



BIJLAGE 3

Analyse van open antwoorden

Bijlage bij Cultuurbarometer
Erkennen & Waarderen – Tweede meting

18 mei 2026

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Hoofdstuk 1.....	5
Carrièrefase	5
1.1 Mate van erkenning en waardering.....	5
1.2 Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen.....	8
1.3 Loonbaanpaden	11
1.4 Structurele stimulering van aspecten van Open Science.....	15
1.5 Kansen en zorgen	18
1.6 Gewenste ontwikkelingen in de komende vijf jaar.....	21
Hoofdstuk 2.....	24
Functiecategorie.....	24
2.1 Mate van erkenning en waardering.....	24
2.2 Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen.....	29
2.3 Loonbaanpaden	34
2.4 Structurele stimulering van aspecten van Open Science.....	39
2.5 Kansen en zorgen	44
2.6 Gewenste ontwikkelingen in de komende vijf jaar.....	48
Hoofdstuk 3.....	52
Nationaliteit	52
3.1 Mate van erkenning en waardering.....	52
3.2 Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen.....	55
3.3 Loopbaanpaden	58
3.4 Structurele stimulering van aspecten van Open Science.....	62
3.5 Kansen en zorgen	65
3.6 Gewenste ontwikkelingen in de komende vijf jaar.....	68
Hoofdstuk 4.....	71
Steun voor ambities	71
4.1 Mate van erkenning en waardering.....	71
4.2 Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen.....	74
4.3 Kiezen voor loopbaanpad.....	77
4.4 Open Science	80
4.5 Zorgen en kansen	84
4.6 Gewenste ontwikkelingen Erkennen & Waarderen.....	87
Hoofdstuk 5.....	90
Vakgebied	90
5.1 Mate van erkenning en waardering.....	90
5.2 Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen.....	95
5.3 Loopbaanpaden	101
5.4 Open Science	107
5.5 Zorgen en kansen	111

5.6	Gewenste ontwikkelingen Erkennen & Waarderen.....	117
	Hoofdstuk 6.....	121
	Verandering	121
6.1	Mate van erkenning en waardering.....	121
6.2	Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen.....	124
6.3	Kiezen voor loopbaanpad.....	127
6.4	Open Science	130
6.5	Zorgen en kansen	133
6.6	Gewenste ontwikkelingen Erkennen & Waarderen.....	136

Inleiding

In de vragenlijst voor de Cultuurbarometer Erkennen & Waarderen hebben we zeven open vragen gesteld aan respondenten. Dit kon gaan om op zichzelf staande vragen, maar ook om vragen ter toelichting van eerder gegeven antwoorden op gesloten vragen. We hebben de open antwoorden geanalyseerd met behulp van Large Language Models in Copilot in onze besloten Berenschot-omgeving.

We hebben de antwoorden tevens in kaart gebracht voor verschillende categorieën, om de thematiek in verschillende doelgroepen in kaart te brengen. Hierbij gaat het om:

- Functiecategorie
- Carrièrefase
- Vakgebied
- Nationaliteit
- De mate van steun voor de ambities van het programma Erkennen & Waarderen
- De mate van ervaren verandering als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen

In deze bijlage geven we korte overzichtsrappportages van de open antwoorden op zeven vragen, naar de bovengenoemde kenmerken.

HOOFDSTUK 1

Carrièrefase

Samenvatting van de open antwoorden, respondenten uitgesplitst naar carrièrefase (early, mid, advanced).

1.1 Mate van erkenning en waardering

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

1) Korte samenvatting

Over alle carrièrefasen heen is het dominante beeld gemengd tot kritisch: waardering wordt vaak wel ervaren in de directe werkomgeving (collega's/team), maar minder op organisatieniveau en zelden in structurele beloning/loopbaanstappen. In alle groepen komt terug dat klassieke maatstaven (publicaties/subsidies) hardnekkig leidend blijven, terwijl E&W in de praktijk geregeld wordt ervaren als meer administratie/vinkjes zonder evenredige impact op tijd, middelen of carrièreperspectief.

Early career is het meest negatief, vaak gekoppeld aan toelichtingen over afhankelijkheid van leidinggevenden, zichtbaarheid en (impliciet) onzekerheid over groei en erkenning. Mid career benoemt het meest expliciet de spanning tussen E&W-taal en traditionele beoordelingslogica (publicaties/subsidies), en ervaart vaak "meer meetellen" als "meer moeten". Advanced career ervaart relatief vaker stabiliteit en lokale waardering, maar noemt óók werkdruk, bureaucratiesering en (soms) sociale veiligheid of ongelijkheid—met de terugkerende lijn: woord-daad discrepantie.

Belangrijkste verschillen: Early career voelt relatief vaker negatieve impact; Mid career is het sterkst gefocust op beoordelings- en promotiepraktijken; Advanced career benadrukt vaker cultuur/organisatieafstand en (intern vs extern) erkenning.

2) Resultaten per categorie

A. Early career

Aantal reacties: 1.144

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5)

1. Waardering in de directe omgeving (collega's/team) als belangrijkste bron van erkenning.
2. Ruimte voor ontwikkeling wordt soms genoemd (bijv. gesprekken/feedback), mits de context steunend is.
3. E&W-taal legitimeert vaker dat onderwijs/impact óók meetelt, al blijft dit vaak impliciet of beperkt.

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3–5)

1. Werkdruk / bezuinigingscontext: meer taken, weinig tijd/ruimte.
2. Traditionele criteria blijven dominant (publicaties/subsidies), waardoor “breed bijdragen” niet vanzelf terugkomt in waardering.
3. E&W wordt relatief vaak ervaren als extra bureaucratie/vinkjes in plaats van echte systeemverandering.
4. Afhankelijkheid van leidinggevende/team: als die niet meebeweegt, is er weinig ruimte.

Opvallende patronen

- Early career beschrijft vaker kwetsbaarheid door afhankelijkheid van lokale besluitvorming en zichtbaarheid.
- “Verandering” wordt regelmatig gekoppeld aan meer verwachtingen in plaats van minder druk.

Illustreerde quote

“Ik voel mij erkend en gewaardeerd door mijn naaste collega's en leidinggevende... Ik voel mij niet gewaardeerd door mijn instelling...”

B. Mid career

Aantal reacties: 1.854

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

1. Lokale collegiale waardering blijft de meest genoemde “werkende” vorm van erkenning.
2. Er zijn aanwijzingen dat gesprekken/evaluaties soms breder worden ingestoken (meer domeinen benoemen).
3. Een deel ziet E&W als kader om meer taken zichtbaar te maken, mits dit écht doorwerkt.

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3–5)

1. Traditionele output blijft leidend (publicaties/subsidies) — dit is de meest voorkomende inhoudelijke lijn in Mid career.
2. Werkdruk/bezuinigingen: “meer meetellen” voelt als “meer moeten”, zonder compenserende tijd/middelen.
3. E&W als bureaucratische laag (vinkjes/administratie) zonder cultuur- of beloningsdoorwerking.
4. Sociale veiligheid/ongelijkheid en ervaren bias komen substantieel terug (o.a. gender/positie, onveilige cultuur, discriminatie).
5. (Minder frequent, maar scherp) willekeur/vriendjespolitiek in erkenning en doorgroei.

Opvallende patronen

- Mid career draait inhoudelijk sterk om de vertaling naar promotie/waarderingsbeslissingen: de kloof tussen beleidsambitie en “wat telt” in de praktijk is hier het meest expliciet.

Illustreerde quote

“‘Leiderschap’ wordt totaal onduidelijk vertaald... erkennen en waarderen blijft ook hangen op dat uitspreken, maar er geen consequenties aan verbinden.”

C. Advanced career

Aantal reacties: 630

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5)

1. Erkenning in eigen kring (team/collega's) blijft de belangrijkste "werkende" bron.
2. Een deel ervaart meer ruimte om ook onderwijs/impact/leiderschap te benoemen, vooral waar lokale cultuur al sterk was.
3. Sommige senioren plaatsen erkenning meer in autonomie/inhoudelijke voldoening dan in formele beloning.

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3-5)

1. Werkdruk/bezuinigingen: randvoorwaarden botsen met E&W-ambities.
2. E&W als meer bureaucratie/vinkjes, weinig merkbaar in de praktijk.
3. Traditionele criteria (publicaties/subsidies) blijven sterk aanwezig in status en carrière logica.
4. Sociale veiligheid/ongelijkheid en spanning rond (on)gelijke behandeling komt terug (minder vaak dan Mid, maar nadrukkelijk).
5. Af en toe expliciet: ervaren willekeur/bias in kansen en waardering.

Opvallende patronen

- Advanced career-antwoorden benoemen relatief vaak de woord-daad discrepantie en de afstand tot bestuur/organisatie, zelfs wanneer de directe omgeving wél waardierend is.

Illustreerde quote

"Erkennen en waarderen blijft vooral bij woorden, er is een discrepantie tussen woord en daad."

3) Vergelijkende analyse

- Mid career benoemt het meest dat publicaties/subsidies de facto dominant blijven (in codering ook het vaakst).
- In alle fasen is de "werkende" erkenning primair lokaal (collega's/team), terwijl "E&W" als systeem vaak wordt beschreven als bureaucratisch of onvoldoende doorvertaald.
- Thema's rond sociale veiligheid/ongelijkheid zijn het zichtbaarst in Mid career, maar komen in alle fasen voor.

1.2 Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen

Welke gedragsveranderingen zie je optreden in je directe werkomgeving, die volgens jou gerelateerd zijn aan de implementatie van het programma Erkennen & Waarderen?

1) Korte samenvatting

In de open antwoorden op de vraag naar gedragsveranderingen door Erkennen & Waarderen (E&W) zien we in alle carrièrefasen vooral één dominant patroon: veel respondenten ervaren weinig tot geen zichtbare gedragsverandering op de werkvloer, óf ervaren veranderingen vooral als procedureel/administratief (nieuwe formats, narratieven, commissies), niet als cultuurverandering. Tegelijkertijd worden wél terugkerende "sporen" van E&W genoemd: meer taal en aandacht voor onderwijs, diversere loopbaanpaden, team science/samenwerking, impact en diversiteit—maar vaak met de kanttekening dat dit ongelijk wordt toegepast (sterk afhankelijk van leidinggevende/afdeling) en dat klassieke onderzoeksmaten (publicaties, beurzen) in de praktijk blijven domineren.

Advanced career respondenten koppelen veranderingen relatief vaak aan promotie-/loopbaanprocedures, discussies over kwaliteit vs kwantiteit, en aan zorgen over bureaucraties, subjectiviteit en strategisch gedrag. Mid-career legt sterk de nadruk op de kloof tussen intentie en praktijk en ervaart vaker werkdruk en "extra eisen bovenop het oude". Early-career noemt het vaakst geen/weinig verandering, plus onzekerheid over wat telt, met af en toe concrete signalen rond open science/team science en onderwijswaardering.

2) Resultaten per categorie

A. Advanced career

Aantal reacties: 657

Top positieve bevindingen/kansen (meest terugkerende thema's in positief getoonzette antwoorden):

1. Promotie & loopbaanpaden: meer ruimte voor meerdere profielen (onderwijs/impact/leadership).
2. Onderwijs(waardering): explicieter meewegen van onderwijs in gesprekken/commissies.
3. Diversiteit & inclusie: bewuster kijken naar samenstelling commissies/teams.
4. Team science & samenwerking: meer nadruk op samenwerking/teamprestatie.
5. Leiderschap & sociale veiligheid: meer gesprek/taal rondom leiderschap en (sociale) veiligheid.

Top negatieve zorgen (meest terugkerende thema's in negatief getoonzette antwoorden):

1. Bureaucratie & administratie: "meer formulieren", stroperigheid, extra beoordelingslagen.
2. Onzekerheid & criteria: meer subjectiviteit, minder houvast, risico op willekeur.
3. Werkdruk & stress: extra eisen/rollen bovenop bestaand takenpakket.
4. Promotie & loopbaanpaden: E&W als extra "poort" of als instrument in (niet-)bevorderen.
5. (Perceptie van) strategisch gedrag/politiek: profilering, rol-inflatie, vriendjespolitiek.

Opvallende patronen:

- Advanced career benoemt relatief vaak structurele effecten (promotiebeleid/commissies) en ziet cultuurverandering minder consistent.
- Veel signalen van "beleidstaal" vs. uitvoeringsrealiteit: implementatie hangt af van lokale interpretatie.

Illustreerende quote (Advanced career):

"Increasingly, mediocre academic work is rewarded because it fits a broader narrative (regional impact, teamwork, diversity)."

B. Mid career

Aantal reacties: 1.713

Top positieve bevindingen/kansen:

1. Onderwijs(waardering): onderwijsprofielen/onderwijs carrières vaker genoemd als legitiem pad.
2. Promotie & loopbaanpaden: meer expliciete paden, soms nieuwe tenure-/trackvarianten.
3. Diversiteit & inclusie: meer aandacht voor representatie (al wisselend per plek).
4. Onderzoek (kwalitatief i.p.v. tellen): narratieve elementen/kwaliteitstaal in evaluaties.
5. Team science/samenwerking: meer praten over teamrollen, impact en samenwerking.

Top negatieve zorgen:

1. Bureaucratie & administratie: extra formats, narratieven, regels (vaak "bovenop het oude").
2. Werkdruk & stress: impact/leadership/extra taken zonder structurele ontlasting.
3. Onzekerheid & criteria: vaagheid → arbitraire beoordeling / afhankelijkheid van leiding.
4. Geen/Weinig verandering: "veel praten, weinig doen" blijft hardnekkig.
5. Promotie & loopbaanpaden: perceptie dat klassieke output nog steeds doorslaggevend is.

Opvallende patronen:

- Mid-career benoemt het sterkst de kloof tussen 'communicatie' en 'praktijk': E&W wordt genoemd, maar beslissingen voelen traditioneel.
- "Schaap-met-vijf-poten"-dynamiek komt terug: diversificatie bedoeld als focus, ervaren als stapeling.

Illustreerende quote (Mid career):

"...in the end, it keeps coming down to mainly top publications again. The gap ... keeps growing."

C. Early career

Aantal reacties: 1.019

Top positieve bevindingen/kansen:

1. Onderwijs(waardering): af en toe concrete erkenning of bespreekbaarheid onderwijs/valorisatie.
2. Team science/samenwerking: vaker genoemd als norm/aspiratie.
3. Open science/OA: zichtbare beweging (beleid/gedrag) rond open science.
4. Promotie & loopbaanpaden: voorzichtig meer taal over alternatieve paden, maar onzeker.
5. Diversiteit: genoemd, maar vaak als context/beleid, minder als dagelijks gedrag.

Top negatieve zorgen:

1. Bureaucratie & administratie: meer procedurele druk (formats/criteria/gesprekscycli).
2. Onzekerheid & criteria: "wat telt nu echt?" en "hoe word ik beoordeeld?".
3. Werkdruk & stress: druk blijft hoog; E&W voelt niet als verlichting.
4. Geen/Weinig verandering: meest dominante ervaring in deze groep.
5. Promotie/loopbaan: twijfel of E&W "portable" is buiten de eigen context.

Opvallende patronen:

- Early-career rapporteert het vaakst geen zichtbare verandering (meestal kort/feitelijk).
- Waar wél verandering wordt gezien, gaat het relatief vaak over open science/team science en lokale waardering door de eigen groep.

Illustreerende quote (Early career):

"Eigenlijk geen... afhankelijk van de vakgroep... wel veel aandacht voor Open Science en Team Science."

3) Vergelijkende analyse

1. "Geen/Weinig verandering" vaker genoemd door early-career.
2. Advanced career verbindt E&W vaker aan promotie- en governanceprocessen. Advanced career noemt relatief vaker promotie/loopbaanpaden en commissies/criteria als plek waar E&W "landt", én waar het kan schuren.
3. Mid-career ervaart het meest "stapeling" (werkdruk/bureaucratie). In mid-career domineren signalen van extra administratieve last + extra verwachtingen zonder dat oude prestatiedruk verdwijnt.
4. Early-career ziet vooral 'beleidsthema's' (open science) i.p.v. beloningspraktijk. Early career noemt relatief vaker open science als concreet zichtbaar spoor, terwijl promotie-/waarderingpraktijk vaker "onduidelijk" blijft.

1.3 Loonbaanpaden

Wil je je onderstaande antwoorden toelichten?

- In hoeverre is het volgende op jou van toepassing?: In mijn instelling worden er verschillende loopbaanpaden aangeboden.
- Heb jij voor een specifiek loopbaanpad gekozen?

1) Korte samenvatting

Over alle carrière-fasen heen geven medewerkers vooral feitelijke toelichtingen: ze noemen welk pad ze (denken te) volgen (onderzoek/onderwijs/impact/leiderschap) en minder vaak een uitgesproken oordeel over het "aanbod" van paden. Het dominante beeld is dat er *formeel* vaker meerdere paden of profielen bestaan, maar dat de *ervaren keuzevrijheid* beperkt is. De kernspanning is consistent: medewerkers willen combineren en kunnen schakelen, terwijl het systeem vaak als binair (onderzoek vs onderwijs), rigide of context-afhankelijk wordt ervaren.

Belangrijkste bevindingen

- Onderzoek blijft het 'default' pad en wordt (impliciet) als meest carrière-dragend gezien, zeker richting promotie.
- Onderwijs- en impactpaden worden door een deel ervaren als minder gelijkwaardig (stigma, minder doorstroom, onduidelijke criteria).
- Keuze is vaak niet "kiezen", maar ontstaan: afhankelijk van teambehoefte, beschikbare posities, subsidie-kansen en leidinggevende.

Belangrijkste verschillen

- Advanced career: vaak "niet (meer) van toepassing" of al gevestigd; meer nadruk op breed hoogleraarschap/allround rol en sceptisch over hokjes.
- Mid career: sterkste spanning; zij zitten in promotie-window en ervaren het meeste "op papier wel, in praktijk niet", plus druk om bewijs in meerdere domeinen te leveren.
- Early career: veel antwoorden zijn oriënterend (PhD/postdoc); keuzevrijheid voelt vooral afhankelijk van schaarste en funding.

2) Resultaten per categorie

A. Advanced career

Aantal reacties: 387

Wat medewerkers vooral toelichten (kernpatronen)

1. Pad al "af" of niet meer relevant: veel advanced career respondenten zijn al (bijna) aan de top of richting pensioen; loopbaanpaden kwamen "na mijn tijd".
2. Allround identiteit vs. profiel-hokjes: advanced career respondenten beschrijven vaak dat een hoogleraarsrol per definitie onderwijs/onderzoek/impact/leidinggeven omvat en dat "kiezen" kunstmatig voelt.
3. Keuze = organische ontwikkeling: de loopbaan wordt vaker beschreven als opgebouwd uit kansen/rollen die langskwamen dan als een formeel gekozen track.

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5)

1. Ruimte voor eigen accenten (bijv. meer leiderschap, onderwijsinnovatie of impact) zonder formele lock-in.

2. Portfolio-denken: waardering voor breder bewijs over meerdere pijlers (mits eerlijk toegepast).
3. Erkenning van diversere prestaties dan alleen publicaties (wordt door sommigen als verbeterd ervaren).

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3–5)

1. "Op papier" paden, maar in praktijk blijven criteria klassiek (promoties sneller via conventioneel onderzoekspad).
2. Stigma of lage status van onderwijsprofielen (bijv. angst dat onderwijs-hoogleraarschap niet als "echt" geldt).
3. Subjectiviteit/afhankelijkheid van leidinggevend: ervaren politiek of ambiguïteit in promotie- en beoordelingsprocessen.
4. Geforceerd kiezen botst met realiteit: men wordt alsnog op álle taken beoordeeld.

Illustreerende quote (Advanced career):

"Formele loopbaanpaden is niet de juiste omschrijving... dat zou mensen opsluiten in een enkel pad, en weerspiegelt de realiteit niet."

B. Mid career

Aantal reacties: 740

Wat medewerkers vooral toelichten (kernpatronen)

1. "Kiezen" voelt vaak te sterk: velen zeggen dat het pad hen is overkomen (contract, teambehoefte, managerbesluit), of dat ze vooral accenten leggen in plaats van een harde keuze.
2. Binary keuze en rigiditeit: het vaakst komt terug dat de praktijk neerkomt op onderzoek óf onderwijs, terwijl men een mix wil.
3. Promotiedruk en bewijs-stapelning: een terugkerend patroon is dat promotie alsnog vraagt om zichtbaar presteren in meerdere domeinen, wat werkdruk en "schaap-met-vijf-poten" gevoel versterkt.
4. Onhelderheid en registratie-vraagstuk: medewerkers weten soms niet waar/hoe een gekozen profiel formeel is vastgelegd of wat de consequenties zijn.

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

- Bewuste focuskeuzes worden soms gesteund (bijv. onderwijs- of impactaccent in ontwikkelgesprekken / PDP).
- Meer legitimiteit voor onderwijs/impact: het gesprek erover is opener; sommige zien reële doorgroeimogelijkheden ontstaan.
- Maatwerk in rollen (combinaties zoals onderwijs + leiderschap, of research + outreach) werkt waar het lokaal gedragen wordt.

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3–5)

- Papieren werkelijkheid: formele paden bestaan, maar werkverdeling en beoordeling veranderen nauwelijks.
- Onderzoek en (externe) funding blijven dominant; onderwijs-paden lijken soms een "kopie" van onderzoekspaden met andere labels.
- Lock-in & switching lastig: overstappen tussen paden wordt als moeilijk/risicovol ervaren.

- Beperkte ruimte/posities: zelfs met goede prestaties is doorgroei (UHD/HL) schaars of weinig transparant.
- Top-down besluitvorming rond promoties of profieltoewijzing.

Illustrenderende quote (Mid career):

“Er zijn meerdere opties... maar stap naar promotie vraagt om ‘bewijs’ op elk van de vier vlakken... hierdoor ontstaat juist stress en veel werkdruk.”

C. Early career

Aantal reacties: 406

Wat medewerkers vooral toelichten (kernpatronen)

1. Nog niet van toepassing / oriënterend: veel early-career respondenten zitten in PhD/postdoc; zij beschrijven open opties en uitgestelde keuze.
2. Schaarste bepaalt keuze: men kan niet “zomaar kiezen”; beschikbaarheid van UD-plekken, tenure tracks en funding stuurt het pad.
3. Onheldere criteria buiten onderzoek: onderzoekspad is vaak het meest uitgewerkt; onderwijs/impactpaden worden als minder helder genoemd.
4. Combineren is lastig: meerdere contracten/rollen om onderwijs én onderzoek te mogen doen; “grijs gebied” is onvoldoende ingericht.

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

- Meerdere mogelijke richtingen worden gezien (academia, onderwijs, industrie, projectmanagement), zeker in vroege fase.
- Steun van directe leidinggevende maakt hybride of niet-standaard rollen soms mogelijk.
- Bewuste keuze voor onderwijs komt relatief vaak voor, ondanks besef van beperktere doorgroei.

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3–5)

- Onzekerheid over vervolg (postdoc-schaarste, politieke/economische context, funding).
- Loopbaanpaden sluiten niet aan bij feitelijke werkzaamheden (bijv. staff scientist/support/organisatie-onderzoek).
- Beperkte toegankelijkheid & afhankelijkheid: keuze wordt niet besproken of voelt niet bespreekbaar; men is afhankelijk van seniors/managers.
- Strikte scheiding onderwijs–onderzoek leidt tot inefficiëntie en belemmert ontwikkeling.

Illustrenderende quote (Early career):

“De vraag is of je kiest, of dat zich een mogelijkheid voordoet. Je kan niet zomaar alles kiezen.”

3. Vergelijkende analyse

Mate van agency (ervaren regie):

- *Advanced career*: regie komt vooral uit reputatie/positie; “paden” voelen administratief of irrelevant.
- *Mid career*: meeste frictie; zij hebben regie nodig voor promotie maar ervaren tegelijk de strakste kaders.
- *Early career*: regie is vooral toekomstig; nu overheerst afhankelijkheid van kansen/funding.

Waar zit de spanning?

- *Advanced career*: “hokjes” passen niet bij de allround rol; angst voor reductionisme.
- *Mid career*: “op papier divers, in praktijk één dominante route” + werkdruk door bewijs-stapeling.
- *Early career*: “ik wil kiezen/combinen, maar het systeem en schaarste laten het niet toe.”

Wat lijkt het meest bepalend voor succes van meerdere paden?

Overall geldt: lokale implementatie door leidinggevenden en heldere consequenties (tijd, taken, beoordeling, promotiekansen) maken het verschil tussen “track als praatplaat” en “track als realiteit”.

1.4 Structurele stimulering van aspecten van Open Science

Welke aspecten van Open Science worden structureel gestimuleerd in jouw afdeling/instituut?

1) Korte samenvatting

Medewerkers lichten de structurele stimulering van Open Science vooral toe als een mix van “wat móet” (extern opgelegd) en “wat kán” (praktisch gefaciliteerd). Over alle carrièrefasen heen wordt Open Access publiceren veruit het vaakst genoemd als “structureel”. Veel toelichtingen zijn feitelijke opsommingen: men noemt OA, datadeling/FAIR/RDM, code/software of stakeholderbetrokkenheid zonder waardering.

Waar wél evaluatie doorklinkt, is het dominante patroon: stimulans staat gelijk aan verplichting (funders, publisher/journal-eisen, nationale deals) en ondersteuning blijft achter. Mid-career benoemt relatief het vaakst externe druk, terwijl senioren relatief vaker kosten/APC en privacy/ethiek/IP noemen als structurele rem. Early-career benadrukt vaker de rol van directe werkomgeving/supervisor (“in mijn team wel, afdeling niet”) en ervaart Open Science geregeld als extra belasting naast outputdruk.

Kansen die terugkomen: betere/centralere financiering van OA, meer praktische ondersteuning (data stewards/bibliotheek) en heldere, discipline-specifieke kaders (vooral rond privacy/kwalitatieve data en kennisveiligheid/IP).

2) Resultaten per categorie

A) Advanced career

Aantal reacties: 359

Top 3–5 positieve bevindingen/kansen:

1. OA als norm door afspraken/deals en soms centrale ondersteuning.
2. RDM/FAIR en repositories: “must” opslaan/archiveren, soms begeleiding.
3. Ondersteuning via bibliotheek/data stewards (waar aanwezig).
4. Code/software delen (GitHub, replication packages) als essentieel naast data.
5. Stakeholder/publiek: in sommige domeinen al ingebed (outreach, citizen science).

Top 3–5 negatieve zorgen:

1. Kosten/APC: OA wordt genoemd als duur, budgetten ontbreken of raken op.
2. Privacy/ethiek/IP/kennisveiligheid: data niet (altijd) deelbaar; spanningen met patenten/valorisatie.
3. “Verplicht/checklist” i.p.v. stimulans: ervaren als compliance zonder echte steun.
4. Werkdruk/bureaucratie: extra administratieve last rond DMP/AVG.
5. Prestige vs Open Science: topjournals/veldtradities botsen met OA-ideaal.

Opvallende patronen:

- Senioren framen Open Science vaker als trade-off-probleem: *openheid* ↔ *kosten*, *openheid* ↔ *privacy/IP*, *openheid* ↔ *tijd/kwaliteit*.
- “Structureel” betekent vaak centraal beleid, maar lokale middelen ontbreken (geen budget, geen tijd).

Illustrerende quote (Advanced career):

"none, no guidelines, no support. i and my team generally share data and software through the journal publisher or on our own github account that is referenced in the publication"

B. Mid career

Aantal reacties: 869

Top 3–5 positieve bevindingen/kansen:

1. OA via landelijke/instillingsdeals (APC-afspraken) wordt het meest concreet als "structureel" gezien.
2. FAIR/RDM & datadeling: vaak aanwezig als norm, zeker bij grant-gedreven onderzoek.
3. Preregistratie/OSF/registered reports: zichtbaar als opkomende praktijk (maar niet overal).
4. Ondersteuning: bibliotheek/data stewards worden genoemd als helpdesk/kennisbron.
5. Stakeholders/impact: geregeld genoemd, vaak gekoppeld aan subsidie-eisen.

Top 3–5 negatieve zorgen:

1. Kosten & schaarste: potjes/quota raken op; OA buiten deals te duur.
2. Externe druk ($\pm 22\%$ noemt funders/journals expliciet): OS voelt als "moetje", niet als lokale stimulans.
3. Data delen stroef door privacy/ethiek (met name kwalitatief/gevoelig onderzoek).
4. Bureaucratie/tijd: procedures/contracten maken delen "onhaalbaar" in de praktijk.
5. Weinig loopbaanwaarde: OS-werk wordt niet consequent beloond in evaluaties/promoties.

Opvallende patronen:

- Mid-career onderscheidt scherp tussen faciliteren (tools/deals bestaan) en stimuleren (geen tijd/waardering/incentives).
- Open Education komt relatief vaker ter sprake dan bij andere groepen, vaak als "onderbelicht".

Illustrerende quote (Mid career):

"Open Access publishing and Data Sharing are structurally stimulated, Open Education should be structurally stimulated more, in particularly, supported more."

C. Early career

Aantal reacties: 473

Top 3–5 positieve bevindingen/kansen:

1. OA publiceren als standaard (zeker waar deals/beleid drempels verlagen).
2. RDM/FAIR en datadeling (met nadruk op "hoe/waar/wanneer" i.p.v. of).
3. Preregistratie & reproducibility als opkomende norm in sommige teams.
4. Ondersteuning (data steward/bibliotheek) wordt relatief vaak als positief benoemd.
5. Code/software delen (GitHub) en open tools als vanzelfsprekend in delen van STEM.

Top 3–5 negatieve zorgen:

1. Kosten: OA is "alleen als er geld is"; hoge fees voelen extra zwaar voor starters.
2. Externe druk: OS vooral omdat funders het eisen, niet omdat de afdeling het draagt.
3. Regelgeving/AVG & bureaucratie: samenwerking/datadeling vertraagt door procedures.

4. Prestige/loopbaanlogica: "leuk OA, maar geen Nature" (spanning tussen idealen en beloningsstructuur).
5. Afhankelijk van supervisor/teamcultuur: in team wel norm, op afdelingsniveau niet zichtbaar.

Opvallende patronen:

- Early-career beschrijft "structureel" vaak als micro-structuur: teamafspraken, supervisorvoorkeuren, projectvoorwaarden.
- Meer nadruk op praktische toegang (tools, begeleiding) en minder op beleidsretoriek.

Illustreerende quote (Early career):

"Open-access publishing and data sharing are structurally encouraged through institutional policies and funding support. There is also growing emphasis on reproducible research, open-source tools, and collaborative platforms."

3) Vergelijkende analyse

Wat wordt "structureel" genoemd?

1. In alle fasen is Open Access de default-associatie met "structurele stimulering".
2. Externe druk (fundus/journals) wordt het vaakst benoemd bij mid-career, daarna advanced career en early career .
3. Kosten/APC neemt toe met carrièrefase: early career → mid → advanced career. Dit wijst erop dat senioren vaker de budgetimpact/strategische trade-offs expliciteren.

Waar zitten de belangrijkste fricties?

1. Privacy/ethiek/IP en bureaucratie/werkdruk worden relatief vaker door senioren genoemd, wat past bij hun rol in eindverantwoordelijkheid, contractvorming en governance.
2. Open Education blijft in alle fasen beperkt, maar komt relatief het meest terug bij mid-career ; daar wordt het vaker als "ondergestimuleerd" geframed.

Hoe wordt stimulering geïnterpreteerd?

1. Advanced career: "geen budget/geen steun", "spanningsveld met IP/AVG", "one-size-fits-all werkt niet".
2. Mid career: "gefaciliteerd maar niet beloond", "compliance zonder resources", "procedures maken het ondoenlijk".
3. Early career: "team bepaalt", "ik wil wel maar...", "kosten en prestige drukken keuzes".

1.5 Kansen en zorgen

Zie je nog andere kansen of zorgen?

1) Korte samenvatting

Over alle carrièrefasen heen valt op dat medewerkers hun toelichting vooral gebruiken om voorwaarden te schetsen waaronder Erkennen & Waarderen (E&W) zou kunnen werken ("mooie principes, maar..."), en om spanningsvelden te benoemen tussen ambitie en dagelijkse realiteit: bezuinigingen/schaarste, werkdruk/bureaucratie, en onduidelijke of subjectieve promotiecriteria.

Advanced career-respondenten formuleren hun toelichting vaak systeem- en cultuurgericht: zij koppelen E&W aan governance, internationale positionering en (on)bedoelde prikkels in teams. Mid career-respondenten zijn het meest expliciet over de kloof tussen beleid en praktijk: "veel woorden, weinig daden", met frustratie over afhankelijkheid van leidinggevenden en variatie tussen afdelingen. Early career-respondenten leggen in hun toelichting relatief vaker de nadruk op contractonzekerheid en perspectief (tijdelijke aanstellingen, doorstroom), en op de vraag "wat telt nu echt?" in beoordeling en promotie.

Kansen worden het vaakst geformuleerd als: erkenning van onderwijs/impact/teamwerk, meer maatwerk in profielen en betere begeleiding/leiding. Zorgen domineren rond: werkdruk, bureaucratische formats, schaarste en (daardoor) het risico dat E&W 'papieren' verandering blijft en beoordelingen subjectiever worden.

2) Resultaten per categorie

A. Advanced career

Aantal reacties: 378

Meest voorkomende kansen (top 3-5)

1. Breder waarderen: onderwijs/impact/leiderschap explicieter meewegen (mits het echt meetelt).
2. Team science / open science als legitieme bijdrage (collectief i.p.v. alleen individueel).
3. Maatwerk in taakverdeling (afstemming op sterke punten; minder 'one size fits all').
4. Professionalisering leiderschap (kwaliteit leidinggeven als randvoorwaarde).
5. Kwaliteit boven kwantiteit (maar alleen met heldere kaders).

Meest voorkomende zorgen (top 3-5)

1. Doorstroom & promotie-onzekerheid: criteria onhelder, beloftes vs formatie/ruimte.
2. Onderzoek blijft "valuta" (publicaties/funding) → E&W ondermijnd door externe prikkels.
3. Bezuinigingen/schaarste → weinig ruimte om profielen echt mogelijk te maken.
4. Werkdruk & bureaucratie (portfolio's, formats, extra processen).
5. Subjectiviteit/bias/vriendjespolitiek bij minder harde indicatoren.

Opvallende patronen

- Advanced career-toelichtingen zijn vaak macro: governance, cultuur, internationale competitie, systeemprikkels.
- "Kansen" worden regelmatig voorwaardelijk geformuleerd ("goed idee, maar... zonder middelen/criteria werkt het niet").

Illustrerende quote:

"Erkennen&Waarderen vertelt een sprookje. ... dat iedereen ongeacht een vacature bevorderd kan worden... die financiële grenzen zijn er wel..."

B. Mid career

Aantal bruikbare reacties: 974

Meest voorkomende kansen (top 3-5)

1. Diversificatie van profielen (onderwijs/impact/leiding) als realistische loopbaanoptie.
2. Teamgerichte taakbalans (collectieve invulling i.p.v. 'schaap met vijf poten').
3. Meer erkenning voor onderwijs (mits vertaald naar echte doorgroei).
4. Gelijke kansen/diversiteit (meer aandacht voor gender/minderheden in waardering).
5. Transparantie als potentieel voordeel—maar men mist de uitwerking.

Meest voorkomende zorgen (top 3-5)

1. Kloof beleid-praktijk: implementatie inconsistent of afwezig ("window dressing").
2. Promotie blijft hangen van klassieke metrics (publicaties/funding) ondanks E&W-retoriek.
3. Subjectieve beoordelingen (gunfactor/leidinggevende, onduidelijke criteria).
4. Bezuinigingen die ruimte voor ontwikkeling en beloning wegnemen.
5. Bureaucratie & administratieve last (narratief/portfolio/extra formats).

Opvallende patronen

- Mid career-toelichtingen zijn het meest proces- en fairness-gericht: "wat telt", "wie beslist", "hoe bewijs je dit", en "waarom verschilt het per afdeling?".
- Veel antwoorden beschrijven een dubbele last: oude outputdruk blijft, terwijl nieuwe domeinen "erbij" komen.

Illustrerende quote:

"Het programma werkt allerlei vormen van oneerlijkheid in de hand ... terwijl het pretendeert neutraal en eerlijk te zijn."

C. Early career

Aantal reacties: 467

Meest voorkomende kansen (top 3-5)

1. Erkenning breder dan onderzoek (onderwijs/impact/teamwerk) → legitimatie van divers talent.
2. Meer loopbaanmaatwerk en vroegtijdige profielkeuzes (mits niet bestraft).
3. Betere begeleiding/leiding (heldere gesprekken, steun, ontwikkeling).
4. Meer transparantie over criteria en verwachtingen.
5. Inclusie (gelijke kansen, ook voor onderwijsrollen/nieuwe profielen).

Meest voorkomende zorgen (top 3-5)

1. Onderzoek/publicaties/funding als dominante route naar doorgroei blijft leidend.
2. Contract- en perspectiefonzekerheid (tijdelijk, doorstroom, wat loont investeren?).
3. Bezuinigingen/schaarste die kansen feitelijk blokkeren.
4. Werkdruk door stapeling van eisen (meerdere domeinen + bewijsvoering).
5. Onheldere criteria/subjectiviteit (wat is "kwaliteit", wie beoordeelt?).

Opvallende patronen

- Early career-toelichtingen zijn relatief vaker persoonlijk en toekomstgericht: "wat is een slimme investering met een tijdelijk contract?"
- "Kansen" worden vaak gekoppeld aan veiligheid/zekerheid: zonder perspectief blijft E&W abstract.

Illustreerende quote:

"Als onderzoeker met een tijdelijk contract (postdoc) is het ... desoriënterend ... je focussen op één profiel komt met het risico dat je dan niet inzetbaar bent..."

3) Vergelijkende analyse

Wat is hetzelfde (sterk gedeeld)

1. Beleid-praktijk kloof is het meest dominante thema in alle fasen.
2. Onderzoekdominantie blijft "de echte beoordelingslogica".
3. Leiderschap/governance is een terugkerende verklaring voor ongelijkheid of inconsistentie.

Wat verschilt echt per carrièrefase

1. Early: toelichtingen zijn het meest risico-gedreven ("wat betekent dit voor mijn volgende stap?") en leggen de nadruk op onzekerheid, criteria en inzetbaarheid.
2. Mid: toelichtingen zijn het meest structureel/organisatorisch: men verbindt E&W aan bezuinigingen, capaciteitsproblemen en de feitelijke macht van commissies/leidinggevenden.
3. Senior: toelichtingen zijn het meest systeem- en cultuur-gericht: discussie over kernmissie, reputatie, internationale standaarden en bestuurlijke druk, plus "zorg voor junioren".

De drie fasen verschillen minder in wát men problematisch vindt dan in waarom en met welk perspectief:

1. Early: "ik moet kunnen kiezen zonder carrièreverlies"
2. Mid: "zonder middelen en echte doorwerking blijft het façade"
3. Advanced: "zonder cultuur/goed bestuur wordt het bureaucratie boven kernmissie"

1.6 Gewenste ontwikkelingen in de komende vijf jaar

Welke ontwikkelingen in het anders erkennen en waarderen van wetenschappers zouden er volgens jou de komende vijf jaar moeten plaatsvinden?

1) Korte samenvatting

Over alle carrièrefasen heen vragen medewerkers vooral om meer voorspelbaarheid en geloofwaardigheid in Erkennen & Waarderen: duidelijke criteria, zichtbare toepassing in promotie/benoeming en minder "papieren" belasting. Tegelijk is het beeld kritisch-constructief: veel antwoorden zijn geformuleerd als verbeterwens ("meer...", "duidelijker..."), maar dat gaat vaak samen met zorgen over uitvoerbaarheid, werkdruk en (perverse) prikkels.

Gedeelde top-thema's (alle fasen):

1. Onderwijs gelijkwaardiger waarderen (incl. doorgroei),
2. Werkdruk/tijd en bureaucratie omlaag,
3. Transparantie/criteria voor beoordeling en promotie,
4. Team science/samenwerking belonen zonder nieuwe afvinklast,
5. Financierings- en outputprikkels (grants/metrics) realistischer maken.

Verschillen:

- Early career legt meer nadruk op baanzekerheid, tijdelijke contracten, postdoc/PhD-perspectief en "publish-or-perish"-druk.
- Mid career is het meest uitgesproken over transparantie, willekeur/vriendjespolitiek en het gat tussen beleid en promotiepraktijk.
- Advanced career kijkt vaker systematisch: kwaliteit/excellentie, governance/leiding, en afstemming met internationale kaders (incl. open science/data/AI) zonder extra regeldruk.

2) Resultaten per categorie

1. Early career

Aantal reacties: 612

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5)

1. Onderwijs expliciet waarderen (kwaliteit, inzet, innovatie) en koppelen aan loopbaanstappen.
2. Werkdruk omlaag door realistische taakpakketten en echte tijd/ruimte voor kernwerk.
3. Transparante criteria en voorspelbare routes (minder "black box").
4. Teamwerk en begeleiding/supervisie zichtbaar belonen.
5. Open science/data/AI als reëel onderdeel van waardering, met duidelijke ondersteuning.

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5)

1. Werkdruk/stress en stapeling van verwachtingen ("alles tegelijk").
2. Onderwaardering onderwijs t.o.v. onderzoek/output in de praktijk.
3. Tijdelijke contracten & onzekerheid (postdoc/PhD-perspectief, "vaste aanstelling").
4. Onvoldoende transparantie in beoordeling/promotie.
5. Team science als slogan zonder echte incentive- en beoordelingssystematiek.

Opvallende patronen

- Early-career antwoorden zijn het meest "toekomst- en bestaanszekerheidsgericht": veel expliciete verwijzingen naar postdoc/PhD, tijdelijkheid en behoefte aan heldere criteria.
- De kernvraag is vaak: "Wat levert dit concreet op in contract, tijd en doorgroei?"

Illustrerende quote:

"Recognition should move beyond publications to value teaching quality, supervision, teamwork, and societal impact. Transparent criteria and tangible rewards ... should be prioritised."

2. Mid career**Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5)**

1. Transparantie & expliciete criteria (bijv. heldere profielen, toetsbaar kader, minder willekeur).
2. Onderwijs serieus laten meetellen in promotie en beloning (niet alleen symbolisch).
3. Werkdruk omlaag door betere verdeling van taken en realistische eisen.
4. Financieringsprikkel herijken: minder afhankelijkheid van grants als "enige valuta".
5. Leiderschap: betere selectie, training en accountability (leidinggevenden als sleutel tot uitvoering).

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5)

1. Werkdruk blijft stijgen door stapeling (nieuwe domeinen erbij, weinig gaat eraf).
2. Onderwijs blijft "tweede orde" in de praktijk (promoties volgen nog vaak output/funding).
3. Onheldere of arbitraire promotiebesluiten (willekeur, afhankelijkheid van leiding/netwerk).
4. Papieren tijger/bureaucratie: portfolio's, formulieren, afvinklogica.
5. Mismatch met externe realiteit (internationale competitie, metrics vs narratief, open science/AI spanning).

Opvallende patronen

- Mid-career is het scherpst op governance van promotie: "regels veranderen tijdens het spel", "black box", "vriendjespolitiek".
- Veel voorstellen zijn "procedural fixes": externe commissieleden, puntensystemen/minimumcriteria, vaste evaluatiemomenten, checks & balances op macht van 1 leidinggevende.

Illustrerende quote:

"Clear path to promotions ... incentives and premial mechanisms for excellence in teaching research and grants."

3. Advanced career

Aantal reacties: 424

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5)

1. Internationale positionering/benchmarking: criteria en reputatie in lijn met (wereldwijde) academische realiteit.
2. Werkdruk omlaag door overhead/bureaucratie te schrappen en support te professionaliseren.
3. Open science/data/AI en kwaliteitsborging integreren zonder nieuwe perverse prikkels.
4. Team science: collectieve doelen, rolverdeling en erkenning van "dragende" bijdragen.
5. Financieringsmodel: minder afhankelijkheid van persoonsbeurzen, meer basis(1e geldstroom) en continuïteit.

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5)

1. Werkdruk en het feit dat er "niets afgaat" wanneer er nieuwe eisen bijkomen.
2. Onderwijs en andere kerntaken raken ondergesneeuwd of krijgen geen echte beloning.

3. Management/leiding: gebrek aan vertrouwen, top-down uitvoering, beperkte accountability.
4. Onduidelijke criteria / moving targets in promotie en beoordeling.
5. Risico op kwaliteitsverlies of "nivellering" als excellentie niet expliciet geborgd wordt.

Opvallende patronen

- Advanced career antwoorden zijn relatief vaak "systeemontwerp": wat is kern (onderzoek/onderwijs), welke governance past, welke prikkels horen daarbij, hoe borgen we kwaliteit?
- Veel nadruk op professionele ondersteuning (admin als dienend), heldere rolverdeling en vertrouwen + toetsing (feedback loops, evaluatie van beleid).

Illustreerende quote (ingekort):

"Bij sollicitatiegesprekken ... schriftelijk punten toekennen per functie-eis ... Functie-eisen onderzoek en onderwijs moeten even zwaar wegen ... 'passend in het team' kan snel tot gebrek aan diversiteit leiden."

3) Vergelijkende analyse

Waar zijn ze het opvallend eens over?

1. "Maak het concreet": criteria, voorbeelden, en vooral doorwerking in promotie/benoeming.
2. Stop met stapelen: werkdruk/overhead moet omlaag; anders wordt E&W ervaren als extra laag administratie.
3. Onderwijs verdient een gelijkwaardige plek (niet alleen erkenning in woorden, maar in tijd, status en loopbaan).
4. Team science wordt breed gesteund, maar men wil voorkomen dat dit een nieuw afvinkdomein wordt.

Waar zit het grootste contrast?

1. Early career: "geef perspectief" → meer baanzekerheid, minder tijdelijke logica, en heldere ontwikkelpaden (sterk zichtbaar via termen rond postdoc/PhD/tijdelijkheid).
2. Mid career: "maak promotie eerlijk" → sterkste focus op transparantie, willekeur, afhankelijkheid van leiding/netwerk, en consistent beleid (geen 'moving targets').
3. Advanced career: "ontwerp het systeem" → nadruk op kwaliteit/excellentie, internationale positionering en governance/leiding; ook meer aandacht voor open science/data/AI en de (onbedoelde) effecten van beleid.

HOOFDSTUK 2

Functiecategorie

Samenvatting van open antwoorden, uitgesplitst naar functiecategorie

2.1 Mate van erkenning en waardering

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

1) Korte managementsamenvatting

Over alle functiegroepen heen is het dominante beeld ambivalent: veel respondenten combineren in één antwoord zowel positieve ervaringen (meestal lokaal: collega's/direct leidinggevende) als duidelijke zorgen (meestal structureel/institutioneel).

Wat werkt: erkenning door directe omgeving, ruimte/autonomie en (incidenteel) aandacht voor bredere bijdragen zoals onderwijs, teamwerk en impact.

Wat schuurt:

- Loopbaan & promotie worden vaak als onduidelijk of beperkt ervaren (functiehuis, tenure/formatieruimte, "vinkjes"), vooral bij UD/UHD/Docent.
- Traditionele output (publicaties/subsidies) blijft in de beleving veelal leidend, ook wanneer beleid anders suggereert.
- Werkdruk en bureaucratie/administratie worden breed genoemd als rem op daadwerkelijk erkennen/waarderen.
- In klinische contexten is er een uitgesproken spanning tussen productiedruk en ruimte voor wetenschap/opleiding.

Belangrijkste contrasten: senioren noemen vaker stagnatie/beleid-vs-praktijk; docenten benoemen structurele status- en doorgroeiknelpunten; promovendi focussen op begeleiding/waarderingscultuur en (on)zichtbaarheid.

2) Resultaten per categorie

A. Hoogleraar

Aantal reacties: 572

Top positieve bevindingen/kansen (meest genoemd):

1. Collegiale waardering/directe leiding
2. Externe erkenning
3. Team science/collectief

Top negatieve zorgen (meest genoemd):

1. Promotie/loopbaan onduidelijk of beperkt

2. Onderwijs ondergewaardeerd
3. Traditionele criteria (publicaties/subsidies) leidend
4. Diversiteit/inclusie & ongelijkheid
5. Werkdruk/geen tijd/ruimte

Opvallend patroon:

Erkenning wordt relatief vaak als "lokaal oké" ervaren, terwijl structurele mechanismen (loopbaan/waardering voor onderwijs) alsnog knellen.

Illustreerende quote:

"Ik zit op een passende plek, wordt over de volle breedte van mijn taken erkend en gewaardeerd; maar misschien heb ik makkelijk praten, ik zit namelijk in een leidinggevende positie."

B. Hoogleraar medisch specialist

Aantal reacties: 53

Top positieve bevindingen/kansen:

1. Collegiale waardering/directe leiding
2. Externe erkenning

Top negatieve zorgen:

1. Klinische productie vs wetenschap
2. Werkdruk/geen tijd/ruimte
3. Promotie/loopbaan onduidelijk of beperkt

Opvallend patroon:

Sterk profiel van productiedruk en onheldere/ontoereikende ruimte voor wetenschap; waardering wordt relatief vaak buiten de eigen lijn/organisatie ervaren.

Illustreerende quote:

"Op de werkvloer gaat het goed, in de organisatie en lijn is er zeker sprake van gesprekken over E&W maar nauwelijks echte actie en de onderliggende cultuur is nog archaisch(-er)"

C. Universitair hoofddocent (UHD)

Aantal reacties: 707

Top positieve bevindingen/kansen:

1. Collegiale waardering/directe leiding
2. Externe erkenning

Top negatieve zorgen:

1. Promotie/loopbaan onduidelijk of beperkt
2. Onderwijs ondergewaardeerd
3. Traditionele criteria (publicaties/subsidies) leidend
4. Werkdruk/geen tijd/ruimte
5. Diversiteit/inclusie & ongelijkheid

Opvallend patroon:

UHD's zitten vaak precies in het spanningsveld tussen "breder waarderen" en "toch klassieke selectie"; promotieroutes worden relatief vaak als traag/vaag ervaren.

Illustreerende quote:

"Ik ben sinds een jaar weer terug in Nederland en zie dat er vanuit de organisatie wel veranderingen in gang gezet zijn, maar de waardering die ik voel is daar niet van afhankelijk."

D. Universitair docent (UD)

Aantal reacties: 1.138

Top positieve bevindingen/kansen:

1. Collegiale waardering/directe leiding
2. Externe erkenning

Top negatieve zorgen:

1. Promotie/loopbaan onduidelijk of beperkt
2. Onderwijs ondergewaardeerd
3. Traditionele criteria (publicaties/subsidies) leidend
4. Werkdruk/geen tijd/ruimte
5. Diversiteit/inclusie & ongelijkheid

Opvallend patroon:

UD-antwoorden clusteren rond doorgroei (criteria, transparantie, tenure/formatieruimte) en het gevoel dat onderwijs/impact wel genoemd maar minder "carrière-werkend" is.

Illustreerende quote:

"geen beleid. tenure track blijft bestaan voor de mensen die erin zaten. Mensen die niet in tenure track zitten zitten vast in hun schaal, onafhankelijk van hun prestaties of taken."

E. Onderzoeker (incl. postdoc)

Aantal reacties: 341

Top positieve bevindingen/kansen:

1. Collegiale waardering/directe leiding
2. Externe erkenning

Top negatieve zorgen:

1. Promotie/loopbaan onduidelijk of beperkt
2. Traditionele criteria (publicaties/subsidies) leidend
3. Klinische productie vs wetenschap
4. Werkdruk/geen tijd/ruimte
5. Onderwijs ondergewaardeerd

Opvallend patroon:

Waardering is vaak persoons-/teamafhankelijk, terwijl structurele beloning/perspectief (positie/route) als fragiel wordt gezien—zeker bij jonge onderzoekers.

Illustrerende quote:

“Er wordt inderdaad waardering uitgesproken over activiteiten zoals onderwijs, valorisatie en leiderschap, maar hier worden jonge onderzoekers (Phds, Postdocs) nog niet voor beloond.”

F. Docent (incl. wetenschappelijk docent)

Aantal reacties: 368

Top positieve bevindingen/kansen:

1. Collegiale waardering/directe leiding

Top negatieve zorgen:

1. Onderwijs ondergewaardeerd
2. Promotie/loopbaan onduidelijk of beperkt
3. Klinische productie vs wetenschap
4. Werkdruk/geen tijd/ruimte
5. Bureaucratie/administratie

Opvallend patroon:

Docenten benoemen opvallend vaak een structurele status-/waarderingsskloof rond onderwijs, met beperkte loopbaanroutes en erkenning die vooral informeel blijft.

Illustrerende quote:

“Er is een zeer prettige sfeer met collega's en leidinggevendenden, waarbij er waardering is richting elkaar en op een constructieve manier gebruik gemaakt wordt van elkaars expertise.”

G. Promovendus

Aantal reacties: 426

Top positieve bevindingen/kansen:

1. Collegiale waardering/directe leiding
2. Team science/collectief

Top negatieve zorgen:

1. Traditionele criteria (publicaties/subsidies) leidend
2. Promotie/loopbaan onduidelijk of beperkt
3. Onderwijs ondergewaardeerd
4. Werkdruk/geen tijd/ruimte
5. Klinische productie vs wetenschap

Opvallend patroon:

De ervaren erkenning hangt sterk samen met begeleidingscultuur en dagelijkse interactie; structurele waardering/zichtbaarheid voelt kwetsbaar.

Illustrerende quote:

“Er worden bij ons in de groep weinig complimenten gegeven vanuit leidinggevendenden. Ook is er weinig waardering/beloning voor mensen die zich vol inzetten en extra taken op zich nemen.”

3) Vergelijkende analyse

1. Bron van waardering verschuift nauwelijks per functie: vrijwel overal is waardering vooral nabij (collega's/directe leiding), terwijl institutionele erkenning/beloning minder tastbaar wordt ervaren.
2. Loopbaanvraagstuk is het grootst bij UD/UHD/Docent: daar is "promotie/loopbaan onduidelijk of beperkt" structureel het meest voorkomende zorgthema.
3. Onderwijs als 'ondergeschoven kindje' is het meest uitgesproken bij Docent en sterk aanwezig bij UD/UHD: onderwijs wordt veel genoemd, maar erkenning vertaalt minder naar formele kansen.
4. Klinische context (medisch specialist) heeft een eigen zwaartepunt: "klinische productie vs wetenschap" domineert daar duidelijk, wat wijst op een ander type spanningsveld dan in niet-klinische groepen.
5. Werkdruk/bureaucratie komt overal terug als "systeemrem" die het lastig maakt om E&W in gedrag/ruimte te laten landen.

2.2 Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen

Welke gedragsveranderingen zie je optreden in je directe werkomgeving, die volgens jou gerelateerd zijn aan de implementatie van het programma Erkennen & Waarderen?

1) Korte samenvatting

Over alle functiegroepen heen zien medewerkers vooral een verschuiving in taal en kaders (meer spreken over onderwijs, impact, teamwerk, diversiteit en bredere profielen), maar veel minder een zichtbare, consistente gedragsverandering in de dagelijkse praktijk.

Wat wél als positief wordt genoemd: meer ruimte voor alternatieve loopbaanpaden, meer aandacht voor onderwijsprestaties, en meer nadruk op kwaliteit boven kwantiteit.

Wat dominant als zorg terugkomt: bureaucrativering/extra formulieren, onduidelijke of subjectieve criteria (met risico op willekeur/vriendjespolitiek) en toegenomen werkdruk, vaak versterkt door financiële druk.

Tussen categorieën valt op dat senioren (hoogleraren, UHD) relatief vaker systeemkritiek geven (processen, commissies, criteria), terwijl juniorere groepen (UD, onderzoekers/postdocs, promovendi) vaker spreken over onzekerheid (wat telt nog?), strategisch "box-ticking" en beperkte doorgroeirimte.

2) Resultaten per categorie

A. Hoogleraar

Aantal reacties: 553

Top positieve bevindingen/kansen (meest terugkerend):

1. Kwaliteit > kwantiteit (minder "tellen", meer narratief/inhoud)
2. Meer waardering voor onderwijs/academisch burgerschap
3. Verbreding profielen & loopbaanpaden (impact/onderwijs/leiderschap)
4. Meer aandacht voor diversiteit & commissie-samenstelling
5. Stimulans voor team science/samenwerking

Top negatieve zorgen:

1. Bureaucratie/administratieve last ("meer systemen/formulieren")
2. Onduidelijke criteria → subjectiviteit/willekeur
3. Werkdruk + (financiële) constraints ondermijnen uitvoering
4. Risico op strategisch gedrag/"storytelling" i.p.v. inhoud
5. Zorg om kwaliteitsverlies/mediocriteit (minder focus op excellentie)

Opvallende patronen:

Veel antwoorden beschrijven E&W als papieren werkelijkheid: discours verandert sneller dan de besluitvorming rond promoties/waardering. Tegelijk klinkt spanning tussen intern breder waarderen en internationale competitie (publicaties/beurzen blijven "portable").

Illustreerende quote:

"Alles is alleen maar stroperiger geworden, met nog meer systemen en formulieren."

B. Hoogleraar medisch specialist**Aantal reacties:** 50**Top positieve bevindingen/kansen:**

1. Meer aandacht voor leiderschapsontwikkeling
2. Meer erkenning voor onderwijs/opleiding als benoemingsroute
3. (Iets) meer openheid over criteria en team-effort

Top negatieve zorgen:

1. "Voor de Bühne": beleid ≠ gedrag; implementatie blijft achter
2. Productie/outputlogica overheerst (minder tijd voor wetenschap)
3. Zachte kwaliteiten onvoldoende geoperationaliseerd → willekeur
4. Extra vinkjes/protocollen/overhead

Opvallende patronen:

Klinische context benadrukt productiedruk en tijdschaarste: E&W wordt pas geloofwaardig als het ruimte/voorwaarden creëert.

Illustreerende quote:

"Er is meer aandacht voor, maar echte implementatiestappen ontbreken ... een holle frase."

C. Universitair hoofddocent (UHD)**Aantal reacties:** 608**Top positieve bevindingen/kansen:**

1. Onderwijsprofielen/teaching track worden serieuzer bespreekbaar
2. Meer taal & formats voor bredere waardering (jaargesprenken)
3. Team science/impact vaker genoemd in evaluaties
4. Meer aandacht voor leiderschap(ontwikkeling)

Top negatieve zorgen:

1. Criteria vaag → afhankelijkheid van leidinggevende/commissie
2. Oude normen (publicaties/grants) blijven in promoties dominant
3. "Schaap met vijf poten" in praktijk: alles erbij, weinig eraf
4. Meer administratie/portfolio's → hogere werkdruk
5. Risico op box-ticking/strategisch gedrag en verborgen selectie

Opvallende patronen:

UHD's zitten vaak in de "middenlaag" die de vertaling moet maken: meer proceswerk en meer beoordelingsdruk, terwijl middelen/formatie het tempo dicteren.

Illustreerende quote:

"Er wordt veel gepraat ... maar bij promotie wordt vaak vastgehouden aan de oude regels (bv. publicaties)."

D. Universitair docent (UD)**Aantal reacties:** 908**Top positieve bevindingen/kansen:**

1. Meer ruimte om onderwijs/impact expliciet mee te nemen
2. Loopbaanpaden en profielen worden vaker besproken
3. Teamwerk/impact/onderwijs komen vaker terug in gesprekken

Top negatieve zorgen:

1. Onzekerheid: "wat telt echt?" → stress en CV-gedreven keuzes
2. Extra eisen (impact/leiding) bovenop bestaand pakket
3. Ervaren willekeur/subjectiviteit in beoordeling en promotie
4. Werkdruk stijgt door administratie en nieuwe verwachtingen

Opvallende patronen:

UD's beschrijven vooral psychologische effecten: onzekerheid + strategisch profileren, omdat de "nieuwe" criteria nog niet stabiel/voorspelbaar voelen.

Illustreerende quote:

"De fictie van narratieve CV's ... maakt de beoordeling minder transparant en soms willekeuriger."

E. Onderzoeker incl. postdoc**Aantal reacties:** 272**Top positieve bevindingen/kansen:**

1. Iets meer gesprek over brede bijdrage (team/onderwijs/impact)
2. Enkele signalen van kwaliteit > kwantiteit en open science
3. Meer aandacht voor begeleiding/ontwikkeling (lokaal)

Top negatieve zorgen:

1. Weinig structurele verandering merkbaar op werkvloer
2. Traditionele output & funding blijven doorslaggevend
3. Onzekerheid door tijdelijk werk/formatie & doorgroeiruimte
4. Werkdruk + "extra" taken zonder compensatie

Opvallende patronen:

Postdocs/onderzoekers ervaren E&W vaak als ver weg van hun dagelijkse realiteit: zolang contractzekerheid en tijd voor onderzoek niet verbeteren, blijft "erkenning" vooral retoriek.

Illustreerende quote:

"Ik ervaar deze gedragsverandering vooral lokaal en niet als onderdeel van een bredere, structurele verandering."

F. Docent (incl. wetenschappelijk docent)**Aantal reacties:** 261**Top positieve bevindingen/kansen:**

1. Meer zichtbaarheid/waardering voor onderwijs(inzet)

2. (Soms) meer ontwikkelgesprekken en ruimte voor scholing
3. In enkele contexten: beter takenpakket/uren-toedeling

Top negatieve zorgen:

1. Beperkte doorgroeipaden / "glazen plafond" blijft voelbaar
2. Onderwijs wordt wel benoemd, maar niet structureel beloond
3. Werkdruk + taken stapelen (coördinatie/management)
4. Criteria blijven onduidelijk of onderzoek blijft zwaarder wegen

Opvallende patronen:

Docenten reageren sterk op (on)gelijkheid in waardering: wanneer onderwijs essentieel is maar carrièrelógica onderzoek blijft belonen, ontstaat extra taakstapeling en frustratie.

Illustreerende quote:

"Docenten trekken veel taken naar zich toe om te tonen dat zij kunnen doorgroeien; dat helpt de werkdruk niet."

G. Promovendus

Aantal reacties: 322

Top positieve bevindingen/kansen:

1. Meer aandacht voor welzijn/ontwikkeling (indirect)
2. Meer taal over kwaliteit boven kwantiteit (publicatiedruk)
3. Meer aandacht voor open science/skills in sommige contexten

Top negatieve zorgen:

1. Beperkte zichtbare impact op dagelijkse praktijk
2. Administratieve lasten / procesdruk nemen toe
3. Onzekerheid over verwachtingen en toekomstperspectief
4. Oude outputlogica blijft in de achtergrond sturen

Opvallende patronen:

Promovendi koppelen E&W minder direct aan formele beloning, en meer aan *begeleiding, cultuur en werkdruk*—maar ervaren vaak dat het "niet landt" in concrete keuzes.

Illustreerende quote:

"Er wordt meer over gepraat. Ik heb niet de indruk dat het echt veel impact heeft op praktische zaken."

3) Vergelijkende analyse

Breed gedeeld: de meest consistente "gedragsverandering" is taal/format (jaargesprekken, narratieven, profielen) méér dan besluitvorming (promoties, taakverdeling).

Senior (Hoogleraar/UHD) vs. mid/junior (UD/postdoc/promovendus):

- Senioren signaleren vooral systeemfricties: bureaucratie, commissiepraktijk, kwaliteitskaders, internationale positionering.
- Junioren ervaren vooral onzekerheid en strategisch gedrag (box-ticking, profileren) door onduidelijke en veranderende criteria.
- Docent/onderwijslijn: meer waardering wordt genoemd, maar tegelijk blijft structurele beloning/doorgroei een pijnpunt.
- Medisch specialistische context: leiderschap en organisatievernieuwing komen terug, maar staan vaak onder druk van productie-/tijdlogica.

2.3 Loonbaanpaden

Wil je je onderstaande antwoorden toelichten?

- In hoeverre is het volgende op jou van toepassing?: In mijn instelling worden er verschillende loopbaanpaden aangeboden.
- Heb jij voor een specifiek loopbaanpad gekozen?

1) Korte samenvatting

Over alle functiegroepen heen is het beeld gemengd maar vaak kritisch: medewerkers erkennen dat er *formeel* meerdere loopbaanpaden bestaan, maar beschrijven regelmatig dat die paden in de praktijk beperkt, onduidelijk of ongelijk gewaardeerd zijn. Het traditionele onderzoeksprofiel wordt veel genoemd als "default" en als meest bepalend voor promotie, terwijl onderwijs-, impact- en (soms) managementpaden geregeld als minder kansrijk of als "extra bovenop" worden ervaren.

Verschillen tussen groepen:

- Hoogleraren en hoogleraar-medisch specialisten zijn relatief vaker neutraal: veel respondenten geven aan dat de paden pas laat kwamen of voor hen minder relevant zijn; zij benadrukken vaak een breed/allround profiel (onderzoek–onderwijs–bestuur).
- UD/UHD beschrijven het meest expliciet spanningen rondom keuzevrijheid, hokjesdenken, onrealistische criteria en het verschil tussen beleid en uitvoering.
- Docenten ervaren loopbaanpaden relatief vaak als "road to nowhere": beperkte doorgroei, lastige switch naar onderzoek, en gevoel van lagere waardering.
- Onderzoekers/postdocs en promovendi koppelen loopbaanpaden sterk aan schaarste (posities, funding) en onzekerheid; voor promovendi is het vaak nog "te vroeg" of "niet besproken".

2) Resultaten per categorie

A. Hoogleraar

Aantal reacties: 358

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (3–5)

1. Ruimte om breed te blijven (onderzoek–onderwijs–bestuur/impact) i.p.v. smalle specialisatie.
2. Erkenning dat impact/leiderschap meer mee kan tellen (in elk geval in taal/visie).
3. Mogelijkheid om (formeel) een accent te leggen zonder volledig te hoeven stoppen met andere taken.

Meest voorkomende negatieve zorgen (3–5)

1. "Op papier wel, in praktijk niet": paden bestaan, maar worden weinig toegepast of maken nauwelijks verschil.
2. Onderzoek blijft dominant in beoordeling/promotie; alternatieven voelen secundair.
3. Risico op hokjesdenken of alsnog op "alles" beoordeeld worden, ook als je "kiest".

Opvallend patroon:

Veel hoogleraren plaatsen het vraagstuk in loopbaanfase: paden kwamen laat of zijn minder relevant; men beschrijft het werk als per definitie allround.

Illustrenderende quote:

“Als hoogleraar doe je eigenlijk alles.”

B. Hoogleraar medisch specialist

Aantal reacties: 38

Positieve bevindingen/kansen

1. Sterke nadruk op combinatie kliniek–onderzoek–onderwijs als kern van het profiel.
2. Wanneer het lukt: ruimte voor leidinggevende/managementrollen naast klinische taken.

Negatieve zorgen

1. Paden vaak pas laat relevant; weinig effect op eigen situatie.
2. Ervaren noodzaak tot eigen initiatief: “je moet het zelf doen”, beperkte structurele ondersteuning.

Opvallende patronen:

Het “loopbaanpad” wordt vaak verteld als opportunistisch/organisch (kansen pakken), minder als een formele keuze.

Illustrenderende quote:

“Wilde graag klinisch werk combineren met wetenschap... Je moet uiteindelijk alles zelf doen.”

C. Universitair hoofddocent (UHD)

Aantal reacties: 322

Positieve bevindingen/kansen

1. Er is (formeel) meer taal/ruimte voor onderwijs-, impact- of leiderschapsaccenten.
2. Behoeftte én waardering voor combinatieprofielen (onderzoek + onderwijs) blijft sterk.

Negatieve zorgen

1. Onderzoek blijft de harde munt voor doorgroei; andere paden voelen minder gelijkwaardig.
2. Keuzevrijheid voelt soms administratief (invullen in portal) zonder werk-/tijdconsequenties.
3. Ervaren spanning: organisatie wil diversiteit, maar teams hebben onderwijs/management nodig → keuze wordt (impliciet) gestuurd.

Opvallende patronen:

UHD's articuleren sterk de synergie tussen onderwijs en onderzoek en verzetten zich vaker tegen een strikte scheiding (“of-of”).

Illustrenderende quote:

“Hoe hard men ook probeert te veranderen, onderzoek blijft centraal staan ipv onderwijs en leiderschap.”

D. Universitair docent (UD)

Aantal reacties: 432

Positieve bevindingen/kansen

1. Meer expliciete mogelijkheid om een onderwijs- of impactaccent bespreekbaar te maken (in jaargesprekken/ontwikkelcyclus).
2. Enkele UD's melden maatwerk (bijv. verschuiving in taakverdeling), mits leidinggevende het ondersteunt.

Negatieve zorgen

1. Sterk "op papier vs praktijk": formele paden veranderen vaak niets aan onderwijsbelasting of beoordeling.
2. Onderwijs als risicovolle keuze: minder waardering/doorgroei; overstappen terug naar onderzoek is lastig.
3. Werkdruk/alles-moeten-doen: bewijs leveren op meerdere domeinen voelt als stapeling.
4. Criteria worden als vaag of onrealistisch hoog ervaren.

Opvallende patronen:

UD's beschrijven het systeem vaak als binair (onderzoek vs onderwijs) terwijl hun contracten/realiteit juist gemengd zijn (50/50, 60/40).

Illustrenderende quote:

"Ze worden wel aangeboden op papier, maar de operationalisering ervan is tot op heden een farce."

E. Onderzoeker (incl. postdoc)

Aantal reacties: 122

Positieve bevindingen/kansen

1. Er is oriëntatie op meerdere richtingen (academia, onderwijs, industrie, project/management).
2. Waar mogelijk: combinatie van onderzoek met coördinatie/impact taken.

Negatieve zorgen

1. Schaarste & funding-afhankelijkheid domineert: "één realistisch pad" of onzeker perspectief na project.
2. Paden sluiten soms niet aan op feitelijk werk (bijv. team science/infrastructuur/FAIR), waardoor mismatch ontstaat.
3. Keuzevrijheid wordt beperkt door contractvorm en door wat "beschikbaar" is.

Opvallende patronen:

In deze groep is "kiezen" vaak vooruitgeschoven ("nog niet in die fase") of extern bepaald (subsidies, posities).

Illustrenderende quote:

"De loopbanen die worden aangeboden sluiten totaal niet aan bij wat ik wil... te weinig posities..."

F. Docent (incl. wetenschappelijk docent)**Aantal reacties:** 118**Positieve bevindingen/kansen**

1. Duidelijker identiteit/ontwikkeling binnen onderwijsprofilering (soms met steun van managers).
2. Enkele noemen perspectief via Principal Educator/education track of via promotietraject.

Negatieve zorgen

1. Docentenpad wordt vaak ervaren als doodlopend (beperkte doorgroei/waardering).
2. Switch naar onderzoek (of hybride 80/20) wordt als moeilijk/financieel onaantrekkelijk gezien.
3. Gevoel van afhankelijkheid van seniors/"arbitraire" kansen.

Opvallende patronen

Docenten koppelen "loopbaanpad" minder aan keuze, meer aan ingeschaald worden en de (on)mogelijkheid om uit de D-lijn te bewegen.

Illustrenderende quote:

"Als docent is er geen carrière perspectief."

G. Promovendus**Aantal reacties:** 170**Positieve bevindingen/kansen**

1. Promotietraject wordt gezien als fase om opties te verkennen (academia vs buiten).
2. Kleine groep benoemt combinaties (bijv. 0,8 onderzoek + 0,2 onderwijs) als nuttige oriëntatie.

Negatieve zorgen

1. Onzekerheid over perspectief in academia (banenmarkt, funding, politiek).
2. Loopbaanpaden worden voor PhD's vaak niet besproken of nog niet toegepast.

Opvallende patronen:

"Niet van toepassing / te vroeg" komt vaak terug, maar tegelijk is er duidelijke spanning: men wil richting, maar ervaart weinig structuur of gesprekken.

Illustrenderende quote:

"Academia (or funding) is unpredictable... I don't know what will happen..."

3) Vergelijkende analyse

1. Negativiteit neemt toe naarmate zekerheid af: promovendi en onderzoekers/postdocs scoren het hoogst negatief (onzekerheid, schaarste), gevolgd door docenten en UD's (doorgroei/waardering).
2. Senioren normaliseren breedte: hoogleraren (en vaak UHD's) beschrijven "alles doen" als inherent; daardoor is "één pad kiezen" minder passend en soms ongewenst.
3. Onderwijs als structurele pijnpuntlijn: in meerdere groepen wordt onderwijs genoemd als essentieel, maar relatief vaak als minder belonend voor promotie—dit is het scherpst bij docenten en UD's.
4. Beleid–praktijk-kloof: UD/UHD benoemen het meest expliciet dat keuze vaak administratief is, zonder herverdeling van tijd/criteria; hoogleraren noemen dit ook, maar vaker als observatie voor "jongere collega's".

2.4 Structurele stimulering van aspecten van Open Science

Welke aspecten van Open Science worden structureel gestimuleerd in jouw afdeling/instituut?

1) Korte samenvatting

Over alle functiegroepen heen wordt Open Access veruit het vaakst genoemd als het aspect dat "structureel" wordt gestimuleerd—maar medewerkers lichten dit meestal toe als norm/voorwaarde (via publisher-deals, repository-verplichtingen of subsidie-eisen) en minder als actief gefaciliteerde ondersteuning.

Een opvallend patroon in de toelichtingen: stimulering wordt vaak toegeschreven aan externe druk (NWO/EU/ZonMw/uitgevers) in plaats van interne sturing of beloning. Tegelijk noemen meerdere groepen dat Open Science nauwelijks meetelt in loopbaanwaardering, waardoor "doen" vooral op intrinsieke motivatie of compliance rust.

Verschillen:

- Docenten (onderwijsrollen) ervaren relatief vaak dat Open Science niet passend of onduidelijk is voor hun functie, en spreken vaker over (open) leermateriaal.
- UHD/UD beschrijven het meest expliciet de spanning tussen verwachtingen en gebrek aan tijd/ondersteuning.
- Promovendi benoemen relatief vaak DMP/RDM-training als structurele stimulans, maar ervaren afhankelijkheid van supervisor en praktische barrières.

2) Resultaten per categorie

A. Hoogleraar

Aantal reacties: 330

Meest genoemde gestimuleerde aspecten:

- Open access (dominant)
- Externe druk (funders/uitgevers) als motor
- Data delen/FAIR (maar vaak "binnen grenzen")
- Stakeholders/publiek (discipline-afhankelijk)

Top 3–5 positieve bevindingen/kansen

- OA is genormaliseerd via deals/repositorybeleid ("automatisch", "beleid").
- FAIR/data stewardship is aanwezig (tools/rollen), maar wisselend ervaren.
- Outreach / stakeholder-betrokkenheid is in sommige vakgebieden al ingebed.
- Code delen wordt in enkele velden expliciet belangrijk gevonden naast data.

Top 3–5 negatieve zorgen

- Kosten (APC) & geen centraal budget → keuzes ten koste van onderzoek/activiteiten.
- "Stimuleren" voelt als verplichting/compliance i.p.v. steun; bureaucratie neemt toe.
- AVG/privacy domineert datadelen; kwalitatieve/gevoelige data wordt vaak als ondeelbaar gezien.
- Gebrek aan erkenning/waardering in beoordeling/loopbaan.
- Kritiek op uitgevers/"hype" en spanningen met IP/kennisveiligheid.

Opvallend patroon:

Veel hoogleraren framen OS als externe eis + interne onderfinanciering, met discipline-specifieke uitzonderingen (privacy, complexiteit data).

Illustratieve quote:

"In principe wordt open science gestimuleerd, maar in de praktijk is dat vaak ingewikkelder... moeilijk om ... te combineren met open access (als daar geen geld voor is). Het betrekken van het brede publiek kost extra tijd, en die is er steeds minder."

B. Hoogleraar medisch specialist

Aantal reacties: 30

Top positieve bevindingen/kansen:

1. OA publiceren wordt genoemd als standaard/verwachting (soms via deals).
2. Participatie (ouders/patiënten) bij onderzoek komt terug, maar niet overal mogelijk.

Top negatieve zorgen:

1. Extreem hoge OA-kosten (zeker bij high-impact) zonder adequate compensatie.
2. AVG/re-identificatie-risico maakt datadelen onaantrekkelijk/onhaalbaar.
3. "Op papier wel, in tijd/middelen niet": stimulans zonder ruimte.

Opvallend patroon:

Sterk kosten- en privacyframe; OS wordt vaker als businessmodel voor uitgevers benoemd.

Illustratieve quote:

"er wordt wel gestimuleerd om open access te publiceren maar de kosten hiervan worden niet gecompenseerd ... (... 7000,- euro)"

C. Universitair hoofddocent (UHD)

Aantal reacties: 345

Top positieve bevindingen/kansen:

1. OA is het meest "structureel" (deals, library-processen).
2. Data/FAIR en repositories worden genoemd, vaak als norm vanuit projecten.
3. Code/software delen (GitHub/replication packages) komt vaker terug dan bij senioren.
4. Open education wordt genoemd, maar vaker als "keuze/gedoe" dan als structurele stimulans.

Top negatieve zorgen:

1. Kosten en "only OA gets real support"; andere OS-aspecten blijven individueel.
2. Privacy/ethiek bij kwalitatieve/ethnografische data: "kan niet open".
3. Geen loopbaanincentives: OS niet of nauwelijks onderdeel van beoordeling.
4. Administratieve last / tijd: OS bovenop bestaande taken.

Opvallend patroon:

UHD's expliciteren vaak de mismatch tussen beleid en beloningssysteem ("prestige journals" vs open).

Illustratieve quote:

"Open Access publications and open education materials; open data sharing is mostly not encouraged because of the sensitive nature of ethnographic data."

D. Universitair docent (UD)

Aantal reacties: 525

Top positieve bevindingen/kansen:

1. OA via deals/fondsen wordt breed genoemd als 'werkbaar' mechanisme.
2. Data/FAIR en code delen (in sommige disciplines "standaard").
3. Stakeholders/impact wordt geregeld genoemd (soms subsidie-gedreven).

Top negatieve zorgen:

1. Verwachtingen zonder tijd ("extra taak") en potjes die opraken.
2. Kosten (APC) en ongelijkheid tussen gefinancierd vs niet-gefinancierd werk.
3. AVG/privacy remt datadelen; procedures/contracten maken het stroperig.
4. Disciplinefit (kwalitatief/boeken) → OS-eisen voelen soms misplaatst.

Opvallend patroon:

UD's benoemen het meest expliciet "stimuleren = verplichten" (en tegelijk: "weinig consequenties/waardering").

Illustratieve quote:

"There are policies for open access publishing, open data, open software and open education. Individuals pursue these as desired."

E. Onderzoeker incl. postdoc

Aantal reacties: 165

Top positieve bevindingen/kansen:

1. Team-/labcultuur: open data, reproducibility, scripts/code wordt in teams genormaliseerd.
2. OA vaak als 'standaard' via deals of grant-eisen.

Top negatieve zorgen:

1. Kosten en opslag (data-opslag/fees) en onduidelijkheid wie betaalt.
2. GDPR/AVG + bureaucratie → vertraagt samenwerking/datadeling.
3. Weinig structurele ondersteuning: veel "zelf uitzoeken".

Opvallend patroon:

Onderzoekers duiden vaak een kloof tussen teampraktijk (wel open) en instituutprocessen (stroperig/duur).

Illustratieve quote:

"Binnen de groep: Open Data, Reproducibility, beschikbaar stellen scripts en analyses... Binnen het instituut: Data repositories, maar moeizaam door kosten data opslag, GDPR etc."

F. Docent

Aantal reacties: 110

Top positieve bevindingen/kansen:

1. Waar genoemd: open leermateriaal / delen van onderwijsmateriaal als praktische insteek.
2. Sommige docenten noemen open samenwerking of publieksbetrokkenheid als passend.

Top negatieve zorgen:

1. Niet van toepassing/onbekend: OS sluit niet aan bij onderwijsrol of wordt niet besproken.
2. Eigenaarschap/bruikleen van materiaal en terughoudendheid met open delen.
3. OA is genoemd, maar minder centraal dan bij onderzoekrollen.

Opvallend patroon:

Docenten framen OS vaker als conceptueel vaag of niet ingebed in hun werkpraktijk; "open education" is hier relatief het meest relevant.

Illustratieve quote:

"(i) making research papers freely available... (ii) sharing code... (iii) Open collaboration (iv) Sometimes public engagement"

G. Promovendus

Aantal reacties: 198

Top positieve bevindingen/kansen:

1. DMP/RDM en trainingen worden relatief vaak genoemd als *structurele* stimulans.
2. OA + FAIR/data delen + code delen (GitHub) komt regelmatig terug.

Top negatieve zorgen:

1. Afhankelijkheid van supervisor/PI: stimulering varieert sterk per groep.
2. Kosten en praktische barrières (tijd, tooling, procedures).
3. Externe druk (grant/journal) wordt vaker als driver gezien dan interne waardering.

Opvallend patroon:

Promovendi beschrijven OS vaak als "ingebouwd in project- en datamanagementprocessen", maar de "echte" ondersteuning wordt niet altijd gevoeld.

Illustratieve quote:

"The data management plan... and the training courses... stimulate open access/open science and ... FAIR."

3) Vergelijkende analyse

- Open Access is de universele noemer: in alle groepen is dit het meest genoemde "structureel gestimuleerde" aspect.
- Stimulering wordt vaak extern verklaard: funders/uitgevers worden consequent genoemd als primaire motor (meer dan afdelingsbeleid).

- Kosten & tijd: senioren (hoogleraren, medisch specialisten) en UD's problematiseren vooral APC's en structureel tijdgebrek; promovendi benoemen vaker training/DMP, maar lopen ook tegen praktische barrières aan.
- Privacy/AVG: vooral bij (medisch) onderzoek en kwalitatieve/gevoelige data is "open data" een spanningsveld; UHD/UD benoemen dit expliciet als disciplineprobleem.
- Open education is niche**:** relatief vaker genoemd bij UHD/UD/Docent, maar zelden als echt "structureel beloond of gefaciliteerd".
- Beloning/loopbaan komt minder vaak expliciet terug dan kosten/OS-processen, maar waar het genoemd wordt is de kern: "geen incentives, dus vrijblijvend of extra werk."

2.5 Kansen en zorgen

Zie je nog andere kansen of zorgen?

1) Korte samenvatting

Over alle functiegroepen heen domineren drie rode draden in de toelichtingen: (1) kloof tussen beleid en praktijk/gebrek aan zichtbare implementatie, (2) werkdruk en administratieve/bureaucratische belasting, en (3) onduidelijkheid en ervaren subjectiviteit rond criteria en bevordering.

De "zorgen" worden vaak contextueel gemaakt: respondenten koppelen E&W expliciet aan bezuinigingen/financieringsschaarste, waardoor ambities als "diverse profielen" of "meer waardering voor onderwijs/impact" volgens velen niet realistisch worden zonder structurele middelen.

Verschillen tussen groepen:

- Hoogleraren leggen relatief vaak de nadruk op (inter)nationale competitie, kwaliteitsmaatstaven, en risico's van vage/narratieve beoordeling (bias, vriendjespolitiek), plus de spanning met funding-criteria.
- Hoogleraren medisch specialisten koppelen zorgen aan de combinatie kliniek-onderzoek, CAO/roosterrealiteit en "extra vinkjes" zonder ruimte.
- UHD/UD benadrukken het sterkst: onduidelijke kaders, afhankelijkheid van leidinggevend en toegenomen administratieve eisen.
- Docenten, onderzoekers/postdocs en promovendi benoemen vooral zwakke loopbaanpaden, onzekerheid en structurele onderwaardering van onderwijs-/niet-default profielen.

2) Resultaten per categorie

A. Hoogleraar

Aantal toelichtingen: 338

Meest voorkomende zorgen:

1. Beoordelingskaders/criteria: vaag, narratief, moeilijk vergelijkbaar → risico op bias/subjectiviteit
2. Financiering & bezuinigingen: schaarste maakt E&W "papieren" ambitie
3. Bureaucratie/portfolio-last: meer papierwerk i.p.v. beter gesprek
4. Onderzoek-onderwijs spanning: vrees voor daling research-excellentie of onrealistische 60/40
5. Internationale positie: mismatch met internationale metrics & competitie

Kansen/positieve signalen: erkenning van onderwijs/impact, team science, meer ruimte voor verschillende profielen (maar vaak "mits echt gefaciliteerd").

Illustratieve quote: "zorgen: nadruk op narrative CV laten kansen op grants afnemen..."

B. Hoogleraar medisch specialist

Aantal toelichtingen: 24

Meest voorkomende zorgen:

1. Extra criteria/vinkjes bovenop klinische realiteit (tijd/roosters/CAO)
2. Kwaliteit moeilijk meetbaar → discussie metrics vs narratief (harde maatstaven "te snel in ban")
3. Bureaucratie & evaluaties nemen toe zonder facilitering
4. Schaarste financiering en productieprikkelers domineren
5. Implementatie: programma wordt lokaal soms nauwelijks herkend/doorleefd

Kansen/positieve signalen: meer aandacht voor onderwijs/maatschappelijke impact *als* het niet ten koste gaat van wetenschap en *als* het aansluit op patiëntenzorgcontext.

Illustratieve quote: "Ips impact factoren etc komen er nu andere vinkjes en criteria..."

C. Universitair hoofddocent (UHD)

Aantal toelichtingen: 378

Meest voorkomende zorgen:

1. Onheldere raamwerken & interpretatieverschillen → onzekerheid en "wantrouwen/monitoring"
2. Leidinggevende-afhankelijkheid: lokale cultuur bepaalt effect (grote variatie)
3. Werkdruk door extra eisen (portfolio's, boards, formats)
4. Promotie blijft research/funding-gedreven ondanks bredere taal
5. Risico op willekeur/bias door vage criteria

Kansen/positieve signalen: diversificatie van profielen, team-/collectieve invulling, explicitering van kwaliteit (mits concreet en fair).

Illustratieve quote: "Nieuwe raamwerken... zeer onduidelijk... geef dan ook het vertrouwen aan afdelingen..."

D. Universitair docent (UD)

Aantal toelichtingen: 577

Meest voorkomende zorgen:

1. Niet/half geïmplementeerd: "gebakken lucht", geen taakruimte/normuren voor nieuwe domeinen
2. Criteria & transparantie: verschuivend, onduidelijk, moeilijk planbaar
3. Bureaucratie: veel registreren/verkoop van jezelf
4. Bevordering blijft sterk gekoppeld aan publicaties/beurzen
5. Leiderschapskwaliteit telt niet consequent mee; mismatch tussen ideaal en HR-proces

Kansen/positieve signalen: kans op erkenning van valorisatie/impact/onderwijs *als* dit in uren, criteria en commissies wordt "hard gemaakt".

Illustratieve quote: "het wordt gewoon niet geïmplementeerd... geen enkel uurtje... laat staan dat valorisatie heeft geholpen..."

E. Onderzoeker incl postdoc

Aantal toelichtingen: 137

Meest voorkomende zorgen:

1. Bevorderingspraktijk onveranderd: nog steeds publicatie-gedreven
2. Oude cultuur in commissies: beoordeling sluit niet aan bij nieuwe waarden
3. Onzekerheid/perspectief: tijdelijke posities, zwakke doorgroei
4. Implementatie vooral "document", weinig werkvloerwerking
5. Financieringsdruk: bepaalt keuzes en waardering impliciet

Kansen/positieve signalen: ruimte voor team science / bredere waardering wordt gewenst, maar vraagt structurele inbedding.

Illustratieve quote: "De bevorderingsprocedures... onveranderd... richten zich... op aantal publicaties..."

F. Docent

Aantal toelichtingen: 157

Meest voorkomende zorgen:

1. Kwetsbare positie (werkgroepdocenten/onderwijsaanstellingen): weinig zekerheid & invloed
2. Loopbaanontwikkeling: onduidelijke/afwezige paden (promotie, overstap)
3. Werkdruk in onderwijs zonder evenredige erkenning
4. E&W-taal sluit niet aan: voelt "voor wetenschappers" i.p.v. breed WP
5. Onderwijswaardering blijft secundair t.o.v. onderzoek/funding in systemen

Kansen/positieve signalen: expliciete onderwijsprofielen en heldere carrièrepaden (met echte middelen) worden als grootste kans genoemd.

Illustratieve quote: "De onzekere en zwakke positie van werkgroepdocenten... verdient meer aandacht..."

G. Promovendus

Aantal toelichtingen: 149

Meest voorkomende zorgen:

1. Rol-ambigüiteit/"van alles een beetje": onderzoek + onderwijs + zijprojecten → piekbelasting
2. Werkdruk & verwachtingen: impliciete norm dat je altijd "ruimte" hebt
3. Beoordeling blijft kwantitatief (publicaties) ondanks bredere retoriek
4. Beperkte zichtbaarheid van E&W voor PhD-context (weinig doorwerking)
5. Begeleiding/leiding: kwaliteit en prioritering bepalen ervaring sterk

Kansen/positieve signalen: betere afbakening van verwachtingen, betere begeleiding, realistische waardering van onderwijs/impact binnen PhD-trajecten.

Illustratieve quote: "Tijdens het lesgeven is er vaak te weinig aandacht voor onderzoek... Soms is de werkdruk echt hoog..."

3) Vergelijkende analyse

- Middenlaag (UHD/UD): grootste nadruk op onduidelijke kaders, afhankelijkheid van leiding en bureaucratie; zien kansen, maar vooral bij concrete en eerlijke implementatie.
- UD vs UHD: UD ervaart sterker gebrek aan echte implementatie en transparantie, UHD meer wantrouwen en interpretatieverschillen.
- Globale lijn: hoe lager in hiërarchie, hoe meer zorgen over carrièrezekerheid en praktische uitvoering i.p.v. strategische kaders.
- Senior (hoogleraar) vs junior (PhD/postdoc): senioren focussen op systeemrisico's (bias, internationale competitie, metrics), terwijl junioren vooral carrièrezekerheid en perspectief benadrukken.
- Senior vs middenlaag (UHD/UD): senioren kijken strategisch (kwaliteit, positionering), middenlaag ervaart vooral operationele problemen: onduidelijke kaders, afhankelijkheid van leiding en werkdruk.
- Algemene tegenstelling: hoe hoger de functie, hoe meer focus op kwaliteit, reputatie en systeemrisico's; hoe lager, hoe meer focus op zekerheid, werkdruk en praktische uitvoerbaarheid.

2.6 Gewenste ontwikkelingen in de komende vijf jaar

Welke ontwikkelingen in het anders erkennen en waarderen van wetenschappers zouden er volgens jou de komende vijf jaar moeten plaatsvinden?

1) Korte samenvatting

Over alle functiegroepen heen domineert een kritisch-gemengd beeld: de *richting* (breder waarderen dan alleen publicaties/subsidies) wordt vaak gesteund, maar medewerkers ervaren een grote kloof tussen beleid en praktijk. Veelgenoemde "make-or-break"-punten voor de komende vijf jaar zijn: (1) transparante, voorspelbare beoordelings- en promotiecriteria, (2) echte ruimte voor verschillende profielen/loopbaanpaden, (3) structurele reductie van werkdruk en bureaucratie, en (4) geloofwaardige waardering van onderwijs en team science naast onderzoek.

Belangrijkste bevindingen:

- Transparantie & eerlijkheid (minder willekeur/vriendjespolitiek) is een terugkerend fundament onder vrijwel alle groepen.
- Diversificatie van loopbanen is breed gewenst, maar men vraagt om *daadwerkelijke* doorvertaling naar HR-processen, formatie en beloning.
- Onderwijswaardering is vooral bij UD/Docent een urgent thema; bij hoogleraren komt het vaker terug als onderdeel van "kerntaken in balans".
- Werkdruk/bureaucratie wordt gezien als de grootste rem op cultuurverandering: "er komt steeds iets bij, niets gaat eraf".
- Junioren (promovendi/onderzoekers) leggen extra nadruk op zekerheid, begeleiding/leidinggevenden en perspectief; senioren op systeem- en financieringsprikkel en internationale positionering.

2) Resultaten per categorie

A. Hoogleraar

Aantal reacties: 402

Top kansen (3-5):

1. Echte diversificatie van profielen/loopbaanpaden (incl. doorlopende doorgroei, niet alleen "onderaan").
2. Team science en collectieve doelen werkelijk belonen (niet alleen individueel "ster-systeem").
3. Onderwijs en "academic citizenship" serieuzer meewegen naast onderzoek.
4. Financieringsprikkel herzien (minder subsidie-fetisj, meer basis/1e geldstroom) zodat waarderen kan landen.

Top zorgen (3-5):

1. Beleid ≠ praktijk: veel praten, weinig implementatie; credibility gap.
2. Onduidelijke/verschuivende criteria ("moving targets") en gebrek aan vertrouwen.
3. Bureaucratie/portfolio-last en nieuwe administratieve taken i.p.v. ontlasten.
4. Kwaliteit vs kwantiteit: angst voor nivellering óf juist voor blijvend publish/grant-dominant systeem.

Illustratieve quote:

"Er bestaat vaak wantrouwen op de werkvloer of Erkennen en Waarderen echt serieus wordt genomen, en mensen missen transparante criteria."

B. Hoogleraar medisch specialist

Aantal reacties: 23

Top kansen:

1. Klinische, onderwijs- en onderzoeksprofielen gelijkwaardiger waarderen (output passend bij profiel).
2. Tijd en ondersteuning expliciet alloceren voor onderzoek/valorisatie (niet "erbij").
3. Onafhankelijke beoordeling om bias/"achterkamer" te beperken.

Top zorgen:

1. Programma leeft niet / onbekend op de werkvloer.
2. Productie/patiëntenzorg drukt wetenschap structureel weg.
3. Administratieve druk en afroming/financieringsstress ondermijnen ruimte voor wetenschap.

Illustratieve quote:

"De RvB en hoofden van afdelingen moeten erkennen dat wetenschap en valorisatie beiden echte kerntaken zijn... Nu ligt de focus op patiëntenzorg en productie."

C. Universitair hoofddocent (UHD)

Aantal reacties: 463

Top kansen:

1. Transparante, toetsbare promotiecriteria (liefst consistent tussen faculteiten).
2. Echte alternatieve paden (ook tot hoog niveau) zodat niet iedereen "alles" hoeft te doen.
3. Leiderschap professionaliseren (evaluatie/feedback, minder willekeur).

Top zorgen:

1. Arbitraire besluitvorming (willekeur, vriendjespolitiek, black box).
2. Werkdruk stijgt door extra eisen zonder dat er iets afgaat.
3. Papieren tijger: R&R als rebranding, zonder echte beloning/ruimte.

Illustratieve quote:

"Criteria should be clearly stated... If this is not done, the assessment... is always arbitrary and leads to constant stress."

D. Universitair docent (UD)

Aantal reacties: 732

Top kansen:

1. Helder loopbaanperspectief met realistische criteria (en niet steeds nieuwe "hoepels").
2. Onderwijs, teamwerk en service zichtbaar en *tastbaar* belonen (tijd/middelen/promotie).
3. Minder grant/publicatie-dominantie zodat divers talent kan floreren.

Top zorgen:

1. Implementatiekloof: "op papier goed, in praktijk niet" → cynisme.
1. Werkdruk & bureaucratie: portfolio/impact-narratives bovenop bestaand systeem.
2. Doorstroom afhankelijk van formatie/politiek i.p.v. merites.

Illustratieve quote:

"Recognition and reward now requires people to be a star player in all aspects... [this] adds pressure on personnel."

E. Onderzoeker incl. postdoc

Aantal reacties: 193

Top kansen:

1. Echte onderzoeker-carrièrepaden (niet alleen UD-route), mét doorgroei en status.
2. Meer zekerheid (langere contracten/vaste aanstellingen) en minder "projectcarrousel".
3. Transparante beoordeling die niet alleen publicaties/subsidies beloont.

Top zorgen:

1. Tijdelijke contracten + subsidie-afhankelijkheid → uitstroom talent.
2. Publicatie-output blijft de facto leidend, ondanks nieuwe taal.
3. Weinig realistische alternatieven "in praktijk niet mogelijk".

Illustratieve quote:

"They exist on paper, but in practice they are not usually possible. Publication output still rules."

F. Docent (incl. wetenschappelijk docent)

Aantal reacties: 209

Top kansen:

1. Onderwijs gelijkwaardig belonen (loopbaanpaden, inschaling, erkenning).
2. Doorgroei zonder 'onderzoek-escape': onderwijsrollen met senioriteit/gezag.
3. Stabieler contracten en structurele waardering van onderwijskwaliteit.

Top zorgen:

1. Onderwijs ondergewaardeerd t.o.v. onderzoek (structureel, niet incident).
2. Weinig perspectief/zekerheid voor docentenrollen.
3. Hiërarchie: "je doet er pas toe als je ook onderzoek doet".

Illustratieve quote:

"Enkel docent zijn is niet voldoende... dan doe je er pas toe."

G. Promovendus

Aantal reacties: 207

Top kansen:

1. Minder publicatie-/prestatie-druk en meer focus op kwaliteit/robustheid.

2. Betere begeleiding & leiderschap (managementvaardigheden supervisors).
3. Loopbaanperspectief (doorstroom, zekerheid, minder precariteit).

Top zorgen:

1. Hoge werkdruk en burn-outrisico als structurele norm.
2. Onzekerheid na PhD en beperkt effect van R&R op hun positie.
3. Mismatch beleid vs praktijk: "mooie woorden" zonder bescherming/ruimte.

Illustratieve quote:

"There are too many professors who do very good academic work, but are terrible managers."

3) Vergelijkende analyse

Senior vs junior (globaal patroon):

- Senioren (hoogleraren/UHD): praten vaker in systeemtermen: *financieringsmodel, internationale maatstaven, governance, transparantie in topbesluiten*, en de spanning tussen "kwaliteit bewaken" en "breder waarderen".
- Junioren (onderzoekers/promovendi): benoemen vooral *zekerheid, werkdruk, begeleiding, concreet perspectief* en ervaren R&R vaak als iets dat nog niet voor hen werkt.

Onderwijs-gevoelige functies (Docent/UD):

- Onderwijswaardering is hier existentiëler: men vraagt niet om "meer applaus", maar om structurele loopbaanarchitectuur (criteria, beloning, doorgroei, status).

UMC-context (hoogleraar medisch specialist):

- Uniek spanningsveld: *klinische productie* versus *wetenschap als kerntaak*, plus de noodzaak dat onderzoekstijd niet 'erbij' komt.

HOOFDSTUK 3

Nationaliteit

Samenvattingen van open antwoorden, respondenten uitgesplitst naar nationaliteit

3.1 Mate van erkenning en waardering

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

1) Korte samenvatting

Over alle nationaliteitsgroepen heen is het dominante beeld: erkenning en waardering worden wél ervaren in de directe werkomgeving (collega's/leidinggevende), maar vertalen zich zelden naar structurele, formele beloning (inschaling, promotie, duurzame perspectieven).

In de toelichtingen keert steeds terug dat traditionele criteria (publicaties, subsidies/grants) in de praktijk leidend blijven voor loopbaanstappen, terwijl onderwijs/impact/organisatie vaker "in woorden" worden genoemd dan "in daden". Daarnaast wordt de ervaren waardering sterk gedempt door werkdruk, (aankondigingen van) bezuinigingen en tijdelijke contracten/onzekerheid, waardoor "meer doen" niet voelt als "meer gezien worden".

Verschillen tussen groepen:

- Nederlands: relatief vaak een gemengd beeld—wel erkenning nabij, maar veel frustratie over doorstroom/inschaling en onzekerheid; ook kritiek op lange, ondoorzichtige procedures.
- Binnen EU: sterker accent op blokkades in promotiebeleid/budgettering en het gevoel dat R&R weinig verandert aan wat "telt".
- Buiten EU: het zwaarst klinkt onzichtbaarheid op organisatieniveau plus contractonzekerheid; waardering wordt vooral als "spiritueel/collegiaal" beschreven zonder institutionele follow-up.

2) Resultaten per categorie

A. Nederlands

Aantal reacties: 2.796

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5)

1. Erkenning in de directe omgeving (collega's/leidinggevende) als belangrijkste bron van waardering.
2. Ruimte/autonomie/ontwikkelkansen binnen team of via een betrokken leidinggevende (coaching/ondersteuning).
3. Waardering die vooral symbolisch/verbale feedback is (complimenten, jaargesprek), met potentieel om te professionaliseren naar consequente follow-up (heldere afspraken, zichtbare erkenning).

Meest voorkomende negatieve bevindingen/zorgen (top 3–5)

1. Formele beloning/doorstroom blijft uit (inschaling, promotie, titel) ondanks inzet of functioneren.
2. Tijdelijke contracten/onzekerheid (met name in vroege carrière) ondermijnen het gevoel van waardering.
3. Werkdruk/bezuinigingen/eigen tijd: waardering voelt "hol" wanneer structurele randvoorwaarden ontbreken.
4. Gebrekkige implementatie ("papier/woorden") en discrepantie tussen beleid en praktijk.
5. Traditionele criteria blijven leidend (publicaties/subsidies) bij beoordeling en promotie.

Opvallende patronen

- Veel antwoorden komen neer op het volgende: "ik voel me gewaardeerd door mijn directe kring, maar niet door de organisatie".
- De kernfrustratie is niet het ontbreken van complimenten, maar het ontbreken van consequenties (tijd, positie, beloning).

Illustreerde quote:

"Belachelijk dat we... eerst het volledige UFO-profiel al meerjaars moeten laten zien... voordat we die functie krijgen... Beoordeling promotie... door mensen die je helemaal niet kennen... en het wil maar niet veranderen."

B. Binnen de EU

Aantal reacties: 690

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

1. Waardering in directe samenwerking (supervisor/collega's) als primaire plek waar erkenning wél tastbaar voelt.
2. Enige ruimte voor ontwikkeling/autonomie binnen het team, maar sterk context-afhankelijk.
3. Kans: internationale medewerkers benoemen relatief vaak de behoefte aan heldere, voorspelbare criteria—daar ligt een concrete verbeterhefboom (transparantie).

Meest voorkomende negatieve bevindingen/zorgen (top 3–5)

1. Contractonzekerheid (postdoc/PhD/flex) en beperkte verlengmogelijkheden.
2. Traditionele criteria (publicaties/grants) blijven maatgevend voor erkenning en promotie.
3. Werkdruk en bezuinigingscontext drukken verandering weg.
4. Formele beloning/doorstroom blijft achter of is geblokkeerd door budget/formatie.
5. Weinig merkbare implementatie (beperkt effect in dagelijkse praktijk).

Opvallend patroon:

De toelichtingen zijn vaker systeemgericht (budgettering/formatie, promotie "bestaat niet") dan alleen cultuurgericht.

Illustreerde quote:

"...promotion criteria are unclear and any career advancement is now blocked... It doesn't matter if you win grants... teach... union work... promotions to UHD not budgeted..."

C. Buiten de EU

Aantal reacties: 309

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

1. Incidenteel: ruimte/ontwikkeling binnen het team; waardering wordt vooral interpersoonlijk ervaren, niet institutioneel.
2. Kans: expliciet benoemde "inclusiviteit" biedt aangrijpingspunt om beleid zichtbaar te verbinden aan ondersteuning (contract, groei, funding).

Meest voorkomende negatieve bevindingen/zorgen (top 3–5)

1. Tijdelijke contracten/onzekerheid domineert (zichtbaarheid, verlenging, investeringen in groei).
2. Traditionele criteria blijven bepalend voor erkenning.
3. Werkdruk/bezuinigingen leiden tot minder ondersteuning en minder ontwikkelruimte.
4. Formele beloning/doorstroom komt weinig terug als "haalbaar".
5. Sporadisch: willekeur/ontransparantie wordt genoemd als extra barrière.

Opvallend patroon

- Erkenning wordt relatief vaak beschreven als "collegiale waardering" zonder organisatie-follow-up (bijv. geen contractruimte, geen investering).

Illustreerende quote

"...postdoc... somewhat invisible at the organisational level... budget cut... no contract extension... only recognition... from colleagues and direct supervisor... university is becoming less inclusive..."

3) Vergelijkende analyse (nationaliteit)

1. Waar zit waardering?

Alle groepen leggen waardering primair bij directe relaties; het verschil is dat buiten-EU vaker expliciet "organisatorische invisibiliteit" en "inclusiviteit" koppelt aan contract- en groeibelemmeringen.

2. Wat frustreert het meest?

- a. Nederlands: de combinatie van (a) wel gezien worden nabij en (b) geen formele consequenties + procedurele traagheid.
- b. Binnen EU: "het systeem is geblokkeerd" (formatie/budget) en "wat telt" blijft traditioneel.
- c. Buiten EU: onzekerheid + minder institutionele investering ⇒ waardering blijft "spiritueel".

3.2 Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen

Welke gedragsveranderingen zie je optreden in je directe werkomgeving, die volgens jou gerelateerd zijn aan de implementatie van het programma Erkennen & Waarderen?

1) Korte samenvatting

Over alle groepen heen is het dominante beeld dat medewerkers weinig concrete gedragsverandering ervaren: "veel praten, weinig actie" is veruit het meest terugkerende thema in alle categorieën. Tegelijkertijd benoemen respondenten wél verschuivingen in kaders rondom beoordeling en loopbaanpaden (promotieprofielen/tracks), onderwijswaardering en team science/samenwerking—maar die worden vaak beschreven als ongelijk toegepast of als retorisch kader dat selectief wordt ingezet.

Kortom: medewerkers herkennen E&W vooral als taal/kader dat gedrag (gesprekken, framing, profilering) beïnvloedt, maar minder als consistent doorvertaalde praktijk in transparante criteria, besluitvorming en werkverdeling. Waar gedragsverandering wél wordt gezien, gaat het vooral om: meer nadruk op teamwerk, meer aandacht voor onderwijs/impact in gesprekken, en meer gebruik van profielen/tracks—met als risico's: extra bureaucratie, strategisch gedrag en groeiende werkdruk.

2) Resultaten per categorie

A. Nederlands

Aantal reacties: 2.266

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

1. Teamwork & team science (meer samenwerking/collectieve waardering)
2. Promotie/loopbaanpaden & profielen (duidelijker verschillende profielen/tracks)
3. Onderwijswaardering (onderwijs zichtbaar/serieuzer in gesprekken en waardering)
4. Leiderschap & management (rol van leidinggevendenden in gesprek/aansturing)
5. Diversiteit & inclusie (meer taal/aandacht, soms als kans)

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3–5)

1. Geen/veel praten, weinig actie (weinig concreet merkbaar)
2. Financiën & bezuinigingen (krapte werkt door in gedrag/ruimte)
3. Bureaucratie & administratie (afvink/portfolio/rompslomp)
4. Werkdruk & stress (extra eisen bovenop bestaande druk)
5. Strategisch gedrag & politiek (profilering/gunfactor/"spel")

Opvallende patronen

- Groot contrast tussen ambitie (breed waarderen) en ervaren implementatie (inconsistent/afhankelijk van leiding of context).
- Gedragsverandering wordt vaak beschreven als: meer framing/taal rondom waarderen, maar beperkt effect op dagelijkse keuzes.

Illustreerende quote

"Geen enkel instrument wat bv diversiteit of team science waardeert wordt geïmplementeerd..."

B. Binnen EU

Aantal reacties: 542

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

1. Promotie/loopbaanpaden & profielen
2. Leiderschap & management
3. Open science & impact
4. Onderwijswaardering
5. Teamwork & team science

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3–5)

1. Financiën & bezuinigingen
2. Geen/veel praten, weinig actie
3. Strategisch gedrag & politiek
4. Werkdruk & stress
5. Onduidelijke criteria & subjectiviteit

Opvallende patronen

- Relatief vaak: E&W als "rhetorical framework" (kader om uitkomsten te rechtvaardigen) in plaats van consistente gedragsnormen.
- Sterke nadruk op behoefte aan transparante criteria en gedocumenteerde besluitvorming (gedrag rond beoordeling).

Illustreerende quote

"...a rhetorical framework that can be invoked to justify outcomes, rather than a consistently applied set of practices..."

C. Buiten EU

Aantal reacties: 249

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

1. (Weinig positieve signalen; voornamelijk) Promotie/loopbaanpaden & profielen en Leiderschap & management

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3–5)

1. Financiën & bezuinigingen
2. Werkdruk & stress
3. On/duidelijke criteria & subjectiviteit
4. Bureaucratie & administratie (incidenteel)
5. Geen/veel praten, weinig actie (incidenteel)

Opvallende patronen

- Gedrag wordt vaak beschreven via waargenomen ongelijkheid in beoordeling/promotie: sneller bij grant-gedreven profielen, later bij onderwijs/management, wat wijst op ervaren scheefgroei in waarderingspraktijk.
- Kritiek is vaker gekoppeld aan werkdruk + middelen, minder aan "retoriek" alleen.

Illustreerende quote

"...promotion... much later... for colleagues who have done more teaching and management... much faster for those associated with research grants..."

3) Vergelijkende analyse

Inhoudelijke contrasten

- Alle groepen: "veel praten, weinig actie" domineert → ervaren gedragsverandering is beperkt of vooral discursief.
- Nederlands: relatief meer "constructieve" signalen rond team science, onderwijswaardering en profielen/tracks (meer benoemd als kans).
- Binnen EU: sterk accent op consistentie en procedurele rechtvaardigheid (transparante criteria, gedocumenteerde besluiten) en op E&W als selectief inzetbaar frame.
- Buiten EU: kritiek focust meer op middelen/werkdruk en op scheve loopbaanuitkomsten (grants vs teaching/management).

3.3 Loopbaanpaden

Wil je je onderstaande antwoorden toelichten?

- In hoeverre is het volgende op jou van toepassing?: In mijn instelling worden er verschillende loopbaanpaden aangeboden.
- Heb jij voor een specifiek loopbaanpad gekozen?

1) Korte samenvatting

Over alle nationaliteitsgroepen heen zien medewerkers een formele beweging richting meerdere loopbaanpaden, maar in hun toelichtingen overheerst het beeld dat de praktijk nog sterk rond het traditionele onderzoekspad is georganiseerd. Bij de vraag "*in hoeverre biedt de instelling verschillende loopbaanpaden?*" beschrijven respondenten vooral: (a) aanbod op papier vs. beperkte uitvoerbaarheid, (b) onduidelijke of wisselende criteria, en (c) impliciete hiërarchie waarbij onderzoek en (extern) funding nog vaak als "default" of doorslaggevend wordt ervaren. Bij de vraag "*heb je zelf een specifiek loopbaanpad gekozen?*" nuanceren velen het woord "kiezen": trajecten ontstaan organisch, liggen vast via contract/fase (PhD/UD/UHD), of worden (deels) bepaald door leidinggevende/afdelingsbehoefte.

Belangrijkste verschillen tussen nationaliteitsgroepen:

- Nederlands: veel toelichtingen over combinatie van kerntaken (onderwijs–onderzoek–leidinggeven–impact) en tegelijk zorgen over dominantie van klassieke maatstaven.
- Binnen EU: relatief vaker expliciete reflecties op 'lock-in'/rigiditeit en het idee dat een pad "kiezen" je vastzet; ook aandacht voor internationale arbeidsmarkt-risico's van niet-traditionele paden.
- Buiten EU: vaker nadruk op onzekerheid/schaarste (positie-beschikbaarheid, vervolg na PhD/postdoc) en praktische vragen: "wat verandert er echt als ik een ander pad kies?"

2) Resultaten per categorie

A. Nederlands

Aantal reacties: 1.237

Hoe lichten medewerkers dit toe?

Bij "aanbod van loopbaanpaden"

- "Op papier" vs. "in praktijk": paden bestaan formeel, maar de werkorganisatie (onderwijsbelasting, beschikbare posities) dwingt vaak toch richting traditionele invulling.
- Dominantie van onderzoek/funding: onderzoek blijft vaak de referentie voor status en promotie; alternatieven worden genoemd, maar minder als gelijkwaardig ervaren.
- Hybride realiteit: veel respondenten beschrijven werk als mix van onderwijs, onderzoek, leiderschap en impact; "profielen" voelen dan kunstmatig of beperkend.

Bij "zelf gekozen loopbaanpad"

- Keuze is vaak geen moment: "het gebeurde", "organisch gegroeid", of "voortvloeiend uit aanstelling/tenure track".
- Strategische keuze onder druk: sommige kiezen (of switchen) naar onderwijs/management/impact omdat het onderzoekspad onvoldoende ruimte/erkenning biedt, maar ervaren tegelijk dat klassieke output blijft meetellen.

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top)

1. Ruimte om accenten te leggen (mix van kerntaken; soms meer erkenning voor bredere bijdrage)
2. Leiderschap/organisatie-rollen als verbreding van het profiel (voor sommigen aantrekkelijk)
3. Impact/valorisatie wordt vaker genoemd als onderdeel van profiel (al wisselt de ervaren waardering)

Meest voorkomende negatieve bevindingen/zorgen (top)

1. Onvoldoende duidelijkheid/communicatie: onduidelijke criteria, "moeten kiezen" zonder effect, of geen gesprek daarover
2. Onderzoek blijft normerend: promotie/waardering blijft vaak gekoppeld aan funding/publicaties, waardoor alternatieve paden minder reëel voelen
3. Werkdruk en uitvoerbaarheid: combineren van onderwijs/leidinggeven met onderzoek laat weinig tijd en vergroot stress

Illustreerende quote

"...er is dus nog weinig diversiteit in loopbaanpaden: je moet of geld scoren, of management doen..."

B. Binnen EU

Aantal reacties: 264

Hoe lichten medewerkers dit toe?**Bij "aanbod van loopbaanpaden"**

- Keuzevrijheid als illusie: paden bestaan, maar medewerkers ervaren druk om in meerdere domeinen te presteren of toch het standaardpad te volgen.
- Lock-in angst: opvallend vaak wordt benoemd dat "kiezen" suggereert dat je vastzit, terwijl loopbanen in de tijd verschuiven (onderzoek ↔ onderwijs ↔ bestuur).
- Binaire framing (onderzoek vs onderwijs) komt expliciet terug, met kritiek dat dit niet past bij verweven academische taken.

Bij "zelf gekozen loopbaanpad"

- Keuze gekoppeld aan functie waarvoor men solliciteerde (dus impliciet), daarna weinig expliciete "pad-keuzes".
- Internationale mobiliteit: enkele antwoorden signaleren dat een niet-traditioneel pad als risicovol voelt op de (internationale) arbeidsmarkt.

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top)

1. Geen formele dwang tot één pad (bij sommige instellingen ruimte om portfolio breed te bouwen)
2. Meer zicht op impact/valorisatie als legitiem onderdeel van profiel
3. Leiderschap/'citizenship' vaker benoemd als bewuste accentkeuze

Meest voorkomende negatieve bevindingen/zorgen (top)

1. Vastzetten door profielen: keuze als beperking van wendbaarheid over levensfasen
2. Binaire paden en onderwaardering onderwijs: onderwijs-pad wordt soms als minder waard/risicovol gezien
3. Onduidelijke/hog-ambitieuze criteria waardoor "breed" pad de enige haalbare route lijkt

Illustrerende quote

“Het probleem met loopbaanpaden is dat zij impliceren dat je één pad moet kiezen... in de praktijk moet er één gekozen worden waaraan men vast blijft zitten.”

C. Buiten EU

Aantal reacties: 87

Hoe lichten medewerkers dit toe?**Bij “aanbod van loopbaanpaden”**

- Pragmatische onduidelijkheid: “wat verandert er concreet als ik onderwijs/impact kies?”—het beleid wordt genoemd, maar effect op taken/waardering is vaak onduidelijk.
- Niet-conventionele paden als zwaarder: alternatieve routes lijken meer inspanning/meer barrières te vragen dan traditioneel blijven.

Bij “zelf gekozen loopbaanpad”

- Onzekerheid en schaarste domineren de toelichting: beschikbaarheid van posities na PhD/postdoc en afhankelijkheid van kansen/financiering.
- Onderzoek als ‘default’: kiezen voor research wordt vaak genoemd als meest realistische route, mede door zorgen dat een onderwijs-pad hogere workload kan geven of weinig voorbeelden van promotie kent.

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top)

1. Meerdere paden bestaan formeel (research én education/impact worden in elk geval benoemd)
2. Ruimte om opties open te houden (zeker in vroege carrière)
3. Ambitiegericht plannen (assistant/associate professor route genoemd)

Meest voorkomende negatieve bevindingen/zorgen (top)

1. Onzekerheid over vervolg en positie (schaarste/competitie)
2. Beleid onduidelijk + leidinggevenden niet altijd aangehaakt
3. Alternatieve paden voelen riskant of zwaarder dan traditioneel onderzoekspad

Illustrerende quote (Buiten EU):

“Er is nieuw beleid gemaakt dat onduidelijk blijft. Leidinggevenden zijn hier niet van op de hoogte...”

3) Vergelijkende analyse

Overeenkomst (alle groepen):

- Traditioneel onderzoekspad blijft ankerpunt (status/criteria/funding), zelfs wanneer meerdere paden worden genoemd.
- "Kiezen" wordt gerelativeerd: veel toelichtingen framen loopbaan als organisch, contractgedreven of afhankelijk van mogelijkheden.

Verschillen:

- Nederlands: sterkste nadruk op hybride rolopvatting (combineren van domeinen) én spanning met beoordelingslogica.
- Binnen EU: meest expliciete kritiek op lock-in/binaire keuze; vaker normatief argument dat academisch werk per definitie verweven is.
- Buiten EU: relatief meer nadruk op carrière-onzekerheid/schaarste en de praktische vraag "wat levert het op?", plus afhankelijkheid van beschikbare posities.

3.4 Structurele stimulering van aspecten van Open Science

Welke aspecten van Open Science worden structureel gestimuleerd in jouw afdeling/instituut?

1) Korte samenvatting

Over alle nationaliteitsgroepen heen is Open Access publiceren veruit het meest genoemde (en daarmee: meest "structureel gestimuleerde") Open Science-aspect. In de antwoorden wordt die stimulans meestal toegelicht als: *beleid/afspraken met uitgevers, collectieve OA-deals, en/of eisen vanuit financiers en journals*. Tegelijk klinkt breed dat dit "stimuleren" vaak voelt als verplichten (compliance), met beperkte waardering in loopbaan- of beoordelingssystemen.

Verschillen:

- **Nederlands:** relatief vaker koppeling aan stakeholder/publiek en data delen, maar ook veel nadruk op OA-kosten en IP/valorisatie.
- **Binnen EU:** relatief meest negatief; vaker framing als administratieve checklist en sterker "extern gedreven".
- **Buiten EU:** relatief vaker verwijzing naar ondersteuning/infrastructuur (repositories, reproductiepakketten) naast OA.

2) Resultaten per categorie

A. Nederlands

Aantal reacties: 1.277

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5: wat wordt wél structureel gestimuleerd):

1. Open Access publiceren (vaak via beleid/deals)
2. Stakeholders / publiek / citizen science (maatschappelijke koppeling)
3. Extern gedreven (funders/journals) als vaste prikkel ("*moet*" in projecten)
4. Ondersteuning & infrastructuur (bibliotheek, data stewards, workshops – genoemd maar niet dominant)
5. Open education / leermateriaal (aanwezig, maar minder centraal dan onderzoek)

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5):

1. Kosten/financiering (APC's, budgetpotjes snel leeg, ongelijkheid)
2. IP/valorisatie/kennisveiligheid (spanning met open delen)
3. Extern gedreven (ervaren als afdwingen i.p.v. stimuleren)
4. Privacy/AVG/ethiek (met name bij gevoelige/kwalitatieve data)
5. Bureaucratie/checklist (minder vaak dan kosten/privacy, maar wel terugkerend)

Opvallende patronen:

- "Structureel" wordt vaak onderbouwd met OA-deals; andere OS-onderdelen worden eerder als afhankelijk van individuen/discipline beschreven.
- Stakeholderbetrokkenheid wordt relatief vaak genoemd, maar tegelijk als tijdrovend en niet altijd erkend.
- Groot spanningsveld: open delen vs. privacy/IP/valorisatie.

Illustratieve quote:

“Binnen de context van mijn instelling wordt Open Science institutioneel verankerd... De belangrijkste structurele aspecten zijn: Open Access-publiceren... FAIR data-praktijken... Datadelen...”

B. Binnen EU

Aantal reacties: 314

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5):

1. Open Access publiceren (via afspraken/vereisten)
2. Ondersteuning & infrastructuur (repositories, portals, soms funds)
3. Extern gedreven (funders/journals) (EU-grants/mandates)
4. Code/software delen (GitHub, reproducibility-packages)
5. FAIR & datamanagement (DMP/FAIR als standaard in trajecten)

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5):

1. Extern gedreven (compliance-logica; “moetje”)
2. Kosten/financiering (beperkte OA-quota/geen structureel budget)
3. Bureaucratie/checklist (administratieve druk)
4. Privacy/AVG/ethiek (datadelen kan niet of alleen beperkt)
5. IP/valorisatie/kennisveiligheid (confidentiality / dual use)

Opvallende patronen:

- Relatief hoogste negatieve aandeel: toelichtingen benadrukken vaker “administratieve compliance” i.p.v. inhoudelijke stimulans.
- Code/software delen komt relatief vaker naar voren dan in de Nederlandse groep (als praktijk om reproduceerbaarheid te borgen).
- Open education wordt zelden als structureel gestimuleerd genoemd (soms zelfs als te “monetizen”).

Illustratieve quote:

“Open Science is currently stimulated primarily through administrative compliance rather than genuine support... feels like a bureaucratic ‘checklist’...”

C. Buiten EU

Aantal reacties: 133

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5):

1. Ondersteuning & infrastructuur (repositories/Zenodo, reproduction packages, beleid)
2. Open Access publiceren
3. Extern gedreven (funders/journals)
4. Data delen (minder vaak, maar aanwezig)
5. FAIR & datamanagement

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5):

1. Extern gedreven (mandates, projectregels)
2. Kosten/financiering

3. Bureaucratie/checklist (incidenteel)
(privacy/IP worden ook genoemd, maar minder vaak dan in NL/EU in deze set)

Opvallende patronen:

- Relatief vaker concrete voorbeelden van praktische OS-workflow (arXiv + Zenodo/reproducibility packages).
- Tegelijk blijft de stimulans vaak project-/beleidsgedreven, niet per se "beloond" of tijd-gefaciliteerd.

Illustratieve quote:

"All papers are published on arXiv... data, scripts etc. are deposited... in Zenodo... formal policy..."

3) Vergelijkende analyse

Wat wordt "structureel gestimuleerd" (dominant thema)

- In alle groepen staat Open Access publiceren op #1.
- Extern gedreven prikkels (funders/journals) zijn relatief prominenter in Binnen EU en Buiten EU dan bij Nederlands.

De grootste verschillen zitten in:

- Ondersteuning & infrastructuur: Buiten EU noemt dit het vaakst.
- Code/software delen: Binnen EU noemt dit vaker dan NL.
- Stakeholders/publiek: NL noemt dit vaker dan Binnen EU en Buiten EU.

3.5 Kansen en zorgen

Zie je nog andere kansen of zorgen?

1) Korte samenvatting

Over alle nationaliteitsgroepen heen overheerst een kritisch/terughoudend beeld: medewerkers zien de bedoeling van Erkennen & Waarderen (E&W) (breder waarderen, meer profielen) vaak als kansrijk, maar ervaren in de toelichtingen vooral structurele belemmeringen waardoor kansen niet “landen” op de werkvloer.

Hoofdpatroon: kansen worden meestal geformuleerd als “*dit zou kunnen werken als...*” (heldere criteria, echte ruimte/tijd, consequent leiderschap). Zorgen zijn concreter en gaan veelal over werkdruk/bezuinigingen, blijvende dominantie van traditionele metrics (publicaties/grants) en ongelijke kansen voor specifieke groepen (docenten, PhD’s, tijdelijke/deeltijders).

Verschillen tussen groepen:

- Nederlands: sterk accent op werkdruk & schaarste, plus het gevoel dat groepen zoals docenten/PhD’s buiten de boot vallen; kansen zitten vooral in meer waardering voor onderwijs en diversere loopbaanpaden, mits echt gefaciliteerd.
- Binnen EU: naast zorgen over metrics en bureaucratie komt relatief vaker de internationale concurrentie/mismatch terug (“*we moeten internationaal meedoen*”).
- Buiten EU (kleinere respons): nadruk op internationale signalen/criteria en inclusie, met kansen rond beter leiderschap en duidelijkere beoordelingskaders.

2) Resultaten per categorie

A. Nederlands

Aantal reacties: 1.399

Meest voorkomende kansen (top 5):

1. Meer waardering voor onderwijs
2. Diversere profielen/loopbaanpaden en maatwerk
3. Beter leiderschap/begeleiding
4. Transparantie/heldere criteria
5. Meer waardering voor impact/valorisatie

Meest voorkomende zorgen (top 5):

1. Werkdruk/bezuinigingen/schaarste
2. Uitsluiting/achterstand docenten–PhD–tijdelijk–deeltijd
3. Traditionele metrics blijven dominant
4. Onduidelijke criteria/verwachtingen
5. Zwakke implementatie (papieren tijger)

Opvallende patronen:

- Toelichtingen zijn vaak conditioneel: “*E&W is goed, maar zonder tijd/geld/ruimte blijft het papier.*”
- Kansen en zorgen raken elkaar: diversificatie wordt gewenst, maar men vreest tegelijk “stapeling” (alles moeten blijven doen) als oude normen niet echt verdwijnen.

Illustrerende quote:

“Door de bezuinigingen ... ervaren vaste docenten ... een hogere werkdruk ... Onderzoek moet ... in de vrije tijd ... Erkennen en waarderen lost daar weinig aan op.”

B. Binnen EU

Aantal reacties: 319

Meest voorkomende kansen (top 5):

1. Meer waardering voor onderwijs
2. Meer waardering voor impact/valorisatie
3. Transparantie/heldere criteria
4. Beter leiderschap/begeleiding
5. Afstemming met financiers (NWO/ERC)

Meest voorkomende zorgen (top 5):

1. Traditionele metrics blijven dominant
2. Internationale mismatch/competitie
3. Bureaucratie/administratieve last
4. Werkdruk/bezuinigingen/schaarste
5. Uitsluiting van bepaalde groepen

Opvallend patroon:

De toelichting is vaker “extern geankerd”: zorgen gaan relatief vaak over internationale herkenbaarheid van criteria en concurrentiekracht.

Illustrerende quote:

“I am deeply concerned ... ‘Dutch Bubble’ ... less competitive for global grants ... objective metrics still matter ...”

C. Buiten EU

Aantal reacties: 134

Meest voorkomende kansen (top 5):

1. Beter leiderschap/begeleiding
2. Diversere profielen/loopbaanpaden
3. Meer waardering voor impact/valorisatie
4. Inclusie/diversiteit
5. Transparantie/heldere criteria

Meest voorkomende zorgen (top 5):

1. Traditionele metrics blijven dominant
2. Internationale mismatch/competitie
3. Uitsluiting
4. Bureaucratie/administratieve last
5. Hiërarchie/sociale veiligheid

Opvallend patroon:

- Veel toelichtingen koppelen waardering direct aan “signalen” die buiten de instelling gelden (JIF/citaties/top journals) en de frictie met kwalitatieve beoordeling.

Illustrerende quote:

"Quantitative indicators are ... fast signals ... the outside world still uses JIF, citation, Nature/Science ..."

3) Vergelijkende analyse

- Nederlandse respondenten leggen de nadruk op interne randvoorwaarden (werkdruk, bezuinigingen, ongelijke lasten tussen groepen) en zien kansen vooral in structurele waardering van onderwijs en reële loopbaanpaden.
- Binnen EU en Buiten EU plaatsen E&W vaker in een internationale context: men wil brede waardering, maar waarschuwt dat carrière- en fundingmarkten nog steeds op klassieke signalen draaien. Daardoor wordt afstemming met externe financiers en consistentie relatief belangrijker.

3.6 Gewenste ontwikkelingen in de komende vijf jaar

Welke ontwikkelingen in het anders erkennen en waarderen van wetenschappers zouden er volgens jou de komende vijf jaar moeten plaatsvinden?

1) Korte samenvatting

Over alle drie nationaliteitsgroepen heen is het beeld opvallend consistent: medewerkers willen dat *Erkennen & Waarderen* de komende vijf jaar zichtbaar en voelbaar wordt in besluiten over beoordeling, promotie en beloning—met name door diverse loopbaanpaden (onderwijs/impact/leiderschap/team science) *echt* gelijkwaardig te maken aan het klassieke onderzoeksprofiel.

De toelichtingen laten twee kernspanningen zien: (1) de wens om kwaliteit boven kwantiteit te stellen (minder publicatie- en grantdruk) versus (2) het ontbreken van heldere, transparante criteria waardoor medewerkers onzeker zijn over wat "goed genoeg" is.

Nederlandse respondenten leggen relatief vaak de nadruk op werkdruk, contractzekerheid en implementatie op de werkvloer ("niet alleen op papier"), terwijl respondenten binnen en buiten de EU vaker focussen op transparantie, internationale standaarden en voorspelbare promotieroutes.

2) Resultaten per categorie

A. Nederlands

Aantal reacties: 1.773

Top 3–5 meest voorkomende positieve bevindingen/kansen

- Echte diversificatie van loopbaanpaden & promotie (onderwijs/impact/leiderschap/team) i.p.v. "one size fits all".
- Onderwijs structureel waarderen (met perspectief en beloning, niet alleen waarderende woorden).
- Inclusiviteit/gelijkheid (gelijke kansen; bias en informele netwerken verminderen).
- Leiderschap professionaliseren (minder afhankelijk van "titel" en meer van bewezen people skills).
- Werkdruk omlaag / tijd & ruimte voor ontwikkeling (in roosters/aanstellingen geborgd).

Top 3–5 meest voorkomende negatieve zorgen

1. Carrière/promotion blijft (de facto) afhankelijk van oude metrics (publicaties, grants) → wantrouwen.
2. Werkdruk & bureaucratie: portfolio-/papierlast, te veel "extra taken erbij".
3. Leiderschap/management als bottleneck (teveel macht bij enkele rollen; wisselende interpretaties).
4. Implementatiekloof: beleid bestaat, maar wordt niet consequent toegepast ("papieren werkelijkheid").
5. Onheldere criteria/transparantie: onzekerheid over "wat telt" en risico op willekeur.

Opvallende patronen

- Veel toelichtingen draaien om het "schaap-met-vijf-poten"-probleem: men wil kiezen voor accenten zonder afgerekend te worden op alles.
- Grote nadruk op vaste aanstellingen/zekerheid als voorwaarde om überhaupt duurzaam te kunnen ontwikkelen.

Illustrenderende quote

“Daadwerkelijke implementatie: ook beurzen toekennen aan onderzoekers die mogelijk iets minder output hebben, maar die veel bezig zijn met goed leiderschap/onderwijs/team science etc etc.”

B. Binnen EU

Aantal reacties: 397

Top 3–5 positieve bevindingen/kansen

1. Onderwijs & onderwijsrollen beter positioneren in loopbaanontwikkeling (incl. erkenning van teaching excellence).
2. Heldere promotieroutes/loopbaanpaden (minder afhankelijk van lokale interpretatie).
3. Grant-/publicatiedruk herijken: kwaliteit boven kwantiteit, minder perverse prikkels.
4. Transparante criteria (predictability; “what counts” expliciet).
5. Inclusiviteit (gelijke toegang tot kansen/rollen, ook voor internationale medewerkers).

Top 3–5 negatieve zorgen

1. Transparantie & criteria: beoordeling/promotie als “black box”.
2. Loopbaan/promotion: onvoldoende aansluiting op internationale standaarden en mobiliteit.
3. Onderwijs vs onderzoek: onderwijs waarden zonder onderzoek als harde eis te laten domineren.
4. Grant/publicatiedruk blijft feitelijk leidend.
5. Leiderschap/management: afhankelijkheid van individuele leidinggevenden.

Opvallende patronen

Meer nadruk op internationale vergelijkbaarheid en consistentie tussen faculteiten/afdelingen.

Illustrenderende quote

“Clear path to promotions in line with international standards; collegiality and leadership development opportunity; incentives and premial mechanisms for excellence in teaching research and grants.”

C. Buiten EU

Aantal reacties: 167

Top 3–5 positieve bevindingen/kansen

1. Team science & samenwerking expliciet waarden (in promotie/beloning, niet alleen retorisch).
2. Transparante, toetsbare criteria (voorspelbaarheid; minder afhankelijkheid van informele regels).
3. Onderwijskwaliteit, supervisie & mentoring als volwaardige prestatie.
4. Herijking van grants/publicatie-focus (kwaliteit/impact zwaarder dan outputvolume).
5. Implementatie met tastbare beloning (recognition → resources/time/title).

Top 3–5 negatieve zorgen

1. Loopbaan/promotion: barrières en onzekerheid rond doorgroei.
2. Werkdruk/bureaucratie (minder vaak genoemd, maar aanwezig).
3. Onderwijs onvoldoende meegewogen als het systeem toch op onderzoeksmaten terugvalt.
4. Transparantie (gelijke behandeling, eerlijkheid, voorspelbaarheid).

Opvallend patroon

Relatief sterk accent op "what gets rewarded" moet breder zijn dan publicaties (teaching, supervision, teamwork, societal impact).

Illustreerende quote

"Recognition should move beyond publications to value teaching quality, supervision, teamwork, and societal impact. Transparent criteria and tangible rewards for open science, collaboration, and leadership should be prioritised."

3) Vergelijkende analyse (nationaliteiten)

Waar zit de nadruk?

1. Nederlands: meer nadruk op werkdruk, contractzekerheid, interne cultuur/hiërarchie en "maak het echt in de praktijk".
2. Binnen EU: relatief meer focus op transparantie, consistente criteria en internationale aansluiting van promotie- en loopbaanstructuren.
3. Buiten EU: nadruk op breder waarderingsspalet (teaching/supervision/teamwork/impact) + tastbare beloning en heldere criteria.

Overeenkomsten

1. Diversificatie van loopbaanpaden en einde aan het "iedereen alles"-model.
2. Transparantie/duidelijkheid over criteria en weging.
3. Onderwijs moet substantieel zwaarder meewegen.

Grootste risicopunt

Het programma wordt gezien als geloofwaardig *alleen als* de belonings- en promotiepraktijk daadwerkelijk verschuift (dus niet enkel nieuwe taal/portfolio's).

HOOFDSTUK 4

Steun voor ambities

Samenvattingen open antwoorden, respondenten uitgesplitst naar steun

4.1 Mate van erkenning en waardering

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

1) Korte samenvatting

In totaal zijn 3.844 open antwoorden geanalyseerd, uitgesplitst naar wel steun (n=3567), neutraal (n=196) en geen steun/niet (n=81).

Het dominante beeld: steun voor de ambities gaat vaak samen met kritiek op de uitvoering. In de 'wel steun'-groep is het sentiment overwegend positief (60%), maar met duidelijke zorgen over structurele beloning, transparantie en blijvende focus op publicaties/subsidies.

De 'neutraal'-groep is vooral afwachtend en ervaart weinig concrete verandering (60% neutraal). De 'geen steun'-groep is overwegend negatief (67%), met een scherp oordeel: E&W is "woorden zonder daden", versterkt bureaucratie en verandert de machts-/promotielogica nauwelijks.

Belangrijkste terugkerende patronen (over alle categorieën): waardering wordt relatief vaak lokaal (team/leidinggevende) gevoeld, maar institutioneel (beleid, HR, promoties) veel minder. Grootste verschillen zitten in (1) tijdelijk vs. vast (tijdelijk voelt structureel minder perspectief), (2) onderwijs vs. onderzoek (onderwijs blijft structureel ondergewaardeerd), en (3) junior vs. senior (juniores ervaren vaker onzekerheid, onzichtbaarheid en beperkte doorgroei).

2) Resultaten per categorie

A. Wel steun

Aantal reacties: 3.567

Top 3-5 meest voorkomende positieve bevindingen/kansen

1. Waardering in de directe omgeving (collega's/leidinggevende) werkt als belangrijkste "drager" van motivatie.
2. Meer taal & aandacht voor meerdere loopbaanprofielen (onderwijs/impact/leiderschap) — intentie wordt herkend.
3. Meer bewustwording/gespreksstructuur (jaargesprekken, feedback) helpt om breder te kijken dan output alleen.
4. Kwaliteit boven kwantiteit wordt genoemd als gewenste norm (al nog wisselend doorvertaald).
5. Ruimte voor maatschappelijke impact/onderwijs wordt als kans gezien, mits er tijd/criteria aan worden gekoppeld.

Top 3–5 meest voorkomende negatieve zorgen

1. De facto blijft onderzoek/output leidend (publicaties, subsidies) — E&W “bovenop” i.p.v. “in plaats van”.
2. Beloning blijft uit: waardering is vaak verbaal en vertaalt zich niet in salaris/tijd/promotie.
3. Onheldere/ongelijke promotiecriteria en traagheid in processen; veel afhankelijkheid van lokale interpretatie.
4. Onderwijs structureel ondergewaardeerd; docenten/onderwijsprofielen ervaren glazen plafond.
5. Werkdruk en bezuinigingscontext drukken implementatie weg (“parkeren” van E&W).

Opvallende patronen

- Kloof tussen ‘team’ en ‘instituut’: lokaal vaak goed, centraal weinig zichtbaar effect.
- Junior/tijdelijk noemt vaker onzichtbaarheid, onzekerheid en beperkte doorgroei.

Illustreerende quote

“Ik voel mij zeker erkend en gewaardeerd door mijn leidinggevende, maar absoluut niet door de universitaire organisatie.”

B. Neutraal

Aantal reacties: 196

Top 3–5 positieve bevindingen/kansen

1. Waardering van collega’s/studenten als primaire bron van erkenning.
2. Autonomie in taken: men kan vaak eigen accenten leggen, los van E&W.
3. Meer aandacht voor welzijn/ontwikkeling wordt genoemd, maar nog niet consequent ervaren.

Top 3–5 negatieve zorgen

1. Weinig merkbare verandering: E&W blijft abstract of “ver van de werkvloer”.
2. Onduidelijkheid over criteria/loopbaanpaden: men weet niet wat nu écht telt.
3. Beperkte doorgroei (zeker bij tijdelijke contracten) blijft een rem.

Opvallend patroon

De neutrale groep is vooral afwachtend: men ziet losse signalen, maar onvoldoende systeemimpact om positie te kiezen.

Illustreerende quote

“Ik kan echt niet zeggen wat het programma heeft veranderd...”

C. Geen steun / Niet

Aantal reacties: 81

Top 3–5 positieve bevindingen/kansen

1. Erkenning/waardering in het team (collega’s/studenten), niet structureel vanuit de organisatie.
2. Incidenteel ruimte voor ontwikkeling/autonomie afhankelijk van leidinggevende.
3. Voorzichtig meer aandacht voor diverse taken (onderwijs/impact/leiderschap), maar zonder doorwerking in beloning.

Top 3–5 negatieve zorgen

1. Alles blijft draaien om onderzoek/output: publicaties/subsidies bepalen erkenning en beloning.
2. Ontransparant, rigide loopbaanbeleid: willekeur, lange doorlooptijden, “glazen plafonds”.
3. Waardering is vooral verbaal (“schouderklopje”), niet in tijd/geld/promotie.

4. Werkdruk + bezuinigingen ondermijnen E&W en maken het extra cynisch.
5. Ongelijkheid/discriminatie & vriendjespolitiek worden explicieter benoemd (functie/gender/aanstelling).

Opvallende patronen/contrasten binnen deze groep

- Sterke nadruk op "woord-daad-kloof" en bureaucrativering: E&W wordt gezien als extra laag zonder echte herverdeling van waardering.
- Tijdelijk/junior voelt structureel minder perspectief; onderwijs wordt expliciet als achtergesteld genoemd.

Illustrenderende quote

"Erkennen en waarderen blijft vooral bij woorden... het is een wassen neus die totaal gefaald heeft."

3) Vergelijkende analyse

Inhoudelijke contrasten

1. Van waarderen naar belonen (de kernkloof):
 1. In alle groepen: waardering wordt relatief vaak genoemd, maar beloning (tijd/geld/promotie) blijft achter; dit is mild in 'wel steun' en scherp in 'geen steun'.
 2. Onderwijs vs. onderzoek:
 2. 'Wel steun' noemt structurele onderwaardering van onderwijs; 'geen steun' maakt dit tot bewijs dat E&W niets verandert.
 3. Consistentie & transparantie:
 3. 'Neutraal' en 'geen steun' benadrukken onduidelijkheid; 'wel steun' ziet initiatieven, maar ervaart grote lokale verschillen.
 4. Bezuinigingen/werkdruk als "context die alles opslokt":
 4. In alle categorieën genoemd; in 'wel steun' als rem, in 'geen steun' als argument dat E&W ongelooftwaardig is.

Opvallende groepen

- Junior vs. senior: junioren rapporteren vaker onzichtbaarheid/afhankelijkheid van supervisors; senioren benoemen vaker bureaucratie en systeemfrustratie.
- Vast vs. tijdelijk: tijdelijke aanstellingen hangen samen met minder ervaren erkenning en zwakker loopbaanperspectief (in alle categorieën, maar het hardst bij 'geen steun').

4.2 Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen

Welke gedragsveranderingen zie je optreden in je directe werkomgeving, die volgens jou gerelateerd zijn aan de implementatie van het programma Erkennen & Waarderen?

1) Korte samenvatting

In alle drie groepen is het sentiment minder "jubelend" dan de steun-score suggereert. Zelfs bij wel steun is het dominante beeld: *de ambities zijn goed, maar de uitvoering is beperkt zichtbaar, vaak vaag, en soms bureaucratisch*. De neutrale groep is vooral afwachtend: men ziet weinig effect of kan het niet aan E&W koppelen. De geen-steun groep (kleiner in omvang) is het scherpst in inhoud: men wijst op risico's zoals subjectiviteit, vriendjespolitiek, kwaliteitsverlies en "strategisch gedrag".

Belangrijkste bevindingen

- In alle groepen komt dezelfde kern terug: loopbaan/promo (wie kan doorgroeien en hoe), onderzoek vs onderwijs (wat telt echt), en criteria/transparantie (wat is de meetlat?).
- "Wel steun" betekent niet automatisch "positieve ervaring": veel steuners noemen juist teleurstelling over doorwerking en het uitblijven van structurele beloning.
- "Geen steun" focust inhoudelijk het meest op onwenselijke neveneffecten: onduidelijke kwalitatieve beoordeling → meer willekeur en politiek.

Belangrijkste verschillen tussen categorieën

Het verschil zit vooral in intensiteit en framing:

- *Wel steun*: kritisch-constructief ("kansrijk, maar niet zo uitgevoerd")
- *Neutraal*: gelaten/afwachtend ("ik zie weinig/weet het niet")
- *Geen steun*: principieel-afwijzend ("dit maakt het slechter/oneerlijker")

2) Resultaten per categorie

A. Wel steun

Aantal reacties: 6.019

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5)

1. Breder loopbaan- en profieldenken (onderwijs/impact/leidinggeven mag "meer meetellen").
2. Meer aandacht voor onderwijs (in gesprekken, soms in promotieroutes).
3. Team science & samenwerking vaker expliciet als waardevol genoemd.
4. Diversiteit & inclusie vaker als criterium of gespreksthema.
5. Kwaliteit boven kwantiteit (minder nadruk op puur tellen; meer narratief/inhoud).

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5)

1. Oude 'harde munt' blijft dominant: onderzoek/publicaties/grants blijven feitelijk doorslaggevend.
2. Onduidelijke criteria → onzekerheid (wat telt nu echt voor promotie/waardering?).
3. Bureaucratie en administratielast (portfolio's, narratieven, formulieren).
4. Risico op willekeur/vriendjespolitiek (subjectieve ruimte, "vlotte verhalen" helpen).
5. Onderwijs wordt wel geprezen maar beperkt beloond (waardering ≠ structurele beloning/loopbaan).

Opvallende patronen

- Steuners gebruiken opvallend vaak taal als "meer aandacht", maar even vaak "weinig concreet".
- Kritiek bij steuners richt zich zelden op het *idee*, maar vooral op implementatie en consequenties (werkdruk, onduidelijkheid, beloning).

Illustreerende quote

"Dat collega's die beroerd functioneren op onderwijs ... nog steeds promotie kunnen maken ... Blijkbaar geldt nog steeds dat onderzoek alleen belangrijk is."

B. Neutraal

Aantal reacties: 313

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5)

1. Meer gesprek/taal over loopbaanpaden en bredere waardering.
2. Kleine proceswijzigingen (jaargesprekken, criteria, minder IF-tabelletjes).
3. Enige zichtbaarheid van onderwijs en team science als benoemde bijdrage.

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3-5)

1. Weinig merkbare verandering in praktijk ("oude wijn in nieuwe zakken").
2. Criteria blijven onduidelijk en daardoor "veilig spelen"/alles willen afdekken.
3. Meer administratie zonder dat het iets oplevert.
4. Individualisering: mensen optimaliseren voor eigen pad i.p.v. teamdoel.

Opvallend patroon: Veel antwoorden zijn "ik weet het niet / ik kan het niet linken" → de neutrale groep is vooral afwachtend, niet uitgesproken pro/contra.

Illustreerende quote: "Ik zie heel weinig veranderingen... er is een nieuwe functie (UD onderwijsprofiel). Maar wezenlijk is de cultuur niet veranderd."

C. Geen steun

Aantal reacties: 132

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5)

1. Subjectiviteit & willekeur door "kwalitatieve" criteria (risico op bias).
2. Vriendjespolitiek / strategisch gedrag (rollen/zichtbaarheid belangrijker dan inhoud).
3. Verlies van excellentie-prikkel en "race to the bottom" (mediocriteit).
4. Meer werk en onzekerheid rond promoties/commissies door extra lagen in beoordeling.
5. Papieren werkelijkheid: mooie framing zonder rekening te houden met extra werk.

Sporadisch positieve elementen (top 2-3)

1. Meer aandacht in taal voor onderwijs/supervisie (maar vaak gevolgd door: "zonder echte beloning").
2. Collega's erkennen elkaar los van het programma.

Opvallend patroon

Tegenstanders argumenteren vaker principieel ("kwalitatief = niet toetsbaar intern → bias") i.p.v. alleen "het werkt niet".

Illustreerende quote

“Veel meer werk en onzekerheid... minder objectieve gang van zaken omdat er geen duidelijke en/of meetbare criteria meer zijn.”

3) Vergelijkende analyse

Alle groepen noemen dezelfde kernproblemen, maar met andere toon:

- *Wel steun*: “goed idee, maar uitvoering en beloning blijven achter”
- *Neutraal*: “onduidelijk / weinig zichtbaar”
- *Geen steun*: “dit vergroot willekeur en schaadt excellentie”

Steun ≠ positieve ervaring

Bij “wel steun” is “positief” slechts ~10%; de grootste massa is “neutraal” of “geen toelichting”. Dat wijst op beperkte zichtbaarheid/concretisering van het programma in het dagelijks werk.

Waar gaat de strijd echt over?

Niet over óf onderwijs/impact belangrijk is, maar over:

- Hoe je het eerlijk beoordeelt (transparantie/consistentie), en
- Of het consequenties heeft (tijd, promotie, beloning) in plaats van alleen taal.

4.3 Kiezen voor loopbaanpad

Wil je je bovenstaande antwoord toelichten?

- Komt hiervoor: In hoeverre is het volgende op jou van toepassing?: In mijn instelling worden er verschillende loopbaanpaden aangeboden
- Komt hiervoor: Heb jij voor een specifiek loopbaanpad gekozen? [ja – nee – weet ik niet]

1) Korte samenvatting

Hoofdbeeld sentiment (op basis van de wél ingevulde toelichtingen):

- Wel steun (n=6029): inhoudelijke antwoorden zijn overwegend neutraal-beschrijvend (vaak: "onderzoek", "onderwijs", "tenure track"), met daarnaast een herkenbare onderstroom van (a) waardering voor meerdere paden en (b) zorgen over de haalbaarheid/doorzichtigheid van kiezen.
- Neutraal (n=313): weinig toelichting; waar wél tekst staat gaat het vooral over beperkte keuzevrijheid ("op papier wel, in praktijk niet") en eenrichtingskeuzes (richting onderwijs betekent vaak minder onderzoek).
- Geen steun (n=132): relatief vaker uitgesproken zorgen in de tekst: meer subjectiviteit, minder transparantie en ongelijke mogelijkheden (o.a. leeftijd/portabiliteit op internationale markt).

Belangrijkste verschillen tussen categorieën: Het echte contrast zit niet in *welke* loopbaanpaden genoemd worden (onderzoek/onderwijs domineren overall), maar in de interpretatie: steuners beschrijven vaker "mix & mogelijkheden", terwijl niet-steuners en neutralen vaker wijzen op illusie van keuze en subjectieve beslissingsmacht.

2) Resultaten per categorie

A. Wel steun

Aantal reacties: 6.029

Top positieve bevindingen/kansen (3–5)

1. Ervaren ruimte voor (enkele) differentiaties (bijv. onderwijsprofiel, impact-accent, combinatieprofiel).
2. Fit met eigen sterktes: mensen beschrijven dat een pad "past" bij hun taken (onderzoek/onderwijs/leiding).
3. Meer expliciet gesprek over accenten (bijv. via ontwikkel- of jaargesprekken) — al wisselt dit per afdeling/rol.
4. Erkenning dat loopbanen kunnen verschuiven per fase (onderzoek ↔ onderwijs ↔ management).

Top negatieve zorgen (3–5)

- Keuzevrijheid als 'illusie': men moet nog steeds over alle pijlers verantwoordelijk, wat voelt als "in alles uitblinken".
- Onduidelijkheid/criteria: onduidelijk welke keuze "werkt" voor beoordeling of promotie.
- Onderwijs–onderzoek spanning: onderwijsprofiel kan impliciet betekenen "onderzoek opgeven", terwijl de omgekeerde route lastig is.
- Schaarste/financiering beperkt realistische paden (met name voor onderzoek).

Opvallende patronen

- In de inhoudelijke antwoorden domineren onderzoek en onderwijs als primaire assen; impact en management verschijnen duidelijk minder vaak.
- Steuners benoemen relatief vaker meerdere rollen tegelijk (onderzoek + onderwijs + impact + leiding), wat wijst op een "hybride realiteit" ondanks formele paden.

Illustreerende quote

"Er wordt gezegd dat je ... een specifieke loopbaan kiest. De realiteit is ... dat je over ... Research, Education, Team & Leadership en Impact een visie moet schrijven... Dit wekt ... de illusie dat je in alles moet uitblinken."

B. Neutraal

Aantal reacties: 313

Top positieve bevindingen/kansen

1. Enige erkenning voor docent/onderwijsontwikkeling (maar vaak beperkt/fragiel).
2. Bewustwording dat er paden bestaan (op papier/beleid).

Top negatieve zorgen

1. Keuze is vooral afhankelijk van mogelijkheden ("je kunt niet zomaar alles kiezen").
2. Eenrichtingsverkeer: professionaliseren in onderwijs = minder onderzoek; terug naar onderzoek is moeilijk.
3. Hoge drempels: profielen worden als "te breed/te hoog" ervaren voordat specialisatie echt kan.

Opvallende patronen

Neutrale respondenten gebruiken relatief vaak taal die keuze relativeert ("papier vs praktijk", "niet echt een keuze").

Illustreerende quote

"Kiezen is hier niet het juiste woord... verdere professionalisering als docent betekent... het opgeven van onderzoekstijd... de omgekeerde beweging... nauwelijks mogelijk... de diversiteit... beperkter dan... voorgesteld."

C. Geen steun

Aantal reacties: 132

Top positieve bevindingen/kansen

1. Sporadisch: duidelijk eigen pad of "weten waar ik heen wil" (maar zeldzaam).

Top negatieve zorgen

1. Meer subjectiviteit door leidinggevend; verlies van transparantie/zekerheid.
2. Onbalans in paden: wel (bijna) alleen onderwijs kunnen doen, maar (bijna) alleen onderzoek niet.
3. Leeftijd/ervaring: paden sluiten minder aan bij later instappen of oudere medewerkers.
4. Internationale portabiliteit: alternatieve paden zouden waarde op internationale markt verminderen.

Opvallende patronen

In deze categorie komen relatief vaker expliciete oordelen voor als "fnuikend", "discriminerend", "afhankelijk".

Illustreerende quote

"Dat loopbaanpad was er al... duidelijk en transparant. Met de huidige insteek is dit veel subjectiever... Dat is fnuikend voor ambitie en carrièreplanning."

3) Vergelijkende analyse

A. Sentimentverschillen

- Geen steun heeft (binnen de kleine inhoudelijke set) relatief meer expliciet negatieve taal (subjectief, fnuikend, onevenwichtig).
- Wel steun bevat de meeste inhoudelijke variatie: zowel "ruimte/fit" als "illusie van keuze".
- Neutraal is vooral "papier vs praktijk": men noemt opties, maar ziet beperkte operationalisering.

B. Thema-contrast: keuzevrijheid als kernspanning

Over alle categorieën heen is de centrale spanning: diversificatie is aantrekkelijk, maar men ervaart dat echte keuze vaak beperkt is door onderwijsbelasting, financiering, en (lokale) beoordeling.

C. Junior vs senior / vast vs tijdelijk

- In wel steun komen termen als PhD/postdoc en docent/onderwijs relatief vaker voor: dit wijst erop dat juist de "opbouwfase" (PhD → postdoc → UD) en docentrollen zoeken naar werkbare paden.
- Verwijzingen naar pensioen/'al hoogleraar' komen in alle categorieën voor, maar inhoudelijk vooral als: "niet meer relevant" of "keuze kwam te laat".
- Internationale portabiliteit duikt vooral op bij (geen) steun-teksten als argument tegen alternatieve paden.

4.4 Open Science

Welke aspecten van Open Science worden structureel gestimuleerd in jouw afdeling/instituut?

1) Korte samenvatting

Over alle categorieën heen is het dominante beeld dat Open Science in de praktijk vooral wordt geassocieerd met Open Access publiceren en in tweede instantie met (FAIR) datamanagement en datadelen. Structurele stimulering wordt vaak ervaren als beleid/afspraken "op papier" of als extern afgedwongen (bv. door subsidiegevers en tijdschriften), terwijl tijd, geld en praktische ondersteuning achterblijven bij de verwachtingen.

Belangrijkste bevindingen:

- Open Access is veruit het meest genoemde "structurele" aspect in alle drie de categorieën (ook bij 'geen steun').
- Kosten (APC's, beperkte fondsen, "potjes die op raken") vormen de meest terugkerende rem; daarnaast worden privacy/AVG/ethiek vaak genoemd als harde grens voor datadelen.
- Veel respondenten ervaren stimulering als "moetje"/compliance: wel regels en checklists, maar onvoldoende facilitering (support, tooling, tijd in taakbelasting, eenduidige procedures).

Verschillen tussen categorieën:

- In wel steun worden meer concrete instrumenten genoemd (deals, repositories, data stewards), maar tegelijk klinkt sterk dat structurele verankering in waardering/loopbaan beperkt is.
- In neutraal domineert "er is iets, maar het is beperkt/afhankelijk van budget en discipline".
- In geen steun overheerst "geen zichtbare stimulans" of "het kost geld/extra werk", met af en toe wel een opsomming van institutionele maatregelen.

2) Resultaten per categorie

A. Categorie Geen steun

Aantal reacties: 43

Wat wordt het meest genoemd als 'structureel' gestimuleerd?

1. Open Access publiceren
2. Datadelen / hergebruik
3. Kosten/financiën
4. Stakeholder/publiek
5. FAIR/RDM & repositories

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5)

- Heldere institutionele kaders bij sommige respondenten: OA-beleid, FAIR-principes, dataplannen, repositories.
- Kans op transparantie en samenwerking via (meta)data delen en hergebruik.
- Maatschappelijke relevantie via patiënt-/publieksbetrokkenheid (in enkele antwoorden).

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3-5)

- Financiële lasten verschuiven naar teams/afdelingen ("OA is te duur", budget gaat ten koste van onderwijs/onderzoek).
- Gebrek aan zichtbare stimulans ("geen", "niet gemerkt", "geen fondsen").

- Werkdruk/bureaucratie: OS voelt als extra taak.
- Privacy/ethiek als barrière (met name bij kwetsbare data).

Opvallende patronen

“Geen steun” betekent vaak niet dat OS afwezig is, maar dat het niet als steunend/faciliterend wordt ervaren (wel eisen, weinig middelen).

Illustreerende quote

“Alle aspecten van Open Science, behalve de financiële... Open acces publicatie is al gauw 6000–10000 euro... op dit moment te duur.”

B. Categorie Neutraal

Aantal reacties: 97

Wat wordt het meest genoemd als ‘structureel’ gestimuleerd?

1. Open Access publiceren (41)
2. Preregistratie/transparantie (7)
3. Code/software/open source (7)
4. Kosten/financiën (7)
5. Stakeholder/publiek (6) (FAIR/RDM, datadelen en waardering/loopbaan volgen kort daarachter.)

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

- OA als norm: men weet wat verwacht wordt en soms helpen uitgeverafspraken.
- Beschikbare infrastructuur (incidenteel genoemd): platforms, repositories, informatiekkanalen.
- Openheid kan literatuurtoegang verbeteren (enkele antwoorden).

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3–5)

- Onvoldoende structurele financiering: fondsen afgeschaft/op, keuzevrijheid in tijdschriften beperkt.
- Privacy/AVG belemmert data-publicatie; men ervaart risico-aversie.
- Geen loopbaanprikkel: data/code delen telt niet mee in beoordelingen (bv. jaargesprekken).
- “Verplicht, maar niet ondersteund”: compliance in plaats van stimulans.

Opvallende patronen

Neutraal is vaak: “er is beleid, maar uitvoering is afhankelijk van geld, discipline en individuele motivatie.”

Illustreerende quote

“Er wordt aangegeven dat je Open Access moet publiceren, maar... het fonds... is afgeschaft... Bij het publiceren van data zit de privacy wet in de weg... Delen van data of code wordt niet meegenomen bij de jaarlijkse evaluatie...”

C. Categorie Wel steun

Aantal reacties: 1.825

Wat wordt het meest genoemd als ‘structureel’ gestimuleerd?

1. Open Access publiceren
2. Datadelen / hergebruik
3. Stakeholder/publiek/citizen science

4. FAIR/RDM & repositories
5. Preregistratie/transparantie
6. Kosten/financiën
7. Code/software/open source

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

- OA via deals/afspraken: drempelverlaging om (een deel van) publicaties open te zetten.
- FAIR & datamanagement: DMP's, repositories, data steward-achtige ondersteuning worden genoemd.
- Transparantiepraktijken: preregistratie, replication packages, preprints (afhankelijk van discipline).
- Samenwerking met maatschappij: stakeholderbetrokkenheid/outreach wordt geregeld als "norm" genoemd in sommige teams.

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3–5)

- Kosten blijven structureel pijnpunt (OA-fees, beperkte potjes, ongelijke toegang).
- Privacy/AVG/ethiek maakt "open data" voor veel onderzoek praktisch onmogelijk of zeer arbeidsintensief.
- Werkdruk & bureaucratie: extra administratieve stappen zonder uren/ontzorging.
- Spanningsveld met IP/valorisatie/kennisveiligheid: openheid botst met patenten, dual use, of strategische belangen.
- Beperkte erkenning in loopbaanbeleid: OS-activiteiten tellen onvoldoende mee in beoordeling/promotie.

Opvallende patronen

- "Wel steun" is vaak faciliteren van OA + basisinfrastructuur, terwijl bredere OS (open education, structurele tijd, loopbaanwaardering) minder verankerd is.
- Grote disciplineverschillen: kwantitatief/technisch noemt vaker code/data; kwalitatief/medisch benadrukt privacy/ethiek.

Illustreerende quote (Wel steun)

"open access publiceren"

3) Vergelijkende analyse

Gemeenschappelijke kern

- Open Access is de "default" interpretatie van Open Science: het wordt het vaakst genoemd, ook waar men "geen steun" ervaart. Dat wijst op smalle operationalisatie: OS = OA (en pas daarna data).
- Barrières zijn structureel hetzelfde: kosten, tijd/werkdruk, privacy/ethiek, en beperkte erkenning in HR-/loopbaanprocessen.

Contrastpunten

- Wel steun: meer concrete mechanismen (deals, repositories, soms supportrollen), maar ook hier veel "gemengde" toon: beleid zonder voldoende capaciteit.
- Neutraal: afhankelijkheid van budget en discipline is expliciet; men beschrijft vooral randvoorwaarden ("kan als potje er is", "kan niet door AVG").
- Geen steun: vaker afwezigheid van zichtbare stimulans ("geen idee/geen"), én vaker framing als kostenpost of "van boven opgelegd".

Opvallende (in de tekst terugkerende) contrasten: junior/senior & tijdelijk/vast

- In meerdere antwoorden wordt gesuggereerd dat junioren vaker openstaan voor OS-praktijken en senioren sceptischer of minder ingevoerd zijn (of dat het afhankelijk is van de supervisor).
- Tijdelijke aanstellingen koppelen OS vaker aan extra druk zonder beloning, terwijl vaste staf vaker toegang noemt tot bestaande infrastructuur/deals.

4.5 Zorgen en kansen

Zie je nog andere kansen of zorgen?

1) Korte samenvatting

Hoofdbeeld: In alle drie categorieën overheerst een *gemengd/afwachtend* sentiment, maar om verschillende redenen. Bij wel steun is de basishouding: "*de ambitie is goed, maar de uitvoering wringt*". Bij neutraal is het vooral: "*ik zie/ken het niet genoeg om een oordeel te hebben*". Bij geen steun is het: "*het werkt averechts of maskeert bestaande problemen*".

Belangrijkste bevindingen over alle groepen heen:

1. Promotie & loopbaancriteria domineren de inhoud: veel reacties gaan over wat telt voor groei en wie "door mag".
2. De grootste negatieve drivers zijn werkdruk/tijdgebrek, (toenemende) bureaucratie en subjectieve/ondoorzichtige beoordeling.
3. Implementatie/zichtbaarheid is cruciaal: veel respondenten ervaren het programma als "op papier", of merken er niets van.
4. Externe prikkels (met name grants/metrics) blijven volgens velen de facto leidend, waardoor de beoogde verbreding moeilijk landt.

Belangrijkste verschillen:

- Wel steun: meeste constructieve verbeterpunten; kritiek is vaak conditioneel (als het goed wordt ingevoerd, kan het werken).
- Neutraal: hoogste aandeel "onbekend/onzichtbaar", en daardoor veel "neutraal-gemengd".
- Geen steun: relatief vaker fundamentele bezwaren (oneerlijkheid, willekeur, schade aan kernprocessen of internationale positie).

2) Resultaten per categorie

A. Wel steun

Aantal reacties: 1.776

Meest voorkomende kansen/positieve bevindingen (top 3-5)

1. Meer autonomie/maatwerk en profilering: ruimte om eigen sterktes te benadrukken en minder "one size fits all".
2. Verbreding van loopbaanpaden: onderwijs/impact/leiderschap zouden serieuzer mee kunnen tellen richting groei.
3. Samenwerking & team-oriëntatie als tegenwicht voor individualistische competitie.
4. Onderwijs en bredere bijdragen meer legitimeren (niet alleen publicaties/grants).

Meest voorkomende zorgen/negatieve bevindingen (top 3-5)

1. Werkdruk/tijdgebrek: vrees dat er "meer bovenop" komt zonder ruimte.
2. Onduidelijke/subjectieve beoordeling: risico op willekeur, gunfactor, ongelijkheid.
3. Leiderschap/managementcultuur: afhankelijk van leidinggevende; inconsistent tussen afdelingen.
4. Dominantie van grants/metrics blijft: buitenwereld (NWO/ERC) blijft sturen, waardoor interne verbreding "schijn" kan worden.
5. Financiering/bezuinigingen ondermijnen realisatie (weinig formatie- en promotieruimte).

Opvallende patronen

- Supporters zijn opvallend vaak kritisch-constructief: de meeste inhoudelijke reacties zijn gemengd ("goed idee, maar...").
- In teksten waar respondenten zichzelf als junior positioneren (PhD/postdoc/UD; ~8,4% van de inhoudelijke wel-steun reacties), gaat het relatief vaak over heldere criteria, onderwijsdruk en grants als bottleneck.
- Bij senior zelfpositionering (~6,7%) komt management/structuur sterker terug (wie bepaalt, hoe consistent is het, wat doet bezuiniging?).

Illustreerende quote

"Zorgen: Dat E&W een manier is om schone schijn te spelen... maar dat in de praktijk nieuwe ongelijkheden geformeerd worden..."

B. Neutraal

Aantal reacties: 111

Meest voorkomende kansen/positieve bevindingen (top 3-5)

1. Potentie, mits beter uitgelegd/uitgevoerd: neutralen zien "het zou kunnen werken".
2. Meer duidelijkheid rond loopbaanpaden/verwachtingen (als dat komt).
3. Ruimte voor diverse bijdragen, maar men wacht op concreet bewijs.

Meest voorkomende zorgen/negatieve bevindingen (top 3-5)

1. Implementatie/zichtbaarheid: neutralen noemen opvallend vaak dat het "niet leeft", "theoretisch" is of onbekend.
2. Werkdruk: angst dat het extra taken/administratie toevoegt zonder opbrengst.
3. Onduidelijkheid/subjectiviteit: vrees dat "kwaliteit" te vaag wordt en beoordeling afhankelijk van personen.
4. Internationale aansluiting: zorg dat NL te ver afwijkt van internationale normen.

Opvallende patronen

- Neutraal betekent hier vaak informatie-tekort (niet weten wat het is of hoe het werkt), niet perse "geen mening".
- Waar neutralen wél inhoudelijk worden, kantelt het relatief vaak naar kritische vragen: "hoe meet je dit eerlijk?" en "wie bewaakt consistentie?"

Illustreerende quote

"Het programma niet echt 'leeft' in de praktijk, het is meer een theoretisch document..."

C. Geen steun

Aantal reacties: 52

Meest voorkomende kansen/positieve bevindingen (top 3-5)

Positieve elementen zijn schaars en meestal "in theorie":

1. Een paar respondenten erkennen het idee van breder kijken, maar vinden uitvoering/uitwerking schadelijk of ongeloofwaardig.
2. Sporadisch: wens voor maatwerk of eerlijkere behandeling van groepen.

Meest voorkomende zorgen/negatieve bevindingen (top 3–5)

1. Loopbaan & criteria: angst dat het criteria-stelsel slechter wordt (onhelder, oneerlijk) of dat bepaalde groepen structureel klem komen te zitten.
2. Subjectiviteit/willekeur: sterkere nadruk op het risico van gunfactor, bias, vriendjespolitiek.
3. Dominantie van metrics vs. 'narratief': vrees dat afstappen van meetbare maatstaven leidt tot minder eerlijkheid en slechtere internationale positie.
4. Onderwijs-flexschil en contract(on)zekerheid: bij tegenstanders komt vaker harde kritiek op arbeidsvoorwaarden/structurele ongelijkheid terug.

Opvallende patronen

Tegenstanders formuleren vaker fundamentele systeemkritiek (legitimiteit, eerlijkheid, internationale competitie), en minder "praktische verbeterpunten".

Illustreerende quote (geen steun):

"Stop met de giga-flexschil voor onderwijsgevend personeel... richt een route/carrièrepad in voor voltijd docenten om vast in dienst te komen..."

3) Vergelijkende analyse

Verschillen in sentiment

- Wel steun: vooral constructief-kritisch → veel nuance, voorwaarden, "kan werken als...".
- Neutraal: vooral onzeker/onbekend → gebrek aan zichtbaarheid en concrete voorbeelden.
- Geen steun: relatief vaker principiële kritiek → eerlijkheid, willekeur, kern van academisch werk, arbeidsmarkt/metrics.

Opvallende contrasten (junior vs senior; tijdelijk vs vast)

Omdat er geen aparte achtergrondvariabelen zijn, heb ik dit afgeleid uit zelf-referenties in tekst (PhD/postdoc/UD vs hoogleraar/UHD etc.). Dit is indicatief, maar consistent genoeg om patronen te zien.

In wel steun noemen zelf-gepositioneerde junioren relatief vaak:

- onzekerheid over doorgroei/criteria,
- spanning tussen onderwijsdruk en grants/metrics,
- zorgen over werkdruk en budget.

Zelf-gepositioneerde senioren leggen relatief meer nadruk op:

- bestuurs-/managementlaag, cultuur en consistentie,
- het risico dat beleid "boven" anders klinkt dan praktisch "beneden".

Bij expliciet tijdelijke contracten (kleine subgroep) zie je extra nadruk op:

- gebrek aan perspectief,
- risico van profilering ("als je kiest, ben je later minder inzetbaar").

Wat verklaart de "gemengde" toon?

Een kerninzicht is dat het gesprek over ambities vaak positief is, maar dat het gesprek over uitvoering vaak negatief of onzeker is. Inhoudelijk draait dat om drie spanningen:

1. Verbreding vs. meetbaarheid (kwaliteit/narratief vs. fairness/consistentie)
2. Nieuwe verwachtingen vs. beschikbare tijd/middelen (werkdruk + bezuinigingen)
3. Lokale autonomie vs. gelijkheid (afhankelijk van leidinggevende/afdeling)

4.6 Gewenste ontwikkelingen Erkennen & Waarderen

Welke ontwikkelingen in het anders erkennen en waarderen van wetenschappers zouden er volgens jou de komende vijf jaar moeten plaatsvinden?

1) Korte samenvatting

- Wel steun is vooral constructief-kritisch: men steunt de ambities, maar koppelt dat aan voorwaarden als heldere criteria, echte implementatie, minder werkdruk/bureaucratie en eerlijkere loopbaanpaden.
- Neutraal is vooral procedureel en pragmatisch: behoefte aan concrete invulling, minder arbitrariteit, en een werkbaar minimum aan bewijs/criteria.
- Geen steun bevat (in de tekst) verrassend veel neutrale "reparatievoorstellen", maar de toon is vaker afwijzend wanneer het expliciet gaat over het programma als geheel (bijv. "afschaffen/terugdraaien").

Grootste gedeelde knelpunten (alle groepen):

1. Transparantie & criteria (helderheid, voorspelbaarheid, minder subjectiviteit)
2. Implementatie ("papier vs praktijk")
3. Werkdruk & bureaucratie

Grootste verschil tussen groepen: bij *wel steun* ligt de nadruk op kansen (onderwijswaardering, team science, loopbaanpaden), terwijl *geen steun* relatief vaker teruggrijpt op onderzoeksexcellentie/metrics en het afwijzen van het programma als "extra laag beleid".

2) Resultaten per categorie

A) Wel steun

Aantal reacties: 2.166

Top positieve bevindingen/kansen (meest genoemd binnen positieve antwoorden)

1. Onderzoek/kwaliteit/metrics- "kwaliteit boven kwantiteit", minder perverse prikkels
2. Onderwijswaardering – erkenning en doorgroei voor onderwijsrollen/docenten
3. Team science & samenwerking – waarderen van gezamenlijke output/mentorschap
4. Loopbaanpaden/profielen – echte alternatieve routes en flexibiliteit in profielen
5. Werkdruk & bureaucratie – lasten omlaag zodat ambities haalbaar worden

Top negatieve zorgen (meest genoemd binnen negatieve antwoorden)

1. Werkdruk & bureaucratie
2. Onderzoek/kwaliteit/metrics- angst voor kwaliteitsverlies / onheldere kwaliteitsmeting
3. Implementatie/daadkracht – "veel woorden, weinig daden"
4. Onderwijswaardering – blijft toch ondergeschikt
5. Transparantie & criteria – subjectiviteit, "moving targets"

Opvallend patroon: steun gaat vaak samen met een *voorwaardenlijst*: "ik steun het, mits criteria helder zijn, beloning echt is, en extra werkdruk wordt voorkomen."

Illustreerende quote: "There should be clear and fair criteria for recognition and career progression for all roles, including Docents..."

B) Neutraal**Aantal reacties:** 127**Top positieve bevindingen/kansen**

1. Onderzoek/kwaliteit/metrics – balans tussen kwalitatief en kwantitatief
2. Transparantie & criteria – minder arbitrair, beter uitlegbaar
3. Leiderschap & veiligheid – managers beter toegerust/afrekenbaar
4. Onderwijswaardering
5. Loopbaanpaden/profielen

Top negatieve zorgen

1. Onderzoek/kwaliteit/metrics – internationale concurrentie/meetbaarheid
2. Implementatie/daadkracht
3. Onderwijswaardering
4. Team science & samenwerking
5. Werkdruk & bureaucratie

Opvallend patroon:

Neutrale respondenten "hangen" vaak op proceskwaliteit: *maak het minder willekeurig, geef een minimumset aan bewijs/criteria en communiceer die consequent.*

Illustreerende quote

"Trying to find ways to make the procedure less arbitrary... This could be standardised..."

C) Geen steun**Aantal reacties:** 56

Interpretatie: in deze groep zijn de teksten vaak niet "emotioneel negatief", maar eerder afwijzend t.o.v. het programma en tegelijk inhoudelijk oplossingsgericht (bijv. "terug naar meetbare criteria", "focus op research excellence", "schrapp bureaucratie").

Top positieve bevindingen/kansen (binnen positieve antwoorden)

1. Onderzoek/kwaliteit/metrics
2. Transparantie & criteria
3. Team science & samenwerking
4. Werkdruk & bureaucratie
5. Onderwijswaardering

Top negatieve zorgen (binnen negatieve antwoorden)

1. Transparantie & criteria – bias/opaque beslissingen
2. Werkdruk & bureaucratie
3. Onderzoek/kwaliteit/metrics – kwaliteitsverlies / normen verwateren
4. Baanzekerheid/contracten
5. Onderwijswaardering

Illustreerende quote

"Afschaffen (of op zijn minst afschalen) van R&R. Het brengt niets goed."

3) Vergelijkende analyse

Wat delen alle groepen?

- Transparantie & voorspelbaarheid: minder "black box", minder "moving targets".
- Implementatie boven beleidstaal: frustratie over "papier vs praktijk".
- Werkdruk/bureaucratie als randvoorwaarde: ambities zonder tijd/middelen worden niet geloofd.

Waar verschillen ze?

- Wel steun: nadruk op kansen (onderwijs, team science, loopbaanpaden) en menselijke maat, maar wél met stevige randvoorwaarden.
- Neutraal: nadruk op werkbaarheid: minimumcriteria, standaardisatie, minder arbitrair.
- Geen steun: relatief vaker terug naar research-excellentie/meetbaarheid en kritiek op extra beleidslaag; negatieve emoties zitten vooral op "het programma als vehikel", niet altijd op losse ambities.

HOOFDSTUK 5

Vakgebied

Samenvattingen open antwoorden, respondenten uitgesplitst naar vakgebied

5.1 Mate van erkenning en waardering

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

1) Korte samenvatting

Dominante thema's over alle vakgebieden heen:

1. Beloning & loopbaan (promotie/schaal/contract) als "harde realiteit";
2. Waardering lokaal versus weinig institutionele erkenning;
3. Onderwijs / begeleiding / service blijft vaak ondergewaardeerd of onzichtbaar;
4. Onderzoekoutput & financiering blijft in meerdere domeinen de dominante valuta;
5. Werkdruk en bezuinigingen versterken het gevoel dat erkenning "niet uitbetaalt".

Belangrijkste verschillen tussen categorieën:

- Bij vakgebied Recht zien we de meeste positieve toelichtingen
- Bij vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen en Taal en cultuur zien we relatief veel negatieve reacties.
- Gezondheid en Gedrag en maatschappij combineren relatief veel positieve geluiden met duidelijke zorgen over structurele beloning.

2) Resultaten per categorie

A. Landbouw / toegepaste levenswetenschappen

Aantal reacties: 42

Top positieve bevindingen/kansen

1. Waardering in de eigen groep (collega's/studenten)
2. Ervaren steun van directe leiding/supervisor
3. Ruimte voor eigen invulling, mits lokaal gefaciliteerd

Top negatieve zorgen

1. Beloning/inschaling sluit niet aan op takenpakket
2. Onderwijs/begeleiding (en ander "achtergrondwerk") blijft onzichtbaar
3. Bezuinigingen remmen erkenning in daden

Opvallend patroon: relatief veel "positief-lokaal, stroef-formeel": waardering wel, structurele doorwerking minder.

Quote: "Education related work is still not visible and seen as 'necessary' but not 'innovative'..."

B. Natuur- en levenswetenschappen

Aantal reacties: 662

Top positieve bevindingen/kansen

1. Sterke peer-/teamwaardering en steun van directe leiding
2. Meer ruimte voor breder gesprek over kwaliteit/impact (in taal en beleid)
3. Incidenteel: erkenning voor onderwijs/leiding/service

Top negatieve zorgen

1. Financiering & publicaties blijven de doorslag geven bij loopbaanstappen
2. Criteria vaag/subjectief → gevoel van willekeur/bias
3. Onderwijs & begeleiding tellen onvoldoende mee in promotie
4. Tijdelijke contracten en onzeker perspectief (PhD/postdoc)

Opvallend patroon: veel "gemengde" antwoorden: lokale waardering, maar "het systeem" beloont traditioneel.

Quote: "Recognition (in words) is there, but this doesn't 'pay out' in any way."

C. Techniek

Aantal reacties: 430

Top positieve bevindingen/kansen

1. Autonomie en waardering binnen projecten/teams
2. Waardering voor praktische/technische bijdrage (lokaal)
3. Ruimte voor ontwikkeling als dit in de groep actief wordt gedragen

Top negatieve zorgen

1. Promotie blijft sterk gekoppeld aan geld/publicaties
2. Ervaren afstand: beoordeling door commissies/lagen die werk "niet kennen"
3. Onzekerheid (tijdelijk/doorstroom) voor vroege carrière
4. Werkdruk door stapeling van rollen

Opvallend patroon: "impact" wordt wel genoemd, maar de harde valuta blijft acquisitie/output.

Quote: "Als het gaat om bevorderingen, lijkt het vooral te gaan over hoeveel geld je binnen haalt."

D. Gezondheid

Aantal reacties: 931

Top positieve bevindingen/kansen

1. Sterke team-/praktijkwaardering (directe feedback)
2. Ervaren betekenis/impact van werk (zorgcontext)
3. Collegiale steun en samenwerking als primaire bron van waardering

Top negatieve zorgen

1. Werkdruk en stapeling zorg/onderwijs/onderzoek
2. Beloning/loopbaan blijft vaak afhankelijk van financiering en budgetruimte
3. Onderwijs/begeleiding onvoldoende meegewogen
4. Bezuinigingen beperken doorstroom

Opvallend patroon: relatief veel positief, maar ook duidelijke frustratie dat formele beloning achterblijft.

Quote: "Appreciation from direct supervisors... but reward is not matched to workload or output."

E. Economie

Aantal reacties: 226

Top positieve bevindingen/kansen

1. Waardering door directe omgeving en heldere taakafspraken
2. Ervaren autonomie/ruimte (mits lokaal gefaciliteerd)
3. Positieve feedback bij evaluatiemomenten

Top negatieve zorgen

1. Doorstroom/waardering nog vaak gestuurd door output/financiering
2. Extra taken niet structureel terug te zien in beloning
3. Criteria soms onduidelijk

Opvallend patroon: relatief "stabiel" beeld; kritiek richt zich vooral op wat formeel telt.

Quote: "By words I feel very recognized. However it does not correlate with promotions."

F. Recht

Aantal reacties: 192

Top positieve bevindingen/kansen

1. Sterke lokale waarderingcultuur (collega/leiding)
2. Erkenning van diverse bijdragen (onderwijs/organisatie)
3. Relatief vaak: gevoel dat prestaties gezien worden

Top negatieve zorgen

1. Beloning blijft soms "standaard" ondanks extra inzet
2. Budgetruimte beperkt individuele beloningsmogelijkheden
3. In enkele gevallen bureaucratische last

Opvallend patroon: hoogste positieve aandeel onder invullers; problemen zitten vaker in "middelen", minder in "zien/waarderen".

Quote: "By direct supervisors, I do get a lot of appreciation... but it doesn't translate."

G. Gedrag en maatschappij

Aantal reacties: 801

Top positieve bevindingen/kansen

1. Waardering in teams en samenwerking (collegialiteit)
2. Ruimte om bredere bijdragen (impact/service) te benoemen
3. Steun door directe leidinggevende als sleutelmechanisme

Top negatieve zorgen

1. Loopbaan/beloning blijft traditioneel → mismatch met brede taken
2. Werkdruk door stapeling rollen (onderwijs, service, onderzoek)
3. Bezuinigingen en beperkte promotieruimte
4. Onzichtbaar werk (mentoring/service) wordt onvoldoende beloond

Opvallend patroon: relatief veel positief over "hoe we samenwerken", maar minder vertrouwen dat het systeem daarop beloont.

Quote: "We should not have to 'tick' more boxes; it feels like the bar is higher."

H. Taal en cultuur

Aantal reacties: 369

Top positieve bevindingen/kansen

1. Sterke collegiale waardering en betrokkenheid binnen teams
2. Kwaliteit van onderwijs/inhoudelijke bijdrage wordt lokaal gezien
3. Ervaren ruimte om eigen profiel te ontwikkelen (in woorden/gesprekken)

Top negatieve zorgen

1. Bezuinigingen/budgetdruk relatief vaak genoemd
2. Onderwijs-/servicewerk structureel minder "waard" dan onderzoekoutput
3. Onzekerheid over criteria en beperkte loopbaanruimte

Opvallend patroon: tegelijk veel positief én relatief veel negatief: polarisatie tussen goede lokale cultuur en harde randvoorwaarden.

Quote: "Waardering krijg ik van studenten... niet van de organisatie; woorden maar weinig daden."

I. Onderwijs

Aantal reacties: 114

Top positieve bevindingen/kansen

1. Waardering door studenten en directe collega's
2. Trots op onderwijskwaliteit; erkenning in dagelijkse praktijk
3. Team-ondersteuning bij onderwijsontwikkeling

Top negatieve zorgen

1. Onderwijsprofielen ervaren beperkte formele loopbaanpaden

2. Onderwijs vaak "moet erbij" zonder gelijke beloningslogica
3. Werkdruk door structurele onderfinanciering van onderwijs

Opvallend patroon: sterke lokale waardering, maar onzekerheid over formele doorgroei blijft.

Quote: "As a teacher... recognition is mostly verbal; promotions remain hard to connect to teaching."

J. Anders, namelijk...

Aantal reacties: 31

Top positieve bevindingen/kansen

1. Waardering afhankelijk van directe context/leidinggevende
2. Sommige niet-standaard rollen krijgen lokaal erkenning

Top negatieve zorgen

1. "Niet passend in track/raamwerk" → weinig formele erkenning
2. Onzekerheid/positie buiten structuren
3. Zwaardere afhankelijkheid van budget en informele besluitvorming

Opvallend patroon: kleine maar scherpe groep: waar het wringt gaat het vaak om fit met systemen.

Quote: "I fall outside the traditional career paths... challenging to grow in my role."

3) Vergelijkende analyse

Opvallende contrasten in de inhoud

- Junior/tijdelijk vs. vast: verwijzingen naar *PhD/postdoc/tijdelijk/onzeker* concentreren zich relatief vaker in o.a. Techniek, Gezondheid, Onderwijs en Landbouw. In de negatieve reacties is "geen perspectief/geen vaste plek" een terugkerende onderstroom.
- Onderwijs vs. onderzoek: in alle domeinen zien we de spanning: onderwijs/begeleiding/service wordt belangrijk gevonden, maar het promotie-/beloningssysteem blijft vaak onderzoekoutput/financiering belonen.
- Lokaal vs. institutioneel: het meest consistente patroon: waardering in de directe omgeving is vaak aanwezig, maar structurele beloning (schaal/contract/promotie) loopt achter of is budgetgedreven.

5.2 Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen

Welke gedragsveranderingen zie je optreden in je directe werkomgeving, die volgens jou gerelateerd zijn aan de implementatie van het programma Erkennen & Waarderen?

1) Korte samenvatting

Over alle vakgebieden heen is het dominante beeld: veel taal en bewustwording, beperkt zichtbaar ander gedrag. Medewerkers beschrijven dat E&W vaker terugkomt in gesprekken (R&O/jaargesprekken), beleidsdocumenten en terminologie ("kwaliteit boven kwantiteit", "team science", "impact"), maar dat de dagelijkse praktijk vaak blijft leunen op bestaande prikkels (publicaties, financiering, klassieke promotielijnen).

De meest genoemde positieve gedragsveranderingen zijn: meer expliciete waardering (complimenteren/kleine successen vieren), meer aandacht voor onderwijs en teamwork, meer aandacht voor diversiteit/inclusie en in enkele contexten meer openheid over verwachtingen.

De meest genoemde negatieve gedragsveranderingen (of effecten) zijn: "window dressing" (wel praten, weinig doen), toename van administratieve last (portfolio's, formulieren, narratief CV), onduidelijkheid/subjectiviteit in criteria ("het verhaal" weegt zwaarder), en ervaren willekeur of afhankelijkheid van leidinggevenden/commissies bij loopbaanstappen.

Verschillen tussen vakgebieden zitten vooral in accent: in Gezondheid en Natuur- & levenswetenschappen wordt relatief vaak de spanning benoemd tussen bredere waardering en blijvende (financierings-/promotie-)prikkels; in Techniek is "onderwijs wordt genoemd maar onderzoek/funding blijft doorslaggevend" een terugkerend patroon; in Recht en Economie is het beeld vaak "beperkt zichtbaar, weinig doorwerking"; in Gedrag & maatschappij, Taal & cultuur en Onderwijs wordt relatief vaker gesproken over teamwork/gespreksruimte, maar óók over het uitblijven van structurele verankering.

2) Resultaten per categorie

A. Landbouw/toegepaste levenswetenschappen

Aantal reacties: 43

Top positieve bevindingen/kansen

1. Iets meer gesprek/bewustzijn over bredere bijdragen en loopbaanontwikkeling.
2. Incidenteel meer aandacht voor diversiteit (bijv. samenstelling commissies).
3. Signalen van "kwaliteit boven kwantiteit" (al beperkt en informeel).

Top negatieve zorgen

1. Dominant: weinig tot geen zichtbare gedragsverandering ("op papier wel").
2. Ervaren druk op criteria/financiën die juist het omgekeerde stimuleert (minder onderwijsfocus).
3. Meer gevoel van onduidelijkheid over wat telt voor vervolgstappen.

Opvallend patroon

- Kleine groep ziet *informele* cultuurverandering (taal/waardering), maar de meerderheid ziet geen doorwerking in besluitvorming.

Illustreerende quote

"In day-to-day decision-making and evaluations, established practices and criteria still dominate, limiting the behavioural impact of the programme so far."

B. Natuur- en levenswetenschappen

Aantal reacties: 634

Top positieve bevindingen/kansen

1. Meer ruimte in gesprekken om onderwijs/teamwork/impact te benoemen.
2. Meer aandacht voor onderwijsprofielen en (soms) erkenning daarvan. Groeiend gesprek over team science/open science en bredere bijdrage.

Top negatieve zorgen

1. Meest dominant: "veel praten, weinig handelen" (window dressing).
2. Frustratie/onduidelijkheid rond promotiecriteria: verschuiving naar vage/kwalitatieve beoordeling → ervaren subjectiviteit.
3. Onderwijs wordt genoemd, maar promotielogica voelt nog vaak research/funding-gedreven.
4. Meer administratie (portfolio/narratief) zonder dat het gedrag "incentives" echt verandert.

Opvallend patroon

- E&W verandert vooral taal en formats (gespreksformulieren), minder de feitelijke beloning/doorstroom.

Illustreerende quote

"Er wordt veel gepraat over erkennen en waarderen, maar helaas (te) weinig gehandeld. Oude normen blijven ongewijzigd van toepassing."

C. Techniek

Aantal reacties: 415

Top positieve bevindingen/kansen

1. Enkele signalen van bredere waardering: onderwijs, impact, teamwork komt vaker terug in gesprekken/commissies. Aandacht voor diversiteit (o.a. in commissies) en soms sociale veiligheid als randvoorwaarde.

Top negatieve zorgen

1. Dominant: onderwijs "wordt genoemd", maar in praktijk tellen funding/publicaties nog het zwaarst.
2. Ervaren bureaucratisering (meer systemen, formulieren) zonder handelingsperspectief.
3. Subjectiviteit en "storytelling" als nieuw spel: wie het verhaal goed verkoopt lijkt te winnen.

Opvallend patroon

- Veel respondenten beschrijven E&W als retorisch kader dat je “erbij” moet doen, niet als prikkel die werkverdeling of beloning aantoonbaar wijzigt.

Illustreerende quote

“Er wordt vaker geveinsd dat onderwijs heus wel belangrijk is... maar bij de voorbereiding loopbaancommissie is dat het allereerste waar het om draait... De hele omslag blijkt steeds weer een grote wassen neus.”

D. Gezondheid

Aantal reacties: 897

Top positieve bevindingen/kansen

1. Relatief vaker genoemd: meer aandacht voor onderwijs/opleiding, impact, en diversere loopbaanpaden (talent tracks). Meer aandacht voor kwaliteit boven kwantiteit, o.a. in PhD-regelgeving en beoordeling van proefschriften.
2. Enkele teams noemen welzijn/sociale veiligheid als zichtbare beweging (al niet altijd door E&W).

Top negatieve zorgen

1. Nog steeds vaak: geen echte gedragsverandering (oude ongeschreven regels blijven leidend bij promotie).
2. Bureaucratische drempels (development boards/checklists) → weinig maatwerk.
3. Ervaren ongelijkheid tussen groepen/disciplines (bijv. klinisch vs niet-klinisch) en afhankelijkheid van leiding/structuur.

Opvallend patroon

Veel nuance: respondenten beschrijven tegelijk positieve intenties én het gevoel dat systeemprikkels (productie, subsidies) de gedragsverandering overrulen.

Illustreerende quote

“Er wordt veel over gepraat, maar als het puntje bij paaltje komt (bv bij promotie), dan wordt toch vaak vastgehouden aan de oude (ongeschreven) regels.”

E. Economie

Aantal reacties: 223

Top positieve bevindingen/kansen

1. Meer aandacht (in woorden) voor impact/onderwijs en bredere prestaties.
2. Enkele signalen van leiderschaps-/ontwikkelgesprekken.

Top negatieve zorgen

1. Beeld van weinig verandering op de werkvloer blijft dominant.
2. Promotie/doorstroom wordt ervaren als hard/score-achtig (puntenlogica), waardoor E&W niet als gedragsverandering maar als extra laag voelt.
3. Diversiteit/gelijke kansen wordt soms benoemd als niet structureel geborgd.

Opvallend patroon

- Toelichtingen koppelen gedrag vaak aan meet-/beoordelingssystemen: zolang die niet wijzigen, verandert gedrag beperkt.

Illustreerende quote

“Geen. Collega's die uitstekend functioneren hebben ongelofelijk veel moeite om bv UHD te worden omdat ze... net 2 punten te kort komen.”

F. Recht

Aantal reacties: 183

Top positieve bevindingen/kansen

1. Meer expliciete aandacht voor onderwijs als onderdeel van waardering.
2. Meer gesprek over “erkennen & waarderen” in algemene zin.

Top negatieve zorgen

1. Nog vaak: onderwijs en onderzoek niet gelijk gewaardeerd in loopbaanuitkomsten.
2. Beperkte zichtbare gedragsverandering; het blijft geregeld bij principes.
3. Ervaren structurele ongelijkheid in wie sneller carrière maakt.

Opvallend patroon

Respondenten beschrijven gedrag vooral als gevolg van promotielogica: wat beloond wordt, wordt gedaan.

Illustreerende quote

“Voor onderwijs en onderzoek gelijk waarderen nog steeds te weinig... collega's die focussen op wetenschappelijk succes maken opvallend sneller carrière...”

G. Gedrag en maatschappij

Aantal reacties: 777

Top positieve bevindingen/kansen

1. Sterkere focus op ontwikkeling/gesprekscyclus (jaargesprekken, ontwikkelgericht praten over rollen).
2. Meer erkenning voor onderwijs/onderwijsloopbaan (onderwijsbijdragen vaker benoemd).
3. Meer teamwork/collegialiteit (meer praten over teamrollen en onderlinge waardering).
4. (Beperkt) meer diversiteit & sociale veiligheid als expliciet onderwerp.
5. Meer taal rond kwaliteit boven kwantiteit, al is dit vaker intentie dan praktijk

Top negatieve zorgen

1. Onzekerheid/subjectiviteit in criteria & promotie (vaagheid, arbitraire interpretatie, afhankelijk van commissie/leiding).
2. “Veel praten, weinig doen”: symbolische implementatie, beperkte impact op werkvloer.
3. Werkdruk en financiële druk die verandering ondermijnen (stress, minder perspectief, ongelijkheid).
4. Traditionele prikkels blijven leidend (publicaties/funding blijven “echte munt”).

5. Strategisch gedrag/politiek (profilering, interne positionering) als bijwerking.

Illustrerende quote

"Iedereen is nu het schaap met vijf poten, omdat je nooit weet wat jou de voorsprong kan geven..."

H. Taal en cultuur

Aantal reacties: 350

Top positieve bevindingen/kansen

1. Ontwikkel- en loopbaangesprekken krijgen meer nadruk (meer reflectie op profiel).
2. Onderwijs & mentoring worden vaker als waardevolle bijdrage benoemd.
3. Meer teamwork/samenwerking als expliciet ideaal (minder competitie als streven).
4. Diversiteit/inclusie & sociale veiligheid komt vaker in taal en initiatieven terug.
5. Kwaliteit-discours (minder "tellen", meer inhoud) wordt vaker uitgesproken.

Top negatieve zorgen

1. Vage/nieuwe promotie- en beoordelingsregels: onduidelijkheid over "wat telt".
2. Mismatch tussen ideaal en internationale realiteit: externe financiering blijft schaars → hiërarchie en druk blijven.
3. Traditionele waardering blijft dominant (geld/projecten wegen zwaarder dan onderwijs).
4. Werkdruk/stress (vaak gekoppeld aan competitie om schaarse middelen).
5. Symbolische implementatie (meer beleidstaal dan gedragsverandering).

Illustrerende quote

"...de prioriteiten kunnen veranderen... (kritiek op vastzetten in één profiel/route)"

I. Onderwijs

Aantal reacties: 115

Top positieve bevindingen/kansen

1. Meer expliciete waardering voor onderwijs(rollen) (onderwijsprofiel/onderwijs carrière vaker bespreekbaar).
2. Sterkere ontwikkelgesprekken: leiderschap/ontwikkeling vaker onderwerp van R&O/B&O.
3. Teamgericht werken (samen onderwijs organiseren, collegiale waardering).
4. Meer taal over kwaliteit (minder puur "output tellen").
5. Aandacht voor sociale veiligheid/welzijn als randvoorwaarde (beperkt maar zichtbaar).

Top negatieve zorgen

1. Werkdruk omhoog door 'meer moeten kunnen' (het "schaap met vijf poten"-effect).
2. Illusie van keuze/profilering: formeel differentiëren, maar praktisch toch op alles beoordeeld.
3. Onzekerheid over criteria (wat levert onderwijsfocus concreet op?).
4. Administratieve extra's (portfolio/narratief) zonder ervaren opbrengst.
5. Beperkte structurele beloning (waardering in woorden vs. middelen/ruimte in takenpakket).

Illustrerende quote

"Meer gesprek over andere vormen van waarderen."

J. Anders, namelijk...

Aantal reacties: 27

Top positieve bevindingen/kansen

1. Meer aandacht voor ontwikkeling/gespreksmomenten (kleinschalig).
2. (Incidenteel) meer teamwork/afstemming.
3. Beperkt: verduidelijking van rollen (maar weinig breed gedeeld).

Top negatieve zorgen

1. Onheldere/omstreden governance en besluitvorming (wie beslist waarop, expertise vs rol).
2. Symbolische verandering: "platte organisatie" zonder betere kwaliteit van sturing.
3. (Soms) extra bureaucratie zonder ervaren opbrengst.
4. Afgenomen representatie/ervaring in besturing (zorg over kwaliteit van besluiten).
5. Weinig zichtbare implementatie op werkvloer.

Illustreerende quote

"None. They talk more but the reality is the same."

3) Vergelijkende analyse (tussen vakgebieden)

1. "Praat vs praktijk" is overal dominant, maar is het sterkst zichtbaar in Natuur/leven, Techniek en Gezondheid: veel toelichtingen beschrijven E&W als een extra laag (formats/portfolio's) terwijl de kernprikkel (output/funding) blijven sturen.
2. Onderwijs en teamwork worden vaker genoemd als "wenselijke" gedragsrichting, maar de geloofwaardigheid hangt samen met doorstroom: waar medewerkers geen voorbeelden zien van promotie/waardering op onderwijs of teamrollen, slaat het gesprek sneller om naar cynisme.
3. Lokale leidinggevendenden zijn een 'scharnier': in antwoorden waar wél verandering wordt gezien, gaat het vaak om teams waar leiding expliciet waardeert, verwachtingen bespreekt en taken herverdeelt; waar dat ontbreekt, blijft E&W "beleidstaal".
4. Onzekerheid/subjectiviteit wordt breder genoemd als risico van de verschuiving naar kwalitatieve narratieven: medewerkers vrezen dat "het verhaal" (en interne sponsoring) zwaarder weegt dan consistente criteria.

5.3 Loopbaanpaden

Wil je je bovenstaande antwoord toelichten?

- Komt hiervoor: In hoeverre is het volgende op jou van toepassing?: In mijn instelling worden er verschillende loopbaanpaden aangeboden
- Komt hiervoor: Heb jij voor een specifiek loopbaanpad gekozen? [ja – nee – weet ik niet]

1) Korte samenvatting

Belangrijkste bevindingen

- “Papier vs. praktijk” is de dominante rode draad: profielen bestaan, maar zijn vaak vaag, niet ingebed in werkafspraken, of voelen als “vinkjes zetten”.
- Keuzevrijheid is vaak conditioneel: keuze hangt af van teambehoefte, beschikbaarheid van posities, financiering/subsidies, en houding van leidinggevenden.
- Onderwijs- en impactpaden worden in meerdere domeinen minder gelijkwaardig ervaren (stigma “doodlopend” of “minder status”), terwijl men juist combinaties wil (onderzoek–onderwijs–impact–leiding).

Belangrijkste verschillen tussen categorieën

- Gezondheid: sterk “combinatie-probleem” (kliniek–onderzoek–onderwijs) + ervaren rigiditeit/criteria.
- Techniek & Natuur/leven: uitgesproken over dominantie research en het gevoel dat je alsnog op alles moet excelleren.
- Gedrag & maatschappij + Taal & cultuur: relatief veel kritiek op schijnkeuze, waarderingsverschillen en gebrek aan doorgroei buiten research.

2) Resultaten per categorie

A. Landbouw/toegepaste levenswetenschappen

Aantal reacties: 82

Top positieve bevindingen/kansen (3–5)

1. Duidelijke klassieke route (tenure track/professor) geeft houvast.
2. Match met huidig werk: “ik koos wat past bij mijn werkzaamheden”.
3. Waardering voor combinatie onderwijs–onderzoek (blijven “twee-benig”).

Top negatieve zorgen (3–5)

1. Weinig veranderd door E&W (“bestond al / niets veranderd”).
2. Onzekerheid vroege loopbaan (PhD: nog niet gekozen/weet niet).
3. Switch voelt als extra hoepels; lage bereidheid om later nog te wisselen.

Opvallend patroon

Twee groepen: vroeg-career (nog open) vs. senior/TT (“ik zit al op dit pad, ga niet switchen”).

Illustreerende quote

“Het pad waar ik in zit, was heel lang het enige pad in academia en ik ga voor die paar komende jaren niet switchen of door nieuwe hoepeltjes springen.”

B. Natuur- en levenswetenschappen

Aantal reacties: 1.143

Top positieve bevindingen/kansen

1. Hybride identiteit: onderzoek + onderwijs + impact + leadership (past bij academisch ideaal).
2. Meer diversiteit "mag" (toegenomen legitimering van onderwijs/impactaccenten).
3. Afstemming met leidinggevende wordt genoemd als enabler.
4. Eigen pad bouwen (niche/ enabling technology/ public engagement).
5. Keuzetaal: "accents" i.p.v. keiharde tracks (waar dat zo werkt).

Top negatieve zorgen

1. Keuze is theoretisch: "op papier" wel, "in praktijk" niet (criteria/gebruik).
2. Onderwijs ondergewaardeerd; overstap research→teaching makkelijker dan andersom.
3. Gedwongen binair (research vs teaching) terwijl men combinatie wil.
4. Competitie/tekort aan posities (schaarste → politiek).
5. Onzekerheid ECR's (PhD/postdoc: toekomst, funding).

Opvallend patroon

"Ik ben al senior / voor invoering begonnen" vs. "ik ben PhD/postdoc en kan nog alle kanten op"
→ beleid raakt fasen ongelijk.

Quote

"Je wordt gedwongen een loopbaanpad te kiezen waar weinig langetermijn flexibiliteit in zit."

C. Techniek

Aantal reacties: 785

Top positieve bevindingen/kansen

1. Combinatieprofiel (onderzoek–onderwijs–leiding) vaak gewenst én soms gefaciliteerd.
2. Autonomie in invulling ("accenten") bij sommige instituten.
3. Impact/valorisatie zit soms vanzelf in profiel (transdisciplinair/industry/start-up).
4. Steun van leidinggevende helpt switch/keuze.

Top negatieve zorgen

1. Onderwijspad = doodlopend (zeker voor lecturers).
2. Papieren werkelijkheid: traditioneel wetenschapspad blijft "enige echte" groeiroute.
3. Subjectiviteit ("vager", afhankelijk leidinggevende/commissie).
4. Gedwongen indeling zonder overleg (bij overgang nieuw beleid). Alles moeten: ondanks 'keuze' moet portfolio overal goed zijn.

Quote

"Verschillende loopbaanpaden zijn ... vooral een papieren werkelijkheid. Het traditionele wetenschapspad is de enige mogelijkheid om verder te groeien."

D. Gezondheid

Aantal reacties: 1.579

Top positieve bevindingen/kansen

1. Combinaties (kliniek–onderzoek–onderwijs) worden als ideaal gezien en soms erkend.
2. Maatwerk (bijv. "tenure track light", coaching, gesprek) wordt genoemd als effectief.
3. Groeiend draagvlak voor impact/valorisatie en management-rollen (al niet gelijkwaardig).
4. Onderwijsprofielen zijn in ontwikkeling en geven hoop.

Top negatieve zorgen

1. Onheldere criteria/trajecten, vooral voor onderwijs/kliniek t.o.v. research.
2. Monodisciplinaire beoordeling maakt combineren lastig (twee contracten, "zwart-wit").
3. Beperkte doorgroei voor niet-onderzoekers (hoogste erkenning blijft vaak research).
4. Top-down/subjectief in promoties; ervaren (leeftijds)uitsluiting.
5. Vinkjes-cultuur (kwalificaties, portfolio) i.p.v. inhoud/kwaliteit.

Quote

"Ik wil graag voor een loopbaanpad als docent/onderzoeker kiezen waarbij beide evenveel gewaardeerd worden, maar dat is nog niet mogelijk."

E. Economie

Aantal reacties: 379

Top positieve bevindingen/kansen

1. Geen harde track-keuze (soms): men kan breed profiel bouwen.
2. Impact en leiderschap groeien in legitimiteit.
3. Hybride oplossingen (bijv. 0,8 fte om impact te doen) als workaround.

Top negatieve zorgen

1. Niet-conventionele paden kosten meer en leveren minder status op.
2. Onrealistische promotie-eisen: alsnog bewijs op alle pijlers.
3. Switchen tussen paden is lastig/afgekeurd.
4. Onderwijs als stigma ("onderzoeker die het niet redt").
5. Senior instappen in tracks is moeilijk (je moet opgebouwde taken laten vallen).

Quote

"Niemand heeft het over 'loopbaanpad'. Ik heb bewust gekozen me toe te leggen op onderwijs... maar... je loopt vaak 'dood'."

F. Recht

Aantal reacties: 308

Top positieve bevindingen/kansen

1. Waarde aan allround profiel (onderzoek + onderwijs) als norm.
2. Persoonlijk ontwikkelplan (PDP) als instrument om accenten te kiezen.
3. Er ontstaat ruimte voor onderwijsfocus bij enkele respondenten.

Top negatieve zorgen

1. Onderwijsdruk verhindert onderzoek → keuze is niet vrij.
2. Onheldere paden: "op papier wel, in praktijk onduidelijk".
3. Afhankelijkheid van leidinggevende (gesprek niet gestart/medewerker durft niet).
4. Impliciete boodschap: je moet "alles goed kunnen" om te groeien.

Quote

"Ik zou meer tijd aan onderzoek willen besteden maar onderwijsvereisten blijven primeren."

G. Gedrag en maatschappij

Aantal reacties: 1.318

Top positieve bevindingen/kansen

1. In sommige teams: periodiek herijken (niet vastzetten voor hele carrière).
2. Onderwijsprofiel wordt bespreekbaarder (minder "beschamend").
3. Ruimte voor impact en diversiteit in rollen (in theorie/plaatselijk).

Top negatieve zorgen

1. Schijnkeuze: onderzoek blijft dominant voor promotie.
2. Arbitraire toewijzing (top-down, afhankelijk van "één professor").
3. Eenzijdige doorstroom: van research→teaching kan, omgekeerd nauwelijks.
4. Onzekerheid/junior kwetsbaarheid (tijdelijke contracten, geen jaargesprekken).
5. Kritiek op scheiden kerntaken ("afbreuk academisch systeem").

Quote

"De keuze lag niet bij mij... als ik kans wil maken op bevordering moet ik voor een bepaald pad gaan... (en dat is niet het pad van mijn keuze)."

H. Taal en cultuur

Aantal reacties: 542

Top positieve bevindingen/kansen

1. Waardering voor accenten per fase (5-10 jaar) i.p.v. levenslange track (waar dat zo is).
2. Sommige ervaren ruimte om eigen prioriteiten te volgen (mits gesteund).
3. Combinatie van onderzoek & onderwijs blijft kernmotivatie.

Top negatieve zorgen

1. Onderzoek blijft hoogste valuta; onderwijs/impact "bovenop" werk.
2. Keuze als illusie; loopbaanpaden voelen reductionistisch en "lock-in".
3. Onderwijsbanen (D-lijn) worden minder gewaardeerd en doorgroei is beperkt.
4. Onzekerheid door teveel onderwijs ondanks research-profiel.

Quote

"Het probleem met loopbaanpaden is dat zij impliceren dat je één pad moet kiezen... prioriteiten kunnen veranderen."

I. Onderwijs (als wetenschapsgebied)

Aantal reacties: 189

Top positieve bevindingen/kansen

1. Sterke identificatie met onderwijsfocus en onderwijsinnovatie.
2. Erkenning dat breed portfolio (niet alleen research) legitimering geeft.
3. Mogelijkheid om binnen rol nog te kunnen bijsturen (waar expliciet genoemd).

Top negatieve zorgen

1. Paden te rigide / te weinig langetermijnperspectief.
2. Onhelderheid: wel gecommuniceerd, maar niet ingedeeld/geen verwachtingen.
3. Ook hier: afhankelijk van middelen/subsidies en organisatiecontext.

Illustrenderende quote: "De loopbaanpaden zijn gecommuniceerd, maar hier wordt niet duidelijk richting in gekozen of verwacht."

J. Anders, namelijk...

Aantal reacties: 51

Top positieve bevindingen/kansen

1. Ruimte voor maatwerk is cruciaal en wordt gewaardeerd als het kan.
2. Erkenning dat niet iedereen in klassieke WP- of onderwijs-/researchtrack past.

Top negatieve zorgen

1. Geen passend loopbaanpad voor hybride/supportrollen.
2. Criteria/taal zijn te academisch (UD/UHD/HGL), niet passend bij overige functies.

Illustrenderende quote: "Geen van de bestaande carrièreprofielen sluit volledig aan bij mijn werkzaamheden..."

3) Vergelijkende analyse (tussen vakgebieden)

Terugkerende patronen (inhoudelijk, over alle domeinen)

1. "Keuze" wordt ervaren als:
 - a. solliciteren op een functie met bepaald profiel (impliciete keuze), of
 - b. top-down indeling, of
 - c. administratieve verplichting zonder echte werkhierinrichting.
2. Waarderingsasymmetrie: research weegt zwaarder; onderwijs/impact is vaker "extra". Dit komt scherp naar voren in Techniek, Natuur/leven, Taal & cultuur, Gedrag & maatschappij.
3. Loopbaanfase-effect:
 - a. PhD/postdoc/junior: onzekerheid, afhankelijkheid, "nog niet relevant/geen keuze".
 - b. Senior/HL: "was er niet in mijn tijd", minder effect, soms berusting.

Wat zegt dit over de implementatie?"

- De toelichtingen wijzen erop dat organisaties vaak structuren (profielen) introduceren zonder even sterke operationele vertaling: werkverdeling, beoordelingscriteria, promotiepraktijk, en capaciteit (posities) blijven achter. Daardoor ontstaan schijnkeuze en stress door breed portfolio.

5.4 Open Science

Welke aspecten van Open Science worden structureel gestimuleerd in jouw afdeling/instituut?

1) Korte samenvatting

In alle vakgebieden wordt "structurele stimulering" vooral ingevuld als open access publiceren (vaak verplicht of via uitgeversdeals) en (FAIR) datamanagement (DMP/RDM). Het sentiment is overwegend neutraal omdat veel antwoorden opsommend zijn; wanneer respondenten wél evalueren, gaat het relatief vaak over kosten, gebrek aan ondersteuning, privacy/IP-spanningen en 'afvinkbureaucratie'.

Belangrijkste bevindingen

- Open access is het meest genoemde "structurele" onderdeel in alle domeinen (vaak als *moetje* vanuit funders, journals of beleid).
- FAIR/DMP/RDM wordt vaak genoemd als formele structuur, maar met kritiek dat dit soms stopt bij "plan/portaal" en niet bij uitvoering/erkenning.
- Data-deling (repositories) en code/software open source komen vooral terug in Natuur/Techniek/Gedrag & maatschappij; in Gezondheid/Recht domineren privacy/AVG-beperkingen.
- Grootste frictie: stimuleren ≠ faciliteren (tijd, geld, tooling, support).

Belangrijkste verschillen

- Recht en Economie zijn het meest kritisch (meer 'geen beleid/geen stimulans', nadruk op prestige of scepsis).
- Gezondheid noemt relatief vaak privacy/AVG én kosten als structurele rem.
- Gedrag & maatschappij benadrukt preregistratie/transparantie, maar worstelt met kwalitatieve/ethische grenzen.

2) Resultaten per categorie

A. Landbouw

Aantal reacties: 24

- Meest genoemde structureel gestimuleerde aspecten (top): open access; FAIR/datamanagement; data delen; (incidenteel) open education/onderwijs buiten de universiteit.
- Meest voorkomende zorgen: kloof instituut- vs. groep/leerstoel-niveau; "wel praten, niet doen"; afhankelijk van individuele motivatie.
- Opvallend patroon: stimulering wordt vaak als top-down verplichting ervaren (OA), terwijl waardering/erkenning op teamniveau achterblijft.
- Quote: "Open access publicaties, FAIR data management, onderwijs buiten de universiteit."

B. Natuur

Aantal reacties: 380

- **Top aspecten:** open access (incl. preprints/arXiv); data delen & repositories; FAIR/RDM; code/scripts & reproducibility packages; (deels) outreach/citizen science.
- **Top zorgen:** hoge OA-kosten; bureaucratie/"checklist"; gebrek aan erkenning; spanningen met IP/gevoelige data; prestige-druk (top journals). ,
- **Patroon:** respondenten kaderen stimulering vaak als veld- en publisher-gedreven (journals eisen data; funders eisen OA), met minder "eigen" organisatie-sturing.
- **Quote:** "All papers are published on arXiv... data, scripts etc. ... Zenodo... formal policy... followed by ~50%... but we do not get any recognition for this."

C. Techniek

Aantal reacties: 237

- **Top aspecten:** open access (vaak "standaard/mandaat"); FAIR/DMP; data delen (o.a. 4TU/repositories); code/software (GitHub, reproducibility); soms public engagement.
- **Top zorgen:** wegvallen/tekort aan OA-fondsen; privacy/contracten beperken data-deling; "niet beloond/meegeteld" in evaluaties; spanning met kennisveiligheid/industrie/IP; bureaucratie. ,
- **Patroon:** stimulering wordt vaak als compliance ervaren: "je móet OA/FAIR", maar zonder structurele waardering of middelen.
- **Quote:** "Open Access moet... maar het fonds is afgeschaft... privacywet zit in de weg... delen van data of code wordt niet meegenomen bij de jaarlijkse evaluatie..." ,

D. Gezondheid

Aantal reacties: 464

- **Top aspecten:** open access (deals/waivers); FAIR/DMP; data delen (vaak "upon request"/met beperkingen); preregistratie/protocollen (vaker dan in veel andere domeinen); stakeholder/patiëntbetrokkenheid.
- **Top zorgen:** AVG/GDPR en herleidbaarheid; hoge APC's vs. beperkte projectbudgetten; "stimuleren is niet faciliteren"; juridisch/contractueel oponthoud; impactfactor-prikkels. ,
- **Patroon:** in toelichtingen is "structureel" vaak = beleid + deals, maar uitvoering botst met privacy-realiteit en capaciteit.
- **Quote:** "Stimuleren' betekent... actief ondersteunen... maar OA moet uit eigen gelden... data stewards... weinig hulp op de werkvloer..."

E. Economie

Aantal reacties: 101

- **Top aspecten:** open access (vaak beperkt tot wat "kan" via deals); replication packages/code; (soms) preregistratie; data-deling waar mogelijk.
- **Top zorgen:** scepisis ("OA voegt weinig toe" door working papers); top-journal-logica blijft leidend; data-gevoeligheid/eigendomsrechten; kosten; beperkte structurele stimulans buiten publiceren.

- **Patroon:** toelichtingen zetten "open science" vaak neer als hybride realiteit: wel open waar het 'past', maar carrièreprijkkels blijven klassiek.
- **Quote:** "Open Access grotendeels onzin... working papers zijn al openbaar... data delen binnen grenzen van vertrouwelijkheid/eigendomsrechten."

F. Recht

Aantal reacties: 76

- **Top aspecten:** open access (vaak "zoveel mogelijk"); (beperkt) data-opslag/delen onder privacyvoorwaarden; soms stakeholderbetrokkenheid.
- **Top zorgen:** dominantie van AVG/risicomijding ("liever niet delen"); gebrek aan visie/beleid; vrijblijvendheid; spanning met publicatie-strategie (A-tijdschriften) en type output (rapporten/geen DOI).
- **Patroon:** "structureel" wordt vaak geïnterpreteerd als registreren/monitoren (statistieken) i.p.v. inhoudelijke stimulans.
- **Quote:** "Nauwelijks visie... 'zoveel open access als mogelijk'... praktische publicaties blijven buiten beschouwing."

G. Gedrag en maatschappij

Aantal reacties: 435

- **Top aspecten:** open access; preregistratie/registered reports; data & materials delen; code/scripts; (deels) stakeholders/public engagement.
- **Top zorgen:** kwalitatieve/ethnografische data lastig te openen (ethiek/privacy); beperkte structurele beloning; funding/plafonds voor OA; bureaucratische vertraging rond datadelen.
- **Patroon:** in toelichtingen staat "open science" vaker voor methodologische transparantie (prereg, scripts) dan alleen OA. Tegelijk wordt benoemd dat "structuur" vaak op instellingsniveau zit, niet in de afdelingscultuur.
- **Quote:** "Belangrijk... maar niet dat ik binnen mijn afdeling word gestimuleerd... men denkt dat ik gek ben... direct online... alleen open access..."

H. Taal en cultuur

Aantal reacties: 171

- **Top aspecten:** open access via nationale/universitaire deals; data/materialen in repositories; incidenteel open education.
- **Top zorgen:** kosten (zeker bij boeken/andere vormen dan artikelen); beperkte relevantie/fit van "open data" voor sommige bronnen; weinig structurele ondersteuning buiten OA.
- **Patroon:** toelichtingen leggen nadruk op infrastructuur (deals/repository) als stimulans, maar signaleren dat open-science-instrumenten vaak zijn ontworpen voor andere datatypen.
- **Quote:** "Door publicatiedeal... OA... aangemoedigd data/materialen open access te maken via repository."

I. Onderwijs

Aantal reacties: 63

- **Top aspecten:** (beperkt) open access publiceren; ondersteuning via bibliotheek; repositories (maar vaak "lastig/veel tijd"); open education/leermateriaal komt wisselend terug.
- **Top zorgen:** OS wordt als minder toepasselijk ervaren voor pure onderwijstaken; tooling/repository-frictie; weinig tijd en weinig gesprek in teams.
- **Patroon:** stimulering wordt vooral gezien als **servicepunt** (bibliotheek/ondersteuning) en minder als cultuur of beloningsprikkel.
- **Quote:** "OA... goed geregeld via universiteitsbibliotheek... repository gebruiken... maar lastig en kost tijd."

J. Anders, namelijk...

Aantal reacties: 43

- **Top aspecten:** open access fees/dekking; publicatie-gericht; wisselend (afhankelijk van rol/geen onderzoekstaken).
- **Top zorgen:** "OS niet structureel onderwerp" door functiecontext; stimulans vooral financieel/incidentieel.
- **Quote:** "Wij doen niet standaard aan onderzoek... OS geen structureel onderwerp... wel OA fees bekostigd waar nodig."

3) Vergelijkende analyse

Verplichting vs. Ondersteuning

Over domeinen heen is de kernspanning: structureel gestimuleerd wordt vaak uitgelegd als verplicht gesteld (funders/journals), terwijl "stimuleren" in de beleving pas klopt als er tijd, geld, tooling en waardering bij hoort.

Datadeling is het grootste domeinspecifieke breekpunt

- Gezondheid/Recht: privacy/AVG en herleidbaarheid domineren toelichtingen.
- Techniek: IP/industrie/kennisveiligheid + contracten.
- Gedrag & maatschappij/Taal & cultuur: kwalitatieve/ethnografische data en ethische eigenaarschap-vragen.

5.5 Zorgen en kansen

Zie je nog andere kansen of zorgen?

1) Korte samenvatting

Over alle vakgebieden heen zit de kern van de toelichtingen in één spanningsveld: E&W wordt inhoudelijk vaak als een kansrijk idee gezien (bredere waardering, onderwijs/impact/teamwork), maar men twijfelt sterk of het in de praktijk werkt. De meest terugkerende zorgen zijn: (1) aanhoudende nadruk op traditionele 'currency' (publicaties, subsidies, metrics), (2) hoge werkdruk en tijdgebrek, (3) schaarste door bezuinigingen/financiën, (4) onzekerheid voor tijdelijke/junior posities, en (5) subjectiviteit/ondoorzichtigheid in beoordeling.

Verschillen per vakgebied zitten vooral in accenten:

- Landbouw (kleine respons) benadrukt portfolio/bureaucratie en onduidelijkere promotielogica.
- Natuur legt relatief veel nadruk op blijvende metrics/funding en het risico van "alles moeten".
- Techniek koppelt zorgen sterk aan financieringsschaarste en de spanning tussen beleid en praktijk.
- Gezondheid combineert dit met tijdelijkheid/junior-onzekerheid en afhankelijkheid van leidinggevend (en soms gender/rolmix).
- Taal & cultuur en Recht benoemen vaker werkdruk en schaarste en een gevoel van "tweebenenbeleid" (E&W-taal, maar klassieke promotie-eisen).
- Gedrag & maatschappij bevat relatief veel "kans"-taal (onderwijs/impact), maar ook duidelijke zorgen over werkdruk en transitieruis.

Kortom: de toelichtingen zijn minder "tegen het idee" en vaker "tegen de randvoorwaarden en uitvoering".

2) Resultaten per categorie

A. Landbouw/toegepaste levenswetenschappen

Aantal reacties: 22

Meest voorkomende kansen (top):

1. Transparantie/duidelijkheid
2. Leiderschap verbeteren/training
3. Onderwijs (waardering/loopbaan)

Meest voorkomende zorgen (top):

1. Bureaucratie/administratieve last
2. Tijdelijke/junior onzekerheid
3. Subjectieve/ondoorzichtige criteria

Opvallende patronen: nadruk op portfolio-werk en promotie-opaakheid; postdoc/tenure-track perspectief komt terug.

Quote: "...promotion criteria risk becoming increasingly opaque... while significantly increasing administrative workload through portfolio requirements."

B. Natuur- en levenswetenschappen

Aantal reacties: 341

Kansen (top):

1. Onderwijs (waardering/loopbaan)
2. Impact/maatschappelijke relevantie
3. Leiderschap verbeteren/training
4. Transparantie/duidelijkheid
5. Maatwerk/profielen

Zorgen (top):

1. Traditionele metrics blijven leidend
2. Tijdelijke/junior onzekerheid
3. Werkdruk/tijdgebrek
4. Financiering/bezuinigingen
5. "Alles moeten"/schaap-met-vijf-poten

Patronen: veel verwijzingen naar junior/postdoc/PhD en spanning tussen interne waardering en externe financieringslogica.

Quote: "A concern is that... criteria for assessment and career development become unclear, and can be perceived as subjective and unfair."

C. Techniek

Aantal reacties: 231

Kansen (top):

1. Onderwijs (waardering/loopbaan)
2. Leiderschap verbeteren/training
3. Impact/maatschappelijke relevantie
4. Transparantie/duidelijkheid
5. Maatwerk/profielen

Zorgen (top):

1. Financiering/bezuinigingen/schaarste
2. Werkdruk/tijdgebrek
3. Traditionele metrics blijven leidend
4. Tijdelijke/junior onzekerheid
5. Subjectieve criteria

Patronen: "budget-discussies domineren" en inconsistentie tussen minimumeisen (bv. onderwijs-FTE) en promotiecriteria.

Quote: "...minimale vereisten... stroken niet met bevordering criteria... hierdoor wordt het subjectiever dan voorheen."

D. Gezondheid

Aantal reacties: 444

Kansen (top):

1. Onderwijs (waardering/loopbaan)
2. Leiderschap verbeteren/training
3. Transparantie/duidelijkheid
4. Impact/maatschappelijke relevantie
5. Maatwerk/profielen

Zorgen (top):

1. Tijdelijke/junior onzekerheid
2. Werkdruk/tijdgebrek
3. Traditionele metrics blijven leidend
4. Financiering/bezuinigingen
5. Hiërarchie/afhankelijkheid leidinggevende

Patronen: duidelijke "rolmix" (onderzoek/onderwijs/klinisch) + career ambiguity bij postdocs; leidinggevende invloed wordt expliciet benoemd.

Quote: "...must-haves and nice-to-haves... om promotie te krijgen... dit lijkt echt volledig random te gaan."

E. Economie

Aantal reacties: 119

Kansen (top):

1. Impact/maatschappelijke relevantie
2. Onderwijs (waardering/loopbaan)
3. Leiderschap verbeteren/training
4. Transparantie/duidelijkheid

Zorgen (top):

1. Werkdruk/tijdgebrek
2. Gebrekkige implementatie/window dressing
3. Metrics blijven leidend
4. Financiering/bezuinigingen
5. Tijdelijkheid/onzekerheid

Patronen: relatief vaak "ik merk er weinig van", gecombineerd met zorgen dat onderwijs nog steeds "onder de maat" blijft.

Quote: "...ik kan... niet relateren... omdat ik er zo weinig van zie... wel... meer werkdruk... aandacht voor onderwijs onder de maat..."

F. Recht

Aantal reacties: 99

Kansen (top):

1. Onderwijs (waardering/loopbaan)
2. Leiderschap verbeteren/training
3. Transparantie/duidelijkheid

Zorgen (top):

1. Werkdruk/tijdgebrek
2. Tijdelijke/junior onzekerheid
3. Hiërarchie/afhankelijkheid leidinggevende
4. Financiering/bezuinigingen

Patronen: E&W wordt "weggedrukt" door bezuinigingen; onderwijsdruk stijgt en frustreert het bereiken van E&W-doelen.

Quote: "Bezuinigingen hebben Erkennen & Waarderen vrijwel teniet gedaan... werkdruk... kwaliteit... haaks op doelstellingen..."

G. Gedrag en maatschappij

Aantal reacties: 425

Kansen (top):

1. Onderwijs (waardering/loopbaan)
2. Impact/maatschappelijke relevantie
3. Leiderschap verbeteren/training
4. Transparantie/duidelijkheid
5. Maatwerk/profielen

Zorgen (top):

1. Werkdruk/tijdgebrek
2. Metrics blijven leidend
3. Tijdelijke/junior onzekerheid
4. Financiering/bezuinigingen
5. Implementatie blijft achter

Patronen: veel "transitie-onrust": men ziet kansen, maar ervaart te weinig ruimte om die in te bedden.

Quote: "...goede bedoelingen... te weinig tijd... cultuurverandering... veel onrust en hoge werkdruk."

H. Taal en cultuur

Aantal reacties: 201

Kansen (top):

1. Onderwijs (waardering/loopbaan)
2. Impact/maatschappelijke relevantie
3. Leiderschap verbeteren/training
4. Transparantie/duidelijkheid

Zorgen (top):

1. Werkdruk/tijdgebrek
2. Financiering/bezuinigingen
3. Metrics blijven leidend
4. Tijdelijkheid/onzekerheid
5. Implementatie/window dressing

Patronen: sterk "twee-benenbeleid": waardering in woorden, maar promotie-eisen blijven klassiek; ervaren carrièrerisico bij professionele output/extern samenwerken.

Quote: "...Professionele publicaties... schouderklopje... maar tellen niet mee... carrièrerisico..."

I. Onderwijs (vakgebied)

Aantal reacties: 54

Kansen (top):

1. Onderwijs (waardering/loopbaan)
2. Leiderschap verbeteren/training
3. Transparantie/duidelijkheid
4. Impact/maatschappelijke relevantie

Zorgen (top):

1. Tijdelijkheid/onzekerheid
2. Metrics blijven leidend
3. Werkdruk/tijdgebrek
4. Implementatie blijft achter
5. "Alles moeten"

Patronen: nadruk op ontbreken van hybride loopbaanruimte (onderzoek + onderwijs), vooral zonder eigen beurs.

Quote: "...geen loopbaanmogelijkheden... zonder eigen beurs... daarom vertrekken... naar bedrijfsleven/overheid..."

J. Anders, namelijk...

Aantal reacties: 13

- **Kansen (indicatief):** team science/samenwerking, impact, transparantie
- **Zorgen (top):** financiering/bezuinigingen, werkdruk
- **Patronen:** kleine groep; vooral "zonder structurele middelen blijft het symbolisch".

- **Quote:** "...risk that recognition and reward remain largely symbolic if institutions lack the time, funding, and staffing capacity..."

3) Vergelijkende analyse

Drie breed gedeelde lijnen (vakgebied-overstijgend)

1. Randvoorwaarden domineren de beoordeling: bezuinigingen/financiering en werkdruk bepalen of E&W überhaupt "landt".
2. Incentives blijven gemengd: interne taal verschuift (onderwijs/impact), maar promotie en grants blijven vaak aan klassieke signalen hangen.
3. Grote afhankelijkheid van lokale leiding: waar leidinggevendenden het niet dragen, blijft het bij papier.

Waar zit het onderscheid tussen vakgebieden?

- Landbouw over-indexeert op bureaucratie en onduidelijke criteria (kleine n, maar scherp).
- Natuur over-indexeert op metrics/funding en "alles moeten".
- Techniek laat relatief sterk het "geld/budget → (on)mogelijkheden"-mechanisme zien.
- Gezondheid combineert dit met tijdelijkheid en hiërarchie/leidinggevende afhankelijkheid (plus rolmix).
- Recht en Taal & cultuur leggen relatief meer nadruk op werkdruk + schaarste en het gevoel dat beleid niet matcht met praktijk/procedure.
- Gedrag & maatschappij gebruikt vaker "kans"-taal (onderwijs/impact), maar blijft kritisch door werkdruk en transitieruis.

5.6 Gewenste ontwikkelingen Erkennen & Waarderen

Welke ontwikkelingen in het anders erkennen en waarderen van wetenschappers zouden er volgens jou de komende vijf jaar moeten plaatsvinden?

1) Korte samenvatting

Over alle vakgebieden heen is het dominante patroon: medewerkers legitimeren hun wensen door te wijzen op een kloof tussen bedoeling en praktijk ("op papier" vs. "in de uitvoering"), en koppelen dat aan sturing via criteria, promotie- en beoordelingsprocessen. Het sentiment is overwegend neutraal-kritisch: veel respondenten formuleren verbeteringen zonder expliciet positief/negatief taalgebruik, maar de inhoud is vaak corrigerend (meer duidelijkheid, minder perverse prikkels, echte doorwerking).

De meest dragende inhoudelijke lijnen zijn:

1. Onderwijswaardering als structurele gelijkmaker (met name in Natuur, Gezondheid, Gedrag & Maatschappij, Taal & Cultuur).
2. Alternatieve loopbaanpaden/profielen die niet alsnog terugvallen op onderzoek/grants als "echte" route.
3. Financiering & subsidieprikkels: medewerkers onderbouwen dat E&W pas werkt als de omgeving (funding, formatie, tijd) meebeweegt.
4. Team science/samenwerking: men motiveert dit als remedie tegen hyper-individualisering.
5. Vakgebiedverschillen zitten vooral in accent: Techniek hamert relatief vaker op transparantie/vergelijkbaarheid en leiderschapskwaliteit, Gezondheid op contractzekerheid + team-based werken en het combineren van kliniek/onderzoek/onderwijs, en Taal & Cultuur benoemt vaker internationale positionering/titels als argument waarom loopbaanpaden helder moeten zijn.

2) Resultaten per categorie

A. Landbouw

Aantal reacties: 24

Meest voorkomende kansen (top):

1. Criteria & richtlijnen
2. Loopbaanpaden & profielen
3. Implementatie
4. Kwaliteit boven kwantiteit

Meest voorkomende zorgen (top):

1. Baanzekerheid & contracten
2. Hiërarchie & macht / (risico op) willekeur
3. Werkdruk & workload

Opvallend patroon: Toelichting is vaak "micro-gericht": men onderbouwt wensen met concrete proceslast (tijd, portfolio's) en fairness in beoordeling.

Illustreerende quote: "Diverse profiles should be truly recognized and rewarded, not only on paper... more on leadership and teaching."

B. Natuur

Aantal reacties: 419

Kansen (top):

1. Onderwijs waardering
2. Kwaliteit boven kwantiteit
3. Loopbaanpaden & profielen
4. Teamwerk & team science

Zorgen (top):

1. Financiering & subsidies / grant-prikkels
2. Implementatie (kloof papier-praktijk)
3. Postdocs & PhD/junior perspectief

Opvallend patroon: Respondenten legitimeren hun wensen vaak met systeemargumenten ("incentives", publicatiedruk, fundingmodel) en minder met individuele casuïstiek.

Quote: "Erkenning... is nog steeds vrijwel alleen op basis van publicaties en binnenhalen van geld... Heldere carrièrepaden zijn nodig..."

C. Techniek

Aantal reacties: 258

Kansen (top):

1. Onderwijs waardering
2. Transparantie
3. Loopbaanpaden & profielen
4. Leiderschap & management

Zorgen (top):

1. Financiering & subsidies
2. Implementatie
3. Kwaliteit boven kwantiteit (en meetbaarheid/vergelijkbaarheid)

Opvallend patroon: De onderbouwing is vaak "engineering-achtig": men vraagt om auditability (vergelijkbare beoordelingen), expliciete criteria en governance die afwijkingen corrigeert.

Quote: "From Bureaucratic Box-Ticking to Genuine Motivation... criteria can feel like checking items..."

D. Gezondheid

Aantal reacties: 531

Kansen (top):

1. Onderwijs waardering

2. Loopbaanpaden & profielen
3. Teamwerk & team science
4. Impact & open science / valorisatie

Zorgen (top):

1. Financiering & subsidies
2. Baanzekerheid & contracten
3. Postdocs & PhD/junior
4. Criteria & richtlijnen (consistente toepassing)

Opvallend patroon: Toelichting vertrekt vaak vanuit combinatiedruk (kliniek–onderwijs–onderzoek) en de noodzaak van teamrollen (niet iedereen alles).

Quote: “Structurele veranderingen... minder managementlagen... projectgebaseerd werken... minder afhankelijk van één manager...”

E. Economie

Aantal reacties: 140

Kansen (top): Onderwijs waardering · Impact & open science · Loopbaanpaden

Zorgen (top): Financiering & subsidies · Criteria & richtlijnen · Contracten

Patroon: Argumentatie focust op “specialiseren i.p.v. jack-of-all-trades” en duidelijke routes.

Quote: “Develop tools that allow for different paths to success... rather than everyone being asked to be a jack of all trades.”

F. Recht

Aantal reacties: 123

Kansen (top): Onderwijs écht gelijkwaardig waarderen · Transparante, objectieve en uitlegbare promotie-/beoordelingscriteria, diversiteit in loopbaanpaden

Zorgen (top): Implementatie-achterstand · Onzichtbare of politieke besluitvorming · Onderwijs blijft ondergewaardeerd · Werkdruk en profielspagaat

Quote: “Een strategisch personeelsbeleid moet afgestemd zijn op de visie... Onderwijs moet meer gewaardeerd worden. Alles is nu geënt op onderzoek, terwijl onderwijs vaak de primaire geldstroom is.”

G. Gedrag en maatschappij

Aantal reacties: 505

Kansen (top): Onderwijs · Loopbaanpaden · Impact · Team science

Zorgen (top): Financiering · Criteria · Contracten · Kwaliteit vs kwantiteit

Patroon: Medewerkers legitimeren wensen door te laten zien dat onderwijs/impact nu instrumenteel wordt (“je moet alsnog X publicaties”), waardoor E&W zijn doel mist.

Quote: "Een serieuze optie om met een onderwijsprofiel een vast contract te krijgen... 'impact' wordt overgeslagen... omdat je uiteindelijk toch x publicaties moet..."

H. Taal en cultuur

Aantal reacties: 242

Kansen (top): Onderwijs · Impact · Loopbaanpaden · Team

Zorgen (top): Financiering · Kwaliteit vs kwantiteit · Implementatie · Criteria

Patroon: Toelichting koppelt loopbaanpaden geregeld aan internationale competitie/positionering (titels, rol op internationaal toneel).

Quote: "...crucial... to have a full professor's title to be able to operate on an international stage..."

I. Onderwijs

Aantal reacties: 72

Kansen (top): Onderwijs · Loopbaanpaden · Team · Transparantie

Zorgen (top): Criteria · Kwaliteit vs kwantiteit · Diversiteit/bias · Postdoc/PhD

Patroon: Argumentatie draait om status- en doorgroeiongelijke behandeling (Docentlijn vs UD/UHD) en het ontbreken van echte titels/erkenning.

Quote: "Transparent and inclusive criteria... Docents remain the same despite doing teaching and research..."

J. Anders, namelijk...

Aantal reacties: 17

Kansen/Zorgen: kleine N; mix van kwaliteit boven kwantiteit, onderwijs, en aandacht voor implementatie/criteria/transparantie/bureaucratie.

Quote: "...sterker inzetten op borging van transparantie, expertise en opgebouwde ervaring... zonder administratieve overbelasting..."

3) Vergelijkende analyse

Contrasten in onderbouwing:

- Techniek onderbouwt wensen vaker met governance/meetbaarheid/auditability (transparantie & vergelijkbaarheid).
- Gezondheid legitimeert via combinatierollen + bestaanszekerheid (contracten) en "teamrollen i.p.v. schaap-met-5-poten".
- Natuur verbindt E&W expliciet aan funding-incentives (grants, outputprikkels) en kwaliteit boven kwantiteit.
- Taal & Cultuur voegt relatief vaak het argument van internationale titel/positie toe aan loopbaanpaden.

HOOFDSTUK 6

Verandering

Samenvattingen open antwoorden, respondenten uitgesplitst naar waardering van verandering

6.1 Mate van erkenning en waardering

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

1) Korte samenvatting

In de analyse zijn drie verschillende "veranderingsgroepen" te zien: negatieve verandering (n=544), neutrale verandering (n=2825) en positieve verandering (n=1647).

Als je puur naar deze indeling kijkt, is de verdeling: 10,8% negatief, 56,3% neutraal, 32,8% positief (totaal n=5016).

Belangrijker is de toon in de open antwoorden binnen elke groep (dus: hoe "geladen" of "kritisch" schrijven mensen, los van hun keuze negatief/neutraal/positief). Dan zie je dat in alle drie groepen veel antwoorden kort of zonder toelichting zijn, en dat zelfs binnen de "positieve verandering"-groep nog een duidelijke kritische onderstroom aanwezig blijft (m.n. over promotiecriteria, beloning, en onderzoek-dominantie).

De grootste verschillen tussen de drie groepen zitten niet in welke thema's men noemt (die zijn opvallend consistent), maar in:

1. Intensiteit (fel/cynisch vs. beschrijvend/afwachtend), en
2. Ervaren doorwerking (teamniveau vs. organisatie-/HR-niveau).

2) Resultaten per categorie

A. Negatieve verandering

Aantal reacties: 544

Top-thema's

1. Promotie/loopbaan
2. Onderzoek/grants dominant
3. Team vs organisatie
4. Onderwijs onderwaardering
5. Leiderschap/management

Meest voorkomende negatieve bevindingen/zorgen (top 3-5):

- Promotie blijft ontransparant en/of voelt "politiek" (netwerk, willekeur).
- Onderzoek en geld blijven leidend, alternatieve bijdragen leveren weinig op.
- Onderwijs wordt genoemd als structureel ondergewaardeerd (ook qua loopbaan).

- Werkdruk/bureaucratie neemt toe; E&W wordt gezien als extra "laag".
- In een kleinere, maar scherpe subset: signalen van onveiligheid/discriminatie.

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3):

- Waardering binnen het team (collega's/leidinggevende) wordt soms wél gevoeld.
- Kansen liggen vooral in transparanter criteria en echte koppeling aan beloning.
- Enkele respondenten zien potentie als E&W consequent wordt doorgevoerd.

Illustreerende quote:

"geen transparantie over de interpretatie van promotiecriteria, geen transparantie over financiën, vriendjespolitiek..."

B. Neutrale verandering

Aantal reacties: 2.825

Top-thema's:

1. Promotie/loopbaan
2. Team vs organisatie
3. Onderzoek/grants dominant
4. Onderwijs onderwaardering
5. Beloning/contract

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5):

- E&W komt vaker ter sprake in jaargesprekken/portfolio's.
- Op teamniveau soms meer bewustzijn voor diverse bijdragen.
- Enkele signalen dat onderwijs/impact iets zichtbaarder wordt (maar wisselend).

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3-5):

- "Ik hoor het wel, maar zie weinig in de praktijk."
- Criteria blijven traditioneel of zijn juist vager geworden.
- Grote verschillen tussen afdelingen → ervaring is sterk contextafhankelijk.
- Weinig koppeling tussen waardering en loopbaan/beloning.
- Werkdruk blijft hoog; E&W voelt als bovenop.

Illustreerende quote:

"Ik merk wel dat er meer over erkenning en waardering wordt gesproken, maar in de praktijk zie ik weinig verandering."

C. Positieve verandering

Aantal reacties: 1.647

Top-thema's:

1. Team vs organisatie
2. Promotie/loopbaan
3. Onderzoek/grants dominant
4. Beloning/contract
5. Onderwijs onderwaardering

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5):

- Meer (informele) waardering/feedback door collega's of leidinggevenden.

- Ervaren ruimte voor bredere bijdrage (onderwijs/organisatie/impact) in gesprek.
- Soms: loopbaanstap of erkenning mogelijk via breder profiel.

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3-5):

- Zelfs "positief" gaat vaak samen met: promotie blijft lastig of plafond.
- Onderzoek/grants blijven de harde munt.
- Beloning is beperkt: waardering ≠ structurele beloningsmechaniek.
- Onderwijs wordt wel genoemd, maar voelt vaak nog niet gelijkwaardig.

Illustreerende quote:

"... gewaardeerd om bestuurlijke/leidinggevende talenten, maar stroom niet door omdat ik geen UHD of hoogleraar ben... onderzoek is daarvoor erg belangrijk."

3) Vergelijkende analyse

De thema's zijn verrassend stabiel over alle groepen: promotie/loopbaan, team-vs-organisatie, onderzoekdominantie en onderwijswaardering komen overal terug.

Het verschil zit vooral in ervaren impact:

- Negatieve groep: meer nadruk op onrecht, rigiditeit, en soms sociale onveiligheid.
- Neutrale groep: "te weinig zichtbaar / te weinig bewijs", veel contextafhankelijkheid.
- Positieve groep: vaker "in gesprek/feedback verbeterd", maar nog steeds frictie rond structurele beloning.

6.2 Gedragsveranderingen gerelateerd aan Erkennen & Waarderen

Welke gedragsveranderingen zie je optreden in je directe werkomgeving, die volgens jou gerelateerd zijn aan de implementatie van het programma Erkennen & Waarderen?

1) Korte samenvatting

De open antwoorden laten zien dat de perceptie van verandering (negatief / neutraal / positief) niet één-op-één samenvalt met de toon van wat mensen schrijven.

In de groep negatieve verandering (n=543) is de dominante toon vaak *beschrijvend of gelaten*, maar met een duidelijke kern van zorgen over loopbaan/promo, onderzoek vs onderwijs, en toenemende bureaucratie/werkdruk. Opvallend is dat zelfs hier een substantiële minderheid óók positieve elementen noemt (bijv. diversiteit of onderwijsinitiatieven), maar die worden meestal overschaduwd door frustratie over uitvoering of randvoorwaarden.

De groep neutrale verandering (n=2821) is de grootste en kent het sterkste "talk-action gap"-patroon: veel respondenten zien vooral taal/beleid (nieuwe formulieren, gesprekken, profielen) maar weinig zichtbare gedrags- of besluitverandering in promotie, beloning en taakverdeling.

In de groep positieve verandering (n=1643) is het beeld genuanceerd: er worden concreet meer kansen genoemd (meer ruimte voor onderwijs/impact/team science), maar ook hier blijft de onderstroom dat het vaak lokaal is (afhankelijk van leidinggevende/afdeling) en dat traditionele prikkels (publicaties, grants) nog steeds zwaar wegen.

Belangrijkste verschillen tussen categorieën:

- Het verschil zit minder in *welke thema's* worden genoemd (die overlappen sterk), maar vooral in intensiteit: negatieve verandering bevat relatief meer expliciete taal over controle, willekeur en "vinkjes"; positieve verandering bevat meer voorbeelden van ruimte/erkenning, maar vaak mét kanttekeningen.

2) Resultaten per categorie

A. Negatieve verandering

Aantal reacties: 543

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5)

1. Breder profiel-denken: signalen dat onderwijs/impact/andere rollen iets zichtbaarder worden.
2. Enkele concrete verbeteringen (sporadisch): vaste contracten/onderwijsrollen of explicieter gesprek in jaargesprekken.
3. Meer aandacht voor diversiteit (wordt genoemd, maar vaak als "nog onvoldoende" of "performative").

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3-5)

1. Loopbaan/promo blijft (nog) problematischer: ondoorzichtige of zwaardere eisen, "vinkjes-jacht".
2. Onderzoek-onderwijs spanning: onderzoek/grants blijven leidend, onderwijs waardering blijft beperkt.
3. Meer bureaucratie/administratie zonder "ruimte" of beloning.
4. Meer werkdruk (extra eisen "bovenop" bestaand takenpakket).

- (Klein maar scherp) sociale veiligheid/angstcultuur: enkele antwoorden expliciet over onveiligheid of zwijgcultuur.

Opvallende patronen

- Loopbaan/promo/contract is de meest dominante inhoudelijke as (bijna 1 op 5 antwoorden noemt dit expliciet).
- "Negatieve verandering" wordt vaak gekoppeld aan meer procedures en minder autonomie, niet alleen aan het idee van E&W zelf.

Illustreerende quote

"nog meer vinkjes-jacht dan ooit... nog meer protocollen... nog meer afdracht van onderzoek fondsen voor overhead..."

B. Neutrale verandering

Aantal reacties: 2.821

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5)

1. Meer aandacht voor diverse loopbaanpaden (onderwijs/impact/leidinggeven bespreekbaarder).
2. Verbetering van gesprekscyclus (GROW/jaargesprekken zonder "cijfer" of met bredere onderwerpen).
3. Team science/waardering van samenwerking vaker benoemd (maar meestal nog zonder 'consequenties').
4. Bewustwording rond diversiteit & inclusie (zichtbaarder in taal en soms in commissies).

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3-5)

1. Papieren werkelijkheid: "veel praten, weinig actie/doorwerking".
2. Onzekerheid over criteria: wat telt echt voor promotie/waardering?
3. Bureaucratie neemt toe (portfolio's, formulieren, extra evaluaties).
4. Bezuinigingen overschaduwden: zelfs als E&W wil bewegen, is er "geen ruimte".
5. Oude prikkels blijven: publicaties/grants blijven de onderliggende motor.

Opvallende patronen

- "Neutraal" is vaak teleurgesteld-neutraal: men noemt wel initiatieven, maar ziet geen effect op beloning/promotie.
- Deze groep verwijst relatief vaak naar UD/UHD/hoogleraar-dynamiek en naar onderwijsrollen, wat suggereert dat "neutraliteit" vaak voortkomt uit *onbesliste of onduidelijke* loopbaanimpact.

Illustreerende quote

"Een collega die zich liever toelegde op onderwijs, heeft een vast contract als docent gekregen (zonder rol als onderzoeker)."

C. Positieve verandering

Aantal reacties: 1.643

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5)

1. Meer ruimte voor alternatieve loopbaanpaden (onderwijsprofielen, bredere criteria).
2. Meer waardering voor onderwijs en onderwijsrollen (meer posities/erkenning).
3. Team science en samenwerking vaker "legitiem" in beoordeling/gesprek.

4. Diversiteit & inclusie (meer aandacht, soms meer representatie).
5. Minder nadruk op kwantiteit (kwaliteit/inhoud/narratief vaker genoemd).

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 3–5)

1. Implementatie afhankelijk van leidinggevende (lokaal succes, organisatiebreed beperkt).
2. Nog steeds onduidelijkheid over criteria (zeker bij promotie).
3. Traditionele prikkels blijven onder de motorkap (grants/publicaties).
4. Bezuinigingen remmen: positieve pilots kunnen stilvallen.

Opvallende patronen

- In positieve verandering zie je relatief vaker concrete termen rond team, ruimte, onderwijs, impact.
- Tegelijk blijft "loopbaan/promo/contract" de grootste inhoudelijke as: positief ervaren verandering wordt vaak pas geloofwaardig als het iets doet in promotie/contracten.

Illustreerende quote

"Iets meer ruimte voor 'andere' loopbaanpaden (zoals UD met onderwijsprofiel)... maar ... nog in de minderheid en soms 'plan B'."

3) Vergelijkende analyse

A. Overkoepelend: dezelfde thema's, andere duiding

Alle drie categorieën noemen vooral loopbaan/promo, onderzoek-onderwijs en criteria/transparantie. Het verschil zit vooral in interpretatie:

- Negatief: "meer vinkjes/controle/overhead" → ervaren verslechtering.
- Neutraal: "we zien vooral woorden/vorm" → weinig bewijs van effect.
- Positief: "er is ruimte/erkenning" → maar vaak lokaal en nog fragiel.

B. "Talk-action gap" is het scharnierpunt

De neutrale groep is de grootste en bevat het sterkst het patroon: *beleidstaal verandert sneller dan beloning/procesrealiteit*. Dat verklaart waarom neutraliteit vaak voelt als teleurstelling i.p.v. echte onverschilligheid.

C. Contrast op basis van rol-indicatoren (indirect uit tekst)

Omdat er geen expliciete demografie-kolommen zijn, is dit afgeleid uit termen in de tekst (PhD, docent, UD/UHD, tijdelijk/vast, internationaal).

- UD/UHD/hoogleraar-termen komen in alle categorieën veel voor, maar relatief het meest in neutraal en positief → promotie- en titelvraagstukken zijn dé lens waardoor men verandering beoordeelt.
- Docent/lecturer en PhD/promovendus komen relatief vaker terug in neutraal/positief dan in negatief → dit past bij het idee dat deze groepen vooral zoeken naar of er "echt" een alternatief pad ontstaat.
- Internationaal-markers (international/language barrier/immigrant) zitten in alle categorieën, maar worden in negatieve antwoorden vaker gekoppeld aan ongelijkheid/achterstand en gebrek aan draagvlak.

6.3 Kiezen voor loopbaanpad

Wil je je bovenstaande antwoord toelichten?

- Komt hiervoor: In hoeverre is het volgende op jou van toepassing?: In mijn instelling worden er verschillende loopbaanpaden aangeboden
- Komt hiervoor: Heb jij voor een specifiek loopbaanpad gekozen? [ja – nee – weet ik niet]

1) Korte samenvatting

Wat mensen opvallend vaak toelichten gaat niet over “het programma” in abstracto, maar over de ervaren (on)mogelijkheid om loopbaanpaden echt te kiezen. De kernspanning is consistent: diversificatie klinkt goed, maar in de praktijk voelt keuze vaak beperkt door (a) onderwijsbelasting, (b) schaarste/funding, en (c) (ervaren) onduidelijke/subjectieve criteria.

- In de negatieve verandering-groep domineren signalen van gedwongen keuzes en asymmetrie (“wel bijna alleen onderwijs kunnen doen, maar niet bijna alleen onderzoek”).
- De neutrale verandering-groep beschrijft vooral de status quo: “ik volg het standaardpad / het is nog niet besproken / op papier bestaat het”. Daarbij zie je veel “hybride” identiteiten (mix onderzoek–onderwijs–impact–leiding).
- De positieve verandering-groep noemt vaker echte ruimte (of tenminste legitimiteit) voor alternatieve accenten (onderwijsprofiel, impact, leiding), maar ook daar blijft vaak een kanttekening: traditionele prikkels en promotiepaden blijven leidend.

Belangrijkste verschillen

Het grootste verschil zit niet in wát men doet (onderzoek/onderwijs komt overal terug), maar in de beleving van agency: van “ik word geduwd/het is illusie” (negatief) → “het bestaat, maar weinig effect” (neutraal) → “er is (wat) ruimte” (positief).

2) Resultaten per categorie

A. Negatieve verandering

Aantal reacties: 544

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3)

1. Wens tot flexibiliteit/maatwerk (ruimte om te schuiven tussen accenten, niet “in een box”).
2. Hybride identiteit blijft aantrekkelijk (onderzoek + onderwijs, soms met impact/leiding).
3. Sporadisch: expliciete keuze voor onderwijs of combinatie als persoonlijke fit.

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5)

1. Gedwongen keuze / keuze-illusie (“forced to choose”, “verplicht”, “geen echte keuze”).
2. Asymmetrie in paden: (bijna) alleen onderwijs kan soms, maar (bijna) alleen onderzoek niet.
3. Criteria vaag/subjectief/politiek: meer afhankelijkheid van leidinggevenden, minder transparantie.
4. Onderwijs als doodlopend pad (geen echte doorgroei of status; “stuck/road to nowhere”).
5. Schaarste/rem op keuzevrijheid (bezuinigingen/funding bevriest doorgroei of maakt paden “dichtgetimmerd”).

Opvallende patronen

- In de inhoudelijke antwoorden komt “keuze/gedwongen” relatief vaak samen voor met onderwijsbelasting: keuze voelt niet vrijwillig, maar een reactie op werklast.

- Internationale portabiliteit wordt incidenteel genoemd als reden om alternatieve paden te mijden.

Illustreerende quote

"I'm a research intensive profile yet I'm tasked with an impossible amount of teaching tasks. So I'm forced to choose teaching even though I was hired to do research."

B. Neutrale verandering

Aantal reacties: 2.825

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5)

1. Legitimiteit van meerdere accenten: mensen beschrijven dat je in principe accenten kunt leggen (onderzoek/onderwijs/impact/leiding).
2. Meer ruimte/maatwerk in gesprekken (bijv. evalueren per paar jaar of "accents" kiezen).
3. Nieuwe/duidelijkere profielen (tenure/career track varianten) — vaak nog "in wording".
4. Onderwijsprofielen bestaan (soms zelfs als bewuste keuze), maar niet altijd gelijkwaardig.
5. Hybride loopbanen blijven de norm (onderzoek + onderwijs + organisatie).

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5)

1. Papier vs praktijk: profielen bestaan, maar hebben "minimale gevolgen" of zijn "nog niet geconcretiseerd".
2. Keuze is beperkt / niet besproken: "nooit gevraagd", "niet besproken", "niet toegankelijk".
3. Onderwijs blijft ondergewaardeerd: onderwijsprofiel voelt als lagere status of beperkte promotiekans.
4. Schaarste/funding bepaalt wat kan (onderzoekspad mogelijk "helder", maar kansen beperkt).
5. Gedwongen brede excellentie: sommige antwoorden beschrijven dat je alsnog op alle domeinen bewijs moet leveren.

Opvallende patronen

- Deze groep bevat veel "loopbaanfase"-antwoorden: keuze is al lang geleden gemaakt, of men is al hoogleraar/laat in loopbaan, waardoor het programma weinig effect heeft.
- In neutrale toelichtingen komen zowel onderzoek als onderwijs zeer vaak voor: neutraliteit is vaak "zo is het nu eenmaal", niet per se tevredenheid.

Illustreerende quote

"Kiezen is hier niet het juiste woord... verdere professionalisering als docent betekent in de praktijk het opgeven van onderzoekstijd... de diversiteit... beperkter dan in het position paper wordt voorgesteld."

C. Positieve verandering

Aantal reacties: 1.647

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5)

1. Meer legitimiteit voor diversificatie: onderwijsprofiel/impact/leiding wordt vaker als "toegestaan" of bespreekbaar genoemd.
2. Erkenning van sterktes ("department recognised my strengths and positioned me accordingly").
3. Concrete verschuivingen in taakverdeling (bijv. 80/20 onderwijs-onderzoek) als voorbeeld van echte ruimte.

4. Meer combinaties mogelijk (kliniek + onderzoek + onderwijs; impact als extra dimensie).
5. Promotie/doorstroom soms mogelijk via breder palet (niet alleen research).

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5)

1. Alternatieve paden blijven zwaarder/moeilijker dan traditioneel pad (meer moeite, minder beloning).
2. "Vrije keuze" blijft beperkt door onderwijsdruk of institutionele behoefte ("black and white policy").
3. Criteria blijven (deels) vaag of veranderen; onzekerheid over hoe het echt uitpakt.
4. Onderwijs pad kan nog steeds 'stigma' dragen (plan B / minder "echte" status).
5. Schaarste/funding blijft de speelruimte begrenzen, vooral voor research-gedreven paden.

Opvallende patronen

- In positieve verandering wordt impact/valorisatie en management/leiderschap relatief vaker genoemd dan in de andere twee groepen, wat suggereert dat "positief" vaak samenhangt met een breder profiel dan alleen onderzoek/onderwijs.
- Toch blijft ook hier "hybride realiteit" dominant: veel mensen zeggen feitelijk een mix te doen, ongeacht labels.

Illustreerende quote

"Als onderzoeker binnen een onderzoeksinstituut, is het loopbaanpad wel duidelijk. Maar ik ben ook betrokken bij onderwijs, probeer impact te creëren... en ben ... verantwoordelijk voor de leiding van mijn team."

3) Vergelijkende analyse

Opvallende contrasten (junior vs senior; vast vs tijdelijk)

- Vroege carrière (PhD/postdoc) komt vaker expliciet terug in de neutrale en positieve groepen dan in de negatieve (bijv. veel "nog niet gekozen/na PhD").
- Senior (UD/UHD/hoogleraar)-taal komt sterk terug in neutraal en positief: voor een deel is "verandering" simpelweg minder relevant omdat men al ver in het pad zit ("al hoogleraar", "apex").
- Vast vs tijdelijk wordt maar beperkt expliciet genoemd, maar waar het wel voorkomt, koppelen respondenten onzekerheid vaak aan funding/positie-schaarste en aan het ontbreken van echte keuze.
- Internationale portabiliteit verschijnt incidenteel als argument tegen alternatieve paden ("job market"), vooral in meer kritische formuleringen.

6.4 Open Science

Welke aspecten van Open Science worden structureel gestimuleerd in jouw afdeling/instituut?

1) Korte samenvatting

Open Access (OA) publiceren via deals/afspraken is veruit de meest genoemde positieve/feitelijke 'verandering' in alle groepen (ook bij respondenten die overall negatieve verandering ervaren). De dominante knelpunten zijn consistent: kosten/APC's, bureaucratie/'tick-the-box', tijd/werkdruk, en spanning met AVG/GDPR/ethiek (en in mindere mate IP/valorisatie en loopbaanprijkkels zoals impactfactor).

Het verschil tussen groepen zit minder in *welke* thema's spelen, en meer in toon en scherpte:

- Bij Negatieve verandering is de kritiek explicieter (meer "mismatch tussen stimuleren en faciliteren", "wordt door de strot geduwd", "geen steun").
- Bij Neutrale verandering overheerst een beschrijvende of ambivalente toon ("op papier wel, maar...", "verplicht via funders").
- Bij Positieve verandering is er vaker waardering voor infrastructuur (OA-deals, repositories, data stewards), maar blijven kosten/tijd/IP terugkerende zorgen.

Kernconclusie: de ervaren verandering wordt vooral gekoppeld aan OA-infrastructuur, terwijl de acceptatie/waardering staat of valt met middelen (geld/tijd), eenvoud van procedures, en erkenning in beoordeling/loopbaan.

2) Resultaten per categorie

A. Negatieve verandering

Aantal reacties: 544

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3-5)

1. OA-deals/financiering/afspraken
2. Stakeholder/publiek/outreach
3. Data delen & FAIR/repositories
4. Open Education/leermateriaal
5. Ondersteuning (data stewards/bieb/workshops)

Duiding: zelfs in de negatief-ervaren groep is er herkenning dat OA "technisch" of contractueel beter kan, maar het voelt vaak niet als echte ondersteuning.

Meest voorkomende negatieve bevindingen/zorgen (top 3-5)

1. Kosten & budgetdruk (APC/fees)
2. Bureaucratie & administratieve last
3. Spanning met IP/valorisatie/kennisveiligheid
4. Werkdruk/tijdgebrek & prioriteiten
5. Mismatch met waardering/loopbaan (impactfactor/promotie)

Patroon: "stimuleer" wordt ervaren als verplichten zonder randvoorwaarden (tijd/geld/juridische support), waardoor OS/OA als extra druklaag bovenop kerntaken wordt gezien.

Illustrerende quote

“Er is een mismatch tussen stimuleren en faciliteren... er zitten ook maar 60u in een week. Wanneer dan?”

B. Neutrale verandering

Aantal reacties: 2.825

Interpretatie: deze groep beschrijft vooral “hoe het nu werkt” (OA door deals; data door FAIR-eisen), vaak met ambivalentie: *het kan, maar het is niet beloond/gefundeerd*.

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

1. OA-deals/financiering/afspraken
2. Data delen & FAIR/repositories
3. Stakeholder/publiek/outreach
4. Preregistratie/OSF/reproducibility
5. Ondersteuning (data stewards/bieb/workshops)

Duiding: “neutraal” lijkt vaak te betekenen: OS/OA is genormaliseerd of extern afgedwongen (fundeurs/journals), dus niet per se een interne cultuurverandering.

Meest voorkomende negatieve bevindingen/zorgen (top 3–5)

1. Kosten & budgetdruk
2. Werkdruk/tijdgebrek
3. Spanning met IP/valorisatie/kennisveiligheid
4. Bureaucratie/administratieve last
5. Privacy/GDPR/AVG & ethiek

Patroon: het meest typische “neutrale” frame is: “op papier wel, in praktijk geen middelen/erkenning”.

Illustrerende quote

“Ik vrees dus dat Open Science stimuleren... in hoge mate een papieren werkelijkheid is.”

C. Positieve verandering

Aantal reacties: 1.646

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 3–5)

1. OA-deals/financiering/afspraken
2. Data delen & FAIR/repositories
3. Stakeholder/publiek/outreach
4. Preregistratie/OSF/reproducibility
5. Open Education/leermateriaal

Meest voorkomende negatieve bevindingen/zorgen (top 3–5)

1. Kosten & budgetdruk
2. Spanning met IP/valorisatie/kennisveiligheid
3. Werkdruk/tijdgebrek
4. Privacy/GDPR/AVG & ethiek
5. Mismatch met waardering/loopbaan

Patroon: "positief" betekent hier vaak verbeterde infrastructuur, niet dat de randvoorwaarden volledig zijn opgelost.

Illustreerende quote

"Open access publiceren wordt bij ons sterk gestimuleerd... heel fijn voor studenten."

3) Vergelijkende analyse

Opvallende contrasten/patronen

1. Dezelfde inhoud, andere framing: OA-deals worden in alle groepen genoemd, maar:
 - a. bij positief als "het werkt/er is support",
 - b. bij negatief als "het wordt verwacht maar niet gefaciliteerd/betaald".
2. Randvoorwaarden domineren de evaluatie: kosten en tijd zijn in alle groepen topzorgen; het verschil is vooral de mate waarin men dit als onrechtvaardig/overbelasting benoemt.
3. Structurele prikkels vs. cultuur: veel respondenten (met name neutraal/negatief) wijzen op mismatch met loopbaanwaardering (impactfactor/topjournals) waardoor OS/OA "nice to have" blijft of zelfs contraproductief voelt.

6.5 Zorgen en kansen

Zie je nog andere kansen of zorgen?

1) Korte samenvatting

Over alle categorieën heen verschuift het gesprek bij “andere kansen of zorgen” snel naar randvoorwaarden: *wat moet er eerst op orde zijn voordat Erkennen & Waarderen (E&W) echt werkt?* De grootste gemene deler is spanning tussen ambitie en uitvoering: veel respondenten zien de bedoeling (breder waarderen, diversere loopbanen), maar ervaren tegelijk dat traditionele prikkels (onderzoek/output/funding) dominant blijven, terwijl werkdruk en bezuinigingen de ruimte voor verandering beperken.

De neutrale groep (grootste deel) is vooral *afwachtend-kritisch*: E&W wordt vaak gezien als *nog niet voelbaar* of *sterk afhankelijk van lokale leidinggevenden*. De negatieve groep is scherper in toon en benoemt vaker risico's als willekeur/subjectiviteit, carrièrenadeel en kwaliteitsverlies (onderwijs/onderzoek) wanneer criteria onduidelijk zijn of “extra” bovenop bestaande eisen komen. De positieve groep ziet nadrukkelijk kansen (diversificatie, team science, onderwijswaardering), maar is opvallend vaak óók kritisch op dezelfde knelpunten: doorwerking, duidelijkheid, en stapeling van verwachtingen.

Kort: de discussie gaat minder over ‘of’ E&W wenselijk is, en meer over ‘hoe’ het eerlijk, werkbaar en zichtbaar wordt gemaakt—met name rond transparante criteria, realistische workload en consistente toepassing.

2) Resultaten per categorie

A. Categorie Negatief

Aantal reacties: 224

Meest voorkomende kansen/positieve bevindingen (top 5)

1. Betere balans kwaliteit boven kwantiteit (mits criteria echt veranderen)
2. Eerlijke(-re) loopbaanpaden / promotiebeleid (helder, voorspelbaar)
3. Meer waardering voor onderwijs (niet alleen retorisch)
4. Team science/samenwerking als daadwerkelijk gewaardeerde bijdrage
5. Transparantie en accountability (monitoring van beslissingen/criteria)

Meest voorkomende zorgen/negatieve bevindingen (top 5)

1. Werkdruk & stress (vaak samen met bezuinigingen)
2. Onduidelijke/subjectieve criteria → willekeur (gunfactor, ondoorzichtigheid)
3. Carrière- en promotierisico's (onzekerheid, “extra hoepels”, ongelijkheid)
4. Kwaliteit onderwijs/onderzoek onder druk (door stapeling taken/druk)
5. Dominantie onderzoek/output/funding blijft (E&W verandert prikkelstructuur niet)

Opvallende patronen

- Veel antwoorden ademen wantrouwen: E&W wordt ervaren als *extra laag bovenop bestaande eisen* in plaats van vervanging/verschuiving.
- “Andere kansen/zorgen” wordt vaak gebruikt om te wijzen op bestuurs-/leiderschapskwaliteit als bottleneck: zonder consistent leiderschap blijft E&W symbolisch.

Illustrenderende quote

“Dit systeem lijkt op papier een mooi systeem met kansen voor iedereen... In de praktijk: veel meer subjectiviteit bij beoordelingen en bevorderingen... meer stress, meer frustratie.”

B. Categorie Neutraal

Aantal reacties: 937

Meest voorkomende kansen/positieve bevindingen (top 5)

1. Diversificatie van loopbanen (onderzoek/onderwijs/impact/leiding)
2. Meer waardering voor onderwijs & kwaliteit (inclusief betere balans)
3. Meer ruimte voor (team) samenwerking en collectieve bijdragen
4. Heldere loopbaan- en promotiepaden (voorspelbaarheid)
5. Transparante criteria/communicatie (minder interpretatieruimte)

Meest voorkomende zorgen/negatieve bevindingen (top 5)

1. Werkdruk & bezuinigingen domineren (E&W voelt als luxe/extra)
2. Onderzoek/output/funding blijft ‘munteenheid’ (promotie volgt oude logica)
3. Loopbaan/promo blijft onzeker (zeker voor junioren/onderwijzers)
4. Kloof beleid ↔ praktijk / beperkte implementatie (“veel woorden, weinig daden”)
5. Onduidelijke criteria & interpretatieverschillen tussen commissies/afdelingen

Opvallende patronen

- Veel respondenten geven aan E&W nauwelijks te merken; neutraliteit is vaak *afwachtend sceptisch* in plaats van onverschillig.
- “Andere zorgen” richt zich vaak op systemische fricties: formatie/financiering, pyramidestructuur, en het risico dat E&W bovenop traditionele KPI's komt.

Illustrenderende quote

“Het beleid impliceert effecten, maar dat is niet mijn ervaring... professionele publicaties worden wel gewaardeerd, maar tellen niet mee voor promotie... carrière risico.”

C. Categorie Positief

Aantal reacties: 450

Meest voorkomende kansen/positieve bevindingen (top 5)

1. Meer balans kwantitatief ↔ kwalitatief waarderen (breder palet)
2. Diversificatie & profilering (ruimte voor verschillende sterktes)
3. Onderwijs, impact en team science zichtbaarder/waardevoller maken
4. Transparantere processen rond benoeming/bevordering
5. Leiderschap & samenwerking als expliciete ontwikkelroute

Meest voorkomende zorgen/negatieve bevindingen (top 5)

1. Werkdruk & bezuinigingen (ruimte om te “verbreden” ontbreekt)
2. Onderzoek/funding blijft dominant (kans dat E&W ‘add-on’ wordt)
3. Kwaliteit/onderwijsdruk (balans raakt zoek)
4. Loopbaan- en promotie-onzekerheid bij vage criteria (met name junioren)
5. Risico op subjectiviteit/interpretatieverschillen in beoordeling

Opvallende patronen

- Positieve respondenten zijn vaak "pro-E&W, kritisch op uitvoering": ze onderschrijven de richting, maar waarschuwen voor doorschieten of inconsistentie.
- "Andere kansen" gaat hier relatief vaker over hoe het wél kan (balans, duidelijke criteria, realistische randvoorwaarden).

Illustrerende quote

"Ik zie veel positieve aspecten... meer aandacht voor diversificatie, team science, leiderschap en open science. Ik maak me zorgen over het doorschieten daarvan in beleid... vage criteria... bezuiniging."

3) Vergelijkende analyse

Overeenkomsten

- Onderzoek/output/funding blijft het zwaartepunt: zelfs bij "kansen" wordt vaak teruggegrepen op de vraag of E&W de *feitelijke* prikkelstructuur verandert.
- Werkdruk + bezuinigingen vormen de context waarbinnen E&W beoordeeld wordt: als de basiscapaciteit ontbreekt, voelt verbreding als stapeling.
- Transparantie/criteria is de kern van "zorgen": onduidelijkheid vergroot ervaren willekeur en ondermijnt vertrouwen.

Verschillen

- Negatief: meer harde risico-taal (willekeur, kwaliteitsverlies, carrière-nadeel). Kansen worden vaak als *theoretisch* of *voorwaardelijk* neergezet.
- Neutraal: meest implementatie- en uitvoeringsgericht ("ik merk het niet / het hangt af van leidinggevende / het blijft bij woorden").
- Positief: meest constructief in "hoe dan": diversificatie, team science, onderwijswaardering— maar met dezelfde waarschuwing dat het geen *add-on* mag worden.

Opvallende contrasten

- Junioren/tijdelijke posities worden relatief vaak genoemd in relatie tot onzekerheid over promotie/criteria en "regels veranderen tijdens het spel".
- Docenten/onderwijsprofielen signaleren vaker dat E&W *niet vertaalt naar echte loopbaanruimte* zolang onderzoek/funding doorslaggevend blijft.

6.6 Gewenste ontwikkelingen Erkennen & Waarderen

Welke ontwikkelingen in het anders erkennen en waarderen van wetenschappers zouden er volgens jou de komende vijf jaar moeten plaatsvinden?

1) Korte samenvatting

Op basis van ervaren verandering valt het sentiment logisch uiteen in drie groepen: negatieve verandering (n=544), neutrale verandering (n=2825) en positieve verandering (n=1647). Inhoudelijk blijkt echter dat dezelfde kernonderwerpen in alle drie de groepen domineren—alleen verschilt de framing:

- Implementatie en geloofwaardigheid vormen de scheidslijn: bij negatieve verandering overheerst "papieren werkelijkheid / window dressing", bij neutraal "potentie maar bewijs ontbreekt", en bij positief "goede richting, maar borging nodig".
- Transparantie & criteria en loopbaanpaden komen structureel terug: mensen willen voorspelbaarheid (criteria), eerlijkheid (minder willekeur), en echte doorgroei (ook voor onderwijs-/impactprofielen).
- Werkdruk/bureaucratie en middelen/contractzekerheid zijn de belangrijkste "realiteitschecks": zonder tijd, geld en vaste perspectieven wordt verbreding ervaren als "erbij".

2) Resultaten per categorie

A) Negatieve verandering

Aantal reacties: 544

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5)

1. Balans kerntaken (onderwijs/onderzoek) en focus op kwaliteit
2. Echte loopbaanpaden/doorgroei en profielen
3. Betere leiderschapscultuur / minder hiërarchische blokkades
4. Transparante, objectieve criteria (minder willekeur)
5. Kwaliteit boven kwantiteit (publicatiedruk/metrics)

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5)

1. Papieren werkelijkheid & lage geloofwaardigheid ("nice on paper") → implementatie wordt niet gevoeld.
2. Bureaucratie/administratieve last: extra formats, trainingen, verantwoording.
3. Ontransparantie/willekeur in beoordeling en promotie (golf van "black box", "gunfactor").
4. Leiderschap & macht: kritiek op managementlagen, hiërarchie, nepotisme.
5. Middelen/zekerheid: gebrek aan tijd, budget, vaste perspectieven maakt verbetering ongelooftwaardig.

Opvallende patronen

- Negatieve respondenten koppelen E&W vaak aan toename van 'randprocessen' i.p.v. ontlasting van kerntaken.
- "Eerst randvoorwaarden, dan pas beleid" is een terugkerende logica (tijd/geld/heldere criteria).

Illustrerende quote

"Recognition and rewards sounds nice on paper, but the reality is the opposite: more trainings, unnecessary workshops, and increased administration and control..."

B) Neutrale verandering

Aantal reacties: 2.825

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5)

1. Balans kerntaken / herwaardering onderwijs-onderzoek-impact
2. Loopbaanpaden & doorgroei (ook voor docenten/niet-onderzoekers)
3. Transparantie & criteria (voorspelbaar en vergelijkbaar)
4. Leiderschap dat cultuurverandering mogelijk maakt
5. Middelen/contractzekerheid als voorwaarde voor succes

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5)

1. Onvoldoende/ongelijke implementatie ("op papier, niet in praktijk")
2. Werkdruk blijft hoog / risico op 'schaap met vijf poten'
3. Onheldere criteria → subjectiviteit
4. Financiering & tijdelijke contracten
5. Publicatiedruk/metrics blijven (de facto) dominant

Opvallende patronen

Neutrale antwoorden zijn vaak kritisch-constructief: men accepteert de ambitie, maar vraagt om meetbare, consistente uitvoering en monitoring.

Illustrerende quote

"Make it reality instead of paper based. Do not come up with new stuff, but actually make change happen..."

C) Positieve verandering

Aantal reacties: 1.647

Meest voorkomende positieve bevindingen/kansen (top 5)

1. Balans kerntaken
2. Loopbaanpaden/profielen en doorgroei
3. Transparantie & promotiecriteria
4. Team science / samenwerking
5. Kwaliteit boven kwantiteit / minder publicatiedruk

Meest voorkomende negatieve zorgen (top 5)

1. Borging/consistentie van implementatie
2. Werkdruk/bureaucratie kan alsnog toenemen
3. Financiering/structurele middelen als randvoorwaarde
4. Leiderschap/hiërarchie: risico dat oude patronen blijven sturen
5. Publicatiedruk blijft in de buitenwereld relevant

Opvallende patronen

Positief betekent hier vaak: richting klopt, maar men blijft alert op "niet weer een extra laag".

Illustrerende quote

"Meer ruimte voor bevordering op basis van prestaties ipv beschikbaarheid van formatie."

3) Vergelijkende analyse

Wat is hetzelfde in alle drie groepen?

- Dezelfde agenda komt steeds terug: balans onderwijs-onderzoek-impact, loopbaanpaden, transparantie/criteria, leiderschap/hiërarchie, middelen/zekerheid.
- Dat wijst op een breed gedeelde diagnose: "het systeem moet voorspelbaarder, eerlijker en uitvoerbaar."

Wat verschilt er dan wél?

- Negatieve verandering: thema's worden als mislukking ervaren (implementatie als façade; criteria als willekeur; leiderschap als blokkade).
- Neutrale verandering: dezelfde thema's worden als ontwerp- en uitvoeringsvraagstuk benaderd ("maak het concreet, consistent, meetbaar en bewaak het").
- Positieve verandering: thema's worden als bevestiging gezien ("dit helpt"), maar men blijft waarschuwen dat borging, middelen en werkdruk bepalend zijn voor duurzaamheid.

Junior vs senior / vast vs tijdelijk?

In deze dataset staan geen expliciete kenmerken (junior/senior, vast/tijdelijk) per respondent om zuiver te segmenteren; we kunnen dus alleen aangeven dat contractzekerheid en tijdelijke contracten inhoudelijk vaak terugkomen als thema, vooral in neutraal/positief.



WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

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

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

Berenschot B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AGUTRECHT
Postbus 8039, 3503 RAUTRECHT
030 2 916 916
www.berenschot.nl