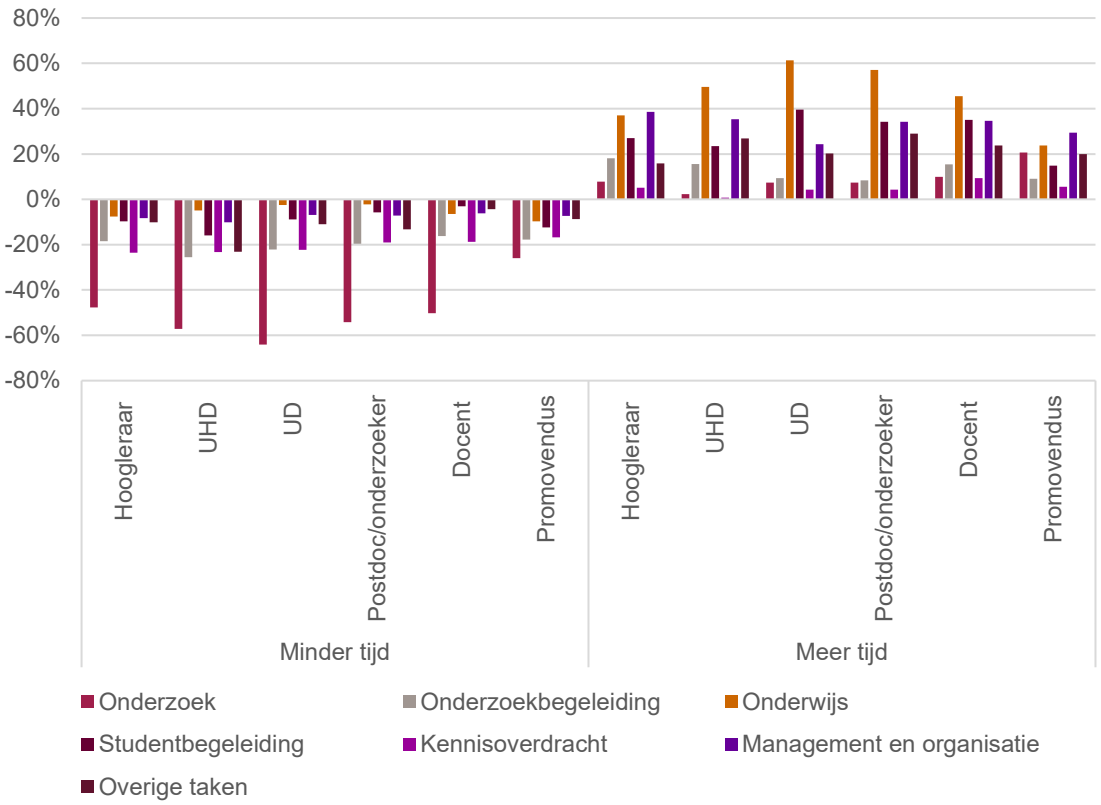
Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

De ervaren verschuiving van onderzoek naar onderwijs is het sterkst bij de UD's. 64% van hen geeft aan minder tijd te besteden aan onderzoek als gevolg van de coronapandemie. Onder UHD's is dit 57% en onder (postdoc) onderzoekers 54%. Ongeveer de helft van de hoogleraren en docenten besteedt naar eigen zeggen minder tijd aan onderzoek.

[11] Zij die hebben aangegeven minimaal 1% van hun tijd aan onderzoek te besteden.

Ook voor de begeleiding van onderzoekers blijft minder tijd over: 16% van de docenten tot 25% van de UHD's geeft aan hier minder tijd aan te besteden sinds maart 2020. Ongeveer 23% van de hoogleraren, UHD's en UD's geeft aan tijd in te leveren op kennisoverdracht voor maatschappelijke impact [12].

Figuur 18 aandeel respondenten dat aangeeft vanwege de coronapandemie minder of meer tijd te besteden aan een taak, naar functie en taak.



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 32 en 33 waarin respondenten konden aangeven aan welke taken ze meer en minder tijd zijn gaan besteden (zie bijlage vier). In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc. Het gaat om het aandeel van de respondenten dat heeft aangegeven tijd te besteden aan die taak. Overige taken is exclusief patiëntenzorg, die apart is uitgevraagd maar niet meegenomen in de figuur omdat hij alleen bij de umc's een rol speelt.

Als we kijken naar de taken die volgens onderzoekers en docenten meer tijd zijn gaan kosten, dan staan bij alle functiecategorieën de onderwijstaken bovenaan, behalve bij de promovendi. Zo kost het geven en voorbereiden van onderwijs meer tijd volgens 61% van de UD's, 57% van de (postdoc) onderzoekers, 50% van de UHD's, 45% van de docenten, 37% van de hoogleraren en 24% van de promovendi.

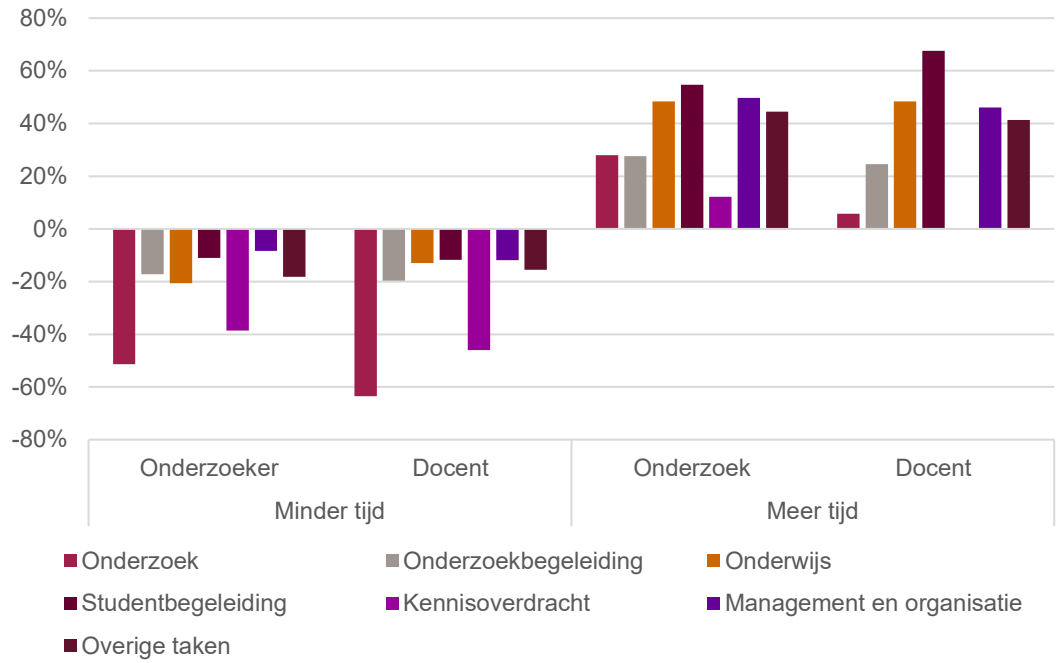
12 Verschillen op kennisoverdracht zijn niet significant

Management- en organisatietaken kosten sinds maart 2020 volgens 39% van de hoogleraren meer tijd dan voor corona. Hetzelfde geldt voor ruim een derde van de UHD's, docenten en (postdoc) onderzoekers, 29% van de promovendi en een kwart van de UD's.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Onderzoekers en docenten aan hogescholen zeggen dat zij vooral tijd hebben ingeleverd op onderzoek en kennisoverdracht, terwijl hun onderwijs-, management- en organisatietaken juist meer tijd in beslag zijn gaan nemen. Figuur 19 laat zien dat van de docenten een groter deel aangeeft onderzoekstijd te hebben ingeleverd (63%) dan van de onderzoekers (51%). Docenten besteden een groter deel van hun tijd aan onderwijs (zie figuur 19). Deze tijd gaat mogelijk ten koste van tijd voor onderzoek. 68% van de docenten geeft aan sinds maart 2020 meer tijd kwijt te zijn aan het begeleiden van studenten. Dit geldt maar voor 55% van de onderzoekers.

Figuur 19 Aandeel respondenten aan hogescholen dat aangeeft vanwege de coronapandemie minder of meer tijd te besteden aan een taak, naar functie



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 32 en 33 waarin respondenten konden aangeven aan welke taken ze meer en minder tijd zijn gaan besteden (zie bijlage vier). In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool. Het gaat om het aandeel van de respondenten dat heeft aangegeven tijd te besteden aan die taak. Overige taken is exclusief patiëntenzorg, die apart is uitgevraagd maar niet meegenomen in de figuur omdat hij alleen bij de umc's een rol speelt.

2.5 Vertraging

Uit eerder onderzoek bleek dat tijdens de eerste lockdown in maart 2020 meer dan de helft van de promovendi, postdocs en UD's te maken had met vertraging als gevolg van de coronapandemie (LNVH en DJA, 2021). Ook in een later stadium van de pandemie zien we dat veel onderzoekers en docenten vertraging ervaren als gevolg van die pandemie. Hun groep lijkt zelfs fors gegroeid. Zo zegt in ons onderzoek bijna 70% van de onderzoekers en docenten aan een universiteit, umc's of hogeschool vertraging te hebben opgelopen. Aan de PKO's is dit aandeel iets lager met 55%[13].

Het is, gezien de tijd die onderzoekers inleveren op het uitvoeren van onderzoek, niet verrassend dat het doen van onderzoek de meeste vertraging heeft opgelopen (zie figuur 20). Twee derde van de universitaire onderzoekers en docenten met onderzoekstaken geeft aan door de coronapandemie vertraging te hebben opgelopen. Aan de umc's en hogescholen is dit ongeveer 60%. Aan de PKO's ligt het percentage lager.

Na het onderzoek loopt aan de universiteiten het verwerven van financiering het vaakst vertraging op. Ruim een kwart van de onderzoekers en docenten met deze taak geeft aan hiermee achterstand te hebben opgelopen. Het overdragen van kennis naar de maatschappij loopt na onderzoek het vaakst vertraging op aan de hogescholen (25%) en publieke kennisorganisaties (19%). Aan de umc's is dit het begeleiden van andere onderzoekers. Meer dan een vijfde van de respondenten geeft dit aan.

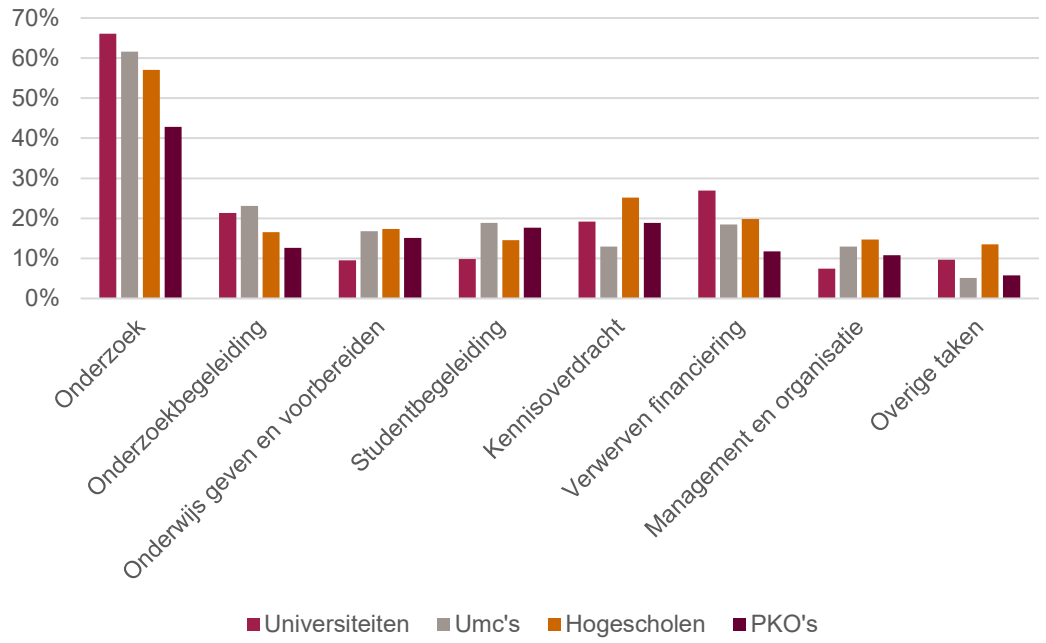
Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's
Aan universiteiten en umc's hebben UD's naar eigen zeggen het vaakst vertraging opgelopen (79%), gevolgd door UHD's, (postdoc) onderzoekers en promovendi, waarvan ook meer dan 70% vertraagd is. Van de hoogleraren gaf 67% aan vertraging te hebben opgelopen. Bij docenten lag dit met 50% een stuk lager.

Wanneer we kijken naar de afzonderlijke taken (figuur 21), dan zien we dat onderzoek bij ruim de helft van de wetenschappers is vertraagd. Het begeleiden van andere onderzoekers liep bij een op de vijf wetenschappers vertraging op. Het verwerven van externe financiering en kennisoverdracht voor maatschappelijke impact, liepen vooral vertraging op bij het wetenschappelijk personeel in de functie van UD, UHD en hoogleraar.

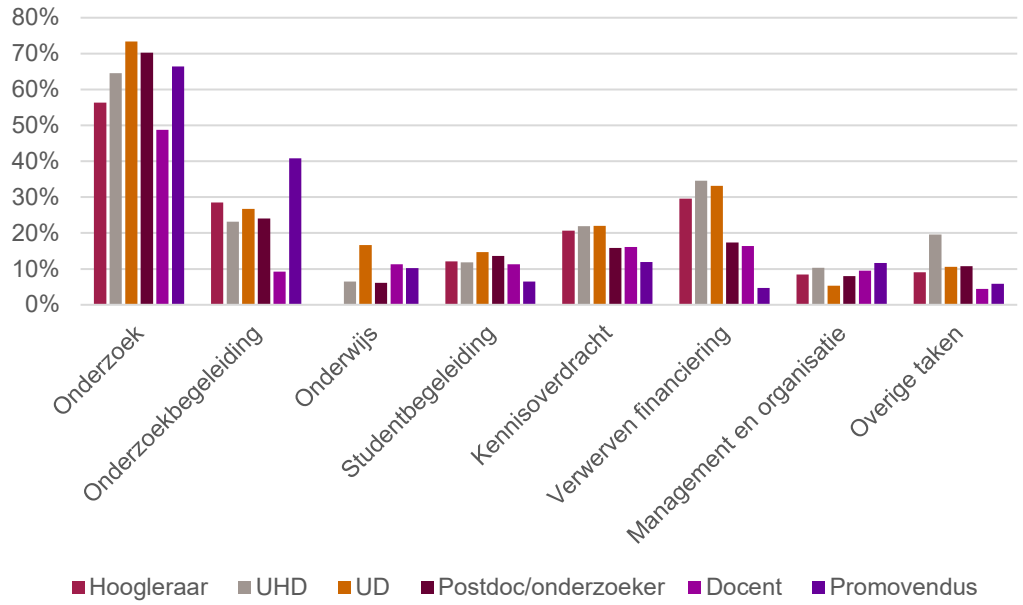
---

13 Verschillen tussen universiteiten en umc's zijn niet significant.

Figuur 20 Aandeel respondenten dat aangeeft dat een taak als gevolg van de coronapandemie vertraging heeft opgelopen, naar type instelling



Figuur 21 Aandeel respondenten aan universiteiten en umc's dat aangeeft dat een taak als gevolg van de pandemie vertraging heeft opgelopen, naar functie



Toelichting: de data in figuur 20 en 21 zijn gebaseerd op vraag 35 (zie bijlage vier). Hier kon men aangeven welke taken vertraging hebben opgelopen als gevolg van de coronapandemie. Het gaat om het aandeel van de respondenten dat heeft aangegeven tijd te besteden aan die taak. In figuur 21 zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen
Bij de hogescholen zegt zowel een meerderheid van de onderzoekers als van de docenten dat het onderzoek vertraging oploopt. Docenten ervaren vaker dan onderzoekers dat onderwijs en het begeleiden van studenten vertraging oplopen. Hoewel beide functietypen zeggen dat ze ongeveer de helft meer tijd zijn gaan besteden aan management- en organisatietaken (zie figuur 19), levert dit bij de docenten veel vaker vertraging op. 35% van de respondenten met een docerende functie zegt op dit terrein vertraging te hebben opgelopen en 11% van de respondenten met een onderzoeksfunctie.

Figuur 22 Aandeel respondenten aan hogescholen dat aangeeft dat een taak als gevolg van de coronapandemie vertraging heeft opgelopen, naar functie

Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 35 (zie bijlage vier). Hier kon men aangeven welke taken vertraging hebben opgelopen als gevolg van de coronapandemie. Het gaat om het aandeel van de respondenten dat heeft aangegeven tijd te besteden aan die taak. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool.

2.6 Redenen voor vertraging

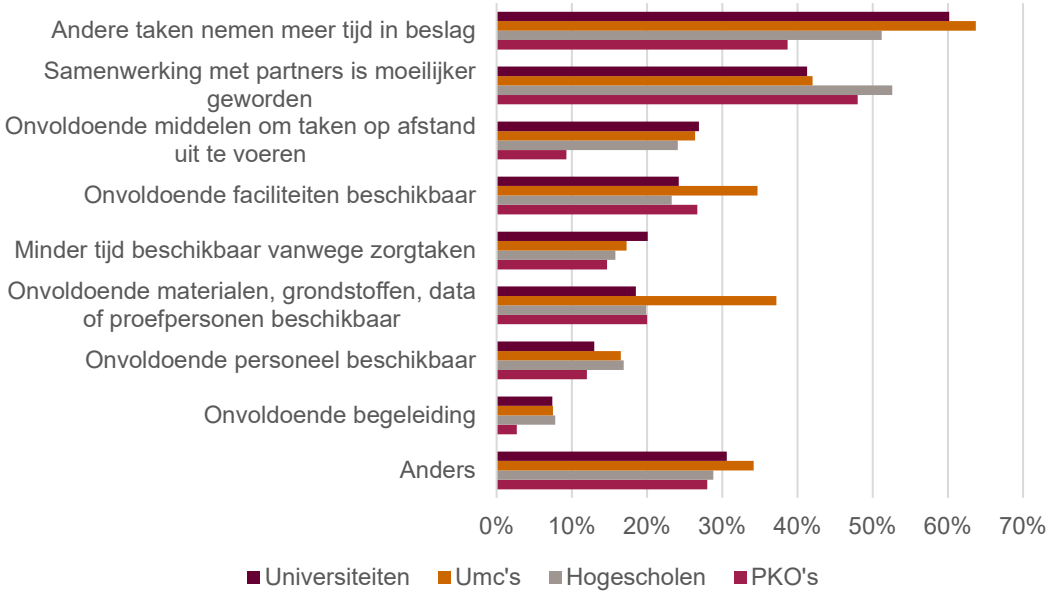
We hebben de respondenten gevraagd naar verschillende redenen voor de opgelopen vertraging. In deze paragraaf behandelen we de resultaten naar instelling, functiecategorie en migratieachtergrond samen, omdat er onvoldoende verschillen zijn om apart te rapporteren.

Van diegenen die aangeven dat het werk vertraging heeft opgelopen, zeggen de meesten dat dit komt doordat andere taken meer tijd in beslag hebben genomen en

doordat de samenwerking met partners moeilijker is geworden. Dat andere taken meer tijd in beslag namen, wordt door 60% van het wetenschappelijk personeel aan de umc's genoemd. UD's en UHD's aan universiteiten en umc's zeggen hier het meeste last van te hebben (77%). Bij ruim een kwart van de vertraagde promovendi aan deze instellingen speelt dit een rol.

Onderzoekers en docenten bij hogescholen en PKO's noemen de samenwerking met partners als de meest vertragende factor. 53% van de onderzoekers en docenten aan hogescholen, en 48% van hun collega's aan de PKO's liepen vertraging op doordat de samenwerking met partners moeilijker was geworden. Aan de hogescholen was samenwerking vooral een vertragende factor voor lectoren. 70% van de lectoren met vertraging noemt dit als oorzaak.

Figuur 23 Oorzaken voor de vertraging tijdens de coronapandemie



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 36 (zie bijlage vier). Respondenten die hadden aangegeven dat zij vertraging hadden opgelopen als gevolg van de coronapandemie (vraag 34), konden bij vraag 36 de oorzaak daarvan aangeven. Meerdere antwoorden waren mogelijk. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven.

Zorgtaken waren een vertragende factor voor 20% van het universitair wetenschappelijk personeel en voor ongeveer 16% van de onderzoekers en docenten aan umc's, hogescholen en PKO's. Bij de rol die zorgtaken spelen als vertragende factor, zie we bij universiteiten en umc's duidelijke verschillen tussen functies. Slechts 6% van de promovendi noemt ze als vertragende factor. Dit percentage loopt op tot 27% bij de UD's en 28% bij de UHD's. Bij de hoogleraren is dit juist weer lager: 16%. Vrouwen ervaren zorgtaken significant vaker als vertragende factor dan mannen. 24% van de vrouwen benoemt zorgtaken als

vertragende factor tegenover 16% van de mannen. Dit ligt in de lijn van eerder onderzoek (Myers et al., 2020; LNVH en DJA, 2021).

Bij deze vraag heeft ongeveer 30% van de onderzoekers en docenten gebruik gemaakt van de antwoordoptie ‘anders’. Een deel hiervan betrof een specificering van de gesloten antwoordopties. Drie oorzaken voor vertraging die niet gedekt worden door de gesloten antwoordopties komen regelmatig terug.

- Motivatie- en/of mentale problemen bij zichzelf of in het team.
- Gebrek aan interactie met collega’s of andere onderzoekers.
- Inefficiëntie van werken op afstand: respondenten kunnen zich slechter concentreren en zijn er meer tijd en energie aan kwijt.

2.7 Conclusie

Ruim 40% van de onderzoekers en docenten aan universiteiten, umc’s en PKO’s zegt als gevolg van de coronapandemie meer te zijn gaan werken. Bij hun collega’s aan de hogescholen geldt dit voor 55%. Ongeveer 20% van de onderzoekers en docenten geeft aan zijn werktijd juist te hebben ingekort (30% bij de PKO’s). Onderzoekers en docenten die hun werktijd hebben aangepast, ervaren vaker een negatief effect op de werk-privébalans.

Ruim twee derde van de onderzoekers en docenten aan universiteiten, umc’s en hogescholen zegt dat hun tijdsbesteding door de coronapandemie is veranderd. Datzelfde zeggen ruim 55% van de respondenten aan de hogescholen, de instituten van NWO en de KNAW en de PKO’s. Onderzoekers en docenten aan universiteiten, umc’s en hogescholen geven aan vooral meer tijd te zijn gaan besteden aan onderwijstaken en management- en organisatietaken. Ze leverden daarvoor onderzoekstijd in.

In hoofdstuk 1 zagen we al dat onderzoekers en docenten ervaren dat ze minder tijd beschikbaar hebben voor onderzoek dan is afgesproken, terwijl onderwijstaken en management- en organisatietaken hen juist meer tijd kosten. De resultaten uit hoofdstuk 2 laten zien dat de coronapandemie deze disbalans heeft vergroot.

De coronapandemie heeft volgens onderzoekers en docenten vooral gezorgd voor een vertraging van de onderzoekstaken. De meest genoemde reden daarvoor is dat andere taken meer tijd in beslag namen. Gezien de hier gepresenteerde resultaten zullen dat hoofdzakelijk onderwijstaken en management- en organisatietaken zijn geweest. Hoewel er in de media veel aandacht is geweest voor het effect van extra zorgtaken als gevolg van de lockdowns, laat onze enquête

zien dat onderzoekers en docenten meer last hadden van de beperkte mogelijkheden tot samenwerking en de beschikbaarheid van faciliteiten.

3 Doelstellingen

Nu we weten waaraan onderzoekers en docenten hun tijd besteden, kunnen we kijken of dat overeenkomt met hun doelstellingen. In paragraaf 3.1 staan de doelstellingen centraal die zij zelf hebben. In paragraaf 3.2 staan de doelstellingen centraal die zij toeschrijven aan hun organisatie. Aan de onderzoekers en docenten is voor beide een lijst met 28 doelstellingen voorgelegd op het gebied van onderzoek, onderwijs, leiderschap, kennisoverdracht voor maatschappelijke impact, patiëntenzorg en enkele algemene doelstellingen zoals goede arbeidsvoorwaarden en creativiteit. Aan de respondenten is gevraagd om hun drie belangrijkste doelstellingen te kiezen. Omdat een top drie in een werkveld met een breed palet aan taken onvoldoende inzicht biedt in het belang van de afzonderlijke doelstellingen, hebben we tevens voor alle doelstellingen apart gevraagd of ze volgens de respondenten wel of niet belangrijk zijn.

In dit hoofdstuk beschrijven we de doelstellingentopdrie en lichten we opvallende bevindingen toe die betrekking hebben op het belang van de afzonderlijke doelstellingen, die niet in de top drie naar voren komen. In paragraaf 3.3 kijken we naar de belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen de doelstellingen die onderzoekers en docenten zelf belangrijk vinden en de doelstellingen die in hun ogen belangrijk zijn voor de organisatie.

3.1 Eigen doelstellingen

Wetenschappelijk personeel aan alle typen instellingen hecht veel waarde aan het werken in een omgeving met kwalitatief goede en inspirerende mensen (figuur 24). Ook doelstellingen die betrekking hebben op onderzoek vinden onderzoekers en docenten overal belangrijk. Zo noemen ze het doen van maatschappelijk relevant onderzoek bij alle typen instellingen als een van de tien belangrijkste doelstellingen. Het verdienen van een goed salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en pensioen vinden onderzoekers bij alle typen instellingen eveneens belangrijk; ongeveer een kwart geeft dit een plek in de persoonlijke top drie.

Naast deze overeenkomsten zien we ook verschillen tussen de typen instellingen als het gaat om de doelstellingen die voor onderzoekers en docenten belangrijk zijn. Veelal zijn ze te verklaren vanuit de kerntaken en missies van de instellingen. Zo staan er tussen de tien belangrijkste doelstellingen van onderzoekers en docenten aan hogescholen minder doelstellingen met betrekking op onderzoek en

meer met betrekking op onderwijs. Dit komt eveneens overeen met de tijdsbesteding over de verschillende taken. Eerder zagen we al dat onderzoekers en docenten aan hogescholen aangeven de meeste tijd te besteden aan onderwijs. Bijna een kwart van hen geeft dan ook het opleiden van studenten tot onafhankelijke professionals een plek in de top drie. Van het wetenschappelijk personeel aan de umc's neemt 15% patiëntenzorg op in de top drie belangrijkste doelstellingen.

Respondenten bij de PKO's vinden doelstellingen op het gebied van kennisoverdracht belangrijker dan respondenten bij de andere typen instellingen. Vergeleken met de andere instellingen besteden zij ook de meeste tijd hieraan. Ook hechten ze meer waarde aan 'het doen van interdisciplinair onderzoek'. 13% noemt dit als een van de drie belangrijkste doelstellingen, tegenover 8% van de onderzoekers en docenten aan universiteiten en 6% van die op hogescholen en umc's. Verder valt op dat zowel bij de universiteiten als de umc's het creëren van een goede, veilige werksfeer voorkomt bij de tien belangrijkste doelstellingen met respectievelijk 14% en 19%. Bij de hogescholen kiest 14% dit in de persoonlijke top drie, bij de PKO's 12%.

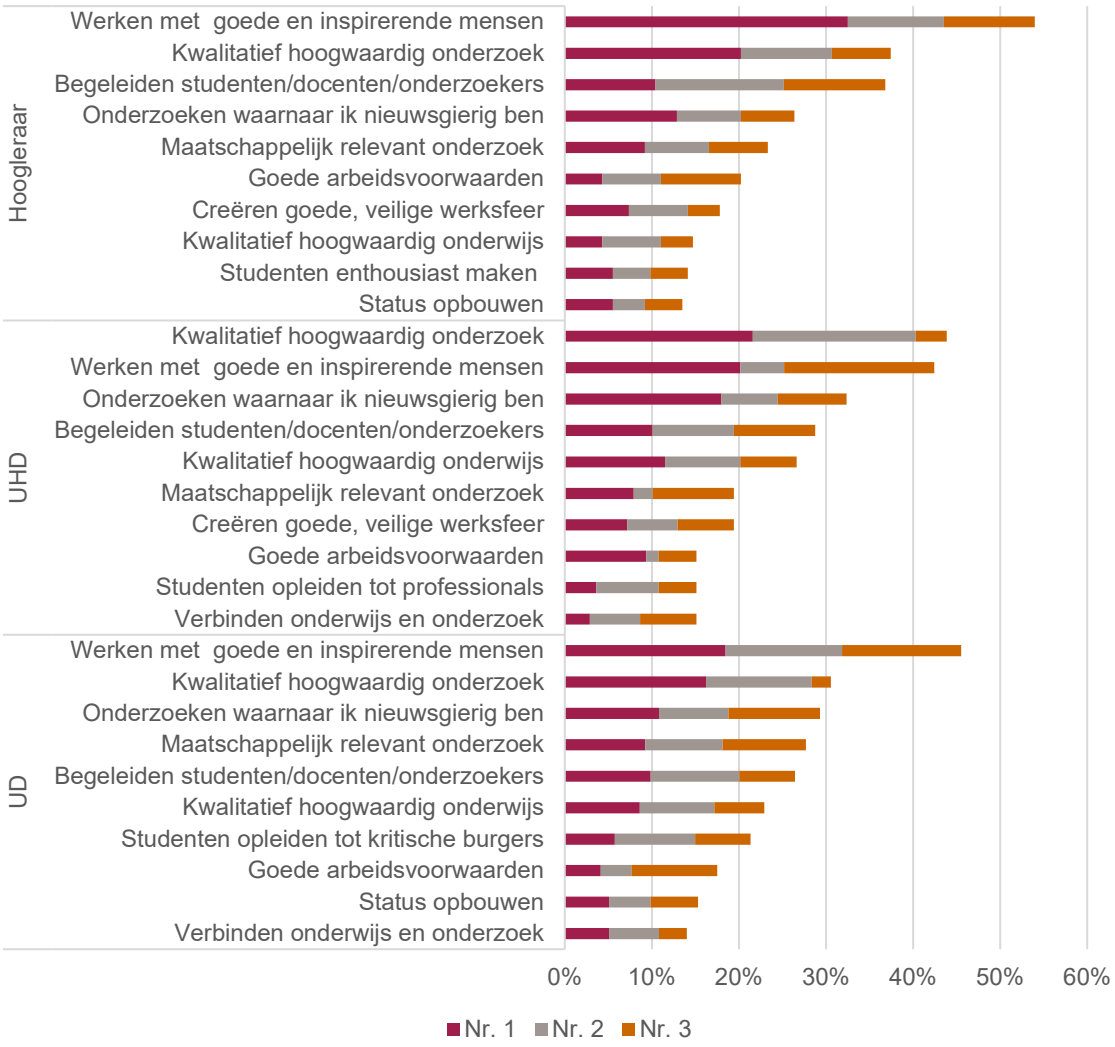
Figuur 24 Doelstellingen die respondenten aan de verschillende typen instellingen het vaakst in hun top drie zetten

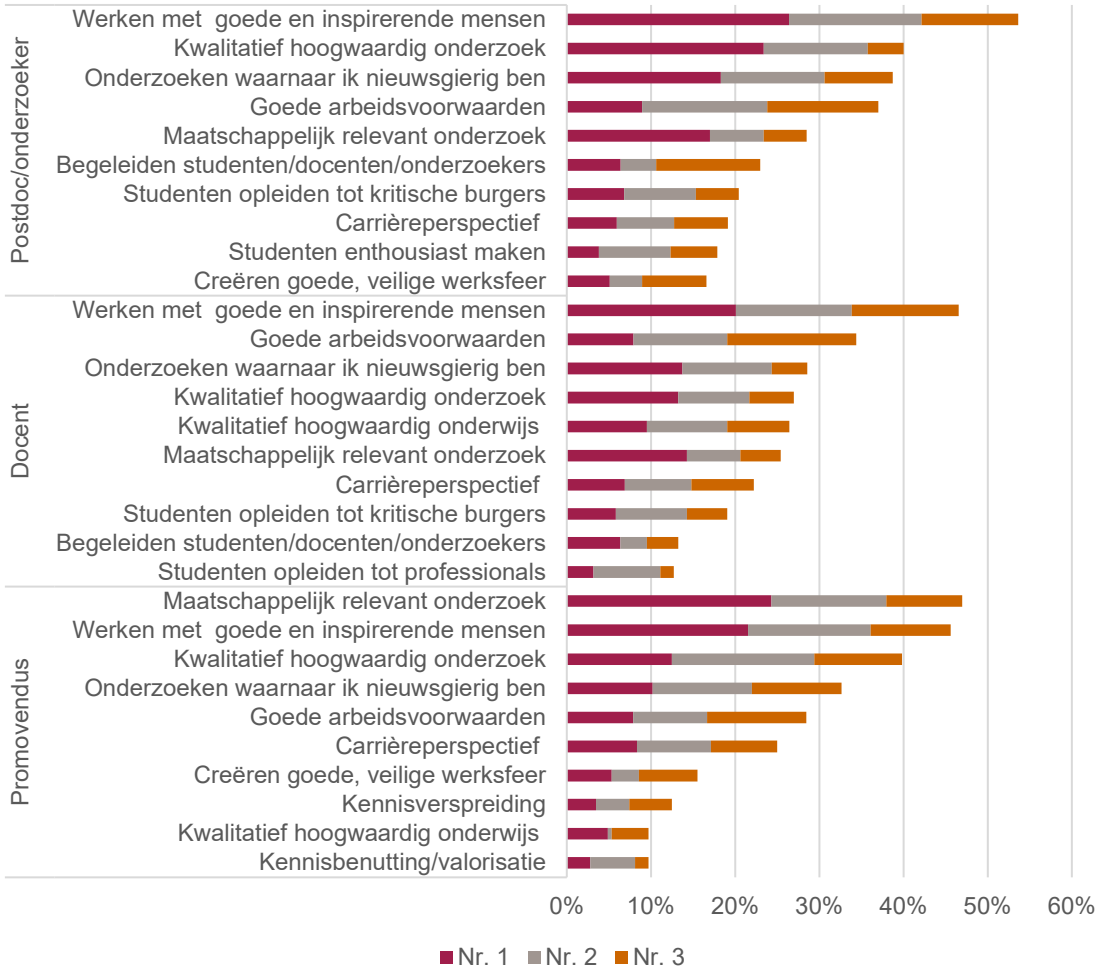
Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 39 (zie bijlage vier). Het gaat om het percentage respondenten dat de doelstelling als een van de drie belangrijkste doelstellingen aanmerkt. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven.

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

De tien doelstellingen die onderzoekers en docenten aan universiteiten en umc's het vaakst in hun top drie zetten, lopen niet veel uiteen tussen de verschillende functiecategorieën (figuur 25). Wel zijn er verschillen in de volgorde. Ook zijn sommige doelstelling in een bepaalde functiecategorie duidelijk populairder dan in een andere. Zo staat het doen van maatschappelijk relevant onderzoek bij alle functiecategorieën in de top tien. Maar terwijl het bijna overal in de middenmoot staat, zetten de promovendi het helemaal bovenaan. Voor bijna een kwart van hen is dit de belangrijkste doelstelling. Respondenten in hogere functies kiezen vaker voor 'het uitvoeren van kwalitatief hoogwaardig onderzoek' en 'onderzoeken waar ik nieuwsgierig naar ben', met uitzondering van de docenten.

Figuur 25 Doelstellingen die respondenten aan universiteiten en umc's het vaakst in hun top drie zetten (naar functie)





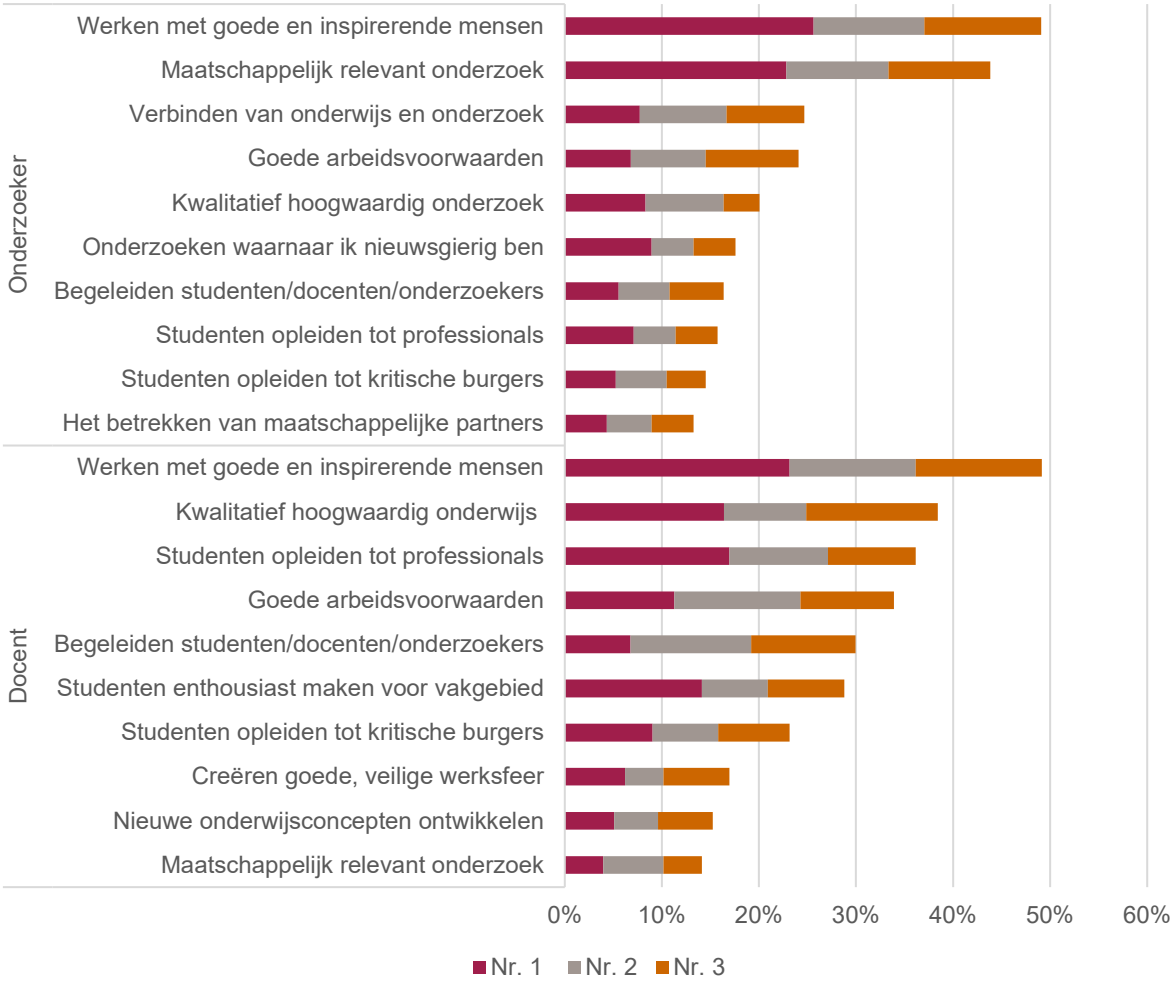
Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 39 (zie bijlage vier). Het gaat om het percentage respondenten dat de doelstelling als een van de drie belangrijkste doelstellingen aanmerkt. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc.

De tien doelstellingen die onderzoekers en docenten aan universiteiten en umc's het vaakst in hun top drie zetten, verschillen ook niet veel tussen mannen en vrouwen en tussen wetenschappers met en zonder migratieachtergrond. Wel zijn ook hier verschillen in de volgorde en de populariteit van de verschillende doelstellingen. Zo lijken vrouwen het doen van maatschappelijk relevant onderzoek vaker belangrijker te vinden dan mannen. 38% van hen zet dit in de top drie, tegenover een kwart van de mannen. Het verdienen van een goed salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en pensioen staat bij 37% van het wetenschappelijk personeel met een migratieachtergrond in de top drie. Van de wetenschappers zonder migratieachtergrond noemt 23% dit als een van de drie belangrijkste doelstellingen.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Voor zowel docenten als onderzoekers aan hogescholen is het werken in een omgeving met kwalitatief goede en inspirerende mensen de belangrijkste doelstelling. Bijna de helft van hen kiest deze doelstelling in de top drie. Voor onderzoekers staan daarnaast – in overeenstemming met hun functieprofiel - doelstellingen op het gebied van onderzoek centraal. Voor docenten staan doelstellingen centraal die betrekking hebben op onderwijs. Docenten vinden goede arbeidsvoorwaarden iets vaker belangrijk dan onderzoekers. 34% van hen neemt dit op in de persoonlijk top drie, tegenover 24% van de onderzoekers.

Figuur 26 Doelstellingen die respondenten aan hogescholen het vaakst in hun top drie zetten (naar type functie)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 39 (zie bijlage vier). Het gaat om het percentage respondenten dat de doelstelling als een van de drie belangrijkste doelstellingen aanmerkt. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool.

Een breder palet aan doelstellingen is belangrijk
Onderzoekers en docenten hebben een breed pakket aan taken en daarmee ook een breed pakket aan doelstellingen. Daarom hebben we ze gevraagd om – ter aanvulling op hun doelstellingentopdrie - van alle 28 doelstellingen aan te geven of zij die wel of niet belangrijk vinden, of niet van toepassing (vraag 39, zie bijlage vier). Er komen dan een aantal aanvullende inzichten naar boven.

Zo zijn onderwijsdoelstellingen niet opgenomen in de tien topdriedoelstellingen van het wetenschappelijk personeel aan de umc's. Zij besteden hier ook maar 8% van hun tijd aan. Toch vindt 90% van hen het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs wel belangrijk. Het creëren van een goede, veilige werksfeer wordt bij de hogescholen en PKO's niet vaak tot de drie belangrijkste doelstellingen gekozen. Maar respectievelijk 96% en 88% van de onderzoekers en docenten daar vindt dit wel belangrijk.

Voor kennisverspreiding geldt eveneens dat het vaker belangrijk wordt gevonden dan je op basis van de top drie zou denken. Waar kennisverspreiding alleen bij de umc's en PKO's tot de tien belangrijkste doelstellingen behoort, vindt ook zo'n 90% van de onderzoekers en docenten aan de universiteiten en hogescholen dit belangrijk.

Als we ons richten op de verschillende functies binnen de universiteiten en umc's, zien we een vergelijkbaar verschil tussen de twee typen vragen. Alleen bij promovendi kwam kennisbenutting/valorisatie bij de tien belangrijkste topdriedoelstellingen. Toch vindt ook 81% tot 91% van het wetenschappelijk personeel in de andere functiecategorieën deze doelstelling belangrijk.

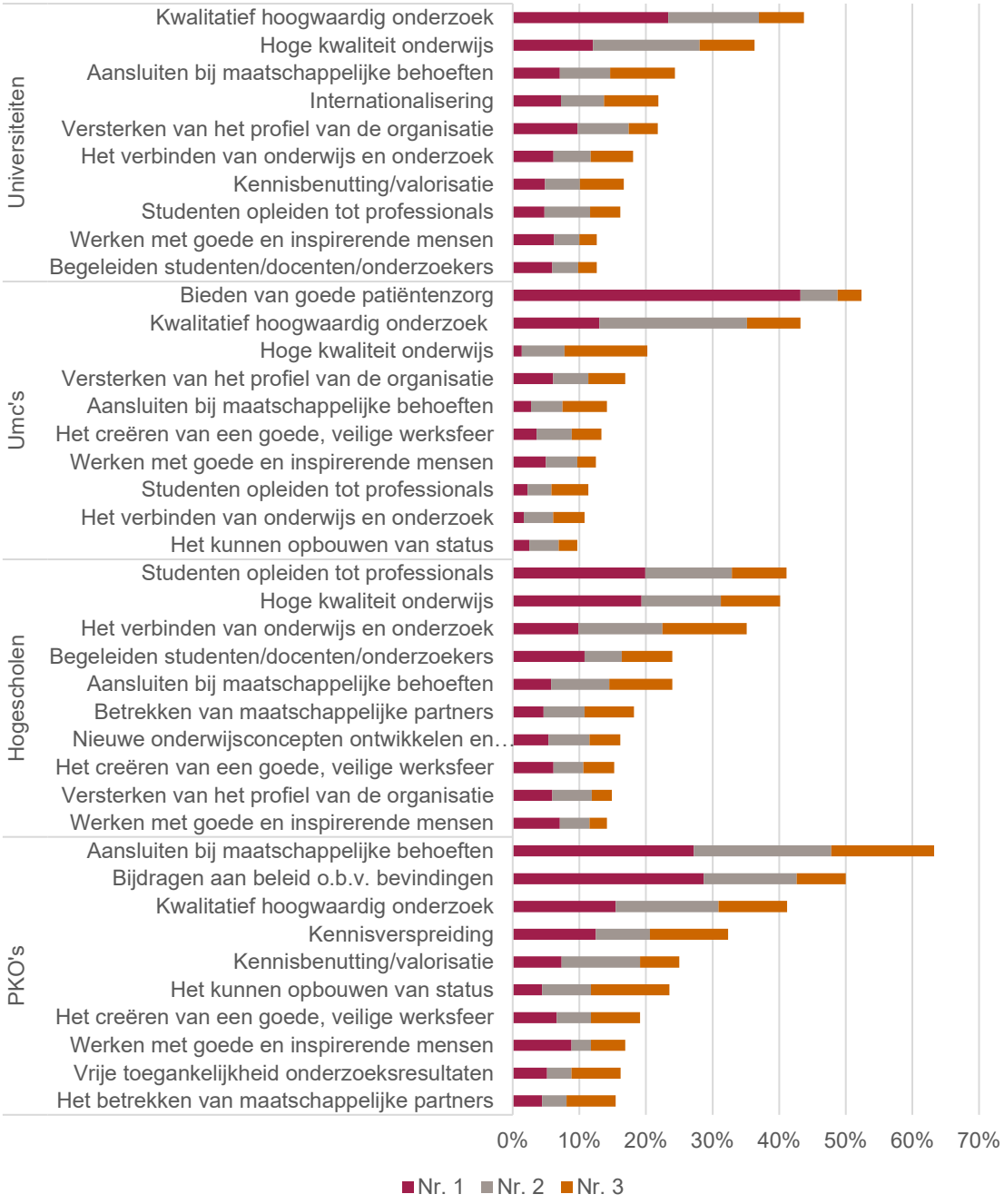
De doelstelling die de minste onderzoekers en docenten belangrijk vinden in hun werk, is het bijdragen aan het verhogen van de concurrentiekracht en innovaties (bedrijfsleven). Van de respondenten aan hogescholen vindt 31% deze belangrijk, bij de universiteiten en umc's ongeveer 15% en bij de PKO's 7%. Het wetenschappelijk personeel van universiteiten en umc's ziet ook het ontwikkelen en toepassen van nieuwe onderwijsconcepten en het bijdragen aan pedagogische inzichten en vaardigheden van docenten minder vaak als belangrijk (minder dan 50% vindt dit belangrijk). Bij de hogescholen vinden respectievelijk 61% en 51% van de respondenten deze doelstellingen belangrijk. Respondenten bij PKO's vinden doelstellingen gericht op onderwijs vaker niet van toepassing.

3.2 Doelstellingen van de organisatie

De doelstellingen die in de ogen van onderzoekers en docenten het meest centraal staan bij de organisatie waar zij werken, reflecteren de missies van de verschillende typen instituten. Bij de universiteiten ligt, in de ogen van het wetenschappelijk personeel, de nadruk op kwalitatief hoogwaardig onderzoek en onderwijs. Bij de umc's staan in de ogen van de meeste respondenten patiëntenzorg en kwalitatief hoogwaardig onderzoek centraal. De tien belangrijkste doelstellingen voor hogescholen zijn sterk gericht op onderwijs, die van de PKO's op maatschappelijke impact.

Het aansluiten bij maatschappelijke behoeften zien onderzoekers en docenten van alle typen organisaties als een van de tien belangrijkste organisatiedoelstellingen. Bij de PKO's benoemt zelfs 63% van de respondenten dit als een van de drie belangrijkste doelstellingen binnen hun organisatie. Het werken in een omgeving met kwalitatief goede en inspirerende mensen, staat volgens 13% tot 17% van de onderzoekers en docenten aan alle typen instellingen centraal voor de organisatie.

Figuur 27 Doelstellingen die volgens onderzoekers en docenten binnen hun organisatie centraal staan (naar type instelling)

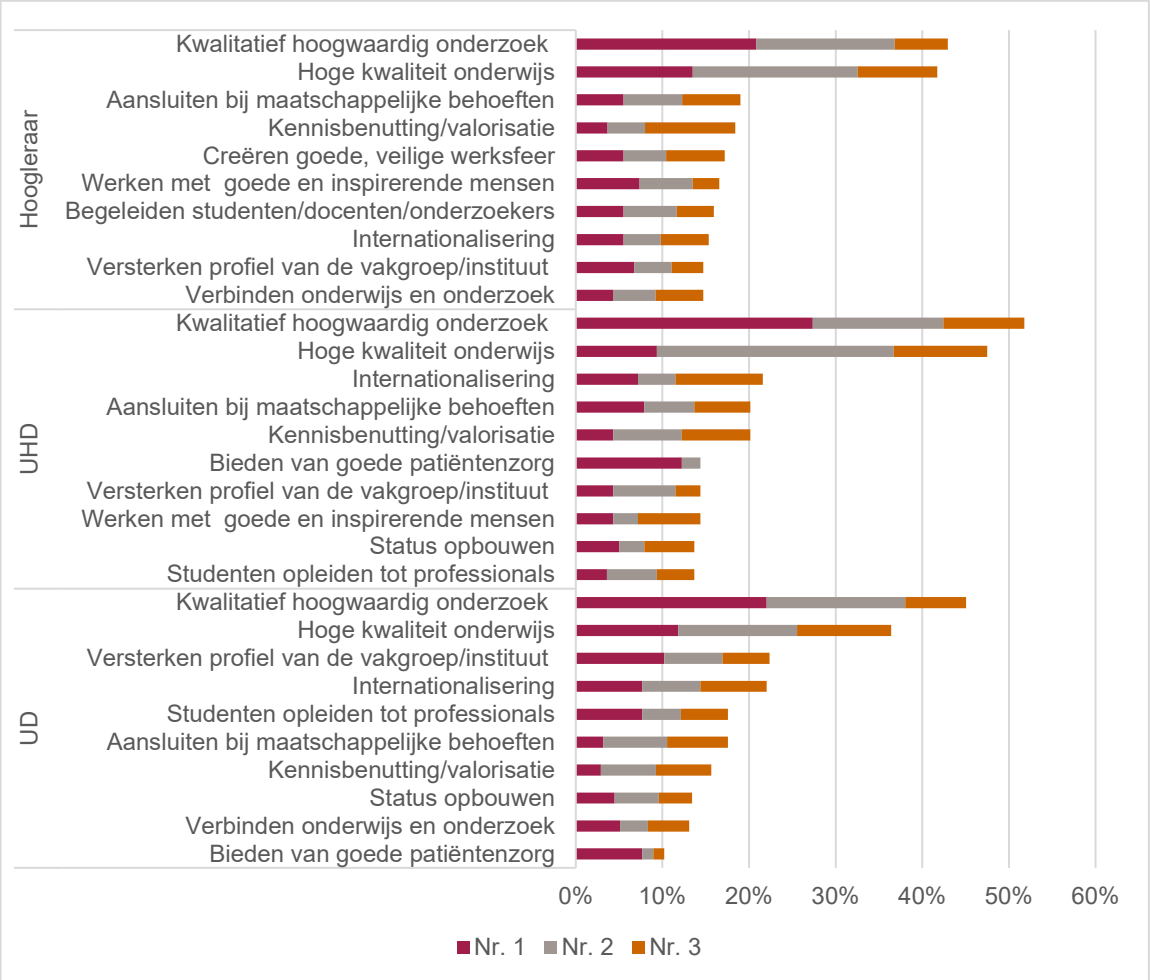


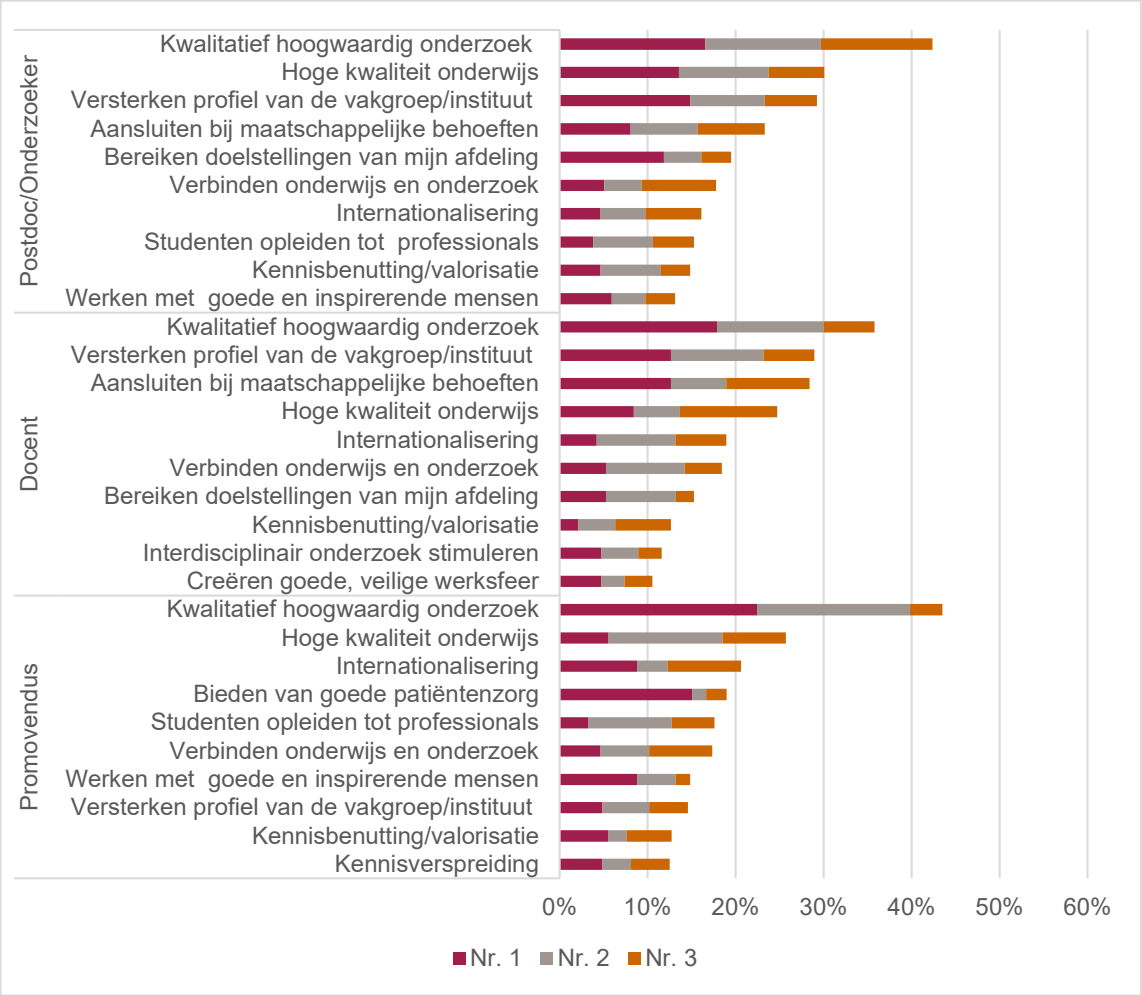
Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 41 (zie bijlage vier). Het gaat om het percentage respondenten dat de doelstelling als een van de drie belangrijkste doelstellingen aanmerkt voor de organisatie. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven.

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

Tussen de verschillende functiecategorieën binnen universiteiten en umc's zijn er geen grote verschillen als het gaat om de vraag wat zij denken dat de drie belangrijkste doelstellingen zijn van hun organisatie (figuur 28). Zo staat kwalitatief hoogwaardig onderzoek in alle functiecategorieën bovenaan, bijna overal meteen gevolgd door een hoge onderwijskwaliteit. Promovendi benoemen doelstellingen op het gebied van kennisoverdracht voor maatschappelijke impact als belangrijkste voor de organisatie. Alleen bij hen staat naast kennisbenutting/valorisatie ook kennisverspreiding in de lijst met tien doelstellingen die het meest centraal staan voor de organisatie. Kennisverspreiding staat volgens 70% tot 83% van de wetenschappers in andere functies centraal binnen hun organisatie, maar zij benoemen dit minder vaak als meest centraal.

Figuur 28 Doelstellingen die volgens onderzoekers en docenten centraal staan binnen hun universiteit of umc (naar functie)



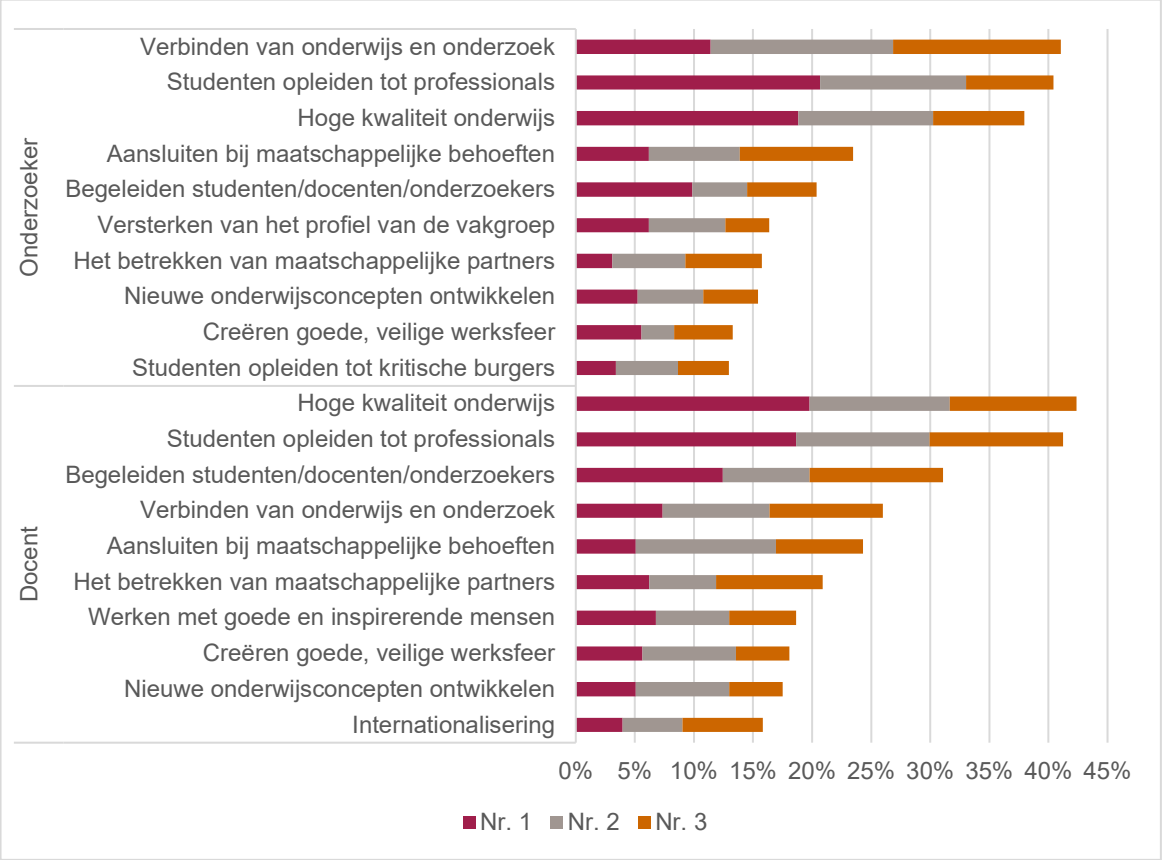


Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 41 (zie bijlage vier). Het gaat om het percentage respondenten dat de doelstelling als een van de drie belangrijkste doelstellingen aanmerkt voor de organisatie. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Zoals figuur 29 laat zien, zijn er enkele kleine verschillen in hoe onderzoekers en docenten aan hogescholen de doelstellingen van hun organisatie zien. Zo staat het verbinden van onderwijs en onderzoek volgens onderzoekers meer centraal voor de organisatie dan volgens docenten. 41% van de onderzoekers noemt dit als onderdeel van de organisatietop-drie, tegenover 26% van de docenten. Docenten denken dan weer vaker dat het goed begeleiden van studenten, docenten en onderzoekers, en internationalisering in de top drie van hun organisatie staan. Hoewel het versterken van het profiel van de vakgroep/het instituut en het opleiden van studenten tot kritische burgers bij docenten niet in de top tien staan, worden ze wel net zo vaak gekozen als bij onderzoekers.

Figuur 29 Doelstellingen die volgens onderzoekers en docenten centraal staan binnen hun hogeschool (naar functie)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 41 (zie bijlage vier). Het gaat om het percentage respondenten dat de doelstelling als een van de drie belangrijkste doelstellingen aanmerkt voor de organisatie. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool.

3.3 Conclusie: eigen doelstellingen versus die van de organisatie

Wanneer we de doelstellingen die onderzoekers en docenten zelf belangrijk vinden, vergelijken met de doelstellingen die volgens hen centraal staan binnen hun organisatie, zien we dat ze voor een groot deel overeenkomen. Het gaat dan met name om doelstellingen die betrekking hebben op onderzoek en onderwijs, en meer algemene doelstellingen zoals werken met kwalitatief goede en inspirerende mensen. Zo zien veel onderzoekers en docenten kwalitatief hoogwaardig onderzoek als een van de meest centrale doelen van hun organisatie. Bij alle typen organisaties noemt ruim 40% van hen deze doelstelling, behalve bij de hogescholen. Ook als het gaat om hun persoonlijke doelstellingen geven onderzoekers en docenten deze doelstelling een hoge positie, wederom met

uitzondering van de hogescholen. Bij hogescholen komen zowel bij de eigen doelstellingen als bij de doelstellingen van de organisatie relatief veel onderwijsdoelen voor, maar die zijn niet altijd hetzelfde. Doelstellingen met betrekking tot kennisoverdracht worden over het algemeen iets vaker toegeschreven aan de organisatie dan dat onderzoekers en docenten zeggen dat die voor hen persoonlijk belangrijk zijn.

Bij het wetenschappelijk personeel aan de universiteiten valt op dat zij doelstellingen voor onderzoek en onderwijs iets vaker noemen als hun persoonlijke doelstellingen, terwijl ze doelstellingen als het versterken van het profiel/de organisatie, kennisbenutting/valorisatie en internationalisering meer zien als organisatiedoelen.

Docenten en onderzoekers aan de umc's schrijven doelstellingen voor het onderwijs juist vaker toe aan hun organisatie dan aan zichzelf. Zo staat volgens een vijfde van hen een hoge onderwijskwaliteit centraal binnen hun organisatie, terwijl ze dit in hun persoonlijke top drie nauwelijks noemen. Onder de tien meest genoemde eigen doelstellingen van het wetenschappelijk personeel komt deze doelstelling niet voor.

Verder valt op dat onderzoekers en docenten bij de universiteiten en umc's het creëren van een goede, veilige werksfeer vaak als belangrijke doelstelling voor zichzelf noemen, terwijl hun collega's aan de hogescholen en PKO's dit vaker als een organisatiedoel zien.

4 Prestatie-indicatoren

Naast tijd zijn prestatie-indicatoren waarop onderzoekers en docenten beoordeeld worden van invloed op de mate waarin zij hun doelen kunnen realiseren. Niet voor niets is dit de centrale focus van het landelijk programma *Erkennen en waarderen* dat ertoe moet leiden dat wetenschappers kansen krijgen om ook op andere gebieden uit te blinken dan onderzoek. Het is tevens opgezet om wetenschappers te stimuleren meer samen te werken en hun resultaten toegankelijk te maken voor de samenleving. We hebben de respondenten een lijst van 38 prestatie-indicatoren voorgelegd en gevraagd in hoeverre zij die zelf belangrijk vinden en of ze ervaren dat deze een rol spelen bij het beoordelen van hun functioneren.

De resultaten presenteren we in dit hoofdstuk, waarin we eerst ingaan op de prestatie-indicatoren die onderzoekers en docenten zelf belangrijk vinden (4.1) en daarna op de prestatie-indicatoren die een rol spelen bij de beoordeling van hun functioneren (4.2). In paragraaf 4.3 kijken we naar de belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen de indicatoren die onderzoekers en docenten zelf belangrijk vinden en de indicatoren die in hun ogen centraal staan bij de beoordeling van hun functioneren. Op deze manier kunnen we inzichtelijk maken welke rol de verschillende aspecten van het programma *Erkennen en waarderen* nu spelen in de beoordeling.

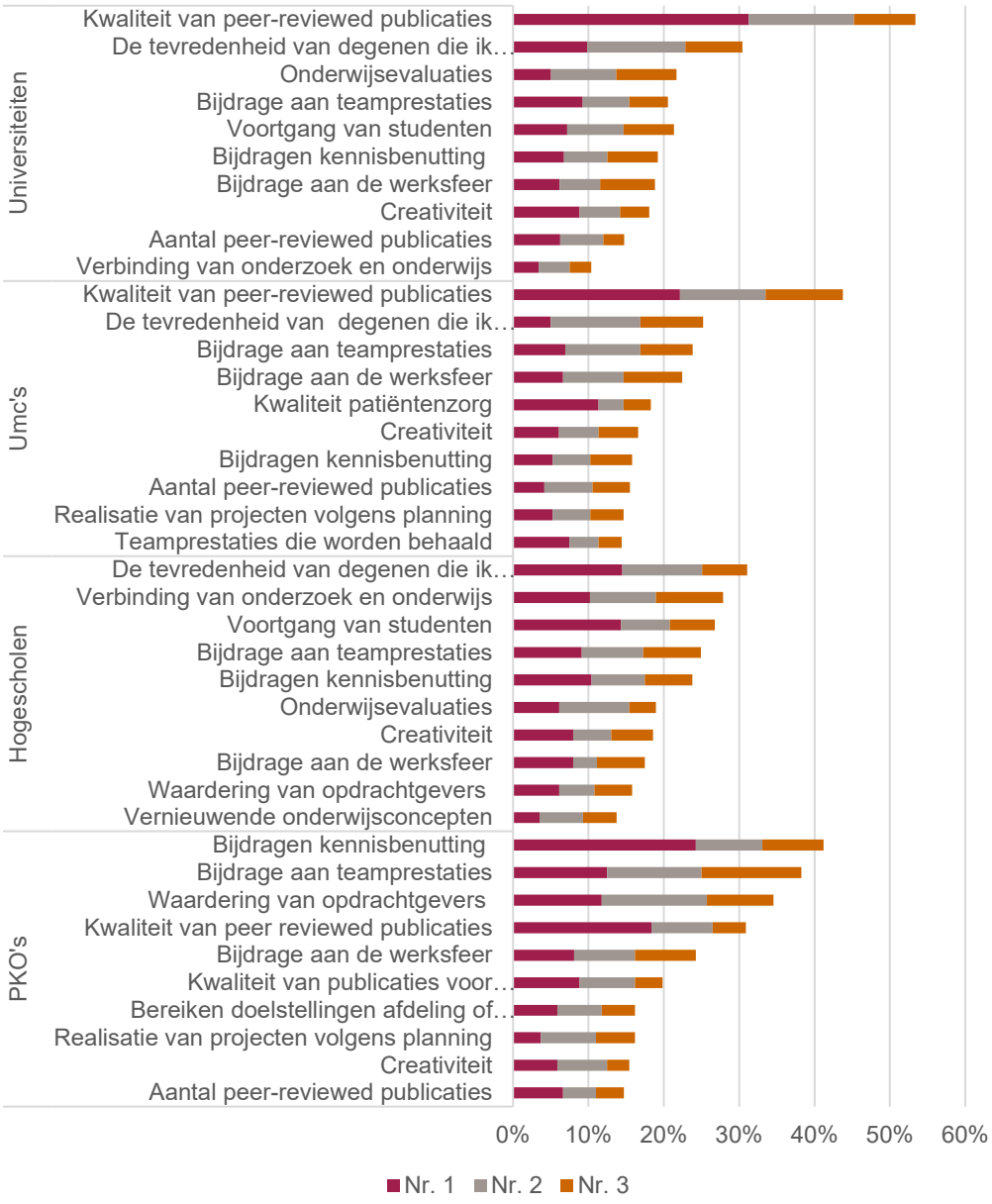
4.1 Eigen visie op prestatie-indicatoren

Aan alle respondenten is een lijst van 38 prestatie-indicatoren voorgelegd. Daarop staan algemene prestatie-indicatoren, zoals bijdragen aan de werksfeer en creativiteit, en indicatoren die betrekking hebben op onderzoek, onderwijs, leiderschap en kennisoverdracht voor maatschappelijke impact. Aan respondenten is gevraagd om de drie belangrijkste prestatie-indicatoren te kiezen. De tien prestatie-indicatoren die het vaakst in deze persoonlijke top drie zijn gekozen, worden per instelling weergegeven in figuur 30.

We zien dat een groot deel van de onderzoekers en docenten aan zowel de universiteiten, umc's als de PKO's de kwaliteit van peer-reviewed publicaties een belangrijke prestatie-indicator vindt. 31%-53% van de respondenten aan deze instellingen kiest deze in de top drie. Voor respondenten aan een universiteit of umc is dit zelfs veruit de belangrijkste prestatie-indicator. Het aantal peer-reviewed

publicaties vinden zij minder belangrijk: 15% van het wetenschappelijk personeel aan universiteiten, umc's en PKO's kiest deze in de top drie.

Figuur 30 Prestatie-indicatoren die onderzoekers en docenten belangrijk vinden (naar type instelling)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 44 (zie bijlage vier). Het gaat om het percentage respondenten dat de prestatie-indicator zelf als een van hun drie belangrijkste prestatie-indicatoren aanmerkt. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven. Enkele behoeven een korte toelichting. In 'de tevredenheid van degenen die ik begeleid', slaat degenen op studenten, promovendi, onderzoekers en/of docenten. 'Vernieuwende onderwijsconcepten' slaat op het ontwikkelen en toepassen van vernieuwende onderwijsconcepten.

Ook prestatie-indicatoren gericht op samenwerking en de omgang met collega's vinden onderzoekers en docenten belangrijk. Onder onderzoekers en docenten aan hogescholen is de tevredenheid van studenten, promovendi, onderzoekers en/of docenten die zij begeleiden met 31% de meest gekozen prestatie-indicator. Bij de PKO's zet 38% van de respondenten de bijdrage aan teamprestaties in de persoonlijke top drie. Tot slot vindt 18-24% van de respondenten aan alle typen instellingen de bijdrage aan de werksfeer een van de belangrijkste indicatoren.

Bij de PKO's is bijdragen aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact de belangrijkste prestatie-indicator: 41% kiest deze in de top drie. Ook de waardering van opdrachtgevers waarvoor onderzoek is uitgevoerd vinden zij relatief vaak belangrijk. Voor 35% is dit een van de drie belangrijkste prestatie-indicatoren.

Prestatie-indicatoren die onderzoekers en docenten aan alle typen instellingen minder belangrijk vinden, zijn: bijdragen aan de ontwikkeling van patenten en/of startups, verzuimpercentages, onderwijsprijzen, aantal gegeven vakken, aantal begeleide scripties en uitgenodigd worden als gastspreker. Minder dan 3% van de onderzoekers en docenten benoemt deze in de top drie.

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

Figuur 31 geeft de belangrijkste prestatie-indicatoren weer naar functiecategorie voor het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's. We zien slechts kleine verschillen, die veelal verklaarbaar zijn door het verschil in taken.

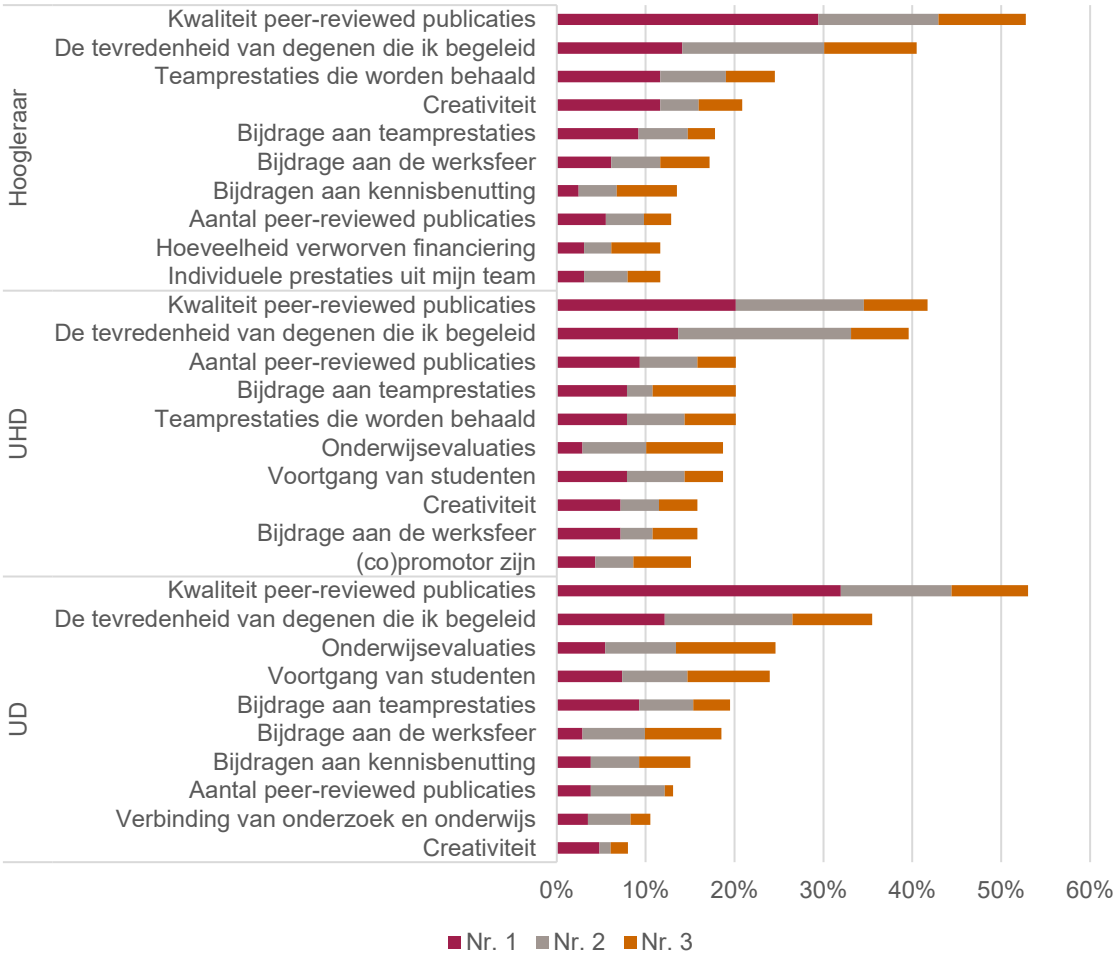
Wat wel opvalt is dat promovendi vaker belang hechten aan het bijdragen aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact. 29% van de promovendi benoemt dit als een van de drie belangrijkste prestatie-indicatoren. Uit een eerdere studie van PNN blijkt dan ook dat bijna de helft van de promovendi zou willen dat de valorisatie/impact van hun onderzoek meegenomen wordt in de beoordeling van hun promotietraject (PNN; PhD Survey 2020). In de overige functiecategorieën vindt 10% en 20% van de respondenten bijdragen aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact van belang.

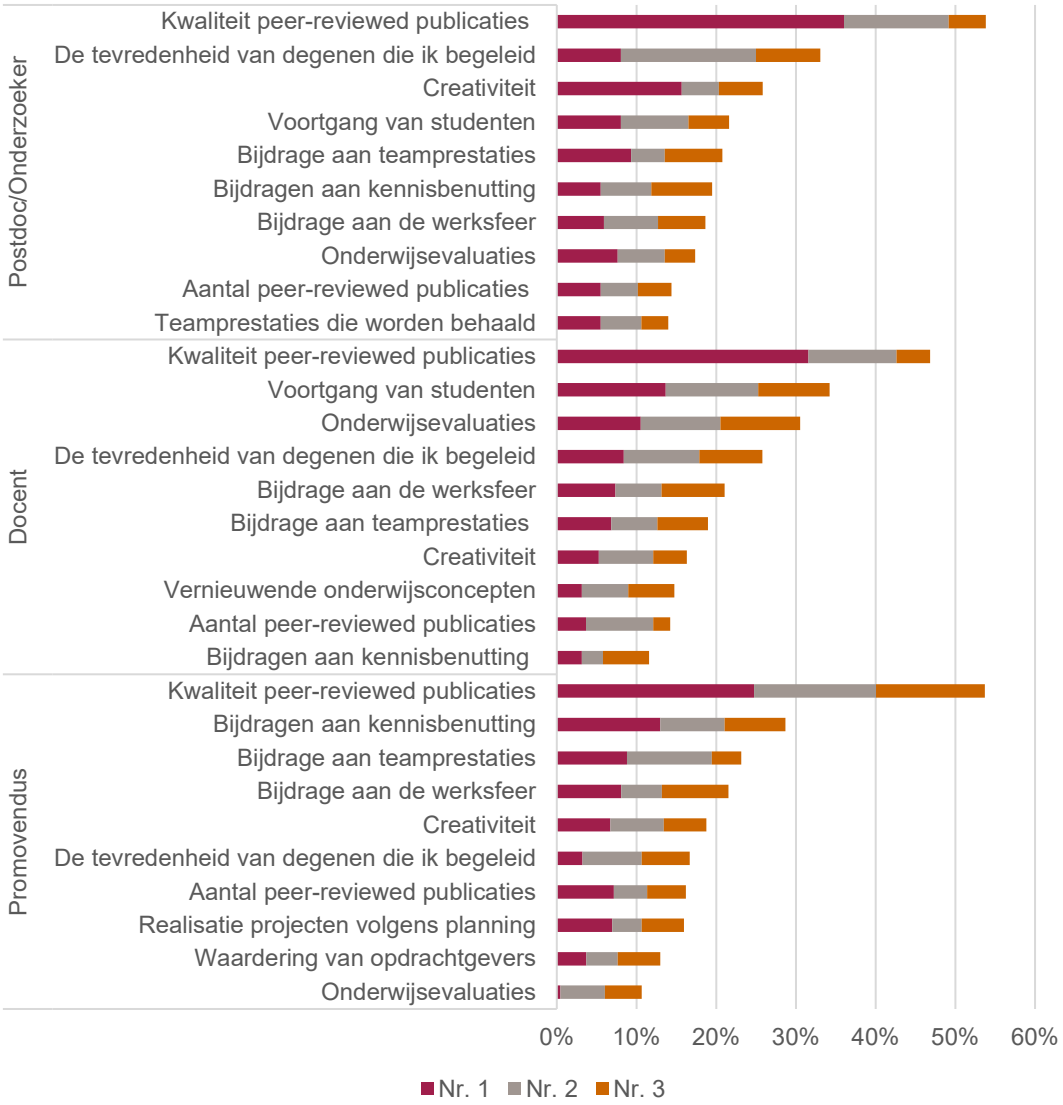
Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Er zijn kleine verschillen tussen onderzoekers en docenten aan hogescholen (figuur 32). Bij de door onderzoekers gekozen prestatie-indicatoren zien we dat de impact van het praktijkgericht onderzoek op het onderwijs en de beroepspraktijk sterk terugkomt. De mate waarin onderzoek en onderwijs aan elkaar verbonden worden, is met 34% de meest gekozen prestatie-indicator. Bijdragen aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact behoort voor 30% van de onderzoekers tot de belangrijkste prestatie-indicatoren.

De docenten vinden, overeenkomstig hun takenpakket, indicatoren op het gebied van onderwijs vaker het belangrijkste. 42% van de docenten kiest de voortgang in kennis en vaardigheden van studenten in de top drie. 33% beschouwt onderwijsevaluaties door studenten en/of collega's als een van de belangrijkste prestatie-indicatoren. Indicatoren op het gebied van onderzoek zijn voor 50% tot 67% van de docenten niet van toepassing.

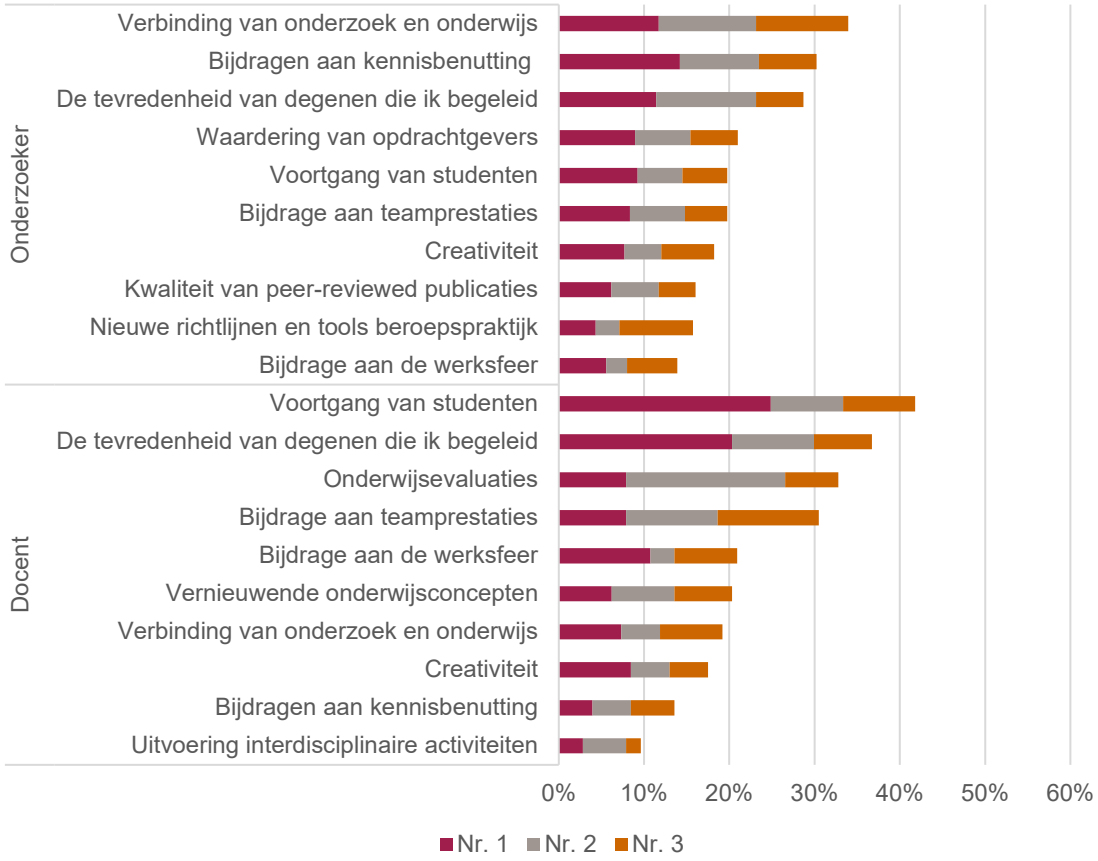
Figuur 31 Prestatie-indicatoren die onderzoekers en docenten aan universiteiten en umc's belangrijk vinden (naar functie)





Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 44 (zie bijlage vier). Het gaat om het percentage respondenten dat de prestatie-indicator zelf als een van hun drie belangrijkste prestatie-indicatoren aanmerkt. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven. Enkele behoeven een korte toelichting. In ‘de tevredenheid van degenen die ik begeleid’, slaat degenen op studenten, promovendi, onderzoekers en/of docenten. ‘Vernieuwende onderwijsconcepten’ slaat op het ontwikkelen en toepassen van vernieuwende onderwijsconcepten. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc.

Figuur 32 Prestatie-indicatoren die onderzoekers en docenten aan hogescholen belangrijk vinden (naar type functie)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 44 (zie bijlage vier). Het gaat om het percentage respondenten dat de prestatie-indicator als een van hun drie belangrijkste prestatie-indicatoren aanmerkt. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven. Enkele behoeven een korte toelichting. In ‘de tevredenheid van degenen die ik begeleid’, slaat degenen op studenten, promovendi, onderzoekers en/of docenten. ‘Vernieuwende onderwijsconcepten’ slaat op het ontwikkelen en toepassen van vernieuwende onderwijsconcepten. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool.

Een breder palet aan prestatie-indicatoren is belangrijk

Naast de vraag om een persoonlijke top drie te kiezen, hebben we respondenten ook gevraagd om van alle prestatie-indicatoren aan te geven of zij deze belangrijk vinden of niet (vraag 43, zie bijlage vier). Als we de uitkomsten van deze vraag bekijken, komen er een aantal aanvullende inzichten naar voren.

Zo neemt slechts 6% van het wetenschappelijke personeel aan een universiteit het open access beschikbaar maken van onderzoeksresultaten op in de top drie, maar geeft wel 56% van hen aan dat dit een belangrijke indicator is.

Daarnaast zagen we dat onderwijsindicatoren door respondenten aan umc's minder vaak in de top drie worden opgenomen. Desalniettemin geeft 65% van hen aan dat onderwijsevaluaties door studenten en/of collega's een belangrijke prestatie-indicator is.

Wanneer we kijken naar verschillen tussen mannen en vrouwen onder respondenten aan de universiteiten en umc's dan zien we dat vrouwen het vaker belangrijk vinden dat projecten op tijd worden afgerond. 63% van hen vindt dit een belangrijke prestatie-indicator, tegenover 48% van de mannen. 14% van de vrouwen neemt dit ook op in de top drie, tegenover 7% van de mannen.

Van de onderzoekers en docenten aan hogescholen vindt ruim 60% de mate waarin doelstellingen voor de afdeling of vakgroep zijn bereikt, de realisatie van activiteiten of projecten volgens planning en bijdragen aan het ontwikkelen van nieuwe richtlijnen/tools voor de beroepspraktijk belangrijk. Deze worden minder vaak in de top drie opgenomen.

4.2 Prestatie-indicatoren centraal bij de beoordeling van het functioneren

Onderzoekers en docenten konden voor elk van de 38 prestatie-indicatoren ook aangeven of deze een rol speelt bij de beoordeling van hun functioneren. De tien prestatie-indicatoren die in de ogen van de meeste respondenten een rol spelen bij hun beoordeling zijn naar type instelling weergegeven in figuur 33.

Daaruit blijkt dat het aantal peer-reviewed publicaties de belangrijkste prestatie-indicator is tijdens de beoordeling van wetenschappers bij universiteiten en umc's. Ruim 70% geeft aan dat dit een rol speelt. Ook de kwaliteit van peer-reviewed publicaties speelt volgens bijna 70% een rol.

Naast prestatie-indicatoren op het gebied van onderzoek, spelen ook prestatie-indicatoren op het gebied van leiderschap een belangrijke rol bij de universiteiten en umc's. Zo geeft ruim 40% aan beoordeeld te worden op de tevredenheid van degenen die zij begeleiden. Daarnaast is er tijdens de beoordeling aandacht voor de bijdrage aan teamprestaties (44% bij de universiteiten en 61% bij de umc's). Bij de universiteiten ervaart tot slot meer dan de helft van de wetenschappers dat onderwijsevaluaties en de hoeveelheid verworven (externe) financiering belangrijk zijn bij hun beoordeling. Prestatie-indicatoren op het gebied van kennisoverdracht zien we niet terug in de tien meest voorkomende prestatie-indicatoren. Bij de umc's zien we geen prestatie-indicatoren terug die betrekking hebben op onderwijs.

Aan de hogescholen spelen prestatie-indicatoren op het gebied van onderwijs en leiderschap de grootste rol bij de prestatiebeoordeling. Onderwijsevaluaties en de bijdrage aan teamprestaties worden hier het meest genoemd, door meer dan 60% van de respondenten. Prestatie-indicatoren die betrekking hebben op kennisoverdracht vallen met 42% (bijdragen aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact) en 41% (aantal samenwerkingen met bedrijven of maatschappelijke partners) net buiten de top tien.

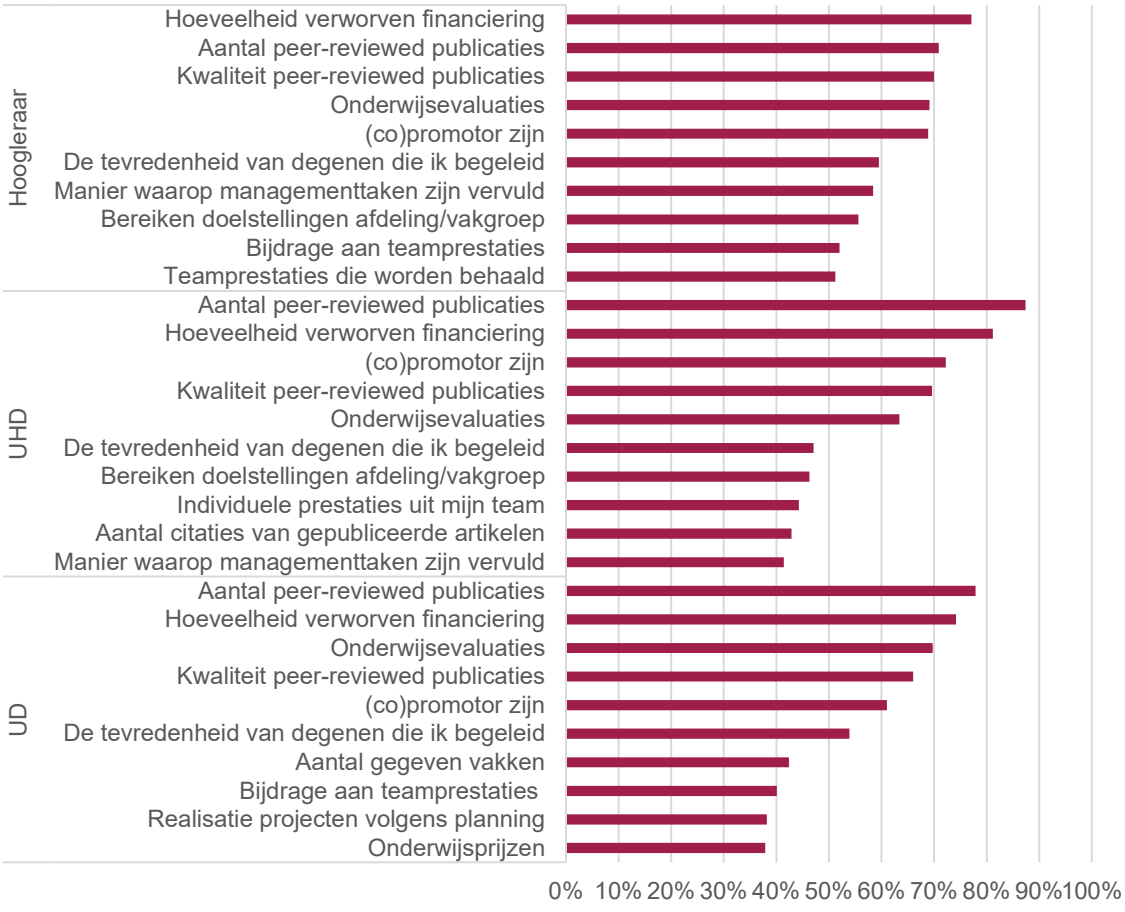
Bij de PKO's komen op kennisoverdracht gerichte prestatie-indicatoren vaker terug in de prestatiebeoordeling. De waardering van opdrachtgevers en bijdragen aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact spelen volgens meer dan 70% van de respondenten een rol bij hun beoordeling.

Figuur 33 Rol van prestatie-indicatoren bij de beoordeling (naar type instelling)

Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 42 (zie bijlage vier). Respondenten konden kiezen uit een vijfpuntsschaal, lopend van 1 (speelt helemaal geen rol) tot 5 (speelt een grote rol). De grafiek geeft de scores 4 en 5 weer: het aandeel van de respondenten bij wie, in hun ogen, de prestatie-indicator een rol of een grote rol speelt bij de beoordeling van het functioneren. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven. Enkele behoeven een korte toelichting. In ‘de tevredenheid van degenen die ik begeleid’ slaat degenen op studenten, promovendi, onderzoekers en/of docenten. ‘Vernieuwende onderwijsconcepten’ slaat op het ontwikkelen en toepassen van vernieuwende onderwijsconcepten.

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's
Aan de universiteiten en umc's zien we dat bij hogere functiecategorieën, aansluitend bij het functieprofiel, een breder palet aan prestatie-indicatoren een rol speelt in de beoordeling van het functioneren. Promovendi en docenten geven vaker aan dat prestatie-indicatoren op het gebied van leiderschap en kennisoverdracht niet van toepassing zijn. Promovendi geven dat ook vaker aan voor prestatie-indicatoren op het gebied van onderwijs.

Figuur 34 Rol van prestatie-indicatoren bij de beoordeling aan universiteiten en umc's (naar functie)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 42 (zie bijlage vier). Respondenten konden kiezen uit een vijfpuntsschaal, lopend van 1 (speelt helemaal geen rol) tot 5 (speelt een grote rol). De grafiek geeft de scores 4 en 5 weer: het aandeel van de respondenten bij wie, in hun ogen, de prestatie-indicator een rol of een grote rol speelt bij de beoordeling van het functioneren. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven. Enkele behoeven een korte toelichting. In ‘de tevredenheid van degene die ik begeleid’ slaat degenen op studenten, promovendi, onderzoekers en/of docenten. ‘Vernieuwende onderwijsconcepten’ slaat op het ontwikkelen en toepassen van vernieuwende onderwijsconcepten. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc.

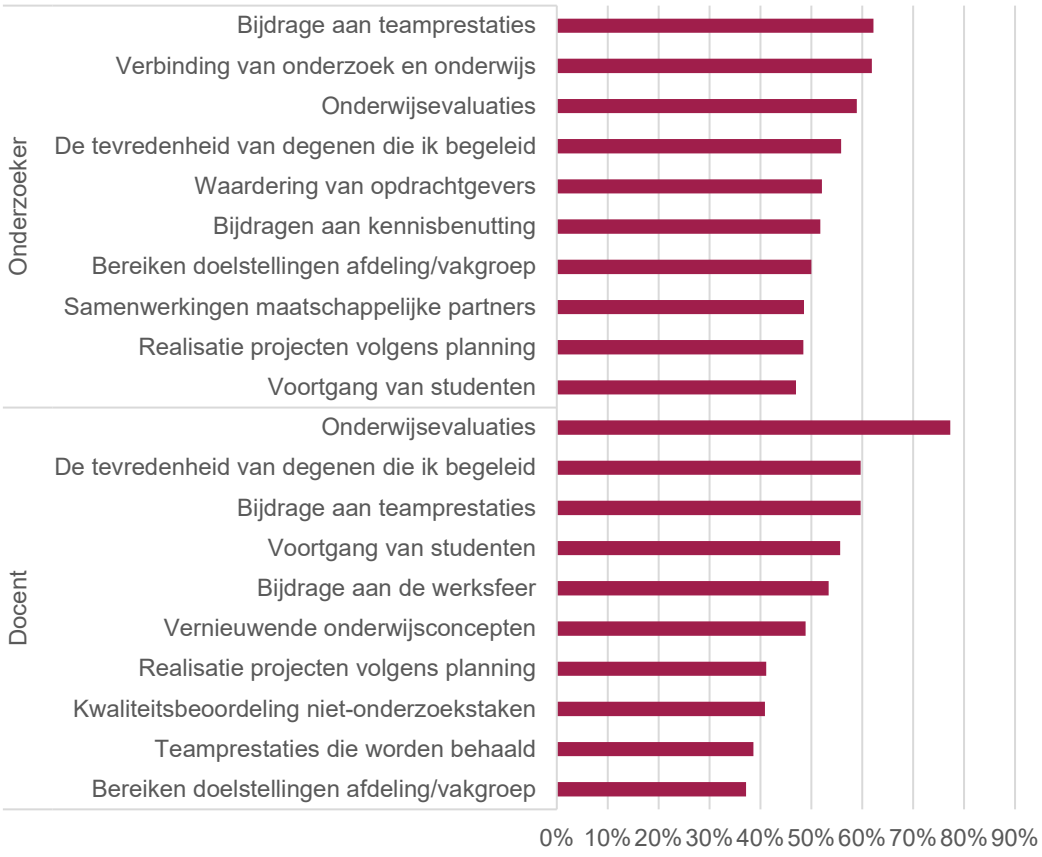
Tussen mannen en vrouwen werkzaam bij een universiteit of umc zijn er enkele verschillen in de mate waarin prestatie-indicatoren een rol spelen bij de beoordeling. Zo geeft 36% van de vrouwen aan dat zij beoordeeld worden op hun bijdragen aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact. Onder mannen is dit 27%. 28% van de vrouwen geeft aan dat de hoeveelheid afgerond onderzoek dat op korte termijn tot praktische toepassing kan leiden een rol speelt bij hun beoordeling tegenover 18% van de mannen. Mannen ervaren juist vaker dat zij beoordeeld worden op de manier waarop zij managementtaken vervullen (37%, tegenover 30% van de vrouwen), en op de hoeveelheid verworven externe financiering (56% tegenover 50%).

Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Onderzoekers aan hogescholen worden op een breder palet aan prestatie-indicatoren beoordeeld dan docenten. Zo zijn er onder docenten 16 prestatie-indicatoren die bij meer dan een kwart van hen terugkomen in de beoordeling. Bij onderzoekers zijn dat er 25. Docenten geven dan ook vaker aan dat prestatie-indicatoren niet op hen van toepassing zijn, met name op het gebied van onderzoek en kennisoverdracht.

De tien meest voorkomende prestatie-indicatoren die volgens docenten terugkomen bij hun beoordeling, zijn sterk gericht op onderwijs en op de bijdrage aan het team waarin men werkt. De belangrijkste prestatie-indicator voor docenten is onderwijsevaluaties door studenten en/of collega's (zie figuur 35).

Figuur 35 Rol van prestatie-indicatoren bij de beoordeling aan hogescholen (naar type functie)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 42 (zie bijlage vier). Respondenten konden kiezen uit een vijfpuntsschaal, lopend van 1 (speelt helemaal geen rol) tot 5 (speelt een grote rol). De grafiek geeft de scores 4 en 5 weer: het aandeel van de respondenten bij wie, in hun ogen, de prestatie-indicator een rol of een grote rol speelt bij de beoordeling van het functioneren. Om de visuele weergave te verbeteren, zijn sommige antwoordopties in verkorte vorm weergegeven. Enkele behoeven een korte toelichting. In 'de tevredenheid van degene die ik begeleid' slaat degenen op studenten, promovendi, onderzoekers en/of docenten. 'Vernieuwende onderwijsconcepten' slaat op het ontwikkelen en toepassen van vernieuwende onderwijsconcepten. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool.

Bij onderzoekers spelen, naast prestatie-indicatoren op het gebied van onderzoek en onderwijs, ook prestatie-indicatoren op het gebied van kennisoverdracht een belangrijke rol (figuur 35). Zo ervaart ongeveer de helft van de respondenten met een onderzoeksfunctie dat het aantal samenwerkingen met bedrijven of maatschappelijke partners en de bijdrage aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact een rol speelt bij de beoordeling van het functioneren.

4.3 Conclusie: eigen visie versus beoordeling van het functioneren

De drie prestatie-indicatoren die onderzoekers en docenten zelf het belangrijkst vinden, komen ook vaak terug in de beoordeling van hun functioneren. Het gaat om de kwaliteit van peer-reviewed publicaties, de bijdrage aan teamprestaties en de tevredenheid van de studenten, promovendi, onderzoekers en docenten die zij bij hun onderzoek of onderwijs begeleiden. Dit geldt voor alle typen instellingen en vrijwel alle functies binnen de universiteiten en umc's.

Er zijn ook enkele verschillen tussen de prestatie-indicatoren die onderzoekers en docenten zelf belangrijk vinden en die waarop zij beoordeeld worden. Zo zien we dat het aantal peer-reviewed publicaties een grotere rol speelt in de beoordeling van wetenschappers aan een universiteit of umc dan voor wetenschappers zelf. Ruim 70% geeft aan dat dit een rol speelt bij hun beoordeling, terwijl slechts 50% (universiteiten) en 57% (umc's) van de wetenschappers deze indicator zelf belangrijk vindt[14]. Ondanks de ambities van wetenschappers en instellingen op het gebied van erkennen en waarderen blijft het aantal peer-reviewed publicaties dus een belangrijke rol spelen bij de beoordeling.

Prestatie-indicatoren op het gebied van kennisoverdracht voor maatschappelijke impact komen juist minder vaak terug in de beoordeling. Aan alle typen instellingen vindt meer dan 60% van de respondenten bijdragen aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact een belangrijke indicator, maar alleen bij de PKO's is dit een van de tien meest voorkomende prestatie-indicatoren bij de beoordeling. Hetzelfde zien we voor de meer algemene prestatie-indicatoren creativiteit en de bijdrage aan de werksfeer.

Als we kijken naar de onderzoekers en docenten aan hogescholen zien we dat de mate waarin onderzoek en onderwijs aan elkaar verbonden wordt door docenten,

14 percentages m.b.t. het belang dat onderzoekers en docenten zelf hechten aan prestatie-indicatoren zijn in deze paragraaf gebaseerd op vraag 43, waarbij respondenten per prestatie-indicator aangaven of deze belangrijk voor hen is, niet belangrijk of niet van toepassing.

net als door onderzoekers, erg belangrijk wordt gevonden. Dit komt echter bij docenten niet terug in de beoordeling van hun functioneren. Hoewel 64% van de docenten deze prestatie-indicator belangrijk vindt, ervaart maar 27% dat zij daarop beoordeeld worden.

5 Loopbaanambities

Onderzoekers en docenten hebben we gevraagd naar hun ambities voor de toekomst en de belemmeringen die zij ervaren bij het realiseren van deze ambities. In het landelijk programma *Erkennen en waarderen* onderstrepen Nederlandse kennisinstellingen het belang van een grotere diversiteit aan carrièrepaden en profielen voor wetenschappers. Respondenten aan universiteiten, umc's en de instituten van NWO en de KNAW zijn het meest bekend met het initiatief *Erkennen en Waarderen* (vraag 45, zie bijlage vier). Van hen zegt respectievelijk 28%, 21% en 39% er grotendeels of volledig mee bekend te zijn, tegenover 4% van de respondenten aan hogescholen en 6% van de respondenten aan de PKO's. Het initiatief is dan ook niet primair op hen gericht.

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de vraag op welke kerntaken onderzoekers en docenten zich graag willen ontwikkelen en de kansen en ruimte die zij hiervoor ervaren (5.1 en 5.2). De ambities hebben betrekking op de kerntaken die ook in het hoofdstuk over tijdsbesteding aan bod komen: onderzoek, onderzoekbegeleiding, onderwijs geven/voorbereiden, studentbegeleiding, kennisoverdracht, verwerven van (externe) financiering en management- en organisatietaken. Daarna komt aan bod welke persoonlijke kenmerken men als belemmerend ervaart bij het realiseren van ambities (5.3) en welke andere factoren daarbij mogelijk een rol spelen (5.4). De resultaten van deze twee paragrafen bieden inzichten die mogelijk belangrijk zijn voor het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek.

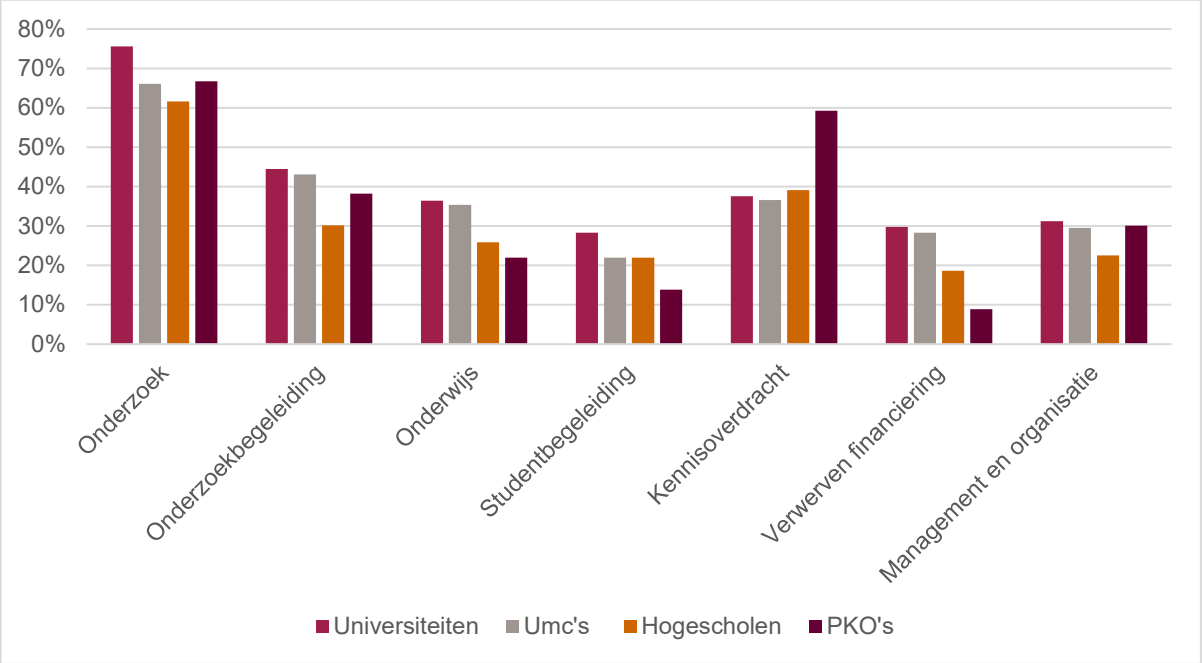
De resultaten laten zien dat de lopende initiatieven op het gebied van breder erkennen en waarderen en diversiteit en inclusie van belang zijn. Tegelijkertijd zien we dat de voorwaarden waaronder onderzoekers en docenten hun werk moeten uitvoeren, nog vaak als belemmerend voor de ambities worden ervaren. Daarbij gaat het onder meer om het aanvragen van financiering en de ruimte voor de verschillende taken.

5.1 Carrièreverloop: ontwikkelingswensen

Voor alle typen instellingen geldt dat de meeste onderzoekers en docenten zich verder willen ontwikkelen op het gebied van onderzoek (figuur 36). Op de universiteiten geldt dat voor 76% van het wetenschappelijk personeel. Bij hogescholen is dit percentage met 62% het kleinst.

Meer dan een derde van de wetenschappers aan universiteiten en umc's wil zich verder ontwikkelen in het begeleiden van andere onderzoekers (44% en 43%), kennisoverdracht voor maatschappelijke impact (38% en 37%) en het geven van onderwijs (36% en 35%). Het begeleiden van andere onderzoekers en kennisoverdracht zijn twee taken waaraan relatief veel respondenten geen tijd besteden, respectievelijk 40% en 45%. Van degenen die zich willen ontwikkelen op deze taken, besteedde 39% hier ten tijde van de enquête geen tijd aan[15]. Dit zijn voornamelijk promovendi, docenten en (postdoc) onderzoekers.

Figuur 36 Kerntaken waarop men zich wil ontwikkelen, naar type instelling



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 47 (zie bijlage vier). Hier konden respondenten aangeven in welke gebieden zij zich zouden willen ontwikkelen (meerdere antwoorden mogelijk). In deze figuur zijn alleen mensen opgenomen die hebben aangegeven zich op een van de kerntaken te willen ontwikkelen. Van de respondenten aan een universiteit wil 92% zich op een of meerdere taken ontwikkelen. Voor de umc's, hogescholen en PKO's is dit respectievelijk 100%, 86% en 38%.

Van het wetenschappelijk personeel aan de umc's geeft 20% aan zich graag te willen ontwikkelen op het gebied van patiëntenzorg (niet opgenomen in de figuur). 35% wil dat op het gebied van onderwijs. Zij geven aan hier gemiddeld genomen slechts 8% van hun tijd aan te besteden.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen en PKO's willen zich, na onderzoek, het vaakst ontwikkelen op het gebied van kennisoverdracht (39% en 59%). Ook

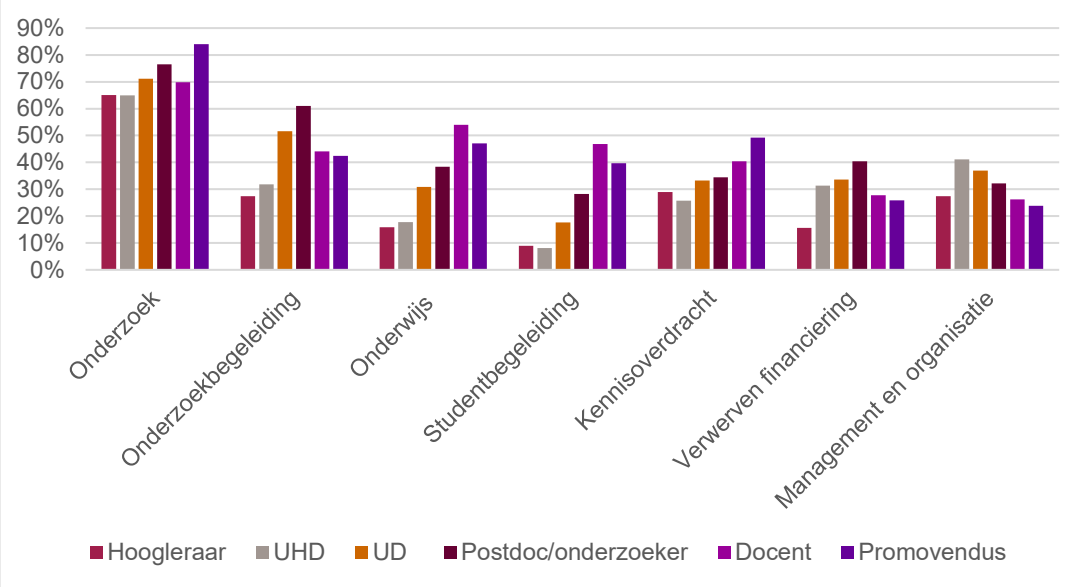
15 Dit kan ook tijdelijk zijn geweest, als gevolg van de coronapandemie.

voor de hogescholen geldt dat 36% van de respondenten die zich hierop willen ontwikkelen, op dit moment nog geen tijd aan kennisoverdracht besteedt[16].

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

Voor de meeste kerntaken geldt dat het percentage dat zich hierin wil ontwikkelen lager ligt naarmate de functiecategorie hoger is (figuur 37). Zo wil 16% van de hoogleraren zich ontwikkelen op het gebied van onderwijs geven en voorbereiden, tegenover 47% van de promovendi en 54% van de docenten. In alle functiecategorieën geldt dat onderzoek de kerntaak is waarin de meeste respondenten zich willen ontwikkelen. Kerntaken die betrekking hebben op onderwijs zijn vooral voor docenten kerntaken waarop men zich wil ontwikkelen.

Figuur 37 Kerntaken waarop onderzoekers en docenten aan universiteiten en umc's zich willen ontwikkelen (naar functiecategorie)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 47 (zie bijlage vier). Hier konden respondenten aangeven in welke gebieden zij zich zouden willen ontwikkelen (meerdere antwoorden mogelijk). In deze figuur zijn alleen mensen opgenomen die hebben aangegeven zich op een van de kerntaken te willen ontwikkelen. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc.

Meer dan wetenschappelijk personeel in de hogere functiecategorieën geven promovendi aan zich te willen ontwikkelen op het gebied van kennisoverdracht voor maatschappelijke impact (49%). Ook van de promovendi die op dit moment hieraan nog geen tijd besteden, wil 47% zich hier verder in ontwikkelen. Eerder al zagen we dat vooral promovendi het belangrijk vinden om bij te dragen aan beleid gebaseerd op hun bevindingen (in hoofdstuk drie).

16 Voor de PKO's is de groep respondenten die zich wil ontwikkelen op het gebied van kennisoverdracht te klein om het onderscheid te kunnen maken tussen zij die daar al wel tijd aan besteden en zij die dat nog niet doen.

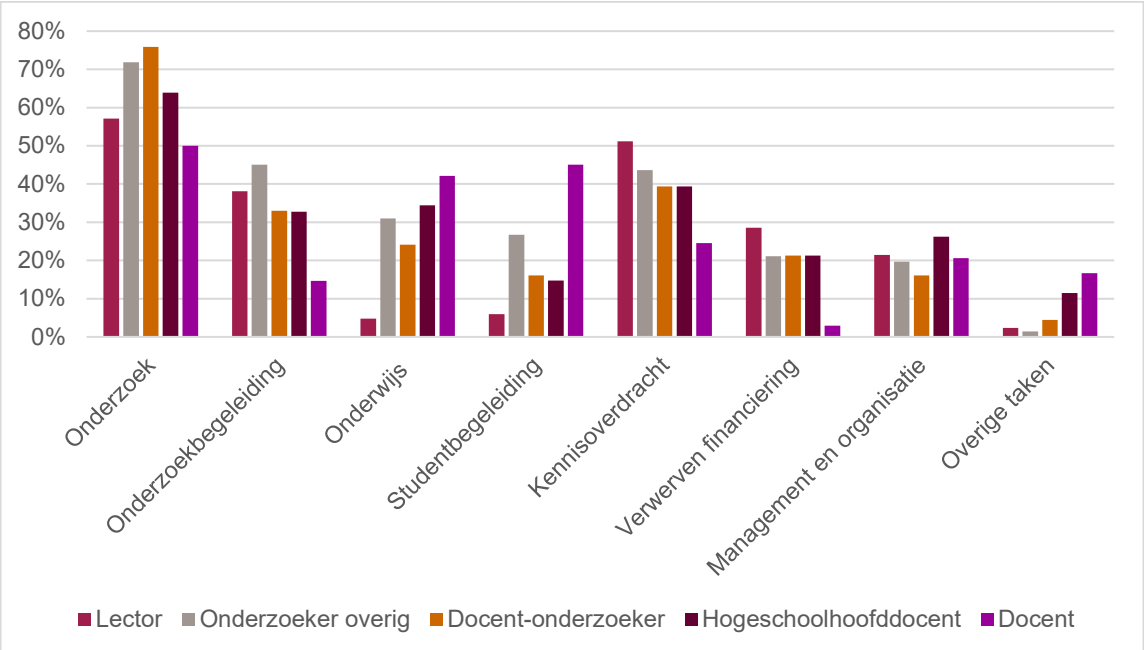
Mannen geven iets vaker dan vrouwen aan zich te willen ontwikkelen in het onderzoek (76% tegenover 70%). Vrouwen willen zich juist iets vaker ontwikkelen op de meeste andere taken. Zo geeft bijvoorbeeld 44% van de vrouwen aan zich te willen ontwikkelen op het gebied van kennisoverdracht, tegenover 32% van de mannen.

Van het wetenschappelijk personeel met een migratieachtergrond geeft 50% aan zich te willen ontwikkelen op het gebied van onderzoekbegeleiding, tegenover 42% zonder migratieachtergrond. Voor het verwerven van externe financiering is dit respectievelijk 38% tegenover 26%.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Ook aan hogescholen is onderzoek de taak waarin de meeste respondenten zich willen ontwikkelen. Opvallend is dat dit ook voor 50% van de docenten en 64% van de hogeschoolhoofddocenten geldt. Zij geven aan gemiddeld slechts 7% en 15% van hun tijd te besteden aan onderzoek doen.

Figuur 38 Kerntaken waarop onderzoekers en docenten aan hogescholen zich willen ontwikkelen (naar functiecategorie)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 47 (zie bijlage vier). Hier konden respondenten aangeven in welke gebieden zij zich zouden willen ontwikkelen (meerdere antwoorden mogelijk). In deze figuur zijn alleen mensen opgenomen die hebben aangegeven zich op een van de kerntaken te willen ontwikkelen. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool.

Na onderzoek willen de meeste respondenten van de hogescholen zich ontwikkelen op de taak kennisoverdracht voor maatschappelijke impact. Van de

lectoren wil 51% zich hierop ontwikkelen, van de overige onderzoekers 44% en van de docent-onderzoekers en hogeschoolhoofddocenten 39%. Onderzoekers die geen lector of docent-onderzoeker zijn, willen zich net iets vaker ontwikkelen in het begeleiden van andere onderzoekers (45%). Docenten willen zich na onderzoek het liefst ontwikkelen op de kerntaken studentenbegeleiding (45%) en onderwijs (42%).

5.2 Carrièreverloop: ruimte voor ontwikkeling

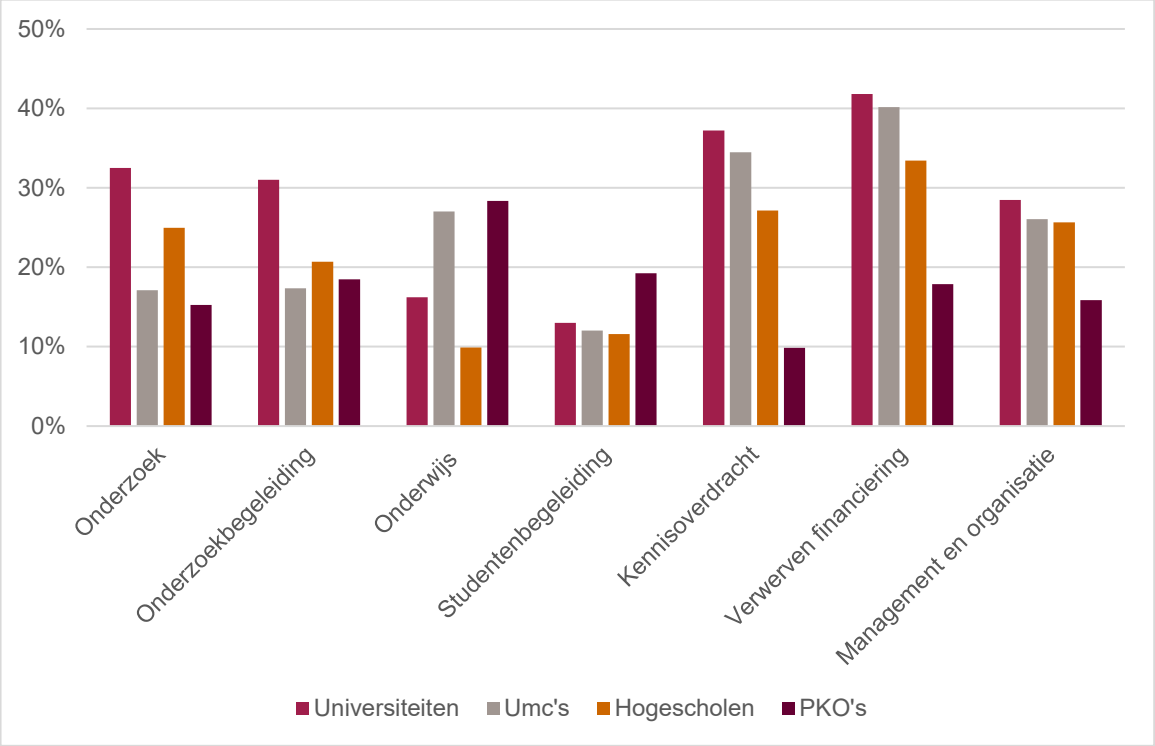
Per kerntaak konden respondenten aangeven of ze de kansen en ruimte voor ontwikkeling als onvoldoende, voldoende of goed beoordelen. De respondenten die aangaven dat deze vraag niet op hen van toepassing was, zijn in deze paragraaf buiten beschouwing gelaten. Dit aandeel loopt uiteen van 3% (onderzoek bij universiteiten en umc's) tot 49% (onderwijs geven en voorbereiden bij PKO's).

Onderzoekers en docenten aan universiteiten, umc's en hogescholen beschouwen de mogelijkheden om zich te ontwikkelen op het gebied van kennisoverdracht voor maatschappelijke impact en het verwerven van (externe) financiering het vaakst als onvoldoende.

Onderzoekers en docenten aan de universiteiten beoordelen de kansen en ruimte voor ontwikkeling op alle kerntaken vaker als onvoldoende dan onderzoekers en docenten aan andere typen instellingen, behalve voor het geven van onderwijs (figuur 39). Het contrast tussen de instellingen is het grootst voor de kerntaak onderzoek. Van het universitaire wetenschappelijk personeel met onderzoek als kerntaak zegt 33% dat de kansen en ruimte voor ontwikkeling op onderzoeksgebied onvoldoende zijn, terwijl 36% ze als goed bestempelt. Van de respondenten van de PKO's omschrijft 15% ze als onvoldoende en 50% als goed. Bij hogescholen zegt 25% onvoldoende en 35% goed, bij de umc's is dat respectievelijk 17% en 51%.

Onderzoekers en docenten aan PKO's ervaren hun ontwikkelruimte het meest als voldoende tot goed. 28% van de onderzoekers die dit van toepassing achten, ervaart onvoldoende ontwikkelruimte voor het geven en voorbereiden van onderwijs, een taak die over het algemeen minder centraal staat in de missie van PKO's.

Figuur 39 Onderzoekers en docenten die onvoldoende kansen en ruimte ervaren om zich te ontwikkelen op kerntaken (naar type instelling)



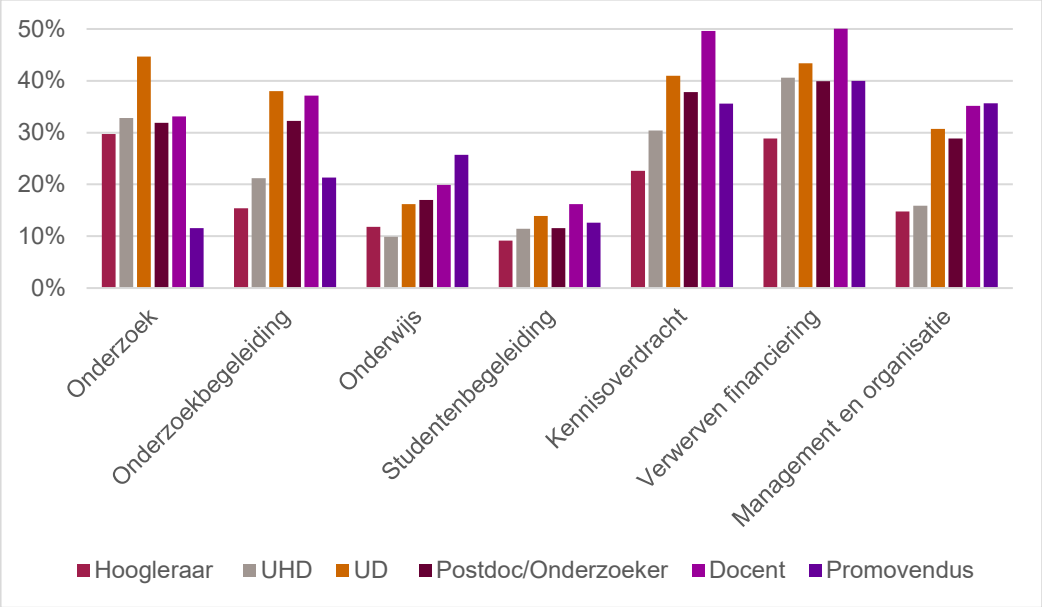
Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 48 (zie bijlage vier). Hier konden respondenten per kerntaak aangeven of zij de ruimte en kansen voor ontwikkeling als onvoldoende, voldoende, goed of niet van toepassing beoordelen. In deze figuur zijn alleen data opgenomen van respondenten die de antwoordoptie onvoldoende, voldoende of goed hebben gekozen.

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

Het aandeel onderzoekers en docenten aan universiteiten en umc's dat de kansen en ruimte voor ontwikkeling op het gebied van onderzoek als onvoldoende ervaart, verschilt flink tussen de functiecategorieën (figuur 40). Onder UD's is dit met 45% het hoogst en onder promovendi met 12% het laagst. Van de promovendi beoordeelt 66% de kansen en ruimte als goed. Bij UD's is dit 18%.

Op het gebied van onderwijs zijn promovendi – in vergelijking met de andere functiecategorieën – het meest ontevreden over de kansen en ruimte voor ontwikkeling. Van hen beoordeelt ruim een kwart dit met een onvoldoende. Docenten zijn het vaakst ontevreden over de kansen en ruimte voor ontwikkeling op het gebied van kennisoverdracht voor maatschappelijke impact en het verwerven van externe financiering. Meer dan de helft beoordeelt dit als onvoldoende, tegenover respectievelijk 23%-41% en 29%-43% van de andere functiecategorieën.

Figuur 40 Onderzoekers en docenten aan universiteiten en umc's die kansen en ruimte voor ontwikkeling op kerntaken als onvoldoende zien (naar functie)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 48 (zie bijlage vier). Hier konden respondenten per kerntaak aangeven of zij de ruimte en kansen voor ontwikkeling als onvoldoende, voldoende, goed of niet van toepassing beoordelen. In deze figuur zijn alleen data opgenomen van respondenten die de antwoordoptie onvoldoende, voldoende of goed hebben gekozen. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een universiteit of umc.

Mannen ervaren de kansen en ruimte voor ontwikkeling op onderzoek vaker als onvoldoende dan vrouwen. Van de mannen beoordeelt 32% deze als onvoldoende, tegenover 26% van de vrouwen. Mannen willen zich ook iets vaker dan vrouwen op onderzoek ontwikkelen. Voor de kerntaken management en organisatie en kennisoverdracht voor maatschappelijke impact is dit andersom. Vrouwen ervaren hier vaker onvoldoende ruimte en kansen voor ontwikkeling dan mannen.

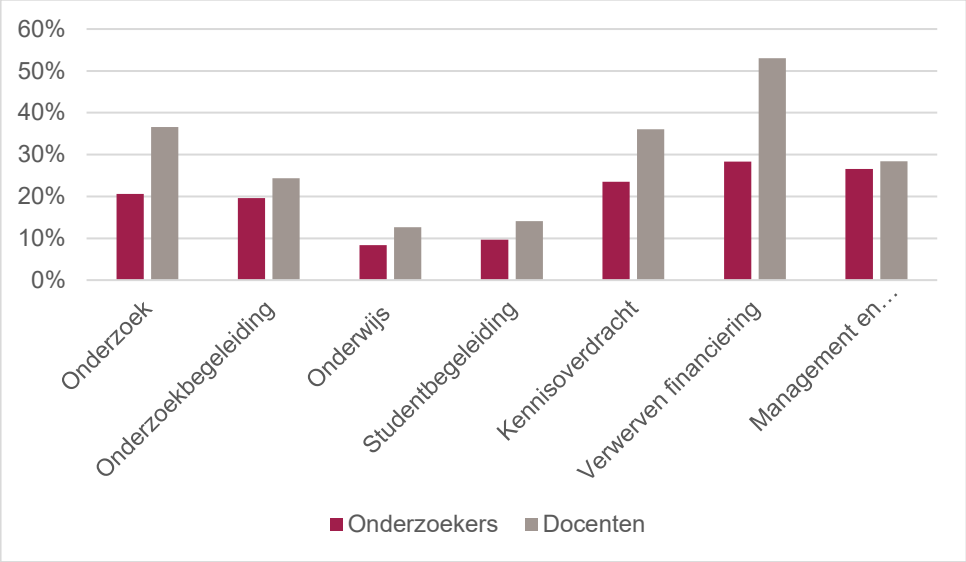
Onderzoekers en docenten aan hogescholen

Als we kijken naar onderzoekers en docenten bij hogescholen, zien we dat onderzoekers vaker tevreden zijn met de kansen en ruimte die zij hebben om zich te ontwikkelen dan de docenten. Met name lectoren zijn hier tevreden over. Meer dan 80% van de lectoren die zich willen ontwikkelen op het gebied van onderzoek, onderwijs en kennisoverdracht voor maatschappelijke impact, beoordeelt de ruimte hiervoor als voldoende of goed.

De docenten zijn minder vaak tevreden over de kansen en ruimte om zich te ontwikkelen. 36% van de docenten die zich willen ontwikkelen op het gebied van kennisoverdracht voor maatschappelijke impact en 37% van de docenten die zich willen ontwikkelen op het gebied van onderzoek, is ontevreden over de ruimte die

zij hiervoor hebben. Van de docenten die zich verder willen ontwikkelen in het verwerven van externe financiering, is zelfs 53% ontevreden. Mogelijk komt dit doordat ook een aanzienlijk deel van de docenten zich wil ontwikkelen op het gebied van onderzoek, terwijl zij hier, zo zagen we eerder, weinig tijd aan besteden.

Figuur 41 Onderzoekers en docenten aan hogescholen die kansen en ruimte voor ontwikkeling op kerntaken als onvoldoende zien (naar type functie)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 48 (zie bijlage vier). Hier konden respondenten per kerntaak aangeven of zij de ruimte en kansen voor ontwikkeling als onvoldoende, voldoende, goed of niet van toepassing beoordelen. In deze figuur zijn alleen data opgenomen van respondenten die de antwoordoptie onvoldoende, voldoende of goed hebben gekozen. In deze figuur zijn alleen respondenten opgenomen werkzaam aan een hogeschool.

5.3 Persoonlijke factoren als belemmering bij het realiseren van ambities

Tot slot hebben we gevraagd of onderzoekers en docenten belemmeringen ervaren bij het realiseren van hun ambities. Van de respondenten aan een universiteit, umc of instituut van NWO en de KNAW ervaart bijna 40% een of meerdere persoonlijke kenmerken als een belemmering. Onder de respondenten aan een PKO of hogeschool ligt dit percentage iets lager, ongeveer 25%.

Respondenten die een of meer persoonlijke factoren als belemmerend ervaren, noemen het vaakst persoonlijke omstandigheden zoals de gezinssituatie of zorgtaken. 36% van het universitair wetenschappelijk personeel dat ten minste een persoonlijk kenmerk als belemmerend ervaart, benoemt dit. Dit wordt mogelijk veroorzaakt door de coronapandemie ten tijde van de enquête. Eerder al zagen we

dat bijna 60% van de onderzoekers en docenten aan de universiteiten een negatief effect heeft ervaren van de coronapandemie op de werk-privébalans, en dat 20% zorgtaken noemt als oorzaak van opgelopen vertraging (hoofdstuk twee). Onder onderzoekers en docenten aan umc's en hogescholen ervaart 29% persoonlijke omstandigheden als een belemmering. Bij de PKO's is dit slechts 17%. Ook leeftijd en geslacht/gender worden regelmatig als belemmering genoemd. De verschillen tussen de typen instellingen zijn hierbij klein.

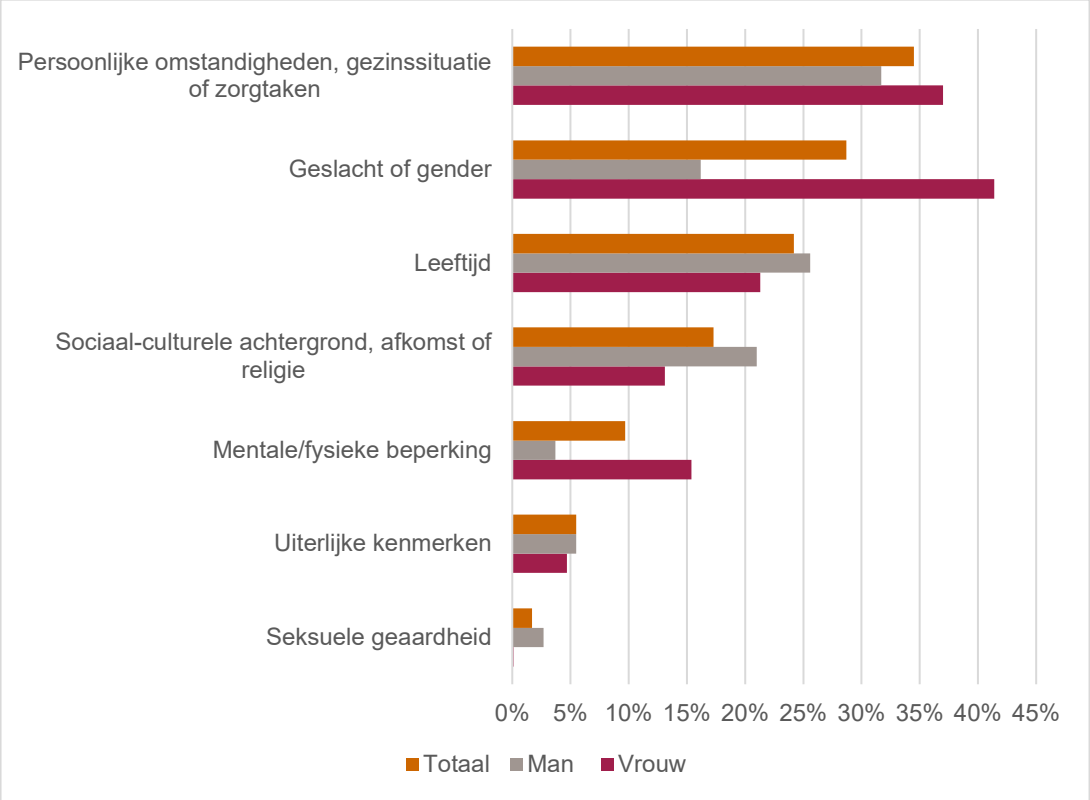
Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's
Persoonlijke kenmerken worden door (postdoc) onderzoekers, UD's en UHD's het meeste als belemmerend ervaren. Meer dan 40% van hen ervaart een persoonlijk kenmerk als belemmerend. Diegenen die een belemmering ervaren, benoemen de persoonlijke omstandigheden zoals de gezinssituatie of zorgtaken ook vaker (32% tot 42% ervaart dit als een belemmering). Van de promovendi ervaart 23% een persoonlijk kenmerk als belemmerend. Bij 26% van hen gaat het om persoonlijke- of familieomstandigheden. In hoofdstuk twee zagen we al dat docenten, (postdoc) onderzoekers, UD's, UHD's zorgtaken als gevolg van corona vaker als vertragende factor benoemen. Dit hangt mogelijk samen met de leeftijd waarop men een gezin sticht.

Vrouwen werkzaam aan een universiteit of umc ervaren persoonlijke kenmerken vaker als belemmerend dan mannen. 43% van de vrouwen ervaart een of meer persoonlijke kenmerken als belemmerend, tegenover 33% van de mannen. Van hen ervaart 37% de persoonlijke omstandigheden als belemmerend, tegenover 32% van de mannen (figuur 42). Dat betekent dat 16% van alle vrouwelijke wetenschappers aan een universiteit of umc persoonlijke omstandigheden zoals de gezinssituatie als belemmerend ervaart, tegenover 10% van alle mannen. Eerder al zagen we dat vrouwen vaker dan mannen zorgtaken noemen als de oorzaak van vertragingen tijdens de coronapandemie (zie paragraaf 2.5).

Ook geslacht en leeftijd worden door vrouwen vaker als belemmering ervaren. 41% van de vrouwen die een persoonlijk kenmerk als belemmerend ervaart, benoemt geslacht, tegenover 16% van de mannen. Dat betekent dat ruim een op de zes vrouwelijke wetenschappers aan een universiteit of umc haar geslacht als belemmerend ervaart, tegenover een op de negentien mannen.

Van de vrouwen die een belemmering ervaren, benoemt 21% hun leeftijd, tegenover 26% van de mannen. Dat betekent dat 9% van de alle mannen en vrouwen aan een universiteit of umc hun leeftijd als belemmerend ervaart.

Figuur 42 Persoonlijke factoren die onderzoekers en docenten aan umc's en universiteiten als belemmerend ervaren bij het realiseren van hun ambities



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 49 (zie bijlage vier). Hier konden respondenten aangeven of en welke persoonlijke kenmerken zij als een belemmering ervaren binnen de organisatie bij het realiseren van ambities. Meerdere antwoordopties mogelijk. In deze figuur zijn alleen data opgenomen van respondenten werkzaam aan een universiteit of umc die een of meer persoonlijke kenmerken als belemmering ervaren.

Het hebben van een mentale of fysieke beperking, uiterlijke kenmerken en de seksuele geaardheid worden minder vaak benoemd, maar spelen naar verwachting ook bij een kleiner deel van de respondenten een rol. Van het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's dat een persoonlijk kenmerk als belemmerend ervaart benoemt 10% het hebben van een mentale of fysieke beperking, 6% uiterlijke kenmerken en 2% de seksuele geaardheid.

Onderzoekers en docenten met een migratieachtergrond ervaren sociaal-culturele achtergrond en persoonlijke omstandigheden vaker als een belemmering dan wetenschappelijk personeel zonder migratieachtergrond. Van zij die een belemmering ervaren, benoemt 36% de sociaal-culturele achtergrond, tegenover 4% van de onderzoekers en docenten zonder migratieachtergrond die een belemmering ervaren. Dat betekent dat 1 op de 5 wetenschappers met een migratieachtergrond deze belemmering ervaart, tegenover 1 van elke 100 zonder migratieachtergrond. Van de wetenschappers met een migratieachtergrond die een

belemmering ervaren benoemt 50% de persoonlijke omstandigheden, tegenover 30% van de wetenschappers zonder een migratieachtergrond.

Onderzoekers en docenten aan hogescholen
26% van de respondenten van hogescholen zegt een of meer persoonlijke belemmeringen te ervaren bij het realiseren van hun ambities. Net als bij de universiteiten en umc's speelt het geslacht of gender hierbij vaker een rol voor vrouwen dan voor mannen. 33% van de vrouwen die een persoonlijke belemmering ervaart, benoemt haar geslacht, tegenover 2% van de mannen. Dat betekent dat een op de negen vrouwen aan hogescholen haar geslacht als belemmerend ervaart. Ook persoonlijke omstandigheden zoals de gezinssituatie of zorgtaken worden door vrouwen vaker als belemmerende factor benoemd dan door mannen. 30% van de vrouwen die een persoonlijke belemmering ervaren, benoemt dit, tegenover 24% van de mannen.

Ook hier zien we dat de sociaal-culturele achtergrond door respondenten met een migratieachtergrond vaker als belemmering wordt ervaren dan door respondenten zonder een migratieachtergrond. Van degenen met een migratieachtergrond die persoonlijke belemmeringen ervaren, benoemt 21% de sociaal-culturele achtergrond. Bij degenen zonder migratieachtergrond speelt de sociaal-culturele achtergrond vrijwel geen rol.

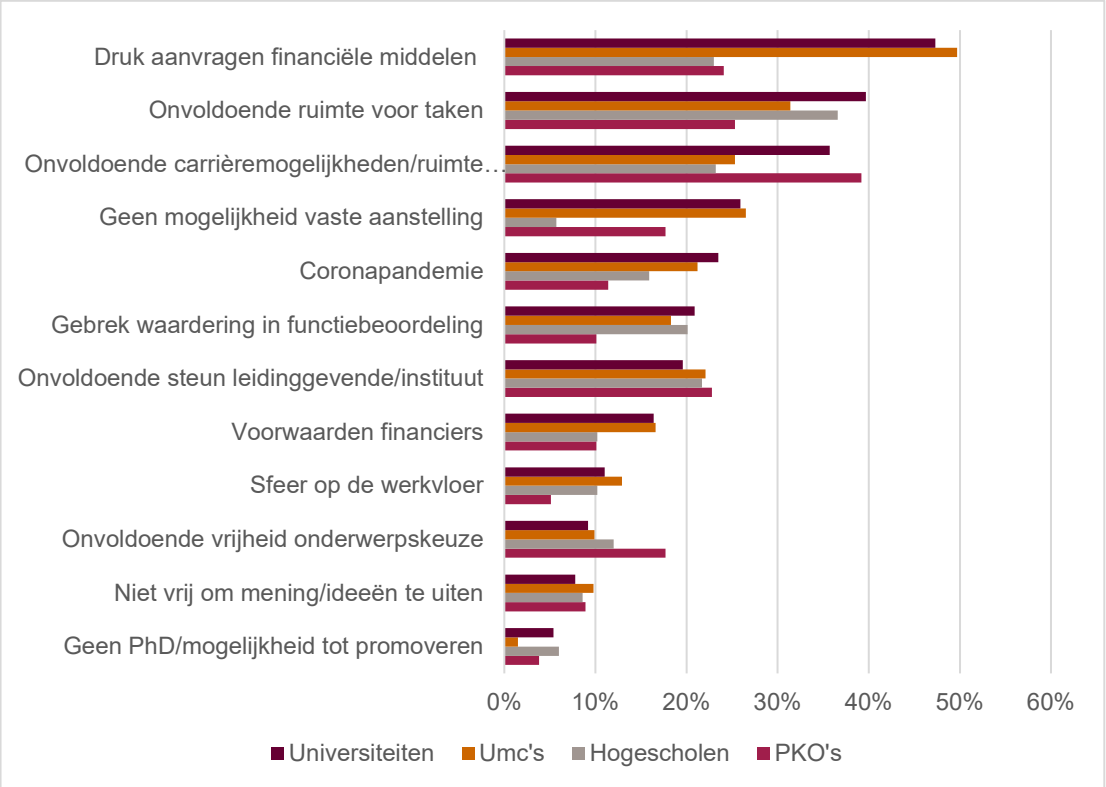
5.4 Belemmerende omgevingsfactoren bij het realiseren van ambities

Figuur 43 laat zien welke belemmeringen voor hun ambities onderzoekers en docenten zien binnen hun organisatie. Het percentage van de respondenten dat dit soort belemmerende omgevingsfactoren ziet, varieert van 63% bij de PKO's tot 84% bij de universiteiten. De grootste belemmering is de druk om financiële middelen aan te vragen. Die is er vooral voor onderzoekers en docenten aan universiteiten en umc's, waar respectievelijk 47% en 50% dit als een belemmering ervaart. Onder het wetenschappelijk personeel aan de andere typen instellingen schommelt dit tussen de 23% en 41%. Het aanvragen van externe financiering is mogelijk belangrijker voor wetenschappers aan universiteiten en umc's, omdat zij daar in grotere mate van afhankelijk zijn. Respectievelijk 55% en 47% geeft aan dat de verworven externe financiering een belangrijke prestatie-indicator is voor hun organisatie, zo lieten we al zien in hoofdstuk 4. Ruim een derde van de onderzoekers en docenten aan universiteiten en umc's wil zich graag ontwikkelen in het verwerven van financiering, en ruim 40% is ontevreden over de kansen en ruimte die zij hiervoor krijgen.

Het krijgen van onvoldoende ruimte voor bepaalde taken, is een tweede grote belemmering die onderzoekers en docenten binnen hun organisatie ervaren. Aan universiteiten en hogescholen noemt respectievelijk 40% en 37% dit. Bij de hogescholen is het de meest ervaren belemmering. In hoofdstuk 2 lieten we al zien dat respondenten hier minder tijd besteden aan onderzoek dan afgesproken. Deze tijd besteden zij aan onderwijs- en management- en organisatietaken.

Een gebrek aan carrièremogelijkheden of ruimte voor ontwikkeling wordt bij de universiteiten en PKO's regelmatig als belemmering ervaren. Verder zien we dat een gebrek aan waardering bij de beoordeling en de sfeer op de werkvloer minder vaak benoemd wordt als belemmering. Toch ervaren onderzoekers en docenten aan universiteiten, umc's en hogescholen deze vaker dan bij PKO's.

Figuur 43 Belemmeringen die onderzoekers en docenten binnen hun organisatie ervaren bij het realiseren van ambities (naar type instelling)



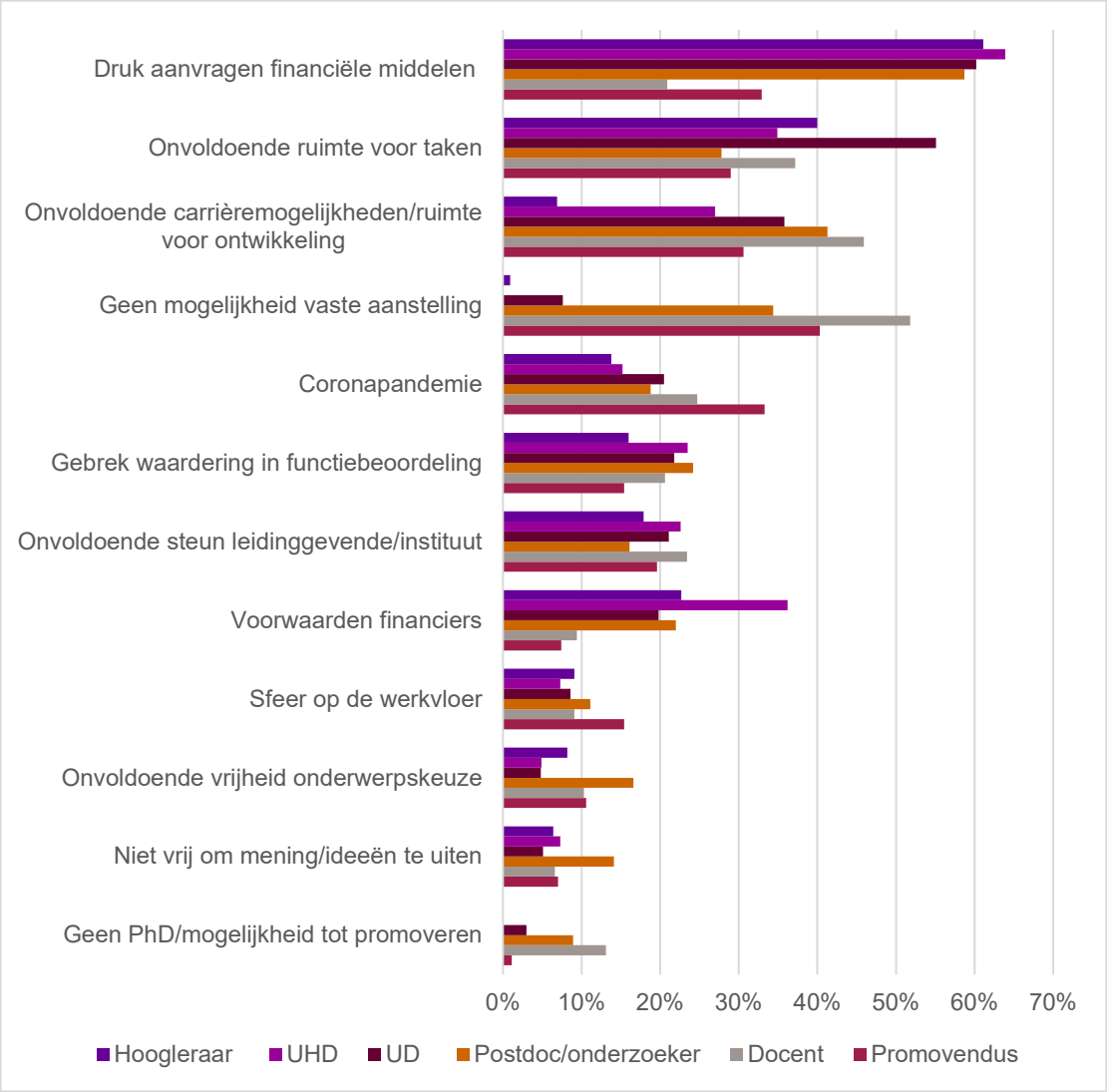
Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 50 (zie bijlage vier). Hier konden respondenten aangeven of en welke factoren zij als een belemmering ervaren binnen de organisatie bij het realiseren van ambities (meerdere antwoorden mogelijk). In deze figuur zijn alleen data opgenomen van respondenten die een of meer factoren als belemmering ervaren.

Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's

Ongeveer 85% van de docenten, (postdoc) onderzoekers, UD's en UHD's ervaart ten minste een omgevingsfactor als belemmerend voor hun persoonlijke ambities.

Onder de promovendi en hoogleraren is dat 76%. Figuur 44 laat de verschillen zien tussen de functiecategorieën aan universiteiten en umc's.

Figuur 44 Belemmeringen die onderzoekers en docenten binnen universiteiten en umc's ervaren bij het realiseren van ambities (naar functie)



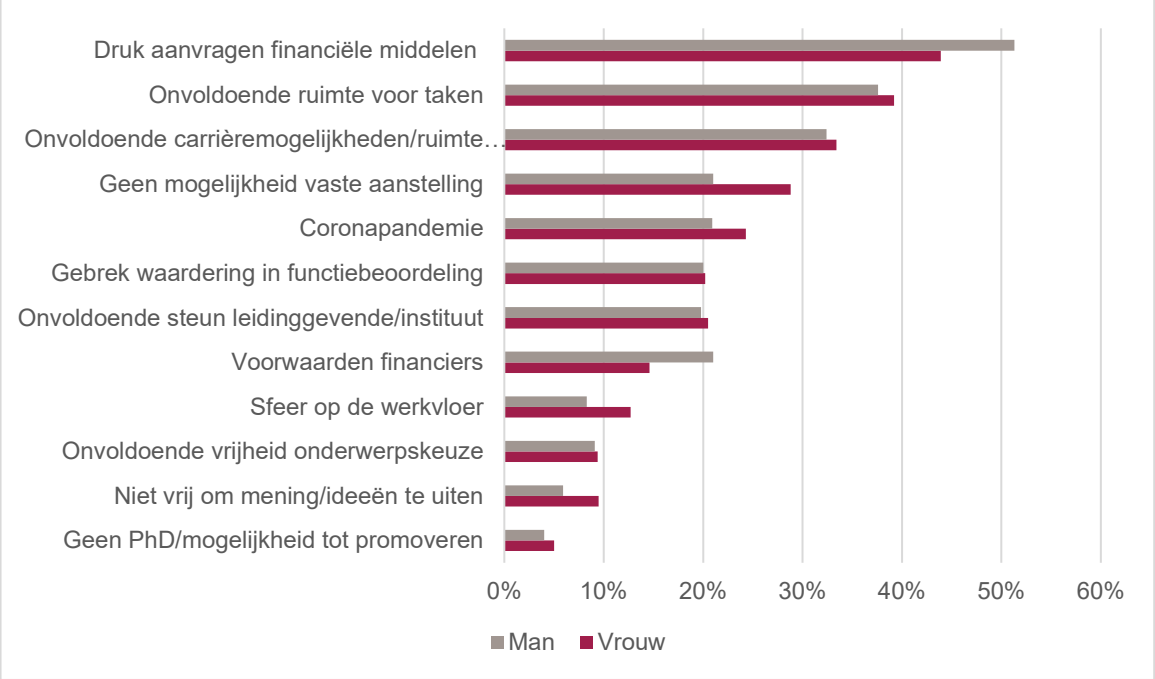
Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 50 (zie bijlage vier). Hier konden respondenten aangeven of en welke factoren zij als een belemmering ervaren binnen de organisatie bij het realiseren van ambities (meerdere antwoorden mogelijk). In deze figuur zijn alleen data opgenomen van respondenten werkzaam aan een universiteit of umc die een of meer factoren als belemmering ervaren.

UHD's ervaren de druk om financiering aan te vragen het meest als belemmerend. Zij benoemen ook relatief vaak de voorwaarden die gesteld worden door financiers (36%). UD's ervaren onvoldoende ruimte voor taken het vaakst als belemmerend (55%). In hoofdstuk 1 zagen we al dat de discrepantie tussen de afgesproken tijd en de feitelijk tijd die besteed wordt aan kerntaken bij de UD's volgens eigen

zeggen het grootst is (paragraaf 1.3). De docenten ervaren het niet kunnen krijgen van een vaste aanstelling en een gebrek aan carrièremogelijkheden of ruimte voor ontwikkeling, het vaakst als belemmering. Geen vaste aanstelling hebben, is een belemmering voor ruim de helft van de docenten.

51% van de mannen die een belemmering ervaart, benoemt de druk om financiële middelen aan te vragen als belemmering, tegenover 44% van de vrouwen (figuur 45). Ook ervaren mannen de voorwaarden die financiers stellen vaker als belemmerend (21% tegenover 15%). Daarentegen voelen vrouwen zich vaker belemmerd dan mannen doordat zij geen vaste aanstelling krijgen (29% tegenover 21%). Hierbij speelt leeftijd mogelijk een rol. Mannelijke respondenten zijn namelijk gemiddeld vijf jaar ouder dan vrouwelijke respondenten. Ook de sfeer op de werkvloer ervaren vrouwen vaker als een belemmering dan mannen (13% tegenover 8%).

Figuur 45 Belemmeringen die onderzoekers en docenten binnen hun universiteit of umc ervaren bij het realiseren van ambities (naar geslacht)



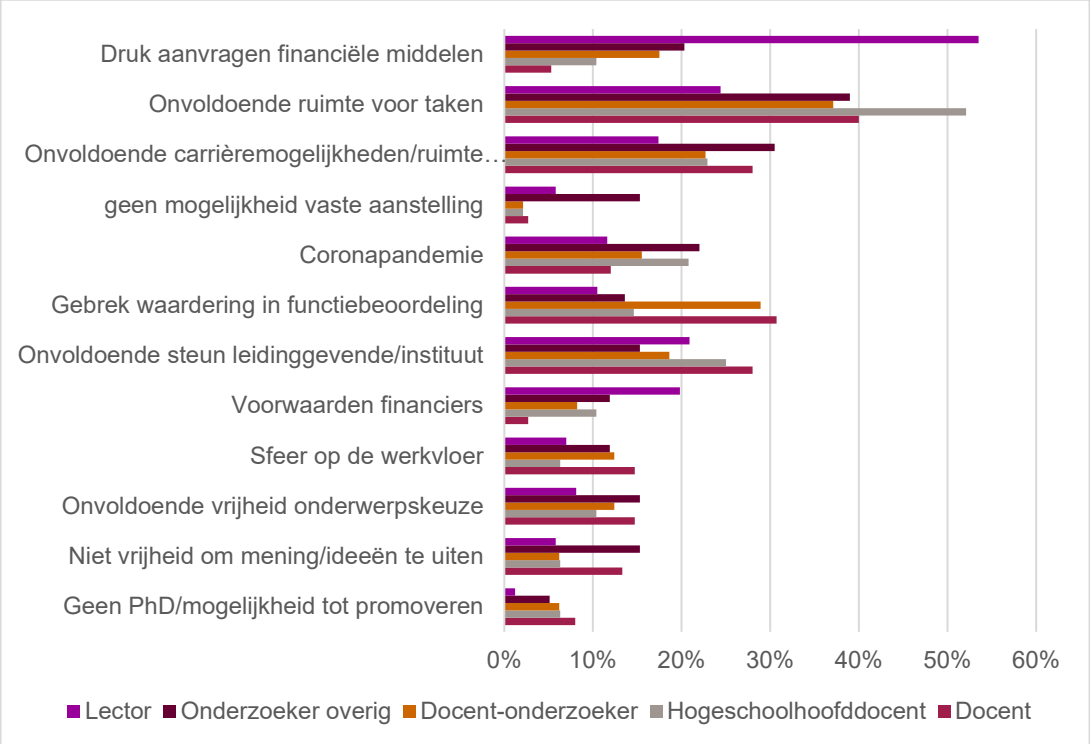
Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 50 (zie bijlage vier). Hier konden respondenten aangeven of en welke factoren zij als een belemmering ervaren binnen de organisatie bij het realiseren van ambities (meerdere antwoorden mogelijk). In deze figuur zijn alleen data opgenomen van respondenten werkzaam aan een universiteit of umc die een of meer factoren als belemmering ervaren.

Onderzoekers en docenten met een migratieachtergrond geven vaker aan zich belemmerd te voelen door onvoldoende carrièremogelijkheden of ruimte voor ontwikkeling dan zij zonder migratieachtergrond (38% tegenover 31%). Ook geven

ze vaker aan zich belemmerd te voelen door een gebrek aan waardering in hun beoordeling (24% tegenover 18%).

Onderzoekers en docenten aan hogescholen
71% van de respondenten werkzaam aan een hogeschool ervaart ten minste een belemmering voor het realiseren van hun ambities vanuit de organisatie. Figuur 46 geeft de ervaren belemmeringen per functie weer, als % van het totaal respondenten dat minimaal een omgevingsfactor als belemmerend ervaart. Een aantal verschillen zijn logisch verklaarbaar vanuit de functie.

Figuur 46 Belemmeringen die onderzoekers en docenten binnen hun hogeschool ervaren bij het realiseren van ambities (naar functie)



Toelichting: de data in deze figuur zijn gebaseerd op vraag 50 (zie bijlage vier). Hier konden respondenten aangeven of en welke factoren zij als een belemmering ervaren binnen de organisatie bij het realiseren van ambities (meerdere antwoorden mogelijk). In deze figuur zijn alleen data opgenomen van respondenten werkzaam aan een hogeschool die een of meer factoren als belemmering ervaren.

Het gebrek aan ruimte voor verschillende taken is de meest voorkomende belemmerende omgevingsfactor voor alle functies, behalve de lectoren. Voor de lectoren is de druk om financiële middelen aan te vragen veruit de grootste belemmerende factor. 54% van hen noemt dit.

Opvallend is dat respondenten met een docerende functie zich vaker belemmerd voelen door een gebrek aan steun vanuit de leidinggevende en/of het instituut, dan

respondenten met een onderzoekende functie. Docenten en docent-onderzoekers benoemen relatief vaak een gebrek aan waardering in de beoordeling (respectievelijk 31% en 29%).

5.5 Conclusie

Onderzoekers en docenten willen zich vooral ontwikkelen op het gebied van onderzoek. Van het wetenschappelijk personeel aan de universiteiten wil ruim driekwart dit. Ook bij de umc's, hogescholen en PKO's staat het zich verder ontwikkelen als onderzoeker bovenaan de ambitielijst. Meer dan een derde van de wetenschappers aan universiteiten en umc's wil zich verder ontwikkelen in het begeleiden van andere onderzoekers, kennisoverdracht voor maatschappelijke impact en het geven van onderwijs. Onderzoekers en docenten aan hogescholen en PKO's willen zich ook vaak ontwikkelen op het gebied van kennisoverdracht voor maatschappelijke impact. Dat staat daar op de tweede plek, na onderzoek.

In hoofdstuk 1 constateerden we dat de universitaire wetenschappers zeggen dat hun tijdsbesteding het meeste afwijkt van de afspraken die zij daarover hebben gemaakt. In dit hoofdstuk zien we dat zij de kansen en ruimte voor ontwikkeling op alle kerntaken ook vaker als onvoldoende ervaart dan onderzoekers en docenten aan de andere typen instellingen, behalve bij het geven van onderwijs. De kansen en ruimte om zich te ontwikkelen op het gebied van kennisoverdracht en het verwerven van (externe) financiering, beschouwen onderzoekers en docenten het vaakst als onvoldoende.

Als we kijken naar de factoren die onderzoekers als belemmerend ervaren, zowel de persoonlijke kenmerken als de omgevingsfactoren, zien we dat de initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie in de wetenschap relevant blijven. Nog steeds ervaart bijna 40% van de respondenten van universiteiten, umc's en instituten van NWO en KNAW minstens een persoonlijk kenmerk als belemmerend bij het realiseren van persoonlijke ambities. Persoonlijke omstandigheden, zoals gezinssituatie of zorgtaken, geslacht en leeftijd worden het meest als belemmerend ervaren. Vrouwen ervaren deze belemmeringen vaker dan mannen. Van respondenten die een belemmering ervaren, noemt een op de vijf een gebrek aan waardering in de beoordeling en onvoldoende steun van de leidinggevende als belemmerend.

Tegelijkertijd laten de resultaten uit dit onderzoek ook zien dat de voorwaarden waaronder onderzoekers en docenten hun werk moeten uitvoeren, regelmatig als belemmerend worden ervaren. Daarbij gaat het met name om de druk om financiële middelen aan te vragen en de beperkte ruimte voor verschillende taken,

Ruim de helft van de UD's ervaart onvoldoende ruimte voor bepaalde taken als een belemmering. In overeenstemming hiermee zagen we eerder al dat de discrepantie tussen de afgesproken tijd en de feitelijk tijd die besteed wordt aan kerntaken naar eigen zeggen het grootst is onder UD's. Voor 34% tot 52% van de docenten, (postdoc) onderzoekers en promovendi vormt het gebrek aan een vast contract, of het uitzicht daarop, een belemmering.

Bijlage 1: vergelijking met resultaten 2018

In deze bijlage laten we de belangrijkste overeenkomsten en verschillen met 2018 zien. We kunnen niet voor alle typen instellingen op alle gestelde vragen een vergelijking maken. Dit komt allereerst doordat de steekproef anders is opgebouwd dan die van 2018. Dat komt doordat drijfveren gebruik maakt van een openbare uitnodiging voor deelname, waardoor de opbouw van de steekproef niet te controleren is. Bovendien hebben we dit jaar ook degenen met alleen een docerende functie uitgenodigd om deel te nemen.

Ten tweede zijn verschillende vragen in de enquête aangepast ten opzichte van 2018. Zo hebben we de vragen over overwerk gewijzigd om de kwaliteit van de data te verbeteren. Hierdoor kunnen we het percentage overwerk en het aandeel onderzoekers en docenten dat overwerkt, niet vergelijken met 2018. Door aanpassingen in de vragen over doelstellingen en prestatie-indicatoren sluit de enquête beter aan op de wetenschapsbeoefening en het wetenschapsbeleid anno 2021. Dit maakt deze vragen wel minder vergelijkbaar met die uit 2018.

Als gevolg hiervan kunnen we de vergelijking met 2018 alleen maken voor de universiteiten en umc's. Bij de hogescholen en instituten van NWO en de KNAW wijkt de steekproef van 2021 te sterk af van die van 2018 om een vergelijking te kunnen maken. Bij de PKO's is de steekproef te klein en de onzekerheid over de vergelijkbaarheid van de steekproeven – door het gebrek aan informatie over de opbouw van de doelpopulatie – dusdanig groot dat we ook geen vergelijking maken.

De vergelijkingen die we in deze bijlage wel maken voor de universiteiten en umc's, moeten worden gezien als ontwikkelingslijnen. Hoewel de steekproeven hier in grote mate overeenkomen zijn er kleine verschillen waar te nemen. Zo hebben er deze editie meer docenten deelgenomen en bestaat de groep (postdoc) onderzoekers voor een groter deel uit klinische onderzoekers, ten koste van de postdocs.

Ontwikkelingen sinds 2018

De disbalans tussen onderzoek, onderwijs en managementtaken is gegroeid.
Vergeleken met 2018 wordt er in 2021 aan de universiteiten en umc's meer tijd besteed aan onderwijs(begeleiding), ten koste van de tijd voor onderzoek. Het wetenschappelijk personeel aan universiteiten is 6 procentpunt minder tijd aan onderzoek gaan besteden en 3 procentpunt minder aan onderzoekbegeleiding. Daar staat tegenover dat men 9 procentpunt meer tijd is gaan besteden aan onderwijs. Aan de umc's is men 6 procentpunt meer aan onderwijs gaan besteden, ten koste van 4 procentpunt onderzoek en 2 procentpunt onderzoekbegeleiding (en 2,4 procentpunt verwerven financiering).

Ook de discrepantie ten opzichte van de gemaakte afspraken is toegenomen. Gaf in 2018 49% van de universitaire onderzoekers aan minder tijd aan onderzoek te besteden dan afgesproken, in 2021 is dat 57% van de universitaire onderzoekers en docenten. Ook het aandeel wetenschappelijk personeel dat meer dan de afgesproken tijd besteedt aan onderwijs en management- en organisatietaken, is gegroeid. Het eerste nam toe van 44% naar 50%, het tweede van 38% naar 46%.

De coronapandemie is hier een mogelijke verklaring voor. Als gevolg hiervan is het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc's meer tijd gaan besteden aan onderwijstaken, ten koste van het onderzoek (zie hoofdstuk 2). Een tweede mogelijke verklaring is het toegenomen aantal studenten.

Het belang van goede arbeidsvoorwaarden is toegenomen.
Aan alle typen instellingen kiest ongeveer een kwart van de respondenten het verdienen van een goed salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en pensioen in de persoonlijke doelstellingentopdrie. In 2013 werd 'het verdienen van een goed salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en pensioen' door 27% van de universitaire onderzoekers gekozen in de top drie aan doelstellingen. In 2018 gold dit nog maar voor 10%. In 2021 wordt in vergelijkbare mate belang gehecht aan deze arbeidsvoorwaarden als in 2013: in 2021 geeft 28% van het wetenschappelijk personeel aan de universiteiten dit een plek in de doelstellingentopdrie.

Vooral de docenten en (postdoc) onderzoekers bij universiteiten en umc's, en de docenten aan hogescholen noemen dit vaak als belangrijk. 34% van de docenten aan universiteiten en umc's, en 37% van de (postdoc) onderzoekers noemt goede arbeidsvoorwaarden als een van hun drie belangrijkste doelstellingen. Van de docenten aan hogescholen neemt 34% deze doelstelling op in de persoonlijke top drie.

De doelstellingen die centraal staan bij de organisatie zijn vergelijkbaar met 2018.
Doordat we in deze enquête de lijst met doelstellingen waaruit onderzoekers en docenten konden kiezen hebben uitgebreid, zijn de resultaten van de vraag ‘welke van de onderstaande doelstellingen staan binnen uw organisatie centraal?’ niet een op een vergelijkbaar. Maar ondanks die toevoegingen zijn de doelstellingen die in de ogen van onderzoekers en docenten centraal staan binnen de organisatie grotendeels vergelijkbaar met die van 2018. Ook in de vorige editie stond kwalitatief hoogwaardig onderzoek hoog genoteerd en werd het bieden van goede patiëntenzorg door ruim de helft van het wetenschappelijk personeel aan umc’s als belangrijkste doelstelling gezien voor de organisatie. Net als in 2018 schrijven onderzoekers en docenten kennisoverdracht als doelstelling vaker toe aan de organisatie dan aan zichzelf.

Wetenschappers worden iets vaker beoordeeld op publicaties in niet-wetenschappelijke tijdschriften en de waardering van opdrachtgevers.
Ook voor de vraag ‘in hoeverre spelen onderstaande prestatie-indicatoren een rol bij uw persoonlijke functiebeoordeling door uw leidinggevende?’ is het aantal prestatie-indicatoren waaruit respondenten konden kiezen flink toegenomen, van 14 naar 38. Maar omdat we zowel in 2018 als in 2021 aan de respondenten hadden gevraagd om voor elke indicator aan te geven in hoeverre deze een rol speelt, kunnen we een voorzichtige vergelijking maken over de prestatie-indicatoren die beide jaren zijn uitgevraagd. Deze liggen vooral op het gebied van onderzoek.

Bij de universiteiten zien we bij de functiebeoordeling een iets grotere rol voor de prestatie-indicatoren: ‘aantal publicaties in niet-wetenschappelijke tijdschriften zoals vakbladen’, ‘kwaliteit van publicaties in opdracht van de financiers en/of opdrachtgevers van uw instelling’ en ‘waardering van opdrachtgevers waarvoor onderzoek is uitgevoerd’. Deze spelen in 2021 een rol bij 20% tot 25% van het universitair wetenschappelijk personeel en bij 24% tot 29% van het personeel bij de umc’s. In 2018 was dat 11% tot 16% bij de universiteiten en 9% tot 27% bij de umc’s. Ook de kwaliteitsbeoordeling van niet-onderzoekstaken (exclusief onderwijs) speelt in 2021 vaker een rol.

De ontwikkelingen op deze prestatie-indicatoren zijn voor de verschillende functies van het wetenschappelijk personeel aan universiteiten en umc’s vergelijkbaar. De waardering van opdrachtgevers is alleen belangrijker geworden voor de promovendi en UD’s. Voor de hoogleraren werd dit zelfs iets minder belangrijk. De kwaliteitsbeoordeling van niet-onderzoekstaken (exclusief onderwijs) is vooral belangrijker geworden voor de promovendi en (postdoc) onderzoekers. Onder UHD’s speelt deze juist bij minder wetenschappers een rol.

Bijlage 2: methodologie

Dit onderzoek is het derde in een reeks onderzoeken naar de drijfveren van onderzoekers (en docenten). De eerste enquête hebben we in 2013 uitgezet onder wetenschappers van universiteiten, umc's en de NWO- en KNAW-instituten, als onderdeel van het 'interdepartementaal beleidsonderzoek wetenschappelijk onderzoek wetenschapsbeleid'. We publiceerden hierover in 2014 het rapport *Drijfveren van onderzoekers* (De Goede en Hessels, 2014). In 2017 hebben we deze survey op verzoek van de minister en staatsecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voor een tweede keer uitgezet. Toen zijn ook onderzoekers aan hogescholen en PKO's uitgenodigd om de enquête in te vullen (Koens, Hofman en De Jonge, 2018). Dit tweede onderzoek had extra aandacht voor kennisoverdracht voor maatschappelijke impact en internationalisering. De vragen over de prestatiebeloning verdwenen uit de enquête. In 2021 heeft het Rathenau Instituut de survey voor de derde keer uitgezet bij onderzoekers aan universiteiten, umc's, NWO- en KNAW-instituten, hogescholen en PKO's.

Met deze herhaling onderzoeken we of er veranderingen zijn in de ervaren balans tussen de kerntaken bij wetenschappers aan universiteiten, umc's, de NWO- en KNAW-instituten, hogescholen en PKO's. In dit derde onderzoek hebben we ook aandacht besteed aan de gevolgen van de coronapandemie, die invloed had op de manier van werken van wetenschappers. Ook hebben we vragen opgenomen die ingaan op de ambities en belemmeringen die wetenschappers ervaren binnen hun carrière, waarbij we aansluiten bij het programma *Erkennen en waarderen*. Voor het eerst zijn ook wetenschappers met alleen een onderwijstaak meegenomen in de enquête.

Enquête

De vragen zijn deels overgenomen uit de enquêtes van 2013 en 2017 en aangevuld met vragen over de coronapandemie en ambities en belemmeringen tijdens de carrière van wetenschappers. De vragen over de doelstellingen en prestatie-indicatoren hebben we aangepast om de huidige aandacht voor een breder palet aan taken te reflecteren. Met name op het gebied van onderwijs en leiderschap is het aantal opgenomen doelstellingen en prestatie-indicatoren verbreed. Voor kennisoverdracht voor maatschappelijke impact was dit in 2017 reeds gebeurd.

Een begeleidingscommissie met daarin de koepels van universiteiten, hogescholen, umc's en PKO's adviseerde over de inhoud van de vragenlijst. De enquête stond open van 31 mei tot en met 1 oktober 2021. Mogelijke deelnemers hebben we benaderd via de website en sociale-mediakanalen van het Rathenau Instituut. Daarnaast hebben de leden van de begeleidingscommissie, directeuren van de verschillende instellingen en hoogleraren aan universiteiten, umc's en de instituten van NWO en KNAW aangeschreven met het verzoek om de enquête onder de aandacht te brengen bij hun medewerkers.

Het Rathenau Instituut heeft de vragenlijst in eigen beheer uitgezet via de software Easion van Parantion. Het invullen van de enquête duurde gemiddeld 30 minuten. De vragenlijst was beschikbaar in het Nederlands en het Engels.

Respons

In totaal hebben 4.585 respondenten de vragenlijst ingevuld. Respondenten die de vragenlijst alleen hebben geopend of niet volledig hebben ingevuld (totale n=2.275) of geen *informed consent* hebben gegeven (n=24) zijn uitgesloten. Zo bleven er 2.286 respondenten over. De antwoorden van de respondenten die de vragenlijst gedeeltelijk hebben ingevuld hebben we niet gebruikt. Omdat respondenten de vragenlijst alleen via een algemene link konden invullen, en niet op persoonlijke uitnodiging, kunnen we niet zien in hoeverre dit unieke respondenten zijn.

Om systematische vergelijkingen mogelijk te maken, hebben we voor deze rapportage respondenten geselecteerd die minstens 4 uur per week aan hun werkzaamheden besteden. Hierdoor zijn 2 respondenten uitgesloten in de analyses en blijven er 2.284 over. Om de functiecategorieën voldoende groot te maken, hebben we bij de universiteiten en umc's een aantal functies samengevoegd. Zo zijn hoogleraren en bijzonder hoogleraren samengevoegd in de categorie van hoogleraar. Ook zijn de functies van klinisch onderzoeker, postdoc onderzoeker en onderzoeker samengevoegd in die van (postdoc) onderzoeker. De functies van docent, hogeschoolhoofddocent en docent onderzoeker hebben we samengevoegd in de functie van docent. Lectoren, medisch specialisten, directeuren, managers en coördinators zijn samengevoegd in de categorie overige.

Naast de functiecategorieën maken we ook een systematische vergelijking naar geslacht (man/vrouw) en migratieachtergrond (wel/geen). Bij de vraag naar geslacht konden respondenten er ook voor kiezen de vraag niet te beantwoorden of aan te geven dat zij zich niet als man of vrouw identificeren. De respondenten die voor een van deze opties hebben gekozen zijn in de analyse naar geslacht niet meegenomen. De groep die koos voor de optie 'anders' was te klein om te

analyseren. Om migratieachtergrond te bepalen is aan respondenten gevraagd of zij zelf, of een van hun ouders, in het buitenland geboren zijn. Deze definitie is in overeenstemming met die van het CBS. Hij betekent wel dat ook internationale onderzoekers en docenten binnen deze groep vallen. Ook deze vraag konden respondenten indien gewenst openlaten. Degenen die dat gedaan hebben zijn in de analyse naar migratieachtergrond niet meegenomen.

Kenmerken van de steekproef

Het aantal respondenten per instelling loopt sterk uiteen. Tabel 7 geeft weer van welke typen instellingen de respondenten afkomstig zijn. Daaruit blijkt dat de respons vanuit de NWO- en KNAW-instituten en de PKO's in aantal laag is. Daarom worden in het rapport alleen resultaten gepresenteerd voor deze instellingen bij voldoende celvulling (minimaal n=30).

Tabel 7 Aantal respondenten naar type instelling

Type instelling	Totaal aantal respondenten	Gemiddeld aantal respondenten per instelling	Aantal instellingen gereageerd/ aantal instellingen benaderd	Aantal respondenten per instelling	Aantal instellingen met meer dan 10 respondenten
Universiteiten	1.223	89	13/ 13	26-132	13
Umc's	331	51	7/ 7	26-143	5
Hogescholen	538	15	30/ 37	1-62	14
NWO- en KNAW-instituten	56	4	13/ 24	1-14	2
Publieke Kennis-organisaties	136	5	21/ 30	1-27	4

Toelichting: bij de berekening van het gemiddelde aantal respondenten per instelling zijn alleen de instellingen meegenomen waarvan minimaal een medewerker de enquête heeft ingevuld.

Tabel 8 Karakteristieken van de respondenten per type instelling

	Universiteit	UMC	Hogeschool	PKO	NWO/KNAW instituut
Instellingen (n)	14	7	38	31	24
Respondenten (n)	1223	331	538	136	56
Vrouwen (%)	49,0%	63,4%	55,2%	39,0%	48,2%
Migratieachtergrond (%)	30,6%	20,8%	18,2%	15,4%	33,9%
Gepromoveerd of niet					
Gepromoveerd	81,3%	68,0%	37,4%	64,0%	75,0%
Bezig met promotie	13,7%	24,2%	16,7%	9,6%	19,6%
Vakgebied (%)					
Landbouw/toegepaste levenswetenschappen	1,8%	0,0%	3,3%	7,4%	
Natuur- en levenswetenschappen	20,0%	17,5%	4,3%	30,9%	32,1%
Techniek	9,3%	0,3%	16,9%	10,3%	16,1%
Gezondheid	7,9%	79,5%	13,8%	10,3%	
Economie	5,2%	0,0%	16,5%	5,1%	1,8%
Recht	7,0%	0,0%	1,9%		1,8%
Gedrag en Maatschappij	32,8%	2,1%	23,8%	29,4%	30,4%
Taal en Cultuur	12,2%	0,3%	7,4%	6,6%	17,9%
Onderwijs	3,7%	0,3%	12,1%		

	Universiteit	UMC	Hogeschool	PKO	NWO/KNAW instituut
Functie (%)					
Hoogleraar	36,5%	28,4%	0,2%	1,5%	8,9%
Bijzonder hoogleraar	2,7%	0,3%	1,7%	3,7%	5,4%
UHD	8,6%	7,9%	0,4%	0,7%	1,8%
UD	16,6%	9,4%			
Medisch specialist	2,9%	10,0%	0,6%		
Klinisch onderzoeker	5,9%	2,4%	0,2%	0,7%	
Postdoc	2,0%	6,3%	0,4%	1,5%	3,6%
Promovendus/AIO/OIO	8,7%	18,4%	4,3%	2,9%	7,1%
Directeur/manager	0,8%	0,0%	1,5%	6,6%	10,7%
Coördinator/projectleider	0,6%	2,4%	5,4%	11,8%	5,4%
Lector	0,3%	0,6%	19,9%	2,2%	8,9%
Onderzoeker	3,0%	6,9%	7,4%	65,4%	33,9%
Docent	6,9%	2,7%	20,3%		5,4%
Hogeschoolhoofddocent	3,6%	3,6%	12,6%		10,7%
Docent-onderzoeker	1,0%	0,6%	25,3%	2,9%	

Databewerking: weging naar functie en geslacht

In tabel 8 zijn de karakteristieken van de respondenten weergegeven naar type instellingen. Voor de universiteiten is er een vergelijking gemaakt tussen de steekproef en de doelpopulatie waarbij gebruik is gemaakt van de gegevens uit WOPI over 2020 (Wetenschappelijk Onderwijs Personeel Informatie, 2020). Hieruit blijkt dat relatief veel vrouwelijke onderzoekers en docenten de vragenlijst hebben ingevuld. Ook zijn onder de respondenten de hogere functies oververtegenwoordigd. Een mogelijke verklaring voor dit laatste, is dat we

hoogleraren hebben benaderd met de vraag de enquête te verspreiden onder hun medewerkers. Het relatief hoge aantal hoogleraren binnen de steekproef lijkt erop te duiden dat zijzelf de vragenlijst hebben ingevuld, maar dat onderzoekers en docenten binnen hun afdeling dit minder vaak hebben gedaan.

Om de steekproef representatief te maken en om de generaliseerbaarheid van de resultaten te vergroten, hebben we ervoor gekozen een weegfactor toe te passen die corrigeert voor geslacht en functie. De hoogst toegekende weegfactor is 5 (toegekend aan mannelijke promovendi, die onder onze respondenten ondervertegenwoordigd waren) en de kleinste weegfactor is 0,21 (toegekend aan vrouwelijke hoogleraren die oververtegenwoordigd waren onder de respondenten). Dit betekent dat bij het berekenen van een gemiddelde score het antwoord van een mannelijke promovendi 5 keer wordt meegeteld en dat van een vrouwelijke hoogleraar 0,21 keer. Omdat de functiecategorieën van de umc's in grote mate vergelijkbaar zijn met die van de universiteiten, hebben we dezelfde weegfactoren toegepast op de respondenten aan de umc's. Het is op basis van WOPI-data niet mogelijk om de verdeling van andere karakteristieken, zoals bijvoorbeeld migratieachtergrond, te onderzoeken. Respondenten die een functie vervullen die niet voorkomt in WOPI, zoals directeur/manager, hebben het gewicht 1 gekregen. Het aantal respondenten en de verdeling naar functiecategorie na weging is weergegeven in tabel 9.

Voor de hogescholen, instituten van NWO en KNAW, en PKO's zijn geen gegevens beschikbaar over de doelpopulatie naar functiecategorie en geslacht. Daarom kunnen we niet bepalen in hoeverre de verdeling van deze kenmerken in de steekproef overeenkomt met die van de doelpopulatie en is er voor deze instellingen geen weegfactor berekend. Wel valt op dat de verdeling van de respons over de functiecategorieën bij de instituten van NWO en de KNAW verschilt met die van 2018. Er hebben relatief meer directeuren, onderzoekers en lectoren gereageerd en minder (postdoc) onderzoekers en promovendi. De resultaten zijn voor deze instellingen daarom niet vergelijkbaar met die van 2018.

Tabel 9 Karakteristieken respondenten na weging

	Universiteit	UMC	Hogeschool	PKO	NWO/KNAW
Respondenten (n)	1.212	361	538	136	56
Vrouwen	40,7%	58,4%	55,2%	39,0%	48,2%
Migratieachtergrond	30,6%	20,8%	18,2%	15,4%	33,9%
Gepromoveerd of niet					
Gepromoveerd	64,0%	46,6%	37,4%	64,0%	75,0%
Bezig met promotie	29,9%	44,2%	16,7%	9,6%	19,6%
Totaal promotie	93,9%	90,9%	54,1%	73,5%	94,6%
Vakgebied (%)					
Landbouw/ toegepaste levenswetenschappen	2,6%	0%	3,3%	7,4%	0%
Natuur- en levenswetenschapen	17,6%	16,9%	4,3%	30,9%	32,1%
Techniek	10,7%	0,2%	16,9%	10,3%	16,1%
Gezondheid	8,9%	79,2%	13,8%	10,3%	0%
Economie	4,4%	0%	16,5%	5,1%	1,8%
Recht	5,9%	0%	1,9%	0%	1,8%
Gedrag en Maatschappij	35,4%	2,6%	23,8%	29,4%	30,4%
Taal en Cultuur	10,6%	0,5%	7,4%	6,6%	17,9%
Onderwijs	3,9%	0,5%	12,1%	0%	0%
Functie (%)					
Hoogleraar	10,5%	7,3%	0,2%	1,5%	8,9%
Bijzonder hoogleraar	0,8%	0,1%	1,7%	3,7%	3,6%
UHD	9,3%	7,2%	0,4%	0,7%	1,8%
UD	22,7%	10,6%	0%	0%	0%
Medisch specialist	2,9%	9,1%	0,6%	0%	0%
Klinisch onderzoeker	8,7%	2,5%	0,2%	0,7%	0%

Postdoc	2,1%	6,0%	0,4%	1,5%	3,6%
Promovendus/AIO/OIO	23,7%	40,1%	4,3%	2,9%	7,1%
Directeur/manager	0,8%	0%	1,5%	6,6%	10,7%
Coördinator/projectleider	0,6%	2,2%	5,4%	11,8%	5,4%
Lector	0,3%	0,6%	19,9%	2,2%	8,9%
Onderzoeker	3,9%	7,5%	7,4%	65,4%	33,9%
Docent	8,0%	2,6%	20,3%	0%	5,4%
Hogeschoolhoofddocent	4,5%	3,7%	12,6%	0%	10,7%
Docent-onderzoeker	1,1%	0,7%	25,3%	2,9%	0%

Presentatie van de resultaten

Het wegen van de resultaten van de universiteiten en umc's heeft gevolgen voor de presentatie van de resultaten van de enquête.

- Zo geven we geen resultaten voor de volledige steekproef, omdat op een deel van de steekproef een weegfactor is toegepast (universiteiten en umc's) en op een ander deel niet (hogescholen, NWO- en KNAW-instellingen en PKO's). Daarbij is het – gezien de verschillende missies van de instellingen - de vraag of een dusdanig resultaat voor alle respondenten samen inhoudelijk zinvol is. We presenteren de inzichten voor alle respondenten samen daarom gestratificeerd naar type instelling.
- Daarnaast presenteren we de resultaten gestratificeerd naar functie, geslacht en migratieachtergrond voor de respondenten werkzaam aan een universiteit of umc. We hebben getoetst of de resultaten significant verschillen tussen deze subgroepen middels de *independent samples t-test* voor geslacht en migratieachtergrond en middels de *One-way ANOVA test* voor functiecategorieën. In het rapport beschrijven we verschillen tussen de subgroepen alleen wanneer deze significant zijn. Het stratificeren naar functie, geslacht en migratieachtergrond was mogelijk omdat de omvang van de groep respondenten voldoende groot was (n= 1.554). Dit leidde tot voldoende celvulling voor het toepassen van toetsen bij vragen met meerdere antwoordopties.
- Voor de interpretatie van de resultaten is het verder van belang dat het gaat om zelfrapportages. Dit betekent dat de resultaten weergeven hoe respondenten hun werk in het hoger onderwijs en onderzoek ervaren.

Bijlage 3: de typen instituten

In deze bijlage geven we een kort overzicht van de missies van de verschillende typen instituten waaraan onze respondenten werkzaam zijn. Ook geven we aan in welke functies zij hier kunnen werken en hoe deze zijn ingedeeld in dit rapport. Tot slot verwijzen we naar een of enkele van onze online publicaties waarin u meer kunt lezen.

Universiteiten
De veertien Nederlandse universiteiten hebben als kerntaken het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie. Zij zijn verenigd in *Universiteiten van* (UNL) en verdelen hun personeel in twee hoofdgroepen: het wetenschappelijk personeel en het ondersteunend- en beheerpersoneel. In Drijfveren van onderzoekers hebben we alleen het wetenschappelijk personeel uitgenodigd voor deelname.

Het wetenschappelijke functiegebouw vertoont overeenkomsten met een piramide. Aan de basis staan twee grote groepen jonge medewerkers: de promovendi als beginnende positie en de onderzoekers (postdocs) en docenten als doorstroompositie. Daarboven bevinden zich de universitair docenten (UD) en universitair hoofddocenten (UHD). Aan de top van het academische carrièrehuis staan de hoogleraren. In dit rapport zijn respondenten die hebben aangegeven dat zij Postdoc, klinisch onderzoeker of onderzoeker samen gepresenteerd onder de categorie (postdoc) onderzoeker.

Meer informatie over de verschillende functies aan de universiteit en de verdeling hiervan kunt u hier vinden.

Universitair medische centra
De zeven universitair medische centra (UMC's) zijn een combinatie van een medische faculteit en een academisch ziekenhuis. Zij zijn verenigd in de *Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra* (NFU) en behoren met 80.000 medewerkers tot de grootste werkgever in hun regio.

De UMC's spelen een belangrijke rol in het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs in Nederland. Het gebied *gezondheid en welzijn* is goed voor ruim een derde van alle promoties in Nederland (Centraal Bureau voor de Statistiek). Naast wetenschappelijk onderzoek en onderwijs voeren zij de volgende taken uit: valorisatie, de opleiding van medisch specialisten en de zorg voor patiënten met een complexe diagnostiek.

De indeling naar type functie in dit rapport is gelijk aan die bij de universiteiten. De respondenten die hebben aangegeven medisch specialist te zijn, worden niet apart weergegeven omdat het aantal respondenten met deze functie te klein is.

Meer over het personeel aan de UMC's kunt u lezen in deze factsheet. Informatie over de financiering, zorgcapaciteit en wetenschappelijke output vindt u hier.

Hogescholen
Hogescholen combineren het hoger beroepsonderwijs met praktijkgericht onderzoek. Praktijkgericht onderzoek moet bijdragen aan de verbetering van het onderwijs en het versterken van de verbinding met de beroepspraktijk waarin de studenten terecht komen. Het praktijkgericht onderzoek vormt een kleinere taak ten opzichte van het onderwijs dan bij de universiteiten. Van het budget dat de hogescholen in 2019 ontvingen was 6,3% bestemd voor onderzoek.

Het onderzoek en de daaraan verbonden kennisoverdracht naar de beroepspraktijk is georganiseerd in lectoraten, geleid door een lector. De medewerkers van een lectoraat werken in deeltijd voor het lectoraat. De lector werkt gemiddeld 0,62 fte (2019) voor het lectoraat. Daarnaast werken er docent-onderzoekers 0,28 fte en de promovendi 0,43 fte (Commissie Evaluatie Praktijkgericht Onderzoek, 2021). De overige uren werken zij ofwel in een andere capaciteit aan de hogescholen of bij een andere werkgever.

We onderscheiden in deze studie de functies:
- Onderzoekers:
  a. Lectoren
  b. Onderzoekers overig: respondenten die een andere onderzoeksfunctie dan lector of docent-onderzoeker hebben aangeklikt, zoals 'promovendus' of 'onderzoeker'.
  c. Docent-onderzoekers
- Docenten:
  a. Hogeschoolhoofddocenten
  b. docenten

Meer over het praktijkgericht onderzoek kunt u lezen in onze factsheet daarover.

Publieke kennisorganisaties
Onder de publieke kennisorganisaties scharen we deels door de overheid gefinancierde instellingen die onderzoek combineren met kennisintensieve diensten voor de overheid, professionele organisaties in de sectoren zorg, onderwijs, sport en veiligheid en het bedrijfsleven. Zij voeren taken uit zoals het doorrekenen van beleid, het leveren van nationale statistieken, het coördineren van het

rijksvaccinatieprogramma (Rijkskennisinstellingen, zoals de planbureaus, het CBS en het RIVM), het ontwikkelen van behandelrichtlijnen (bijvoorbeeld Trimbos Instituut) en het faciliteren van pre-competitief onderzoek (TO2-instellingen zoals TNO en Deltares).

Het onderzoek van de publieke kennisorganisaties wordt gedreven door de kennisbehoefte van overheden, bedrijven, industrie, maatschappelijk werkers, patiënten en consumenten. Met hun onderzoek en gerelateerde kennisintensieve taken dragen zij bij aan de realisatie van de verantwoordelijkheden van de overheid (zoals voedselveiligheid) en aan de maatschappelijke doelen die de overheid stelt. Kennisoverdracht voor maatschappelijke impact en kennisverspreiding staat hierbij centraal.

Vanwege het lage aantal respondenten onderscheiden we voor de PKO's geen verschillende functies. De meeste respondenten van PKO's identificeren zichzelf als 'onderzoeker' (65%) of 'coördinator/projectleider' (12%).

Het gaat om een diverse groep organisaties met verschillende missies. Meer over de publieke kennisorganisaties kunt u lezen in de factsheet financiering publieke kennisorganisaties.

Instituten van NWO en de KNAW
Zowel NWO als de KNAW beheren een aantal nationale onderzoeksinstituten, die wetenschappelijk onderzoek uitvoeren. Elk instituut is gericht op een specifiek vakgebied. Zo is Astron bijvoorbeeld gericht op radiosterrenkunde, Nikhef op subatomaire fysica (natuurkunde), het Huygens Instituut op de Nederlandse geschiedenis en het Westerdijk Instituut op schimmelkunde.

Het onderzoek aan deze instituten is wetenschappelijk van aard en vergelijkbaar met het onderzoek aan universiteiten en umc's. Daarnaast zijn de instituten verantwoordelijk voor kennisoverdracht en beheren zij collecties en onderzoeksfaciliteiten. Er zijn geen opleidingen bij de instituten ondergebracht.

De functietitels verschillen en zijn diverser. Ook hier hebben we vanwege een laag aantal respondenten geen onderscheid naar functie gemaakt.

Bijlage 4: vragenlijst

Introductie
Welkom bij de derde enquête over drijfveren van onderzoekers en docenten. Met deze enquête brengt het Rathenau Instituut vanuit haar onafhankelijke positie elke vier jaar de drijfveren, tijdsbesteding en ambities van onderzoekers en docenten in het Nederlandse onderzoek en hoger onderwijs in kaart.

De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor het evenwichtiger erkennen en waarderen van onderzoek, onderwijs, leiderschap en impact. Ook is er aandacht voor het groeiende belang van interdisciplinair samenwerken, de samenhang tussen onderwijs en onderzoek, het betrekken van de samenleving en diversiteit in de wetenschap. Om te monitoren hoe deze veranderingen zich manifesteren in de dagelijkse praktijk is inzicht nodig in uw ervaringen en aandacht voor de manier waarop u denkt dat deze verder gerealiseerd kunnen worden.

Daarnaast besteden we aandacht aan de impact van de coronapandemie op uw werk. Hoe hebben de beperkende maatregelen die sinds maart 2020 van kracht zijn uw werk als onderzoeker en docent beïnvloed – en hoe bent u ondersteund bij het opvangen van deze gevolgen?

Het invullen van de enquête kost 15-20 minuten van uw tijd. Het is niet mogelijk om uw antwoorden tussentijds op te slaan.

Wanneer u werkzaam bent bij méér dan één onderzoeks- of hogeronderwijsinstelling, willen wij uw vragen de enquête – tenzij anders vermeld – in te vullen vanuit de instelling waar u in de praktijk het grootste deel van uw tijd werkzaam bent.

Informed consent
Uw gegevens worden vertrouwelijk behandeld en geanonimiseerd. De data worden opgeslagen in een beveiligde omgeving. In de enquête wordt naar enkele persoonlijke kenmerken gevraagd. U heeft altijd de optie deze niet te verstrekken. De resultaten van de enquête worden gepresenteerd in een rapport dat open access wordt gepubliceerd. Inzichten uit het rapport kunnen tevens terecht komen in andere publicaties van het Rathenau Instituut. Na afronding van het onderzoek worden de data in geanonimiseerde vorm volgens de FAIR-principes gepubliceerd. Voor vragen kunt u contact opnemen met: xxx.

Heeft u deze informatie gelezen en gaat u akkoord met de voorwaarden voor deelname aan deze enquête?

- Ja
- Nee

Persoonlijke gegevens

1. Wat is uw geboortejaar

<< lijst met jaren van 1945-2003 en optie 'wens ik niet in te vullen' >>

2. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw
- Anders
- *Wens ik niet in te vullen*

3. Bent u, of is één van uw ouders, buiten Nederland geboren?

- Ja
- Nee
- Wens ik niet in te vullen

4. Beschouwt u uzelf als behorende tot een of meerdere minderheidsgroep(en)? Bijvoorbeeld op basis van uw religie, seksuele voorkeur of etniciteit

- Ja
- Nee > V6
- Wens ik niet in te vullen

5. Zo ja, wilt u aangeven welke?

<< open vraag >>

6. Heeft u een PhD behaald?

- Ja > V7
- Ik ben momenteel bezig met mijn PhD > V8
- Nee > V8

7. In welk jaar behaalde u uw (eerste) PhD?

<< lijst met antwoordmogelijkheden 1970 – 2021 >>

8. Heeft u een kwalificatie voor het geven van onderwijs behaald? *<<meerdere antwoorden mogelijk>>*

- Nee/n.v.t.
- Ja, een afgeronde lerarenopleiding aan een hogeschool of universiteit
- Ja, een Basiskwalificatie Onderwijs (BKO)

- Ja, een Seniorkwalificatie Onderwijs (SKO)
- Ja, een Basis Kwalificatie Examinering (BKE)
- Ja, een Senior Kwalificatie Examinering (SKE)
- Ik ben momenteel bezig met het behalen van één van bovenstaande kwalificaties
- Anders

Functie

De volgende vragen gaan over uw huidige functie(s). Heeft u meerdere functies, beantwoordt de eerstvolgende vragen dan vanuit de functie waarin u in de praktijk het grootste deel van uw tijd werkzaam bent – tenzij deze functie niet verbonden is aan een van de in de lijst opgenomen onderzoeks- of hogeronderwijsinstellingen is. Kies dan de functie aan een van de instellingen in de lijst waar u in de praktijk de meeste tijd werkt. Latere vragen brengen ook uw andere functies in beeld.

9. Wat is uw huidige functie?
(Toelichting: indien uw functienaam er niet bij staat, kies de functie die het dichtst in de buurt komt.)

- Hoogleraar
- Bijzonder hoogleraar
- Universitair hoofddocent
- Universitair docent
- Medisch specialist
- Klinisch onderzoeker
- Postdoc
- Promovendus / assistent in opleiding / onderzoeker in opleiding
- Docent
- Hogeschool hoofddocent
- Onderzoeker
- Docent-onderzoeker
- Lector
- Directeur / manager
- Coördinator / projectleider

10. In welk jaar bent u gestart in uw huidige functie?

<< lijst met jaartallen van 1970 - 2021 >>

11. Aan welk soort instelling bent u werkzaam?
- Universiteit (excl. Wageningen)
- Wageningen University & Research
- UMC
- Hogeschool
- NWO/KNAW instituut
- Andere publieke onderzoeksinstelling

Respondenten kiezen een categorie uit bovenstaande vraag en krijgen vervolgens als antwoordopties de namen van betreffende organisaties te zien, passend bij de optie die ze hebben gekozen.

12. Wat is de omvang van uw aanstelling bij deze organisatie?

<< …. Uur >>
<<Controle als méér dan 45 uur wordt aangegeven: weet u het zeker? >>

13. Hoeveel tijd besteedt u in de praktijk gemiddeld per week aan uw werk bij deze organisatie? (in uren)

<< …. Uur >>
<< Controle als respondenten méér dan 20% meer uren invullen dan ze in de vorige vraag hebben aangegeven. >>

14. Welk type aanstelling heeft u?
- Vaste aanstelling > V16
- Geclausuleerde vaste aanstelling (afhankelijk van externe financiering) > V15
- Tijdelijke aanstelling > V 15
- Aanstelling op basis van een persoonsgebonden beurs > V 15

15. Heeft u uitzicht op een vast contract bij deze organisatie?
- Ja
- Nee
- Weet ik niet

16. Heeft u naast deze aanstelling nog aanstellingen bij andere organisaties?
- Ja > V17
- Nee > V21

17. Kunt u aangeven bij welk soort organisatie(s) u nog meer een aanstelling heeft?
    << *meerdere antwoorden mogelijk* >>

- Universiteit
- Hogeschool
- UMC
- KNAW/NWO instituut
- Publieke kennisorganisaties (Zoals RIVM, TNO)
- Bedrijfsleven
- Overheid (Rijk, provincies, gemeenten)
- Anders

<< als respondenten bedrijfsleven, overheid of anders invullen, moeten ze een waarschuwing krijgen om de rest van deze vragenlijst in te vullen exclusief vanuit hun werkzaamheden aan onderzoeks- en/of hogeronderwijsinstellingen en overige werkzaamheden uit beeld te laten >>

18. Welke van de onderstaande opties omschrijft het beste de inhoud van uw functie(s) bij deze organisatie(s)?

- Onderzoek
- Onderwijs
- Management en organisatie
- Anders

19. Wat is de totale omvang van uw aanstelling(en) bij deze organisatie(s)?

<< …. Uur >>

20. Hoeveel tijd besteedt u in de praktijk gemiddeld per week aan uw werk bij deze organisatie(s)? (in uren)

<< …. Uur >>
<< Controle als aantal uren meer dan 20% hoger ligt dan antwoord op de vorige vraag. >>

21. In welk vakgebied kunt u uw werkzaamheden het beste indelen? (toelichting: werkt u (hoofdzakelijk) als docent, geef dan het vakgebied aan waarbinnen u doceert.)

- Landbouw / toegepaste levenswetenschappen
- Natuur- en levenswetenschapen
- Techniek
- Gezondheid
- Economie
- Recht
- Gedrag & maatschappij

- Taal & cultuur
- Onderwijs (als wetenschapsgebied)

22. In hoeverre beschouwt u uw werk als multidisciplinair?

- Helemaal niet
- Een klein beetje
- Grotendeels
- Volledig

Tijdsbesteding en balans

De volgende vragen gaan in op de verdeling van uw tijd over de verschillende taken binnen uw functie.

23. De volgende vraag gaat over het percentage van uw tijd dat u het afgelopen jaar in de praktijk gemiddeld besteedt aan de volgende taken (gemiddeld, op basis van uw eigen inschatting). Verdeel hierbij 100% over de volgende werkzaamheden.
Verdeel hierbij 100% over de volgende werkzaamheden.
<< *Indien u geen tijd besteedt aan één of meerdere taken, vul dan 0 in.* >>

- …% Onderzoek
- …% Onderzoek begeleiding
- …% Onderwijs geven en voorbereiden
- …% Begeleiding studenten
- …% Kennisoverdracht voor maatschappelijke impact
- …% Verwerven van (externe) financiering
- …% Management- en organisatietaken
- …% Patiëntenzorg en gerelateerde taken
- …% Overige taken

24. In hoeverre wijkt de tijd die u gemiddeld aan onderstaande taken besteedt af van de tijd die hiervoor is vastgelegd of besproken op basis van uw aanstelling of op basis van interne afspraken?
(5-punts Likertschaal van veel minder dan is afgesproken – veel meer dan is afgesproken en 'geen afspraak/n.v.t.')

- Onderzoek
- Onderzoek begeleiding
- Onderwijs geven en voorbereiden
- Begeleiding studenten
- Kennisoverdracht voor maatschappelijke impact

- Verwerven van (externe) financiering
- Management- en organisatietaken
- Patiëntenzorg en gerelateerde taken
- Overige taken

25. In hoeverre bent u tevreden over het percentage van uw tijd dat u gemiddeld kunt besteden aan
(met likertschaal van 1 zeer ontevreden, ontevreden, neutraal, tevreden tot 5 heel tevreden, en nvt)

- Onderzoek
- Onderzoek begeleiding
- Onderwijs geven en voorbereiden
- Begeleiding studenten
- Kennisoverdracht voor maatschappelijke impact
- Verwerven van (externe) financiering
- Management- en organisatietaken
- Patiëntenzorg en gerelateerde taken
- Overige taken

26. Als u zelf zou mogen kiezen, onafhankelijk van de functie die u nu uitvoert, hoe zou u dan het liefst uw tijd verdelen over de volgende taken?
Verdeel hierbij 100% over de volgende werkzaamheden.
<< Indien u geen tijd zou willen besteden aan één of meerdere taken, vul hier dan 0 in. >>

- … % Onderzoek
- … % Onderzoek begeleiding
- … % Onderwijs geven en voorbereiden
- …% Begeleiding studenten
- … % Kennisoverdracht voor maatschappelijke impact
- … % Verwerven van (externe) financiering
- … % Management- en organisatietaken
- … % Patiëntenzorg en gerelateerde taken
- … % Overige taken

Werken tijdens de coronapandemie

In deze module van de vragenlijst willen we de impact van de coronapandemie op uw werkzaamheden in kaart brengen. We gaan hierbij

onder andere in op de mate waarin de coronapandemie van invloed is op de besteding van uw tijd.

27. Heeft de coronapandemie een effect (gehad) op de balans in uw privé-werksituatie?
(5-punts Likert schaal 1: Zeer negatief; 2: Negatief; 3: Noch negatief, noch positief; 4: Positief; 5: Zeer positief, 6: Geen invloed)

De volgende vragen gaan over de mate waarin de coronapandemie van invloed is op de besteding van uw tijd.

28. Heeft de coronapandemie invloed gehad op de tijd die u gemiddeld per week aan uw werk besteedt?
- Nee, ik besteed gemiddeld evenveel tijd per week aan mijn werk als voor de coronapandemie > V31
- Ja, ik besteed door de coronapandemie minder tijd aan mijn werk > V29
- Ja, ik besteed door de coronapandemie meer tijd aan mijn werk > V30

29. Hoeveel uur besteedt u gemiddeld per week minder aan uw werk vanwege de coronapandemie?

<< …. Uur >>

30. Hoeveel uur besteedt u gemiddeld per week meer aan uw werk vanwege de coronapandemie?

<< …. Uur >>

31. Is de coronapandemie van invloed geweest op de verdeling van uw tijd over uw verschillende taken?
- Ja > V32
- Nee > V34

32. Aan welke van onderstaande taken bent u in de periode na maart 2020 meer tijd gaan besteden?
<<meerdere antwoorden mogelijk >>

- Onderzoek
- Onderzoek begeleiding
- Onderwijs geven en voorbereiden
- Begeleiding studenten
- Kennisoverdracht voor maatschappelijke impact

- Management- en organisatietaken
- Patiëntenzorg en gerelateerde taken
- Overige taken
- Geen

33. Aan welke van onderstaande taken bent u in de periode na maart 2020 minder tijd gaan besteden?

- Onderzoek
- Onderzoek begeleiding
- Onderwijs geven en voorbereiden
- Begeleiding studenten
- Kennisoverdracht voor maatschappelijke impact
- Verwerven van (externe) financiering
- Management- en organisatietaken
- Patiëntenzorg en gerelateerde taken
- Overige taken
- Geen

34. Zijn er taken die als gevolg van de coronapandemie vertraging hebben opgelopen of die u niet volgens de oorspronkelijke doelstellingen uit kunt voeren?

- Ja
- Nee > V37

35. Welke taken zijn dat?
<<meerdere antwoorden mogelijk>>

- Onderzoek
- Onderzoek begeleiding
- Onderwijs geven en voorbereiden
- Begeleiding studenten
- Kennisoverdracht voor maatschappelijke impact
- Verwerven van (externe) financiering
- Management- en organisatietaken
- Patiëntenzorg en gerelateerde taken
- Overige taken

36. Hoe komt het dat deze taken vertraging hebben opgelopen of niet volgens de oorspronkelijke doelstellingen zijn uitgevoerd?
<< meerdere antwoordopties mogelijk >>

- Andere taken nemen meer tijd in beslag.
- Er is minder tijd beschikbaar voor werk vanwege zorgtaken
- Middelen om taken op afstand uit te voeren zijn onvoldoende beschikbaar.
- Benodigde faciliteiten zijn niet of onvoldoende beschikbaar
- Onvoldoende personeel beschikbaar
- Benodigde materialen, grondstoffen data of proefpersonen zijn onvoldoende beschikbaar.
- Samenwerking met andere organisaties/partners is moeilijker geworden.
- Onvoldoende begeleiding
- Anders, namelijk…

37. Kunt u, als gevolg van de coronapandemie, uw onderzoek nog met de beschikbare tijd en middelen afronden/uitvoeren?

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing

Doelstellingen en beoordelingscriteria

In de volgende vragen gaan we in op de doelstellingen en beoordelingscriteria die voor u van belang zijn en die centraal staan binnen de organisatie waarvoor u werkt.

38. Welke van de onderstaande doelstellingen vindt u belangrijk in uw werk?
Geef per doelstelling aan in hoeverre deze belangrijk is voor u.
(Belangrijk voor mij/Niet belangrijk voor mij/N.v.t.)

Algemeen

- Verdienen van een goed salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en pensioen
- Het werken in een omgeving met kwalitatief goede en inspirerende mensen
- Het werken in een internationale omgeving
- Het carrièreperspectief dat deze functie biedt
- Het kunnen opbouwen van status / bekend staan als gerespecteerd onderzoeker of docent binnen mijn vakgebied
- Bijdragen aan de doelen van de vakgroep/het instituut waar ik werkzaam ben
- Verbinden van onderwijs en onderzoek

Leiderschap, management en organisatie

- Het creëren van een goede, veilige werksfeer
- Het goed begeleiden van studenten, docenten en onderzoekers
- Het bereiken van doelstellingen binnen de afdeling waarover ik de leiding heb

- Versterken van het profiel van de vakgroep/het instituut waar ik werkzaam ben

Onderwijs
- Studenten enthousiast maken voor mijn vakgebied
- Studenten opleiden tot kritische burgers
- Studenten opleiden tot onafhankelijke professionals
- Kwalitatief hoogwaardig onderwijs geven
- Nieuwe onderwijsconcepten ontwikkelen en toepassen
- Bijdragen aan pedagogische inzichten en vaardigheden van docenten

Onderzoek
- Het doen van maatschappelijk relevant onderzoek
- Het kunnen uitvoeren van kwalitatief hoogwaardig onderzoek
- Het kunnen onderzoeken waar ik nieuwsgierig naar ben
- Het vrij toegankelijk en herbruikbaar maken van mijn onderzoeksresultaten (publicaties en data) volgens de FAIR-principes
- Het doen van interdisciplinair onderzoek

Kennisoverdracht
- Kennisverspreiding
- Kennisbenutting/valorisatie
- Bijdragen aan beleid gebaseerd op mijn bevindingen
- Bijdragen aan verhogen concurrentiekracht en innovaties (bedrijfsleven)
- Het betrekken van maatschappelijke partners of burgers bij onderzoek of onderwijs

Patiëntenzorg
- Het bieden van goede patiëntenzorg

- Een andere doelstelling is belangrijk voor mij, namelijk …

39. U heeft aangegeven dat de onderstaande doelstellingen voor u van belang zijn in uw werk.
Kies hieruit de 3 belangrijkste doelstellingen en nummer deze met de cijfers 1 tot en met 3, waarbij 1 de belangrijkste is en 3 de minst belangrijke.

<< Hier komen alle doelstellingen terug die bij vraag 38 als ‘Belangrijk voor mij’ zijn aangegeven >>

40. Welke van de onderstaande doelstellingen staan binnen uw organisatie centraal?

Geef per doelstelling aan in hoeverre deze belangrijk is voor uw organisatie.
(Belangrijk voor mijn organisatie/Niet belangrijk voor mijn organisatie/N.v.t.)

Algemeen
- Bieden van goede arbeidsvoorwaarden voor werknemers (ten behoeve van werving en behoud werknemers)
- Het werken in een omgeving met kwalitatief goede en inspirerende mensen
- Internationalisering
- Het kunnen opbouwen van status / bekend staan als gerespecteerd onderzoeker of docent binnen mijn vakgebied.
- Verbinden van onderwijs en onderzoek

Leiderschap, management en organisatie
- Het creëren van een goede, veilige werksfeer
- Het goed begeleiden van studenten, docenten en onderzoekers
- Het bereiken van doelstellingen binnen de afdeling waarover ik de leiding heb
- Versterken van het profiel van de vakgroep/het instituut waar ik werkzaam ben

Onderwijs
- Studenten opleiden tot onafhankelijke professionals
- Studenten opleiden tot kritische burgers
- Hoge kwaliteit onderwijs
- Nieuwe onderwijsconcepten ontwikkelen en toepassen
- Bijdragen aan pedagogische inzichten en vaardigheden van docenten

Onderzoek
- Aansluiten bij maatschappelijke behoeften
- Kwalitatief hoogwaardig onderzoek (excellentie)
- Werknemers de ruimte bieden om te onderzoeken waar zij nieuwsgierig naar zijn
- Het vrij toegankelijk en herbruikbaar maken van onderzoeksresultaten stimuleren (publicaties en data)
- Interdisciplinair onderzoek stimuleren

Kennisoverdracht
- Kennisverspreiding
- Kennisbenutting/valorisatie
- Bijdragen aan beleid gebaseerd op onderzoeksresultaten
- Bijdragen aan verhogen concurrentiekracht (bedrijfsleven)
- Het betrekken van maatschappelijke partners of burgers bij onderzoek of onderwijs

Patiëntenzorg
- Het bieden van goede patiëntenzorg

- Een andere doelstelling is voor mijn organisatie belangrijk, namelijk …

41. U heeft aangegeven dat de onderstaande doelstellingen van belang zijn voor uw organisatie. Kies hieruit de 3 belangrijkste doelstellingen, waarbij 1 de belangrijkste en 3 de minst belangrijke.

<< Bij deze vraag komen alle doelstellingen terug die bij vraag 40 als belangrijk zijn aangegeven. >>

42. In hoeverre spelen onderstaande prestatie-indicatoren een rol bij uw persoonlijke functiebeoordeling door uw leidinggevende?

    Geef per indicator aan in hoeverre deze belangrijk is voor uw organisatie *(5-punts Likertschaal, lopend van speelt helemaal geen rol – speent een belangrijke rol en n.v.t.)*

Algemeen
- Kwaliteitsbeoordeling niet-onderzoekstaken (exclusief onderwijs)
- Bijdrage aan de werksfeer
- Bijdrage aan teamprestaties (samenwerking)
- De mate waarin interdisciplinaire activiteiten zijn gedaan
- Creativiteit
- Uitgenodigd worden als gastspreker
- Mate waarin onderzoek en onderwijs aan elkaar worden verbonden
- Hoeveelheid verworven (externe) financiering

Leiderschap, management en organisatie
- De teamprestaties die worden behaald
- Manier waarop managementtaken zijn vervuld
- De tevredenheid van de studenten, promovendi, onderzoekers en/of docenten die ik bij hun onderzoek of onderwijs begeleid
- De individuele prestaties van onderzoekers en/of docenten uit mijn team
- Mate waarin doelstellingen voor de afdeling of vakgroep zijn bereikt
- Verzuimpercentages
- Realisatie van activiteiten of projecten volgens planning

Onderzoek
- Aantal publicaties in peer reviewed wetenschappelijke tijdschriften, boeken, conferentie-papers etc.
- Kwaliteit van publicaties in peer reviewed wetenschappelijke tijdschriften, boeken, conferentie-papers etc.
- Aantal publicaties in niet-wetenschappelijke tijdschriften zoals vakbladen
- Kwaliteit van publicaties in opdracht van de financiers en/of opdrachtgevers van uw instelling
- Hoeveelheid afgerond onderzoek dat op korte termijn tot praktische toepassing kan leiden
- Aantal citaties van door u gepubliceerde artikelen
- Hoeveelheid verworven (externe) financiering
- Waardering van opdrachtgevers waarvoor onderzoek is uitgevoerd
- Open access beschikbaarheid van mijn onderzoeksresultaten (publicaties en data)
- (co)promotor zijn
- Reviewer zijn voor aanvragen van onderzoeksvoorstellen
- Redactielid of reviewer zijn van artikelen ingediend bij (wetenschappelijke) tijdschriften

Onderwijs
- Onderwijsevaluaties door studenten en/of collega's
- Onderwijsprijzen
- Ontwikkeling en toepassing van vernieuwende onderwijsconcepten
- Voortgang in kennis en vaardigheden van studenten
- Aantal gegeven vakken
- Aantal begeleide scripties

Kennisoverdracht
- In algemene media verschenen
- Bijdragen aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact
- Bijdragen aan ontwikkeling van patenten en/of start-ups
- Aantal samenwerkingen met bedrijven of maatschappelijke partners
- Bijdragen aan het ontwikkelen van nieuwe richtlijnen/tools voor de beroepspraktijk

Patiëntenzorg
- Kwaliteit patiëntenzorg

Overig
- Een andere prestatie-indicator is belangrijk voor mijn organisatie, namelijk:…

43. In hoeverre zijn onderstaande prestatie-indicatoren voor u belangrijk bij uw persoonlijke functiebeoordeling door uw leidinggevende?
Geef per indicator aan of deze belangrijk voor u is.
(Belangrijk voor mij/Niet belangrijk voor mij/n.v.t)

Algemeen
- Kwaliteitsbeoordeling niet-onderzoekstaken (exclusief onderwijs)
- Bijdrage aan de werksfeer
- Bijdrage aan teamprestaties (samenwerking)
- De mate waarin interdisciplinaire activiteiten zijn uitgevoerd
- Creativiteit
- Uitgenodigd worden als gastspreker
- Mate waarin onderzoek en onderwijs aan elkaar worden verbonden
- Hoeveelheid verworven (externe) financiering

Leiderschap, management en organisatie
- De teamprestaties die onder mijn leiding worden behaald
- Manier waarop managementtaken zijn vervuld
- De tevredenheid van de studenten, promovendi, onderzoekers en/of docenten die ik bij hun onderzoek of onderwijs begeleid
- De individuele prestaties van onderzoekers en/of docenten uit mijn team
- Mate waarin doelstellingen voor de afdeling of vakgroep zijn bereikt
- Verzuimpercentages
- Realisatie van activiteiten of projecten volgens planning

Onderzoek
- Aantal publicaties in peer reviewed wetenschappelijke tijdschriften, boeken, conferentie-papers etc.
- Kwaliteit van publicaties in peer reviewed wetenschappelijke tijdschriften, boeken, conferentie-papers etc.
- Aantal publicaties in niet-wetenschappelijke tijdschriften zoals vakbladen
- Kwaliteit van publicaties in opdracht van de financiers en/of opdrachtgevers van uw instelling
- Aantal citaties van door u gepubliceerde artikelen
- Waardering van opdrachtgevers waarvoor onderzoek is uitgevoerd
- Open access beschikbaarheid van mijn onderzoeksresultaten (publicaties en data)
- (co)promotor zijn
- Reviewer zijn voor aanvragen van onderzoeksvoorstellen
- Redactielid of reviewer zijn van artikelen ingediend bij (wetenschappelijke) tijdschriften

Onderwijs
- Onderwijsevaluaties door studenten en/of collega's
- Onderwijsprijzen
- Ontwikkeling en toepassing van vernieuwende onderwijsconcepten
- Voortgang in kennis en vaardigheden van studenten
- Aantal gegeven vakken
- Aantal begeleide scripties

Kennisoverdracht
- In algemene media verschenen
- Bijdragen aan kennisbenutting voor maatschappelijke impact
- Bijdragen aan ontwikkeling van patenten en/of start-ups
- Hoeveelheid afgerond onderzoek dat op korte termijn tot praktische toepassing kan leiden
- Aantal samenwerkingen met bedrijven of maatschappelijke organisaties
- Bijdragen aan het ontwikkelen van nieuwe richtlijnen/tools voor de beroepspraktijk

Patiëntenzorg
- Kwaliteit patiëntenzorg

- Een andere prestatie-indicator is voor mij belangrijk, namelijk: …

44. U heeft aangegeven dat onderstaande prestatie-indicatoren voor u van belang zijn. Kies hieruit de 3 belangrijkste indicatoren, waarbij 1 de belangrijkste is en 3 de minst belangrijke.

<< Hier komen alleen de indicatoren terug die bij V43 zijn aangegeven als belangrijk >>

45. Bent u bekend met het beleidsinitiatief van de VSNU, NFU, KNAW, NWO en ZonMW dat gaat over het breder erkennen en waarderen van wetenschappers?
- Helemaal niet
- Enigszins
- Grotendeels
- Volledig

Loopbaanambities

In het laatste onderdeel van de vragenlijst gaan we in op uw loopbaanambities en de kansen en belemmeringen die u ervaart rondom het realiseren van uw persoonlijke ambities.

46. Sluit uw carrièreverloop tot nu toe aan bij de behoeftes die u heeft op het gebied van uw ontwikkeling?

- Ja
- Nee

47. In welke van de volgende gebieden zou u zich verder willen ontwikkelen?
<< meerdere antwoordopties mogelijk >>

- Onderzoek
- Onderzoek begeleiding
- Onderwijs geven en voorbereiden
- Studentenbegeleiding
- Kennisoverdracht voor maatschappelijke impact
- Verwerven van (externe) financiering
- Management- en organisatietaken
- Patiëntenzorg en gerelateerde taken
- Overige taken

48. Hoe beoordeelt u de kansen en ruimte die u heeft om u te ontwikkelen voor elk van de volgende taken?
(Antwoordopties per domein: onvoldoende, voldoende, goed, niet van toepassing)

- Onderzoek
- Onderzoek begeleiding
- Onderwijs geven en voorbereiden
- Studentenbegeleiding
- Kennisoverdracht voor maatschappelijke impact
- Verwerven van (externe) financiering
- Management- en organisatietaken
- Patiëntenzorg en gerelateerde taken
- Overige taken

49. Ervaart u dat uw persoonlijke kenmerken een belemmering vormen binnen de organisatie bij het realiseren van uw ambities?
<< meerdere antwoordopties mogelijk >>

- Nee, ik ervaar geen belemmering vanwege persoonlijke kenmerken
- Ja, mijn geslacht of gender
- Ja, mijn leeftijd
- Ja, mijn uiterlijke kenmerken
- Ja, mijn seksuele geaardheid
- Ja, mijn sociaal-culturele achtergrond, afkomst of religie
- Ja, het hebben van een mentale/fysieke beperking
- Ja, mijn persoonlijke- of familie omstandigheden
- Ja, mijn gezinssituatie of zorgtaken
- Ja, andere persoonlijke kenmerken, namelijk: …
- Wens ik niet in te vullen

50. Welke van de volgende factoren in de organisatie ervaart u als belemmerend bij het realiseren van uw ambities?
<< *meerdere antwoordopties mogelijk* >>

- Geen
- Druk om financiële middelen aan te vragen
- Voorwaarden die gesteld worden door financiers
- Ik heb geen PhD behaald en heb geen mogelijkheid om te promoveren
- Onvoldoende steun van mijn leidinggevende en/of instituut
- Onvoldoende carrièremogelijkheden of ruimte voor ontwikkeling
- Onvoldoende vrijheid in onderwerpskeuze
- Gebrek aan waardering in de functiebeoordeling vanuit mijn leidinggevende/instituut
- De coronapandemie belemmert mij in het realiseren van mijn ambities
- Onvoldoende ruimte voor bepaalde taken in mijn aanstelling (onderwijs, onderzoek, patiëntenzorg etc.)
- Geen mogelijkheid om een vaste aanstelling te krijgen
- De sfeer op de werkvloer
- Ik voel me niet vrij om mijn mening of ideeën te uiten
- Ja, anders, namelijk: …

U bent aan het einde gekomen van de vragenlijst. Wij willen u hartelijk danken voor uw deelname. Eventuele opmerkingen kunt u hieronder achterlaten.

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Literatuurlijst

De Jonge Akademie & Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (2021). *The Impact of the COVID-19 Pandemic First Lockdown Period on the Work and Well-being of Academics in the Netherlands.* Amsterdam/Utrecht: DJA en LNVH.

DORA (2012). *San Francisco Declaration on Research Assessment.*

Hicks. D, P. Wouters, L. Waltmann, S. de Rijcke & I. Rafols (2015). Bibliometrics: the Leiden Manifesto for Research Metrics. *Nature.* 520. P. 429-431.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2020). *Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek.* Den Haag: Ministerie van OCW.

Myers, K.R., W.Y. Tham, Y. Yin, N. Cohodes, J.G. Thursby, M.C. Thursby, P. Schiffer, J.T. Walsh, K.R. Lakhani & D. Wang (2020). Unequal effects of het COVID-19 pandemic on scientists. *Nature Human Behaviour.* nr. 4. P. 880-883.

NPOS (20220). *Open Science 2030 in the Netherlands. NPOS2030 Ambition Document v.0.91.*

Promovendi Netwerk Nederland (2020). *PNN PhD Survey. Asking the Relevant Questions.*

Rathenau Instituut (2018). *Drijfveren van onderzoekers. Goed onderzoek staat nog steeds voorop.* Den Haag: Rathenau Instituut

VSNU (nu: UNL), NFU, KNAW, NWO en ZonMw (2019). *Ruimte voor ieders talent. Naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers.* Den Haag: VSNU.

© Rathenau Instituut 2022
Verveelvoudigen en/of openbaarmaking van (delen van) dit werk voor creatieve, persoonlijke of educatieve doeleinden is toegestaan, mits kopieën niet gemaakt of gebruikt worden voor commerciële doeleinden en onder voorwaarde dat de kopieën de volledige bovenstaande referentie bevatten. In alle andere gevallen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Open Access
Het Rathenau Instituut heeft een beleid voor open access. Rapporten, achtergrondstudies, wetenschappelijke artikelen, software worden vrij beschikbaar gepubliceerd. Onderzoeksgegevens komen beschikbaar met inachtneming van wettelijke bepalingen en ethische normen voor onderzoek over rechten van derden, privacy, en auteursrecht.

Contactgegevens
Anna van Saksenlaan 51
Postbus 95366
2509 CJ Den Haag
070-342 15 42
info@rathenau.nl
www.rathenau.nl

Bestuur van het Rathenau Instituut
Drs. Maria Henneman - voorzitter
Prof. dr. Noelle Aarts
Drs. Felix Cohen
Dr. Laurence Guérin
Dr. Janneke Hoekstra MSc
Prof. mr. dr. Erwin Muller
Drs. Rajash Rawal
Prof. dr. ir. Peter-Paul Verbeek
Drs. Henk de Jong - secretaris

Het Rathenau Instituut stimuleert de publieke en politieke meningsvorming over de maatschappelijke aspecten van wetenschap en technologie. We doen onderzoek en organiseren het debat over wetenschap, innovatie en nieuwe technologieën.

Rathenau Instituut