



RAPPORT

Erkennen & Waarderen cultuurbarometer

Rapportage tweede meting

75941 – 18 mei 2026

RAPPORT

Erkennen & Waarderen cultuur- barometer

Rapportage tweede meting

75941 – 18 mei 2026

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1

Inleiding	4
1.1 Aanleiding en vraagstelling	4
1.2 Onderzoekopzet en uitvoering	5
1.3 Leeswijzer	8

HOOFDSTUK 2

Bekendheid met het programma Erkennen & Waarderen	10
2.1 Ambities van het programma Erkennen & Waarderen	11
2.2 Uitwisseling en communicatie over het programma Erkennen & Waarderen	14
2.3 Mate van ervaren erkenning, waardering en beloning	15

HOOFDSTUK 3

Ervaringen met programma Erkennen & Waarderen	19
3.1 Zichtbare veranderingen binnen de organisatie	20
3.2 Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren	23
3.3 Ontwikkeling	26
3.4 Balans tussen individu en collectief	29
3.5 Open Science	31
3.6 Leiderschap	33

HOOFDSTUK 4

Zorgen en kansen	35
4.1 Zorgen over het programma	36
4.2 Mogelijke kansen	38
4.3 Zorgen, kansen en gewenste ontwikkeling	40

HOOFDSTUK 5

Samenvatting	44
---------------------------	-----------

BIJLAGE 1.

Methodologische verantwoording	48
---	-----------

BIJLAGE 2.

Tabellen	55
-----------------------	-----------

BIJLAGE 3.

Analyse open antwoorden	56
--------------------------------------	-----------

BIJLAGE 4.

Vragenlijst Erkennen & Waarderen Cultuurbarometer	57
--	-----------

BIJLAGE 5.

Questionnaire Recognition & Rewards Culture Barometer	67
--	-----------

BIJLAGE 6.

Uitvoering en begeleiding onderzoek	77
--	-----------

HOOFDSTUK 1

Inleiding

1.1 Aanleiding en vraagstelling

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

Om deze bredere benadering van waardering vorm te geven, werkten de Universiteiten van Nederland (UNL), de Universitair Medische Centra Nederland (UMCNL), het Netwerk Levensbeschouwelijke Universiteiten (NLU), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en ZonMw samen aan een *position paper* getiteld 'Ruimte voor ieders talent: naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers'.¹ In deze paper zijn ambitieuze doelstellingen geformuleerd die een wezenlijke verandering vereisen in de manier waarop wetenschap en wetenschappers worden erkend en gewaardeerd. Om deze doelstellingen te kunnen realiseren is een diepgaande cultuurverandering nodig.

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

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

De cultuurbarometer is twee keer op vergelijkbare wijze uitgevoerd. De eerste meting vond begin 2024 plaats. In 2026 heeft een vervolgmeting plaatsgevonden, deze rapportage is daarvan het resultaat. Beide metingen zijn uitgevoerd door Berenschot, op basis van dezelfde vragenlijst en met dezelfde deelnemende partijen. Alle instellingen binnen het programma Erkennen & Waarderen zijn betrokken geweest bij het opstellen en uitzetten van zowel de eerste cultuurbarometer als de vervolgmeting. De uitvoering van de vervolgmeting is begeleid door het kernteam Erkennen & Waarderen, verbonden aan UNL. Het concept-rapport is met hen besproken, aanvullingen en opmerkingen zijn voor zover passend binnen de resultaten verwerkt. Daarnaast is het concept-rapport besproken in een voor de tweede meting ingestelde duidingscommissie, die feedback heeft gegeven over de opzet en weergave van de resultaten in het rapport.

¹ Te raadplegen via: [Position-paper-Ruimte-voor-ieders-talent.pdf](#).

In dit rapport worden de resultaten van de bevindingen gepresenteerd. We merken daarbij op dat de cultuurbarometer geen wetenschappelijke studie is, maar een weergave van de stand van zaken van het programma Erkennen & Waarderen, die op basis van een zorgvuldig opgestelde vragenlijst inzichten biedt voor het programma en de betrokkenen.

1.2 Onderzoeksopzet en uitvoering

Opstellen van de vragenlijst

Er is voor de eerste meting een zorgvuldig opgestelde vragenlijst vastgesteld in samenwerking met de begeleidingscommissie bestaande uit vijf lokale projectleiders Erkennen & Waarderen of HR-directeuren van verschillende instellingen en het Erkennen & Waarderen-kernteam. Daarnaast zijn de projectleiders van alle betrokken instellingen periodiek op de hoogte gehouden van de vorderingen en hebben zij via de begeleidingscommissie input kunnen geven op het proces en de inhoud van de vragenlijst. Dat is als eerste gebeurd via een digitale feedbackronde waarin alle instellingen op het concept van de vragenlijst hebben gereageerd, en in een bijeenkomst van het programma Erkennen & Waarderen waarin per vragenblok over de inhoud van de vragen verder werd gesproken. Daarnaast zijn vragenlijstexperts geconsulteerd en heeft een professioneel vertaalbureau gezorgd voor de vertaling van de vragenlijst naar het Engels, zodat deze voor al het wetenschappelijk personeel toegankelijk zou zijn.

Voor de tweede meting is de vragenlijst nagenoeg ongewijzigd gebleven. In samenspraak met de projectleiders Erkennen & Waarderen zijn er enkele vragen toegevoegd op basis van voortschrijdend inzicht, bijvoorbeeld om het verschil tussen erkennen, waarderen en belonen beter te kunnen duiden. De vragenlijst is uitgezet in zowel het Nederlands als het Engels.

De volledige vragenlijsten, zowel in het Nederlands als in het Engels, zijn te vinden in Bijlage 4 en Bijlage 5.

Uitzetten van de vragenlijst

De doelgroep voor het onderzoek is door ons in overleg met het HR kernteam Erkennen & Waarderen gedefinieerd als 'de personen die als wetenschapper werkzaam zijn bij de betrokken instellingen'. Voor deze doelgroep is één vragenlijst opgesteld. De enquête is uitgezet door de instellingen zelf via een door Berenschot aangeleverde e-mail met link naar de vragenlijst. De vragenlijst voor de tweede meting stond open tussen 19 januari en 16 februari 2026. De eerste meting werd in nagenoeg dezelfde periode opengezet, namelijk van 22 januari tot 11 februari 2024. Instellingen konden zelf bepalen in welke twee of drie weken binnen deze periode van vier weken zij de vragenlijst onder de aandacht van hun medewerkers brachten. Na een week heeft Berenschot met elke deelnemende instelling een update over de respons gedeeld en hebben de meeste instellingen een e-mail uitgestuurd ter herinnering. Eén instelling heeft ervoor gekozen de vragenlijst niet uit te zetten.² Na sluiting van de vragenlijst hebben we de verkregen data geanalyseerd. De manier van uitzetten is voor de twee metingen identiek geweest.

Respons

Het totale responspercentage is **10,3%**. De vragenlijst is uitgezet bij 26 instellingen, met in totaal een populatie van (ten minste³) 63.530 wetenschappers.⁴ Van deze 63.530 uitgenodigden, hebben 10.209 respondenten ten minste een deel van de vragenlijst ingevuld (16,1%); 6.564 van hen hebben de vragenlijst volledig ingevuld. We constateren dus dat 16,1% van de medewerkers de vragenlijst gestart is, en dat 10,3% de vragenlijst ook heeft afgerond. Het voltooiingspercentage komt daarmee op 64%; bijna twee derde van de respondenten die de vragenlijst gestart is, heeft deze ook afgerond.

We hebben de data opgeschoond. Respondenten die niet tot de doelgroep behoren zijn bijvoorbeeld verwijderd. Na deze hercoderingen hielden we 6.532 respondenten over. We concluderen op basis van dit aantal dat we valide uitspraken doen over de stand van zaken van het programma Erkennen & Waarderen en de verschillen tussen categorieën. We lichten hieronder verder toe welke beperkingen eventueel optreden in de respons en hoe die moeten worden meegenomen in de interpretatie van de bevindingen.

² De Theologische Universiteit Apeldoorn heeft niet deelgenomen aan de tweede meting omdat de cultuurbarometer samenviel met het eigen medewerkerstevredenheidsonderzoek. De Open Universiteit deed, in tegenstelling tot 2024, dit jaar wel mee.

³ Niet alle instellingen hebben populatiegegevens aangeleverd of konden hun gehele populatiebestand in beeld brengen. We weten dat er ten minste 63.530 wetenschappers in de populatie zitten, maar dit aantal kan dus in werkelijkheid iets hoger zijn.

⁴ Hierbij gaat het om alle personeel dat een wetenschappelijke functie uitvoert in dienst van de instelling; daaronder vallen bijvoorbeeld hoogleraren, docenten en promovendi.

De totale respons (6.532 meegenomen respondenten ten opzichte van 63.530 medewerkers in de populatie) komt op een responspercentage van 10,3%, dit is 1,8 procentpunt minder in vergelijking met het responspercentage van 2024, toen was de respons 12,1%. Het responspercentage per instelling loopt uiteen van 4,1% tot 28,6% (het laatstgenoemde percentage betrof een kleine instelling). Achttien instellingen hebben een respons boven de 10%, de andere acht een lagere respons. De methode van uitzetten was identiek aan 2024, maar we merkten al bij de eerste reminder een lager animo voor het invullen van de vragenlijst. Met behulp van meerdere reminders hebben instellingen geprobeerd hier verandering in te brengen. We hebben beperkt zicht op de daadwerkelijke reminders die zijn uitgestuurd en naar welke doelgroepen deze zijn gestuurd. We weten daarmee niet of instellingen tijdens deze meting meer of minder inzet hebben gepleegd op verhoging van de respons dan bij de vorige meting.

Duiding van het responspercentage

De respons van 10% op onze vragenlijst onder wetenschappers is in de huidige surveypraktijk goed te duiden als relatief laag, maar realistisch voor een (voornamelijk) online en per e-mail benaderde, drukbezette, professionele doelgroep. Een studie over surveyonderzoeken, met name telefonische surveys in de Verenigde Staten, laat lage responspercentages zien: waar vroege studies responspercentages van bijna 100% haalden, liggen actuele responspercentages vaak onder de 10%.⁵ Ook in Europa signaleren methodologen al langer een structurele daling van responspercentages (en stijging van non-respons) in uiteenlopende surveycontexten. Dit blijkt bijvoorbeeld uit analyses van de European Social Survey (ESS), waar respons onder druk staat en toenemende veldwerkspanningen nodig zijn om respons op peil te houden (zoals meer contactpogingen, incentives en complexe veldwerkstrategieën).⁶ Ook een studie van de respons op de nationale Labour Force Surveys (LFS) over respondenten uit huishoudens uit de algemene bevolking, laat zien dat de respons al meer dan 35 jaar structureel afneemt en dat deze trend zich voortzet.⁷ Dit wijst erop dat factoren zoals een verslechterend surveyklimaat en surveymoeheid belangrijke verklaringen zijn voor de dalende respons, meer nog dan keuzes in survey ontwerp of veldwerkmethode.

Voor specifieke doelgroepen zoals wetenschappers is een respons rond 10% bovendien plausibel doordat uitnodigingen vaak via e-mail verlopen en de doelgroep relatief veel surveyverzoeken ontvangt ('survey fatigue'), terwijl responspercentages bij online surveys in het algemeen gevoelig zijn voor onderwerp-relevantie, timing en follow-ups.

Deze ontwerpkeuzes zijn ook belangrijk om het voltooiingspercentage te kunnen maximaliseren. In websurveys worden breakoff-/uitvalpercentages vaak substantieel genoemd: meta-analyses waarnaar in de methodologische literatuur wordt verwezen rapporteren uitvalpercentages van circa 16% tot 34%, wat neerkomt op een voltooiingspercentage van ongeveer 66% tot 84% onder starters.⁸ Dit komt overeen met ons voltooiingspercentage van twee derde.

De aanzienlijke lengte van de vragenlijst van de Cultuurbarometer – een gevolg van het uitvragen van de stand van zaken op alle verschillende elementen van Erkennen & Waarderen – evenals de manier van uitzetten (een websurvey via e-mailuitnodigingen vanuit de instellingen) kunnen hebben bijgedragen aan een beperkt voltooiingspercentage.

Non-respons

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

5 Thomas J. Leeper (2019). Where Have the Respondents Gone? Perhaps We Ate Them All, *Public Opinion Quarterly*, Volume 83, Issue S1, 2019, Pages 280–288, via <https://doi.org/10.1093/poq/nfz010>.

6 Jabkowski, P., Cichocki, P. Survey response rates in European comparative surveys: a 20-year decline irrespective of sampling frames or survey modes. *Qual Quant* 59 (Suppl 1), 635–655 (2025), via <https://doi.org/10.1007/s11135-024-01993-9>.

7 de Leeuw, E. D., Hox, J.J.C.M. & Luiten, A. 2018, 'International nonresponse trends across countries and years: An analysis of 36 years of labour force survey data', *Survey Methods: Insights from the Field*, via <https://doi.org/10.13094/SMIF-2018-00008>.

8 Musch, J., & Reips, U.-D. (2000). A brief history of Web experimenting. In M. H. Birnbaum (Ed.), *Psychological experiments on the Internet* (pp. 61–87). Academic Press, via <https://doi.org/10.1016/B978-012099980-4/50004-6>.

Representativiteit

De populatie bestaat voor 54% uit vrouwen en voor 46% uit mannen.⁹ De respons bestaat voor 45% uit mannen en voor 49% uit vrouwen (6% koos voor de optie 'Wil ik liever niet zeggen'; 1% heeft 'non-binair of geen van bovenstaand' aangegeven). De respons is dus representatief wat betreft man-vrouwverdeling. De groep 25-tot-35-jarigen is veruit de grootste in de populatie (41%). In de respons is deze groep aanzienlijk kleiner (24%). Wetenschappers in de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar zijn dus ondervertegenwoordigd. De leeftijdscategorie 40 tot 50 jaar is iets oververtegenwoordigd.

Hoogleraren zijn oververtegenwoordigd in de respons, net als universitair hoofddocenten (UHD's) en universitair docenten (UD's). Promovendi zijn ondervertegenwoordigd. Dit beeld komt overeen met het beeld dat we zagen bij de leeftijdscategorieën (ondervertegenwoordiging van jongere wetenschappers); de twee variabelen zijn ook sterk met elkaar gecorreleerd. We zien uit de resultaten dat promovendi (die vaker in deze leeftijdsgroep vallen) het programma Erkennen & Waarderen nog in veel mindere mate kennen. Tegelijkertijd weten we ook van een aantal instellingen dat ze deze doelgroep minder actief hebben benaderd met deze vragenlijst, omdat het programma Erkennen & Waarderen zich bij die instellingen (nog) minder richt op promovendi. Dat kunnen redenen geweest zijn voor een ondervertegenwoordiging in deze respons.

De populatie bestaat voor meer dan een derde (36%) uit wetenschappers in het vakgebied Gezondheid. In de respons is dit ook het grootste aandeel, maar wel minder dan in de populatie (25%). Het vakgebied Natuur- en levenswetenschappen is iets oververtegenwoordigd, evenals Gedrag en maatschappij. Techniek is iets ondervertegenwoordigd. De overige vakgebieden zijn redelijk goed vertegenwoordigd in de respons.

Interpretatie van de bevindingen

Doordat alle wetenschappers (de volledige populatie) via de instellingen benaderd zijn, is er geen sprake van een vooraf getrokken steekproef. Respondenten zijn niet van tevoren geselecteerd in een aselechte steekproef en konden zelf kiezen om al dan niet deel te nemen aan de vragenlijst. Er is daarom mogelijk sprake van selectiebias. Ten eerste verschilt de mate waarin instellingen ervoor hebben gekozen om de vragenlijst breed onder de aandacht te brengen en een reminder te sturen. Als instellingen hier meer in investeerden, kwam dit de respons ten goede. Ten tweede zien we dat bepaalde categorieën respondenten meer geneigd zijn om de vragenlijst in te vullen:

- Relatief oudere respondenten.
- Hoogleraren, UHD's, UD's.
- Respondenten uit de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen en Gedrag- en maatschappij.
- Respondenten die vóór het uitzetten van de vragenlijst al bekend waren met het programma Erkennen & Waarderen.

We kunnen dus niet met zekerheid vaststellen dat de resultaten representatief zijn voor de populatie, evenmin kunnen we de resultaten generaliseren naar de gehele populatie. Het is goed om bij lezing van de bevindingen rekening te houden met deze selectie-effecten. Aangezien we voldoende respondenten in de verschillende responscategorieën hebben, kunnen we over de wetenschappelijke populatie nog steeds valide uitspraken doen over de verschillen tussen categorieën en de stand van zaken van het programma Erkennen & Waarderen. De verdeling in de respons en de populatie komen grotendeels overeen tussen 2024 en 2026. Het aandeel mannen in de populatie is iets kleiner dan in 2024 (51% in 2024, 46% in 2026), maar dit wordt weerspiegeld in de respons (47% mannen in 2024, 45% mannen in 2026). Wel zien we dat het aandeel promovendi in 2026 in de populatie hoger is dan in 2024, maar in de respons juist iets lager uitvalt. De ondervertegenwoordiging van promovendi ten opzichte van de andere groepen is dus een aandachtspunt. De interpretatie van verschillen over de tijd is op de andere variabelen waarschijnlijk slechts beperkt toe te schrijven aan verschillen in populatie en respons.

⁹ Het aandeel non-binair wetenschappers (die bekend zijn in de HR-systemen van instellingen) betreft 0,001%. De achtergrondkenmerken van respondenten worden in tabellen gepresenteerd in de aparte tabellenbijlage in Excel. In Bijlage 1 van dit rapport is een uitgebreidere representativiteitsanalyse weergegeven.

Om de kwantitatieve resultaten goed in beeld te krijgen hebben we de resultaten van de verkregen geanalyseerd met behulp van softwareprogramma SPSS. We presenteren in dit rapport de beschrijvende statistieken van deze bevindingen. In onderstaande Leeswijzer en paragrafen lichten we toe welk type tabellen en grafieken we daarvoor gebruiken. We hebben de verschillen tussen groepen getoetst op significantie. Vanwege het grote aantal categorieën en de hoge respons zijn vrijwel alle resultaten tussen groepen significant. Vanwege het type respons (geen aselecte steekproef) rapporteren we niet over significantie, omdat dit te veel de indruk wekt van een generaliseerbaar onderzoek. We kiezen daarom voor het rapporteren over resultaten boven en onder het gemiddelde, zodat de variatie tussen groepen zichtbaar wordt. Dit betekent niet dat alle vetgedrukte verschillen significant zijn. Tussen de twee metingen hebben we bij de meest relevante of opvallende bevindingen, ook een significantietoets gedaan. Indien relevant geven we de uitkomsten in de tekst weer.

De volledige verantwoording van de (non-)respons is te vinden in Bijlage 1.

Analyse van open antwoorden

We hebben de antwoorden op de open vragen systematisch geanalyseerd met behulp van Large Language Models in een beschermde Copilot-omgeving en op basis van veelvoorkomende antwoorden een beeld geschetst en citaten toegevoegd. Deze zijn te vinden in het huidige rapport. Per subcategorie op basis van een zestal variabelen, is een aparte overzichtsrapportage te vinden in Bijlage 3.

1.3 Leeswijzer

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

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

In Bijlage 1 vindt u een verantwoording van de respons, inclusief representativiteits- en non-responsanalyses. In Bijlage 2 verwijzen we u naar de tabellenbijlage en in Bijlage 3 naar de analyse van open antwoorden. In Bijlagen 4 en 5 vindt u respectievelijk de Nederlandse en Engelstalige vragenlijsten. In Bijlage 6 presenteren we het onderzoeksteam dat aan deze opdracht gewerkt heeft en de begeleiding bij het onderzoek door de opdrachtgever en duidingscommissie.

Deze rapportage biedt inzicht in de stand van zaken van het programma Erkennen & Waarderen op dit moment, gebaseerd op meningen van respondenten. We verbinden daar geen waardeoordeel aan en onthouden ons daarom ook van uitspraken over de (relatieve) betekenis van een bepaalde hoge of lage waarde.

Om te voorkomen dat resultaten herleidbaar zijn naar individuen, rapporteren we niet over groepen van minder dan tien respondenten.

1.3.1 Leeswijzer voor de grafieken

We presenteren de percentages op de verschillende antwoordcategorieën in grafieken, zodat de verdeling tussen de categorieën duidelijk wordt. Per grafiek is zichtbaar welke categorieën er worden vergeleken en zijn de percentages af te lezen. We laten vaak de verdeling zien tussen antwoordcategorieën (zoals 'helemaal niet mee eens' tot 'helemaal mee eens') en waar interessant ook de verschillen tussen categorieën (zoals typen instellingen, functiegroepen) en tussen de twee metingen (2024 en 2026). De grafieken worden in de tekst toegelicht. Bij grafieken (en tabellen) geven we een aantal (n) weer: het aantal respondenten dat de vraag heeft ingevuld. Vaak verschilt dit per item of categorie die in een grafiek worden weergegeven, en geven we de kleinste en grootste waarde weer, bijvoorbeeld 'n = 10-15', waarbij een van de vragen door 10 respondenten is beantwoord, en een van de vragen door 15 respondenten, en de overige vragen door een aantal tussen 10 en 15. Hetzelfde geldt voor de tabellen. Binnen een grafiek kan de responsgrootte (n) variëren. Dit wordt veroorzaakt doordat niet alle vragen aan iedere respondent zijn voorgelegd, maar uitsluitend wanneer deze inhoudelijk relevant waren voor de betreffende persoon. Zo zijn bepaalde vragen bijvoorbeeld enkel gesteld aan respondenten met een leidinggevende functie, waardoor het aantal waarnemingen (n) voor deze items lager uitvalt.

1.3.2 Leeswijzer voor de tabellen

Bij een groot deel van de thema's is het interessant en relevant om te zien of er verschillen zijn tussen categorieën, zoals verschillen tussen functiecategorieën, leeftijdscategorieën, en vakgebieden. Om het rapport leesbaar en overzichtelijk te houden, presenteren we de uitsplitsingen in een aparte tabellenbijlage. In dit publiek toegankelijke Excel-bestand worden alle tabellen met bevindingen uit dit rapport gebundeld gepresenteerd. De hoofdstukken in dit rapport komen overeen met de afzonderlijke tabbladen in het Excel-bestand. We presenteren de cijfers op basis van verschillen in gemiddelde en laten de verdeling zien over de antwoordopties. Bij het gemiddelde, gaat het om het gemiddelde op een schaal van 1 tot en met 5. Het gemiddelde presenteren we onderaan in de tabellen, en de cijfers boven het gemiddelde presenteren we vetgedrukt. Dit betekent dat respondenten uit die categorie het bijvoorbeeld vaker dan gemiddeld eens zijn met een uitspraak. Bij grafieken geven we de n weer, het aantal respondenten dat de vraag heeft ingevuld.

Voor de respondenten vanuit de umc's wordt net als in 2024 onderscheid gemaakt tussen respondenten die – naast hun academische functie – een zorgtaak hebben of niet (of zij arts zijn of niet). De uitsplitsingen in de hoofdtekst naar functie en instellingstype geven we in de tabellenbijlage weer voor een aantal variabelen mét de uitsplitsing naar 'met zorgtaak' en 'zonder zorgtaak'.



HOOFDSTUK 2

Bekendheid met het programma Erkennen & Waarderen

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

2.1 Ambities van het programma Erkennen & Waarderen

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

Het programma Erkennen & Waarderen heeft vijf ambities:

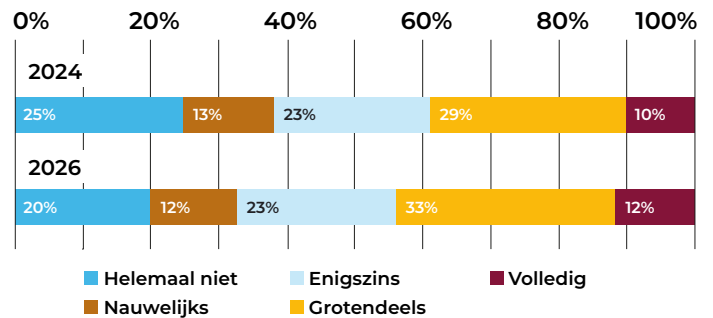
1. Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren. We maken een grotere diversiteit van carrièrepaden en profielen voor wetenschappers (in de breedste zin van het woord) mogelijk.
2. Balans tussen individu en collectief bereiken. We beoordelen de inzet van wetenschappers zowel op hun individuele als op hun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

2.1.1 Bekendheid met het programma Erkennen & Waarderen

In de vragenlijst is uitgevraagd in hoeverre respondenten bekend zijn met het programma Erkennen & Waarderen. Bijna 45% was – vóór het invullen van deze vragenlijst – al grotendeels tot volledig (op een schaal van 1 ‘helemaal niet’ tot en met 5 ‘volledig’) bekend met het programma Erkennen & Waarderen. Voor 33% geldt dat ze helemaal niet tot nauwelijks bekend waren met het programma en 23% was dat enigszins. Het percentage dat grotendeels tot volledig bekend was met het programma is gestegen ten opzichte van 2024 (5 procentpunt). Het percentage dat helemaal niet of nauwelijks bekend was met het programma is gedaald (met 5 procentpunt). Als we de gemiddelden met elkaar vergelijken (2,87 op een schaal van 1 ‘helemaal niet’ tot en met 5 ‘volledig’ in 2024, en 3,03 in 2026), zien we dat de mate van bekendheid met het programma significant gestegen is. Deze zat in 2024 nog in tussen ‘nauwelijks’ en ‘enigszins’ en is iets gestegen naar gemiddeld ‘enigszins’. De stijging in bekendheid met het programma kan waarschijnlijk verklaard worden door de

inspanningen vanuit de instellingen en vanuit het kernteam Erkennen & Waarderen. Daarnaast kan ook de publiciteit rondom de eerdere meting van de cultuurbarometer hierop effect hebben gehad.

Figuur 1. Bekendheid met programma Erkennen & Waarderen, vóór deze vragenlijst (2024: n=7.407; 2026: n=6.106).



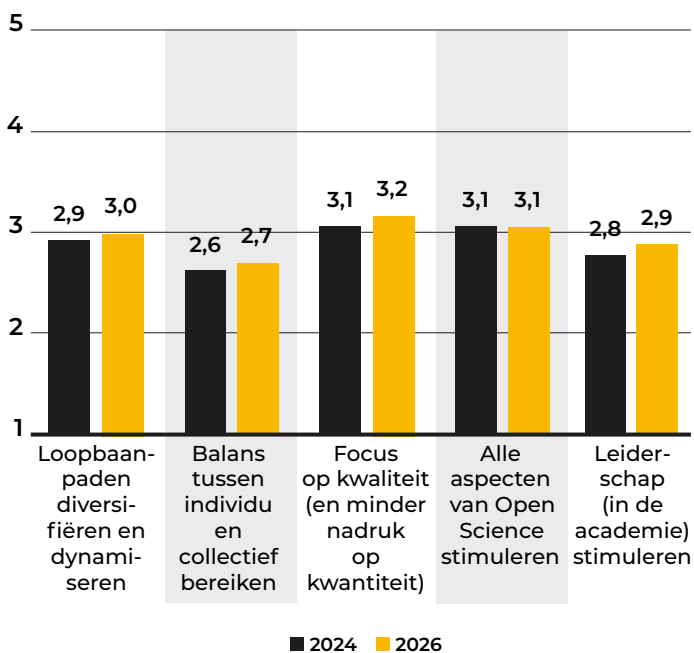
Uit de resultaten¹⁰ blijkt dat de functiegroep uitmaakt voor de waarschijnlijkheid dat wetenschappers kennis hebben van het programma Erkennen & Waarderen. Zo weten met name hoogleraren grotendeels of volledig wat het programma inhoudt (dit geldt voor 75%); vooral promovendi (n=860) kennen het programma nog helemaal niet (49%), evenals universitair medisch specialisten zonder geregistreerde academische functie (53%; n=168).

Het programma Erkennen & Waarderen is in vergelijkbare mate bekend bij respondenten uit verschillende vakgebieden. Uitzonderingen daarop zijn de vakgebieden Gezondheid en Techniek; daar is een relatief groot deel (29%) helemaal niet bekend met het programma. Dit is overigens gedaald ten opzichte van 2024, toen was het aandeel dat helemaal niet bekend was met het programma nog 36%. Het programma Erkennen & Waarderen is het meest bekend bij medewerkers binnen de vakgebieden Gedrag en maatschappij, Taal en cultuur, en Economie. In bijna alle vakgebieden is het aandeel respondenten dat op de hoogte is van het programma iets gestegen, met uitzondering van het vakgebied Landbouw en toegepaste levenswetenschappen. In dit vakgebied daalde het aandeel respondenten dat grotendeels tot volledig bekend is met het programma met 3 procentpunt en steeg het aandeel dat niet tot nauwelijks bekend is met het programma met 4 procentpunt.

¹⁰ Voor de nadere uitsplitsingen en de vergelijking met 2024 verwijzen we naar de tabellenbijlage. De resultaten zijn in de tabbladen gepresenteerd en corresponderen met de hoofdstukindeling in dit rapport.

Verder zien we grote verschillen in bekendheid met het programma Erkennen & Waarden tussen mensen met verschillende nationaliteiten. Respondenten met een Nederlandse nationaliteit waren vaker (helemaal) bekend met het programma Erkennen & Waarden (48%) dan respondenten met een andere nationaliteit binnen de EU (39%) of buiten de EU (22%).

Figuur 2. Bekendheid met de ambities van het programma Erkennen & Waarden (2024: n=7.836-7.848, 2026: n=6.492-6.505; 1 Helemaal niet bekend – 5 Volledig bekend).



Respondenten zijn gemiddeld genomen enigszins bekend met de ambities van Erkennen & Waarden. In dit opzicht bestaan er geen grote verschillen tussen de eerste en de tweede meting. Respondenten zijn in iets hogere mate bekend met de volgende ambities: focus op kwaliteit en het stimuleren van alle aspecten van Open Science. De verschillende ambities zijn – zoals te verwachten – minder bekend onder respondenten die vóór het invullen van deze vragenlijst nog niet bekend waren met het programma Erkennen & Waarden. In 2026 werd een lichte stijging gemeten in de mate van bekendheid met de specifieke ambities van het programma Erkennen & Waarden onder respondenten die aangaven op de hoogte te zijn van het bestaan van het programma.

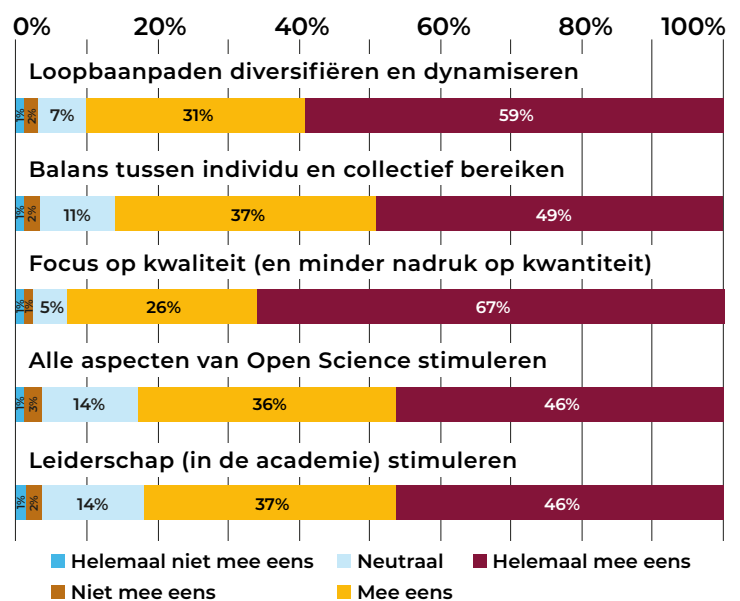
We zien dat medewerkers in de functiegroepen UD tot hoogleraar vaker bekend zijn met alle ambities. Onderzoekers, docenten, promovendi en medisch specialisten zijn minder vaak op de hoogte van de specifieke ambities. Ook qua vakgebied zien we dat medewerkers uit de vakgebieden Gezondheid en Techniek vaak minder bekend zijn met de specifieke ambities. Ook zien we dat de ambities op het gebied

van Open Science niet in alle vakgebieden even bekend zijn; ambities aangaande Open Science zijn minder bekend in de vakgebieden Landbouw en toegepaste wetenschappen, Techniek, Gezondheid, Economie, en Recht.

2.1.2 Steun voor de ambities van het programma Erkennen & Waarden

Bij de vraag in hoeverre de medewerkers achter de specifieke ambities staan, zien we dat zij achter alle ambities van het programma Erkennen & Waarden staan. Daarbinnen hechten zij de meeste waarde aan de diversificatie en dynamisering van loopbaanpaden en de focus op kwaliteit. Er zijn maar weinig medewerkers die het (helemaal) niet eens zijn met de ambities. Dit percentage loopt uiteen van 2% voor de ambitie focus op kwaliteit, tot 3% op de ambities rondom Open Science en leiderschap. Deze resultaten komen vrijwel een-op-een overeen met de resultaten uit 2024.

Figuur 3. In hoeverre sta je achter de ambities van het programma Erkennen & Waarden? (2026: n=6.338-6.474).



De ambities betreffende het diversifiëren van loopbaanpaden en het bereiken van een balans tussen individu en collectief worden in iets hogere mate gesteund door UD's, docenten, onderzoekers en promovendi, hoewel de steun bij alle groepen hoog is. De ambities rond meer focus op kwaliteit worden breed gedragen, waarbij de hoogleraren en UHD's het hier relatief minder vaak mee eens zijn dan andere functiegroepen. Ambities rond Open Science worden in hogere mate door promovendi, onderzoekers en UD's onderschreven.

Dit beeld is vergelijkbaar met het beeld vanuit de leeftijdscategorieën. Jongere wetenschappers (met name tussen 25 en 35 jaar) staan achter alle ambities. In de middencategorie (35 tot 45 jaar) zien we een hoger dan gemiddelde steun voor de eerste twee ambities (loopbaanpaden en balans tussen individu en collectief). In de leeftijdsgroep daarboven (45 tot 55 jaar) zien we een hoger dan gemiddelde steun voor de ambities rondom balans tussen individu en collectief én leiderschap in de academie. De wetenschappers van 60 jaar en ouder staan nog steeds in hoge mate achter alle ambities, maar wel lager dan het gemiddelde. Onder de respondentgroepen van 45 jaar en ouder is de standaarddeviatie ¹¹ groter dan onder jongere respondentgroepen, wat wijst op meer variatie binnen de hogere leeftijdsgroepen.

Respondenten in de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Techniek, en Economie staan vergeleken met de andere vakgebieden in iets mindere mate achter de verschillende ambities van het programma, hoewel ook zij de ambities in hoge mate steunen.

Samenvattend

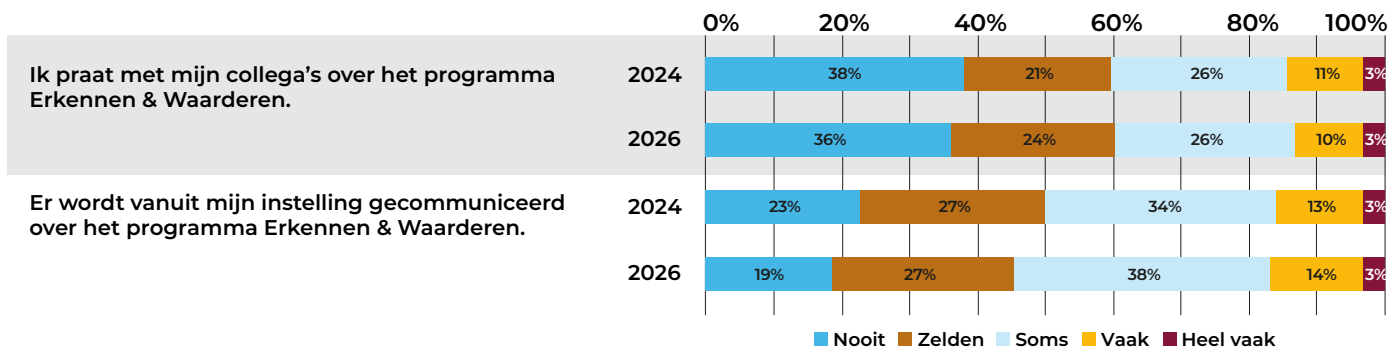
Vóór het invullen van de vragenlijst was bijna 45% van de respondenten bekend met het programma Erkennen & Waarderen. Dit percentage is gestegen met 5 procentpunt ten opzichte van 2024. Vooral bij de functiegroepen UD, UHD en hoogleraar is de bekendheid groter, onder promovendi is het programma veel minder bekend. Het programma is het meest bekend onder medewerkers werkzaam in het vakgebied Gedrag en maatschappij en het minst onder medewerkers uit de vakgebieden Gezondheid en Techniek. De meest bekende ambities zijn focus op kwaliteit en het stimuleren van Open Science. Alle ambities worden in hoge mate onderschreven. Wetenschappers staan het meest achter de ambities omtrent diversificatie van loopbaanpaden en focus op kwaliteit. De ambities omtrent het diversifiëren van loopbaanpaden en het bereiken van de balans tussen individu en collectief worden met name ondersteund door UD's, docenten, onderzoekers en promovendi. Respondenten vanuit de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Techniek, en Economie staan vergeleken met de andere vakgebieden in iets mindere mate achter de verschillende ambities van het programma Erkennen & Waarderen. Naast een kleine toename in het aandeel wetenschappers dat bekend is met het programma Erkennen & Waarderen, komt het beeld qua verschillen tussen groepen grotendeels overeen met het beeld uit 2024.

¹¹ De standaarddeviatie geeft in één getal aan hoe sterk de waarden in een dataset gemiddeld afwijken van het gemiddelde. Een lagere standaarddeviatie betekent dat de waarden dichter bij het gemiddelde liggen en er weinig spreiding is in de data, een hogere standaarddeviatie betekent dat de waarden ver uit elkaar liggen en er veel spreiding is in de data.

2.2 Uitwisseling en communicatie over het programma Erkennen & Waarden

Figuur 4 laat zien dat er tussen collega's niet heel veel wordt gesproken over het programma Erkennen & Waarden (in 2024 gaf 59% aan dit zelden tot nooit te doen; in 2026 is dit 60%). In zowel 2024 als 2026 geeft ongeveer de helft van de respondenten aan dat communicatie vanuit de instelling over het programma Erkennen & Waarden zelden tot nooit voorkomt, en ongeveer een derde geeft aan dat dit soms gebeurt. Respondenten die vooraf enigszins tot volledig bekend waren met het programma Erkennen & Waarden praten veel vaker over het programma vergeleken met respondenten die het programma nog niet tot nauwelijks kenden (in 2024 zelden tot soms (2,7) versus nooit tot zelden (1,4); in 2026 zelden tot soms (2,7) versus nooit tot zelden (1,3)). Respondenten die het programma al kenden ervaren ook dat er meer over gecommuniceerd wordt (2024: soms (2,9) versus nooit tot zelden (1,7); 2026 idem (2,9 versus 1,7)).

Figuur 4. **Communicatie over het programma Erkennen & Waarden (2024: n=7.248-7.830, 2026: n=5.982-6.444).**



We hebben de instellingen ingedeeld in vijf groepen: algemene universiteiten, technische universiteiten, levensbeschouwelijke universiteiten,¹² KNAW- en NWO-instituten, en umc's.¹³ We zien geen grote verschillen tussen typen instellingen. Algemene universiteiten communiceren volgens hun medewerkers relatief vaker dan andere instellingen over het programma Erkennen & Waarden (2,7 op een schaal van 1 tot en met 5, voor zowel 2024 als 2026). De medewerkers van technische universiteiten geven aan dat er binnen hun instelling zelden of soms gecommuniceerd wordt (2,5). In NWO- en KNAW-instituten (2024: 2,3; 2026: 2,4) en bij umc's gebeurt dit volgens medewerkers in iets mindere mate (2024: 2,1; 2026:

2,2). Ten opzichte van 2024 heeft er geen grote verandering plaatsgevonden tussen de typen instellingen.

Verder zien we dat met name de functiegroepen hoogleraar, UHD en UD met hun collega's spreken over het programma Erkennen & Waarden. Dit geldt ook voor de categorie met functiegroep 'anders'. In de laatste categorie zitten veel leidinggevendenden. Deze functiegroepen geven ook in hogere mate aan dat er vanuit de instelling gecommuniceerd wordt over het programma. Dit geldt weer in mindere mate voor de functiegroep hoogleraar-medisch specialist. Dit kan ermee te maken hebben dat er in de umc's volgens de respondenten minder gecommuniceerd wordt over het programma Erkennen & Waarden, en dat dit dus ook in de antwoorden van deze functiegroepen terug te zien is.¹⁴ In de umc's lijkt de communicatie vanuit de instelling over het programma Erkennen & Waarden iets toegenomen te zijn; er is een daling van 7% van respondenten die aangeven dat er nooit vanuit de instelling wordt gecommuniceerd over het programma. Ook is te zien dat er in de vakgebieden Techniek en Gezondheid minder vaak met collega's gesproken wordt over

het programma Erkennen & Waarden. Ten opzichte van 2024 zijn de gemiddelde verschillen in de mate waarin er over het programma wordt gesproken klein. In de overige categorie van de vakgebieden (sectoroverstijgend) is het gemiddelde met 0,3 gedaald op de vijf puntsschaal (2,1 in 2026 versus 2,4 in 2024).

In de vakgebieden waarin er minder vaak onder collega's wordt gesproken over het programma – evenals in het vakgebied Natuur- en levenswetenschappen en sectoroverstijgende vakgebieden – wordt ook minder aangegeven dat er over het programma gecommuniceerd wordt vanuit de instelling. Met uitzondering van de vakgebieden Recht (daling van 0,1) en Gedrag en maatschappij (geen gemiddelde verandering) is er een positieve gemiddelde verandering van gemiddeld 0,1 in de

¹² De respons vanuit levensbeschouwelijke universiteiten wordt in de tabellenbijlage weergegeven. In de tekst besteden we er geen expliciete aandacht aan, omdat het aantal respondenten vergeleken met de respons vanuit de overige instellingen zeer beperkt is. De beperktere respons (in absolute getallen) is logisch vanwege de omvang van de levensbeschouwelijke universiteiten, die relatief klein zijn.

¹³ In Bijlage 2 hebben we voor de umc-respondenten nog onderscheid gemaakt tussen respondenten met en zonder zorgtaak.

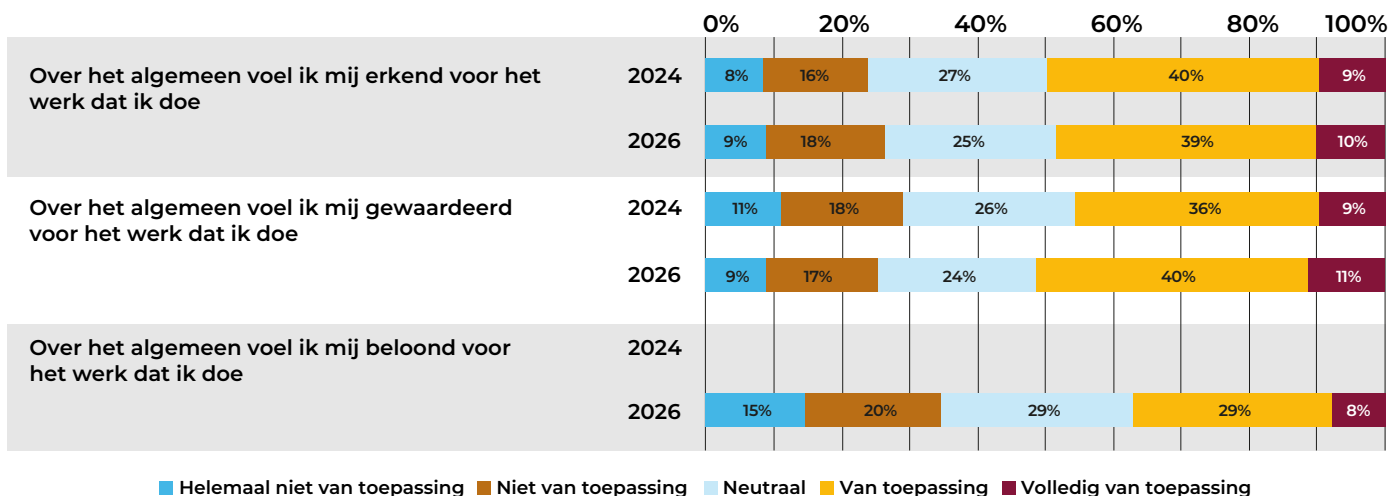
¹⁴ Bij de umc's is Erkennen & Waarden dikwijls geen afzonderlijk programma, maar een onderdeel van een groter geheel. Dit kan ook een verklaring bieden voor de lagere bekendheid met het programma.

mate waarin er vanuit de instelling gecommuniceerd wordt over het programma Erkennen & Waarderen.

2.3 Mate van ervaren erkenning, waardering en beloning

We hebben respondenten gevraagd naar de mate waarin ze zich – over het algemeen – erkend, gewaardeerd en beloond voelden voor het werk dat ze doen (zie Figuur 5). Over het algemeen voelen wetenschappers zich redelijk erkend (3,22 op een schaal van 1 tot en met 5) en gewaardeerd (3,28 op een schaal van 1 tot en met 5) voor het werk dat zij doen. We zien dat het grootste gedeelte van de respondenten zich erkend en gewaardeerd voelt, maar dat dit voor ongeveer een kwart van de respondenten niet geldt (voor 27% is erkenning (helemaal) niet van toepassing en voor 25% is waardering (helemaal) niet van toepassing). Medewerkers voelen zich in iets mindere mate erkend dan gewaardeerd. In de vorige meting in 2024 was dit andersom. Ook hebben we dit jaar gevraagd naar de mate waarin men zich beloond voelt voor het werk dat men doet, om waardering en beloning afzonderlijk van elkaar te kunnen analyseren. We zien dat men zich over het algemeen redelijk beloond voelt voor het werk dat men doet (gemiddelde 2,95), maar dat dit lager ligt dan de mate waarin men zich erkend en gewaardeerd voelt.

Figuur 5. De mate waarin respondenten zich erkend, gewaardeerd en beloond voelen voor het werk dat zij doen (2024: n=7.846-7.850; 2026: n=6.504-6.516). In 2024 is de stelling 'Over het algemeen voel ik mij beloond voor het werk dat ik doe' niet voorgelegd aan de respondenten.



Qua functiegroepen zien we dat hoogleraren, (hoogleraar) medisch specialisten en promovendi zich – ten opzichte van de andere functiegroepen – bovengemiddeld erkend, gewaardeerd en beloond voelen. Ervaringen van erkenning, waardering en beloning kunnen uiteraard tussen personen en groepen verschillen. Om dat nader te duiden, hebben we respondenten ook gevraagd hun antwoorden toe te lichten. De reactie vanuit de open antwoorden zijn verderop in deze paragraaf te lezen. Medewerkers in de functiegroepen docent, onderzoeker, UD en UHD ervaren in iets mindere mate erkenning en waardering. Van de UD's geeft 13% in 2024 en 12% in 2026 aan zich helemaal niet erkend te voelen, gevolgd door docenten en UHD's, met 9% (2024) en 10% en 12% respectievelijk (2026). Als het om waardering gaat, zien we hetzelfde beeld: in de groep UD's geeft 17% (2024) en 12% aan zich helemaal niet gewaardeerd te voelen, in de groep docenten geldt dit voor 9%, en dit geldt voor 10% voor de UHD's en voor 7% voor onderzoekers. Deze cijfers zijn ten opzichte van 2024 wel wat gedaald, wat betekent dat minder respondenten aangeven zich helemaal niet gewaardeerd voelen. Voor beloning zien we het volgende beeld: medewerkers in de functiegroepen UD en docent ervaren de minste beloning, 23% van de UD's en 17% van de docenten vindt de uitspraak dat zij beloond worden voor het werk dat zij doen helemaal niet van toepassing.

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

Verder zien we in deze meting geen grote verschillen tussen mannen en vrouwen. In 2024 was er wel een verschil tussen mannen en vrouwen: vrouwen voelden zich minder gewaardeerd dan mannen (respectievelijk 3,1 en 3,3 op een schaal van 1 tot en met 5). Wel zien we de volgende verschillen in gender: mannen en vrouwen voelen zich meer gewaardeerd vergeleken met non-binaire medewerkers en respondenten die de optie 'wil ik liever niet zeggen' hebben gekozen. De mate waarin non-binaire respondenten en respondenten die liever niet aangaven zich erkend en gewaardeerd te voelen, ligt aanmerkelijk lager dan voor mannen en vrouwen (gemiddelden van 2,6-3,0 versus gemiddelden van 3,3 op een schaal van 1 tot en met 5).

Kwalitatieve duiding bij de ervaren mate van erkenning en waardering

We vroegen respondenten ook in deze meting te reageren op de mate van erkenning en waardering die zij ervaren. Uit de open antwoorden blijkt dat respondenten hier gemengd en ook kritisch over zijn. Zo illustreert een respondent: *'Ik voel me over het algemeen erkend en gewaardeerd in mijn werk, maar dat heeft vooral te maken met de collegiale samenwerking en de goede jaargesprekken met mijn leidinggevende.'* Een vergelijkbaar gevoel wordt door meerdere respondenten benoemd. Erkenning en waardering komen meestal voort uit steun van collega's en leidinggevendens, maar hangen niet altijd samen met erkenning en waardering op een hoger organisatieniveau, zoals op faculteits- of instellingsniveau.

Veel medewerkers ervaren dat waardering vooral 'in woorden' plaatsvindt, bijvoorbeeld via complimenten of positieve gesprekken, terwijl concrete loopbaanstappen uitblijven. Medewerkers voelen zich binnen hun team of afdeling door directe collega's en leidinggevendens wel erkend en gewaardeerd, maar ervaren dat erkenning en waardering minder tot uiting komen in formele beloningen zoals promoties, salarisverhogingen, loopbaanontwikkeling of structurele verlichting van taken. Traditionele onderzoekscriteria – publicaties, impactfactoren en subsidies – blijven in de praktijk dominant bij beoordelingen en bevorderingen, terwijl onderwijs, maatschappelijke impact, leiderschap en interne organisatietaken vaak ondergewaardeerd blijven. Hoewel de doelstellingen van Erkennen & Waarderen door velen positief worden gevonden, geven de meeste respondenten aan dat de uitvoering achterblijft. Het kost veel moeite om naast erkenning ook waardering en beloning te ontvangen; er komen veel procedures ('hoepels') om de hoek kijken, bijvoorbeeld als het gaat om het krijgen van een vast contract.

Daarnaast signaleert een deel van de respondenten een selectief en strategisch gebruik van Erkennen & Waarderen, wat betekent dat het programma volgens hen niet consequent wordt toegepast, maar vooral wordt ingezet om bepaalde beslissingen te onderbouwen wanneer dat uitkomt. Zo kan het programma dienen als argument om specifieke promoties of benoemingen te rechtvaardigen op basis van bijvoorbeeld onderwijs-, leiderschaps- of impactprestaties, terwijl vergelijkbare prestaties van anderen niet op dezelfde manier gewaardeerd worden. Meerdere respondenten noemen in dit kader het woord 'vriendjespolitiek', bijvoorbeeld: *'Erkennen en Waarderen is grotendeels een vorm van vriendjespolitiek.'*

We hebben de toelichting in de open antwoorden tevens uitgesplitst in verschillende categorieën. De overzichtsrapportages per categorie zijn te vinden in Bijlage 3. Uit de analyse komen in grote lijnen dezelfde kernbeelden naar voren, zij het met enkele accentverschillen. Bij universitair hoofddocenten en docenten komt het spanningsveld rond doorgroeimogelijkheden het duidelijkst naar voren. In deze groepen leeft relatief sterk het gevoel dat onderwijs minder zwaar weegt in loopbaanstappen dan onderzoeksprestaties en het binnenhalen van subsidies. Traditionele onderzoeksindicatoren lijken in formele beoordelingen vaak doorslaggevend. Binnen de klinische groep (hoogleraren met een medisch-specialistische achtergrond) wordt vooral de spanning benoemd tussen productiedruk in de zorg en de ruimte voor wetenschappelijk werk. De combinatie van patiëntenzorg, organisatieverantwoordelijkheden en onderzoek maakt het lastig om wetenschappelijke ambities daadwerkelijk waar te maken.

In verschillen in carrièrefasen (zie Bijlage B.1.3 voor de indeling van functiegroepen naar *early*, *mid* en *advanced career*) benadrukken medewerkers aan het begin van hun loopbaan vooral hun afhankelijkheid en kwetsbaarheid. Zij ervaren dat hun positie sterk afhangt van hun team en leidinggevende. In de mid-careerfase ligt de nadruk meer op de spanning tussen de ambities van Erkennen & Waarderen en de praktijk van promotiecriteria (voor een volgende stap in de carrière), die volgens velen nog steeds sterk leunen op publicaties en subsidies. Senior medewerkers ervaren vaker stabiliteit en lokale waardering, maar geven tegelijkertijd aan dat structurele veranderingen beperkt blijven. Daarnaast worden werkdruk en bureaucratie genoemd als factoren die bredere ambities in de weg staan.

Verschillen tussen vakgebieden zijn aanwezig, maar niet groot. Vanuit respondenten uit vakgebied Recht klinkt relatief vaker dan bij andere vakgebieden een positief geluid: medewerkers ervaren daar vaker dat hun bijdragen worden 'gezien'. In de Natuur- en levenswetenschappen en in Taal- en cultuurwetenschappen wordt juist vaker frictie genoemd rond beoordelingscriteria, doorstroom en de nadruk op traditionele output zoals publicaties. Binnen de domeinen Gezondheid en Gedrag en maatschappij wordt veel waardering binnen teams ervaren, maar tegelijk bestaan stevige zorgen over werkdruk en structurele loopbaanruimte.

Over alle nationaliteitsgroepen (Nederlandse nationaliteit, nationaliteit binnen EU, nationaliteit buiten EU) heen beschrijven medewerkers een duidelijke kloof tussen informele waardering, van collega's en direct leidinggevenden, en formele erkenning in termen van promotie, inschaling en contractzekerheid. Publicaties en subsidies blijven in de praktijk bepalend. Tegelijkertijd zorgen werkdruk, bezuinigingen en tijdelijke contracten ervoor dat het vertrouwen in daadwerkelijke verbetering beperkt is. Dit gevoel speelt extra bij internationale medewerkers, bij wie het idee van "onzichtbaarheid op organisatieniveau" vaker terugkomt.

We hebben ook gekeken naar eventuele verschillen tussen doelgroepen die de ambities steunen, hier neutraal over zijn, of de ambities niet zeggen te steunen (zie paragraaf 2.1.2). Steun voor de ambities wordt door respondenten vaak genuanceerd door kritiekpunten op de uitvoering. Zo zijn er, ook bij de groep die aangeeft de ambities te steunen, zorgen over structurele beloning, transparantie en de blijvende focus op publicaties. Bij de groep die aangeeft de ambities niet te steunen, heerst het gevoel dat het programma vooral woorden zonder daden betreft, en dat het de bureaucratie versterkt. De groep die neutraal tegenover de ambities staat, ervaart simpelweg weinig concrete veranderingen door het programma: *'Ik kan echt niet zeggen wat het programma heeft veranderd.'*

Vanuit de groep respondenten die door het programma Erkennen & Waarderen aangeven negatieve verandering te ervaren (zie paragraaf 3.1), is er meer nadruk op onrecht en rigiditeit, terwijl de groep die positieve verandering heeft ervaren verbetering ziet, maar ook nog een frictie ervaart rond structurele beloningen. In de neutrale groep was een veelvoorkomend antwoord dat er te weinig zichtbaar effect van het programma en te veel contextafhankelijkheid is om er sterke uitspraken over te kunnen doen: *'Ik merk wel dat er meer over erkenning en waardering wordt gesproken, maar in de praktijk zie ik weinig verandering.'*

Het algemene beeld is dat cultuur, leiderschap en beschikbare middelen bepalend zijn voor de mate waarin erkenning, waardering en beloning daadwerkelijk ervaren worden in de dagelijkse praktijk.

Samenvattend

Over het programma Erkennen & Waarderen wordt binnen instellingen beperkt gecommuniceerd; het meest gebeurt dat bij de (algemene) universiteiten. Binnen de functiegroepen UD, UHD en hoogleraar wordt het meest gesproken over het programma. Respondenten uit deze functiegroepen geven ook het meest aan dat er binnen de instelling wordt gecommuniceerd, zowel onder collega's als door de instelling zelf. In de vakgebieden Gezondheid en Techniek wordt het minst gecommuniceerd. Dezelfde bevindingen gelden voor 2024 en 2026.

We zien dat een groot gedeelte van de respondenten zich erkend, gewaardeerd en beloond voelt, maar dat dit voor meer dan een kwart van de respondenten (helemaal) niet geldt. Respondenten voelen zich in iets mindere mate erkend dan gewaardeerd. In 2024 was dit andersom. De mate waarin men zich beloond voelt, is minder hoog vergeleken met de mate waarin men zich erkend en gewaardeerd voelt. Hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, medisch specialisten en promovendi voelen zich het meest erkend, gewaardeerd en beloond. Ten aanzien van de leeftijdsgroepen voelen respondenten uit jongere én oudere leeftijdsgroepen zich meer dan de middengroepen erkend en gewaardeerd.

Positieve veranderingen door het programma Erkennen & Waarderen zijn vooral lokaal en persoonsgebonden. Genoemde positieve ervaringen uit zich in meer waardering voor onderwijs en maatschappelijke impact, ruimte voor verschillende loopbaanprofielen, meer nadruk op teamwerk en leiderschap, en opener gesprekken over persoonlijke ambities in jaargesprekken. Tegelijkertijd overheersen de kritische geluiden, bijvoorbeeld over criteria die niet duidelijk zouden zijn.



HOOFDSTUK 3

Ervaringen met programma Erkennen & Waarderen

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

3.1 Zichtbare veranderingen binnen de organisatie

We hebben respondenten gevraagd naar de mate waarin zij veranderingen waarnemen die te maken hebben met het programma Erkennen & Waarderen. Deze veranderingen hebben we ingedeeld in vier aspecten, namelijk de mate waarin men veranderingen ervaart ten aanzien van:

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

Het merendeel van de respondenten geeft aan als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen geen verandering te zien op de bovengenoemde aspecten (zie Figuur 6). Dit komt deels doordat zij bijvoorbeeld nog maar beperkte tijd bij de instelling werken. Respondenten geven aan geen verandering te ervaren in hun dagelijkse werkzaamheden en benoemen dit dan ook het minst vaak, gevolgd door veranderingen in systeem. Op beleid worden de meeste veranderingen waargenomen; 42% geeft aan een (enigszins) positieve verandering te zien op beleid, in 2024 was dit 43%. Dit geldt ook voor 36% (2024) en 33% (2026) van de respondenten op het terrein van veranderingen in cultuur, en voor 30% (2024) en 29% (2026) op het terrein van systeem. Van de respondenten ervaart 15% verandering op het gebied van de dagelijkse werkzaamheden; deze vraag stelden we in 2026 voor het eerst. Het aandeel respondenten dat (enigszins) negatieve veranderingen ervaart, is relatief laag en ligt in 2026 tussen de 12% (systeem) en 16% (beleid) (respectievelijk 11% en 14% in 2024). We zien dat respondenten die vooraf bekender waren met het programma Erkennen & Waarderen vaker rapporteren positieve veranderingen te zien dan respondenten die niet tot nauwelijks bekend waren met het programma.

De technische en brede universiteiten scoren onder het gemiddelde (0,1-0,2 lager dan het gemiddelde op een schaal van 1-5) op de ervaren veranderingen op systeem, beleid, cultuur en dagelijkse werkzaamheden. In 2024 scoorden de umc's op alle categorieën onder gemiddeld.

Concluderend worden er vanuit de technische en algemene universiteiten (dus een aanzienlijk deel van de instellingen) in mindere mate positieve veranderingen waargenomen in de organisatie als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen op systeem, beleid, cultuur en dagelijkse werkzaamheden.

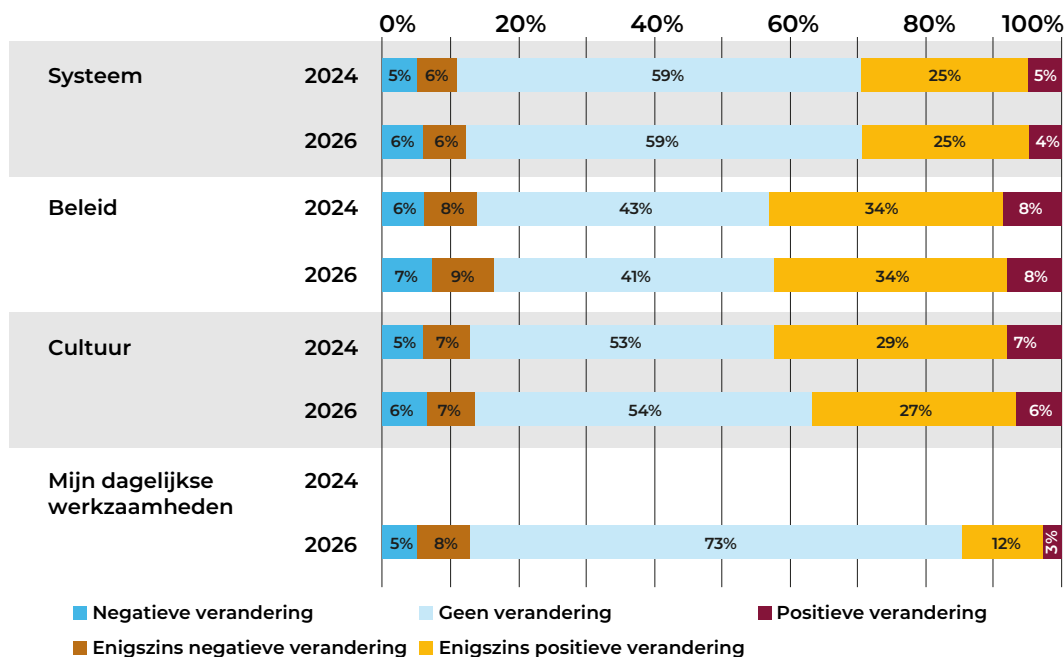
Als het gaat om ervaren veranderingen in 'systeem' zien we dat medewerkers vanuit umc's het vaakst positieve veranderingen waarnemen in hun organisatie vergeleken met andere typen instellingen.

Als het gaat om cultuurveranderingen is er bij de umc's de grootste positieve verandering zichtbaar. Van de respondenten geeft 39% aan een (enigszins) positieve verandering te zien, ten opzichte van het gemiddelde van 33% in 2024.

Wat betreft veranderingen in beleid, zien medewerkers van de NWO- en KNAW-instituten het vaakst (enigszins) positieve veranderingen. Bij de NWO- en KNAW-instituten geeft 9% aan een positieve verandering te zien en 37% een enigszins positieve verandering. Medewerkers van (technische) universiteiten geven iets vaker dan medewerkers van andere instellingen aan (enigszins) negatieve veranderingen ten aanzien van beleid te ervaren als gevolg van het programma.

Als het gaat om de verandering door het programma Erkennen & Waarderen op de dagelijkse werkzaamheden, zijn de medewerkers van de umc's het meest positief (16%). De medewerkers van technische universiteiten zijn het meest negatief, 16% geeft aan een (enigszins) negatieve verandering te zien.

Figuur 6. Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarden op systeem, beleid, cultuur en mijn dagelijkse werkzaamheden (2024: n=6.039-6.942, 2026: n=5.207-5.634). Antwoordcategorieën: 1. Negatieve verandering - 5. Positieve verandering. Invloed op dagelijkse werkzaamheden is in 2024 niet uitgevraagd.



Onderzoekers, docenten en universitair docenten zien in mindere mate positieve veranderingen, vergeleken met respondenten uit andere functiegroepen. Promovendi geven – vergeleken met de andere functiegroepen – het minst vaak aan (enigszins) negatieve veranderingen te ondervinden als gevolg van het programma Erkennen & Waarden (9-10% ten opzichte van 12-20% in de andere groepen). Dit patroon is hetzelfde voor alle drie de terreinen (systeem, beleid, cultuur). Hoogleraren geven juist het vaakst aan (enigszins) positieve verandering te ervaren (44% op ‘systeem’ en ‘cultuur’ tot 55% op ‘beleid’). Over de verandering op de dagelijkse werkzaamheden zijn hoogleraar-medisch specialisten het meest positief (22% positieve verandering, 11% negatieve verandering) en docenten het minst positief (11% positieve verandering, 15% negatieve verandering). Promovendi zien veelal geen verandering in de dagelijkse werkzaamheden (83%).

Het vakgebied Onderwijs als wetenschapsgebied springt eruit op alle drie de terreinen als gevolg van het programma Erkennen & Waarden als het gaat om positieve verandering; ruim 5% boven het gemiddelde van alle vakgebieden. De vakgebieden Techniek, Economie en Recht zijn minder positief ten opzichte van 2024, met name als het gaat om beleid en cultuur. In deze vakgebieden geven minder respondenten aan positief te zijn over de veranderingen en meer respondenten zien een negatieve verandering ten opzichte van de andere vakgebieden.

Kwalitatieve duiding ervaren verandering

Ook hebben we respondenten gevraagd om aan te geven welke gedragsveranderingen zij zien in hun directe werkomgeving, gerelateerd aan het programma Erkennen & Waarden. Deze vraag is in deze meting nieuw toegevoegd. De meeste respondenten geven aan geen merkbare verandering te zien. Voor een aanzienlijk deel is het programma onbekend, wordt het niet zichtbaar geïmplementeerd of blijft het beperkt tot beleidsstukken, presentaties en aangepaste formats voor jaargesprekken, zonder concrete doorwerking op de werkvloer. De concrete veranderingen die ervaren worden, zijn bijvoorbeeld aangepaste formulieren voor jaargesprekken met inhoudelijke verbreding, nieuwe promotiecriteria waarin onderwijs, impact en leiderschap zijn toegevoegd, of een diversere samenstelling van commissies. Ook wordt benoemd dat er in enkele gevallen meer transparantie is gekomen in promotie- en beoordelingsprocedures. Sommige respondenten merken bovendien dat hun werk zichtbaarder wordt gemaakt via interne communicatie of benoemingen. Een respondent licht toe: *‘Er zijn nieuwe richtlijnen voor bevordering en daarin zie ik de aspecten van erkennen en waarden beter in terugkomen dan in de oude richtlijnen.’*

Desondanks ervaren veel medewerkers dat structurele veranderingen uitblijven. Oude beoordelingsmechanismen blijven leidend, criteria zijn soms onduidelijk of wisselend, en beslissingen worden als afhankelijk van leidinggevend en informele netwerken ervaren. Daarnaast leidt de verbreding van verwachtingen regelmatig tot extra taken bovenop bestaande onderwijs- en onderzoekswerkzaamheden, zonder dat daar tijd, middelen of verlichting van taken tegenover staan. Zo geeft een respondent hierover aan: *'Belangrijkste indicator is dat aanstellingen nog altijd worden verdeeld in onderzoek en onderwijstijd. Zolang er geen tijd voor impact en leiderschap wordt ingeruimd in de aanstelling van staf wordt het nooit serieus genomen en blijft het een papieren realiteit.'* Budgettaire beperkingen en bezuinigingen worden vaak genoemd als reden waarom waardering niet kan worden omgezet in tastbare beloning.

Over alle functiegroepen heen klinkt vooral dezelfde kern: het gedachtegoed van breder waarderen wordt wel genoemd in gesprekken en formulieren, maar medewerkers herkennen het minder in concrete keuzes rond beoordeling, promotie en taakverdeling. Hoogleraren en universitair hoofddocenten leggen relatief vaker de nadruk op systeemfricties zoals bureaucratie, commissiepraktijken en vaagheid van criteria: *'Alles is alleen maar stroperiger geworden, met nog meer systemen en formulieren.'* Universitair docenten, postdocs en promovendi benoemen vaker de onzekerheid en de noodzaak tot strategisch profileren. Medisch specialisten plaatsen dit bovendien geregeld in een context van productie- en tijdsdruk, maar noemen ook vaker leiderschapsontwikkeling als zichtbaar positief element.¹⁵

In alle carrièrefasen ervaren respondenten weinig concrete gedragsverandering en zijn de veranderingen vaker procedureel (meer formulieren/gespreksformats, narratieven, commissies) dan als echte cultuurverschuiving beschrijven. Wetenschappers aan het begin van hun carrière (*early career*) noemen vaak dat concrete verandering afhankelijk is van de vakgroep en zien hooguit sporen van verandering rond Open Science/team science, terwijl mid carrière functiegroepen nadrukkelijker de kloof benoemen tussen de 'bedoelde' waardering en wat in de praktijk nog steeds telt (klassieke publicatieloga). Advanced career wetenschappers verbinden gedragsverandering relatief vaker aan promotie- en beoordelingspraktijken en signaleren daarnaast strategisch gedrag en risico's op verschuiving naar 'instagrammable' activiteiten: *'Increasingly, mediocre academic work is rewarded because it fits a broader narrative (regional impact, teamwork, diversity).'*

In vrijwel alle vakgebieden zien medewerkers meer bewustwording en gesprek over bredere waardering (onderwijs, teamwerk, impact), maar zij ervaren dat dit nog beperkt doorwerkt in het dagelijks handelen en in besluitvorming rond beoordeling en loopbaanstappen. *'Er wordt veel gepraat over erkennen en waarderen, maar helaas (te) weinig gehandeld.'* Verschillen tussen vakgebieden zitten vooral in accent: in Gezondheid en Natuur- en levenswetenschappen wordt relatief vaak de spanning benoemd tussen bredere waardering en blijvende (financierings-/promotie-)prikkel; binnen Recht en Economie is het beeld vaak 'beperkt zichtbaar, weinig doorwerking'; in Gedrag en maatschappij, Taal en cultuur en Onderwijs als wetenschapsgebied wordt relatief vaker gesproken over teamwerk/gespreksruimte, maar óók over het uitblijven van structurele verankering.

Over de drie nationaliteitsgroepen heen zien medewerkers vooral beperkt zichtbare gedragsverandering: het programma werkt vaker als 'gesprekstaal' en 'framing' dan als consequent aangepaste praktijk in beoordeling, besluitvorming en werkverdeling. De analyse naar nationaliteit laat daarbij duidelijke verschillen zien: Nederlandse respondenten benoemen relatief vaker concrete lichtpuntjes (zoals meer aandacht voor teamwerk, onderwijs en loopbaanpaden), terwijl internationale groepen vaker de nadruk leggen op inconsistentie, werkdruk en beperkte doorwerking in criteria: *'It has become a rhetorical framework ... rather than a consistently applied set of practices that changes how performance is assessed.'*

Als we kijken naar respondenten die de ambities van het programma Erkennen & Waarderen steunen, dan komt in de antwoorden veelvuldig voor dat de uitvoering van het programma achterblijft en daarmee hun beloning. *'Ik zie heel weinig veranderingen... Wezenlijk is de cultuur niet veranderd.'* Omdat het programma geen meetbare criteria heeft, is het voor respondenten onduidelijk op basis waarvan hun beoordeling plaatsvindt en op welke manier het programma dit beïnvloedt.

Veel respondenten die negatieve veranderingen als gevolg van het programma ervaren stellen dat er door dit beleid alleen maar meer bureaucratische controle plaatsvindt, maar dat zich dit niet vertaalt in meer erkenning: *'Er is iets meer ruimte voor 'andere' loopbaanpaden, maar die zijn in de minderheid.'*

¹⁵ Zie ook Bijlage 3 voor een overzichtsrapportage van de open antwoorden over de verschillende categorieën.

Samenvattend

Veranderingen als gevolg van het programma Erkennen & Waarden worden het minst gezien in het systeem, iets meer in cultuur. Op beleid worden de meeste veranderingen waargenomen en in de dagelijkse werkzaamheden geen. In 2024 was het beeld hetzelfde.

Promovendi antwoorden op alle terreinen van verandering bovengemiddeld positief. Van alle respondenten geeft circa een tiende aan negatieve veranderingen te ervaren. Vanuit Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Techniek, en Gedrag en maatschappij wordt het vaakst een positieve verandering ervaren. Over het algemeen ervaren veel medewerkers echter dat structurele veranderingen uitblijven.

Kwalitatieve duiding bij mogelijkheden tot het kiezen van loopbaanpaden

In open antwoorden lichten respondenten toe waarom zij gekozen hebben voor een bepaald loopbaanpad. Veel academici bevinden zich in het klassieke carrièrepad (promovendus → postdoc → UD → UHD → hoogleraar), waarin onderzoek en onderwijs worden gecombineerd. Dit pad wordt doorgaans als vanzelfsprekend beschouwd en heeft in veel instellingen de hoogste waardering en de meeste promotiekansen, omdat er ook aan de klassieke output moet worden voldaan. Hoewel er alternatieve paden bestaan, zoals carrièrepaden gericht op onderwijs, impact/valorisatie of leiderschap, ervaren velen dat deze in de praktijk minder erkenning en doorstroommogelijkheden bieden. Switchen tussen paden ervaren wetenschappers als lastig en dit kan nadelig zijn voor verdere carrièreontwikkeling, zo benoemt een respondent: *‘There are several career paths ... if you chose one however, you are logged in. There is no flexibility to switch.’*

Het programma Erkennen & Waarden heeft volgens respondenten in theorie meer profielen geïntroduceerd, maar de implementatie blijft volgens hen vaak oppervlakkig en afhankelijk van culturele en beleidsmatige factoren binnen de instelling. Subsidie-, publicatie- en netwerkcriteria blijven sterk bepalend voor het maken van promotie in iemands loopbaan. Hierdoor hebben wetenschappers met brede of gecombineerde profielen, waarbij volgens respondenten de beoordelingscriteria minder duidelijk zijn, minder kans om promotie te maken. Respondenten benoemen dat de toekomst voor *early career*-wetenschappers onzeker is door beperkte posities en externe invloeden zoals politiek en budget, terwijl voor meer gevestigde wetenschappers nieuwe carrièrepaden vaak te laat komen om nog relevant te zijn. In de praktijk blijft het klassieke onderzoeksprofiel dominant voor promotie en erkenning, en ontstaan carrières meestal organisch vanuit bestaande mogelijkheden en institutionele behoeften eerder dan door een vrije strategische keuze.

Medewerkers in alle functiegroepen herkennen dat er formeel meerdere loopbaanpaden zijn, maar dat de praktische uitwerking vaak onduidelijk is en dat onderzoek doorgaans als belangrijkste maatstaf voor waardering en doorgroei blijft voelen. Het verschil zit vooral in loopbaanfase en positie: hoogleraren en medisch specialisten beschrijven hun profiel vaker als breed en al langer gevormd (*‘Als hoogleraar doe je eigenlijk alles’*), terwijl universitair docenten, universitair hoofddocenten en docenten vaker spanning ervaren tussen kiezen en de dagelijkse realiteit van werkdruk, beperkte flexibiliteit en (met name voor onderwijs) beperkte

3.2 Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren

Toelichting ambitie

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

Uitkomsten op het gebied van loopbaanpaden

In deze meting hebben we respondenten gevraagd in hoeverre er verschillende loopbaanpaden binnen hun organisatie worden aangeboden. Van hen gaf 42% aan dat dit mogelijk is binnen de instelling, 34% dat dit niet mogelijk is en 24% weet het niet (n=6.521). Aan wie aangaf dat het mogelijk is, is ook gevraagd of zij zelf voor een specifiek loopbaanpad hebben gekozen. Van deze groep zegt 54% dat te hebben gedaan, 39% heeft dit niet gedaan en 7% weet niet of zij dit hebben gedaan (n=2.722).

perspectieven. Onderzoekers/postdocs en promovendi leggen sterk de nadruk op schaarste en onzekerheid (posities, funding, en het feit dat loopbaanpaden nog weinig besproken of toepasbaar zijn in hun fase), waardoor 'kiezen' vaak een toekomstvraag blijft.

Vooraf in het vakgebied Gezondheid geven respondenten aan dat de structuur complex is, door de driehoek tussen onderzoek, onderwijs en de geneeskunde zelf. Bij vakgebieden Techniek, Natuur- en levenswetenschappen, Taal en cultuur en Gedrag en maatschappij komt veel terug in de antwoorden dat onderzoek zwaarder weegt bij een loopbaanpad, en onderwijs als 'extra' wordt gezien.

De toelichtingen laten, over alle nationaliteitsgroepen heen, hetzelfde beeld zien: er is wel sprake van meerdere loopbaanpaden, maar in de praktijk voelen veel medewerkers dat het traditionele (onderzoeks-)pad en bijbehorende criteria nog steeds de toon zetten. In de uitsplitsing naar nationaliteit zien we accentverschillen: Nederlandse respondenten benadrukken vaker de hybride realiteit (mix van onderwijs-onderzoek-leidinggeven-impact), EU-respondenten benoemen relatief vaker het risico van "vastzetten/lock-in" en internationale vergelijkbaarheid, en niet EU-respondenten leggen vaker nadruk op onzekerheid/schaarste en onduidelijkheid over wat een keuze concreet verandert.

De grootste groep respondenten, die de ambities voor het programma Erkennen & Waarderen steunt, waardeert dat er meerdere paden zijn om uit te kiezen. Alleen het aanbieden van verschillende paden leidt echter nog niet tot een concrete verandering: *'Er worden wel verschillende loopbaanpaden aangeboden, maar nog steeds zien we dat de "conventionele" paden het snelste leiden tot promoties.'* Ook bij de respondenten die geen of neutrale support hebben is het idee van diversificatie van loopbaanpaden wel aantrekkelijk, maar wordt ervaren dat de keuze vaak beperkt is door de onderwijsbelasting.

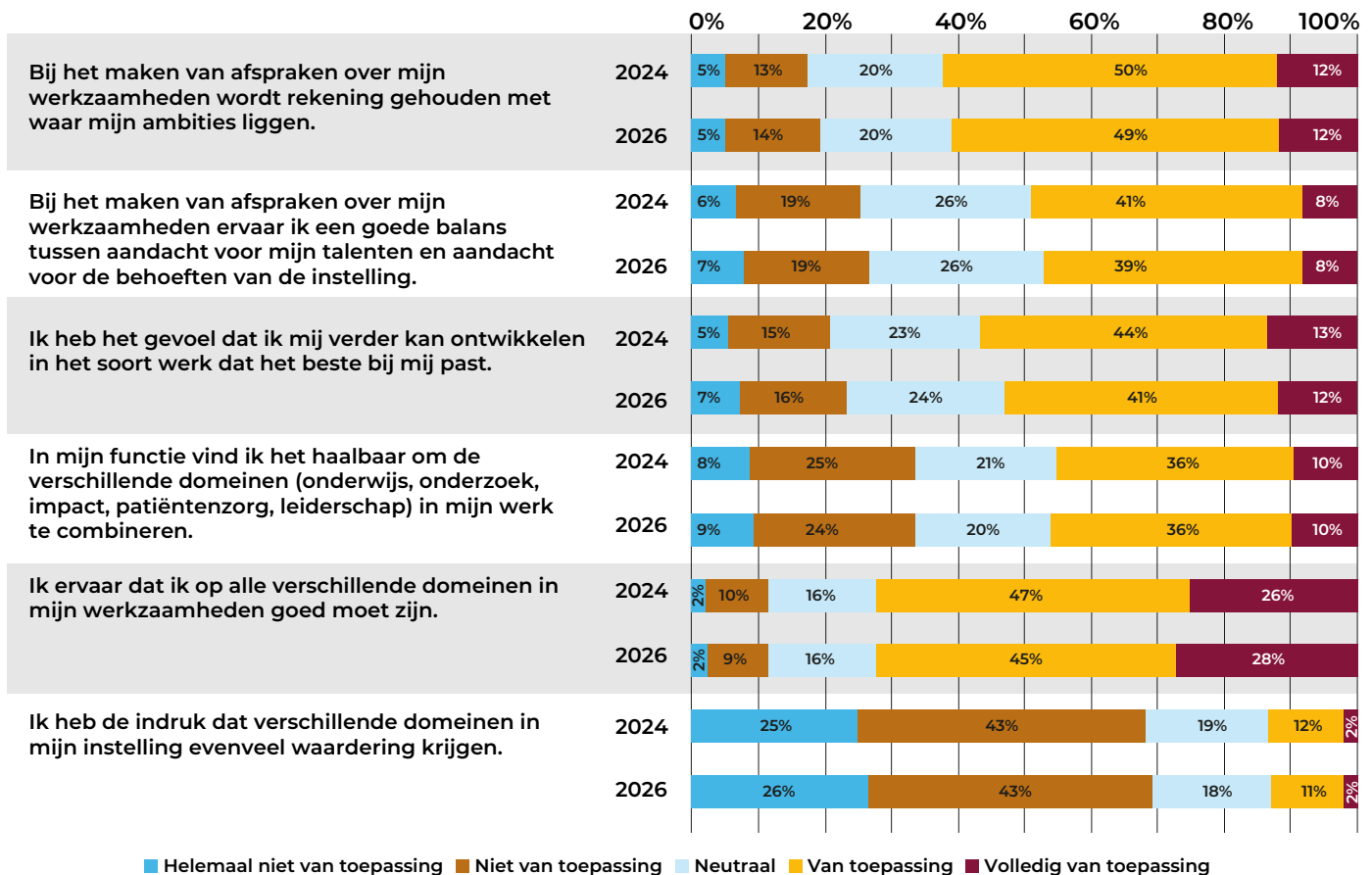
In de analyse van de open antwoorden komt verder naar voren dat respondenten vooral loopbaanpaden en keuzevrijheid belangrijk vinden: respondenten benoemen onderzoek en onderwijs als dominante thema's binnen de loopbaanpaden. Respondenten die negatieve verandering als gevolg van het programma hebben ervaren, leggen relatief vaker nadruk op een 'illusie van keuze', gedwongen keuzes en (ervaren) onduidelijke criteria. Zo zou onderwijs als alternatief pad wel bestaan, maar is een 'research-only'-route nauwelijks haalbaar. In de groep die positieve verandering heeft ervaren worden vaker signalen genoemd dat er meer ruimte is binnen de loopbaanpaden,

maar ook daar blijft de kanttekening terugkomen dat de traditionele logica en randvoorwaarden (werkdruk, schaarste, promotielogica) in de praktijk sterk blijven doorwerken. Ook komt hier weer terug dat het programma wel op papier bestaat, maar 'de daadwerkelijke gevolgen voor het werk zijn minimaal.'

Resultaten over loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren

Bij het maken van afspraken over werkzaamheden ervaren medewerkers dat er rekening wordt gehouden met waar hun ambities liggen. Meer dan 60% is het hier (helemaal) mee eens. Dit is vergelijkbaar met 2024. Ook is men het in grote mate eens met de uitspraak dat ze zich verder kunnen ontwikkelen in het soort werk dat het best bij een medewerker past – 53% is het hier (helemaal) mee eens, ten opzichte van 57% in 2024. Bijna de helft ervaart ook een goede balans tussen aandacht voor de eigen talenten en aandacht voor de behoeften van de instelling. Bijna de helft – 47% is het (helemaal) eens – geeft aan het haalbaar te vinden om de verschillende domeinen in hun functie te kunnen combineren. Een derde geeft aan het hier (helemaal) niet mee eens te zijn, met een stijging van 3 procentpunt vergeleken met 2024. Een groot deel van de respondenten – bijna driekwart geeft aan het (helemaal) eens te zijn – ervaart op alle verschillende domeinen (onderwijs, onderzoek, impact, patiëntenzorg en leiderschap) in de werkzaamheden goed te moeten zijn. Slechts een klein deel is het ermee eens dat verschillende domeinen in de instelling evenveel waardering krijgen – 14% is het (helemaal) eens. Het grootste deel van de respondenten (69%) is het hier (helemaal) niet mee eens. Dit beeld is vergelijkbaar met 2024.

Figuur 7. Mate waarin men het eens is met uitspraken rondom loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren (2024: n= 7.455-7.703; 2026: n=6.224-6.419).



Waar het gaat om het rekening houden met de ambities van medewerkers, zijn hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi vaker positief dan de andere functiegroepen. Dit geldt ook voor de andere uitspraken. Verder geven zij juist minder vaak aan te ervaren dat ze overal goed in moeten zijn, in tegenstelling tot UD's en UHD's. Ook dit is onveranderd sinds 2024. Docenten zijn het er het minst vaak mee eens dat de verschillende domeinen binnen hun instelling evenveel waardering krijgen. Ook geven docenten en UD's het vaakst aan het lastig te vinden de verschillende domeinen te combineren in hun werk.

Qua vakgebied zien we dat respondenten uit de vakgebieden Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Natuur- en levenswetenschappen, Techniek, Gezondheid en Onderwijs (als wetenschapsgebied) vaker positief op de stellingen reageren dan respondenten uit andere vakgebieden. Dit gold in 2024 nog niet voor het vakgebied Natuur- en levenswetenschappen. Respondenten uit de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Economie (in 2024 nog niet hoger dan gemiddeld), Recht, en Gedrag en maatschappij geven vaker aan te ervaren dat ze op alle verschillende domeinen in hun werkzaamheden goed moeten zijn.

Samenvattend

Van de respondenten geeft 42% aan dat het op hun instelling mogelijk is om loopbaanpaden te kiezen, meer dan de helft van de respondenten heeft daar dan ook voor gekozen (2026). Over het diversifiëren van loopbaanpaden zijn de respondenten overwegend positief (zowel in 2024 als in 2026). Dat geldt vooral voor de functiegroepen hoogleraren en promovendi. Vooral docenten en UD's vormen een tussengroep die iets minder positief is. Bij de vakgebieden Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Natuur- en levenswetenschappen, Techniek, Gezondheid en Onderwijs (als wetenschapsgebied) reageren respondenten vaker positief dan bij andere vakgebieden. Hoewel het programma Erkennen & Waarderen in theorie meer differentiatie mogelijk maakt, ervaren veel respondenten dat alternatieve paden minder status, minder duidelijke criteria en minder promotiekansen bieden.

3.3 Ontwikkeling

Toelichting ambitie

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

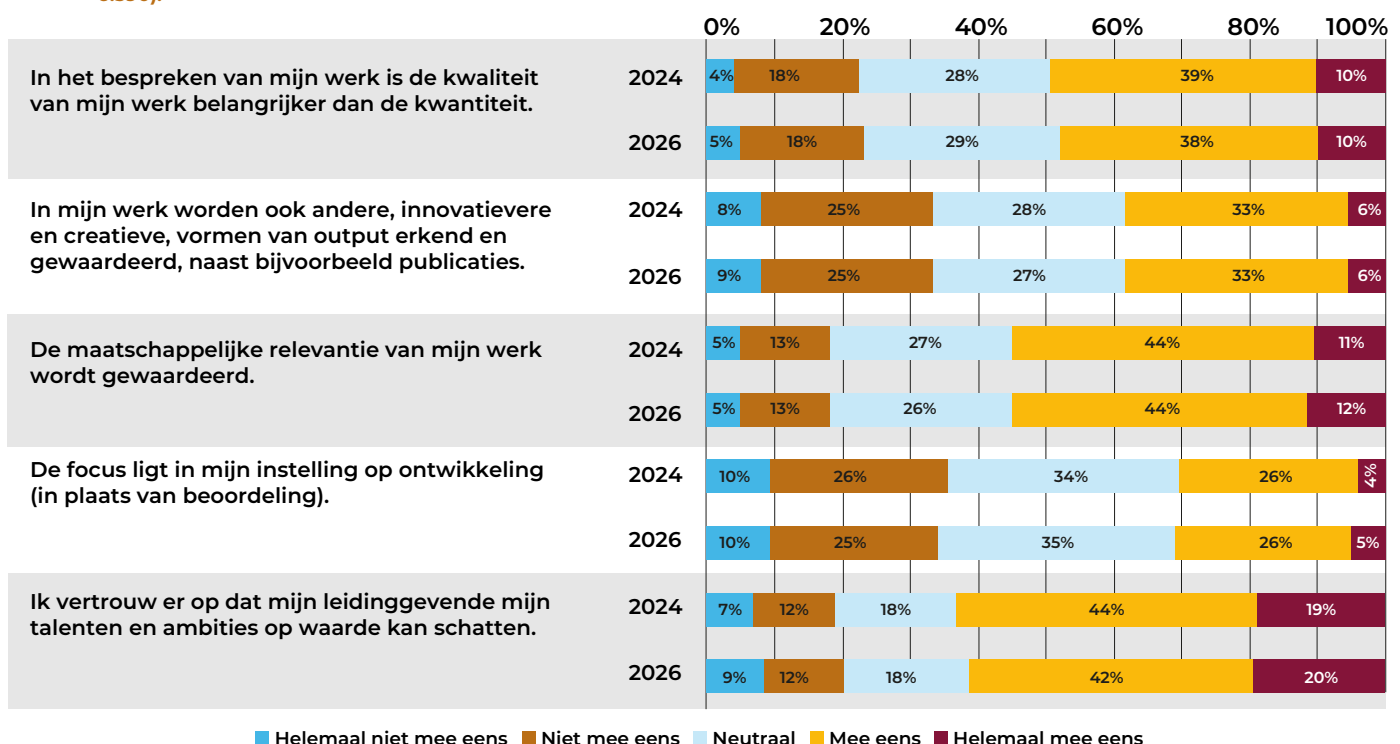
Uitkomsten op gebied van waardering van het werk

De helft van de respondenten (48%) geeft aan dat de kwaliteit belangrijker is dan de kwantiteit in het bespreken van hun werk (zie ook Figuur 8). Van de respondenten is 39% het ermee eens dat andere vormen van output ook gewaardeerd worden, maar een derde is het hier niet mee eens. Meer dan de helft van de respondenten (56%) geeft aan dat de maatschappelijke relevantie van het werk gewaardeerd wordt. Een groter deel van de respondenten ervaart de focus op ontwikkeling in plaats van beoordeling niet (31% is het er wel mee eens, 35% niet). Het merendeel van de respondenten (61%) heeft er vertrouwen in

dat hun leidinggevende hun talenten en ambities op waarde kan schatten. Dit is vergelijkbaar met de eerste meting.

Als we inzoomen op de mate waarin de focus ligt op ontwikkeling (in plaats van beoordeling), zien we dat dit op (algemene) universiteiten minder wordt ervaren dan bij andere typen instellingen. Bij het Onderwijs als wetenschapsgebied ervaren respondenten vaker dan gemiddeld dat de focus ligt op ontwikkeling in plaats van op beoordeling – neutraal tot eens met een gemiddelde van 3,4 ten opzichte van 2,9 (neutraal) op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot en met 5 (helemaal mee eens). Dit beeld is vergelijkbaar met 2024, hoewel het vakgebied Techniek toen ook ruim boven het gemiddelde scoorde. In de meting van 2026 is Techniek iets gezakt naar een gemiddelde van 3,0. Verder valt op dat met name promovendi positief zijn over dit aspect; met een gemiddelde van 3,4 ervaren zij vaker dan andere functiegroepen dat er meer focus op ontwikkeling dan op beoordeling ligt (bij een gemiddelde waardering van 2,9 op deze vraag). We splitsten deze uitspraak ook uit naar respondenten met en zonder leidinggevende rol. Daar zien we dat er nauwelijks verschil is; respondenten met of zonder leidinggevende rol geven aan dat er binnen hun instelling meer focus op ontwikkeling dan op beoordeling is (respectievelijk 2,88 tegenover 2,96 op een schaal van 1 tot en met 5).

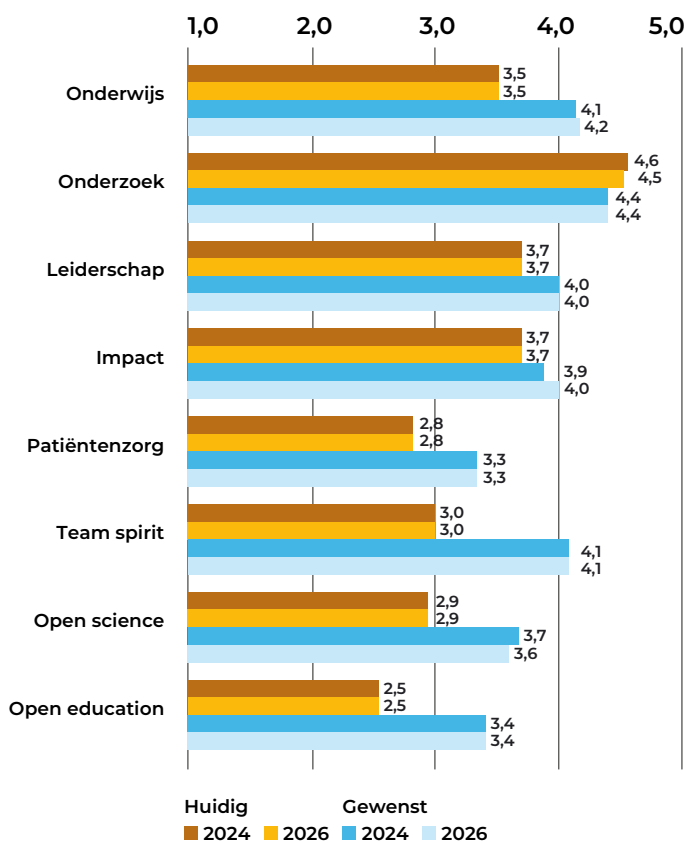
Figuur 8. **Mate waarin respondenten het eens zijn met uitspraken rondom ontwikkeling (2024: n=7.124-7.694; 2026: n=5.925-6.390).**



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

We vroegen respondenten aan te geven hoe belangrijk activiteiten op verschillende domeinen zijn in hun instelling om een loopbaanstap te maken, in de huidige situatie en in de wenselijke situatie, op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot en met 5 (helemaal mee eens). Zie Excelbijlage H3.3_1.

Figuur 9. Hoe belangrijk zijn activiteiten op dit domein om een loopbaanstap te kunnen maken? En hoe belangrijk zou je willen dat deze activiteiten zijn om een loopbaanstap te kunnen maken? (2024: n=3.110-3.240; 2026: n=2.478-2.574 voor patiëntenzorg; 2024: n=5.962-6.373; 2026: n=4.903-5.282 voor Open Education; 2024: n=6.860-7.607; 2026: n=5.631-6.298 voor de andere categorieën; antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens tot en met 5. Helemaal mee eens).



In de huidige situatie benoemen veel respondenten dat activiteiten op de domeinen onderzoek, impact en leiderschap belangrijk zijn om een loopbaanstap te kunnen maken. Onderzoek steekt daar wel fors bovenuit en scoort 4,54 op een schaal van 1 tot en met 5. Patiëntenzorg, Open Science en Open Education merken zij aan als minder belangrijk. Ook over activiteiten op het domein onderwijs geven ze aan dat die ten opzichte van de andere activiteiten minder belangrijk zijn om in de huidige situatie een loopbaanstap te maken (3,53 op een schaal van 1 tot en met 5). In de vorige meting (2024) zien we een vergelijkbaar beeld; dezelfde domeinen (onderzoek, impact en leiderschap) waren volgens respondenten het meest belangrijk voor een loopbaanstap.

Respondenten vinden dat aan activiteiten op het terrein van onderzoek iets minder belang mag worden gehecht om een loopbaanstap te maken, terwijl onderwijs volgens de respondenten veel belangrijker zou moeten zijn. Hetzelfde geldt voor teamspirit, Open Science en Open Education. Uit de verdeling blijkt dat men aangeeft dat deze drie aspecten nu vaak (helemaal) niet belangrijk zijn voor een loopbaanstap. Hierin zouden zij graag verandering zien: dit zou juist (heel) belangrijk moeten zijn. Ook dit is onveranderd ten opzichte van 2024.

We vroegen respondenten in deze meting ook aan te vullen of er nog andere factoren belangrijk zijn voor het maken van een loopbaanstap. Het meest genoemde thema is het behalen van onderzoekbeurzen. Hoewel respondenten dit ook als relevant beschouwen, ervaren zij dat instellingen er een grote nadruk op leggen. Zoals een respondent benadrukt: *'Third party funding should be important, but not the only deciding factor.'*

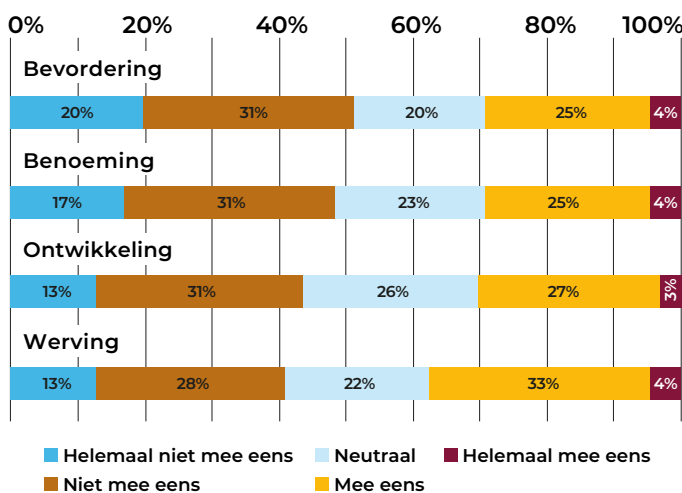
Publicaties zijn eveneens een regelmatig benoemd belangrijk criterium, net als netwerkvorming en zichtbaarheid, zowel binnen de instelling als internationaal. Persoonlijke connecties met leidinggevenden en bestuurslagen spelen volgens respondenten een cruciale rol bij het verkrijgen van kansen. Medewerkers benoemen maatschappelijke relevantie, valorisatie en outreach daarnaast vaak als volwaardige loopbaancriteria, terwijl bestuursfuncties, coördinerende taken, mentorschap en commissiewerk over het algemeen vaak als aanvullende bijdragen beschouwd worden in beoordelingen.

Respondenten geven aanvullend aan dat niet alle loopbaancriteria tegelijkertijd even belangrijk moeten zijn. Zij benadrukken dat deze afgestemd moeten worden op het individuele profiel, de talenten en de levensfase van de medewerker. Kwaliteit moet zwaarder wegen dan kwantiteit, met erkenning voor verschillende accenten zoals onderzoek, onderwijs, impact, leiderschap of organisatiebijdragen. Externe financiering en output zien zij als belangrijk, maar dit mag niet het enige criterium zijn. Daarnaast zijn integriteit, sociale veiligheid, transparantie en eerlijke besluitvorming volgens respondenten belangrijke criteria voor het maken van een loopbaanstap. Naast individuele prestaties is ook een bijdrage aan de gemeenschap belangrijk.

Focus op kwaliteit en ontwikkeling

In deze meting hebben we een vraag toegevoegd over de gehanteerde criteria voor werving, ontwikkeling, benoeming en bevordering.¹⁶ Respondenten geven aan dat het voor hen niet geheel duidelijk is welke criteria de instelling hanteert voor werving, ontwikkeling, benoeming en bevordering. Bij alle vier deze elementen geeft 40–50% van de deelnemers aan dat zij de criteria niet of nauwelijks kennen. De mate van duidelijkheid verschilt per functiecategorie. Hoogleraren en universitair hoofddocenten geven vaker aan dat de gehanteerde criteria voor hen helder zijn, terwijl dit voor promovendi en docenten juist niet geldt. Omdat deze vraag in 2024 niet gesteld is, kunnen we hier geen vergelijking maken.

Figuur 10. In hoeverre ben je het eens met de volgende stelling: Het is mij – over het geheel genomen – duidelijk welke criteria mijn instelling per domein gebruikt voor de volgende onderdelen: Werving, Ontwikkeling, Benoeming & Bevordering (2026: n=5.712-5.851).



Samenvattend

Uit de resultaten blijkt dat respondenten overwegend waarde hechten aan kwaliteit boven kwantiteit en maatschappelijke relevantie in hun werk. Tegelijkertijd is men verdeeld over de mate waarin binnen de instelling daadwerkelijk de nadruk ligt op ontwikkeling in plaats van beoordeling. Hoewel een meerderheid vertrouwen heeft in de leidinggevende, ervaren zij de ontwikkelingsgerichte focus minder sterk, vooral aan algemene universiteiten. Promovendi zijn juist positiever over de ontwikkelgerichte focus dan andere functiegroepen. Daarnaast blijkt dat veel medewerkers onvoldoende zicht hebben op de gehanteerde criteria voor werving, ontwikkeling, benoeming en bevordering, waarbij vooral promovendi en docenten aangeven minder op de hoogte te zijn van het al dan niet bestaan van deze criteria.

Wat betreft loopbaanstappen is onderzoek in de huidige situatie als veruit het belangrijkste domein, gevolgd door impact en leiderschap. Onderwijs, Open Science en Open Education wegen minder zwaar. Respondenten vinden echter dat onderwijs, teamspirit en open praktijken belangrijker zouden moeten worden, en dat onderzoek iets minder dominant mag zijn. De bevindingen in 2026 wijken nauwelijks af van die uit 2024.

Respondenten benoemen als aanvullende criteria voor het maken van een loopbaanstap het acquireren van financiering als een belangrijk huidig criterium. Dit zou minder gewicht mogen krijgen. Ze pleiten voor maatwerk waarbij talenten, ambities en levensfase leidend zijn en niet iedereen op alle domeinen tegelijk hoeft te excelleren.

¹⁶ De voorgelegde stelling luidde: Het is mij – over het geheel genomen – duidelijk welke criteria mijn instelling per domein gebruikt voor de volgende onderdelen: werving, ontwikkeling, benoeming en bevordering, per onderdeel uitgevraagd [1 – Helemaal niet mee eens – 5 – Helemaal mee eens; 6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]. Zie Excelbijlage H3.3.2.

3.4 Balans tussen individu en collectief

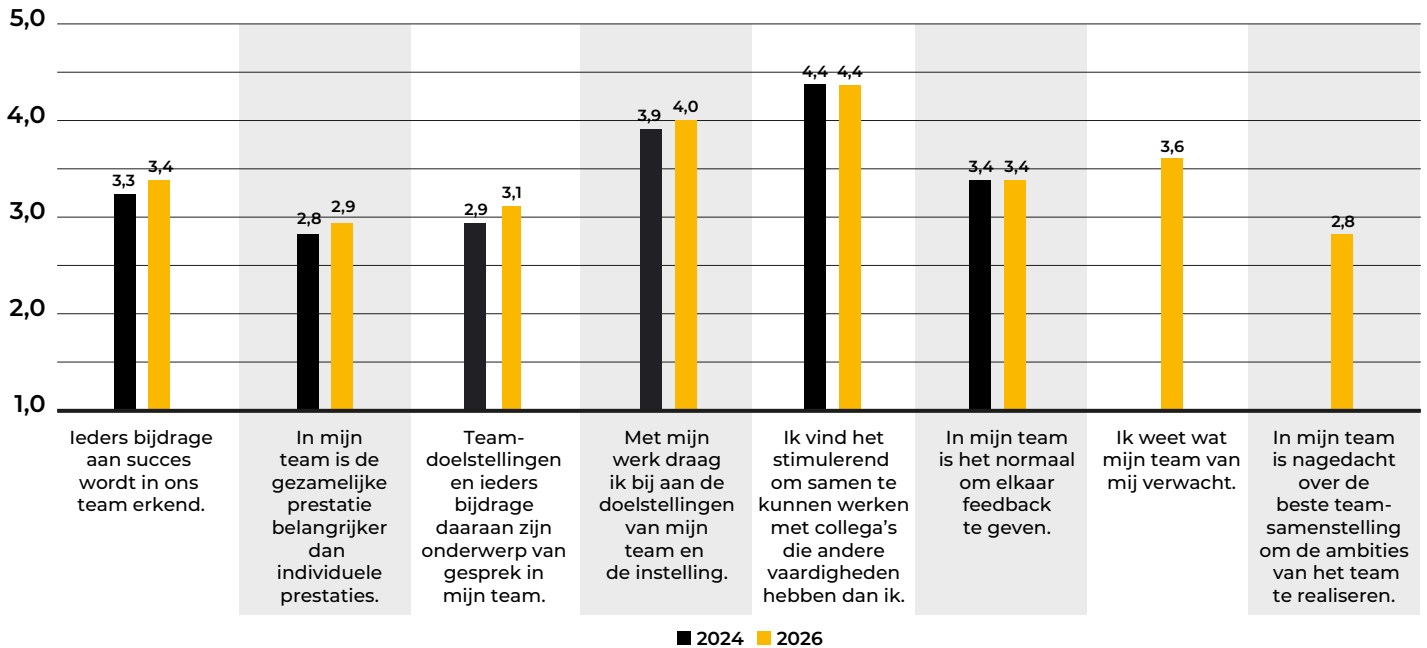
Toelichting ambitie

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

Uitkomsten op het gebied van balans tussen individu en collectief

We vroegen respondenten hoe zij het werk in hun team ervaren. Respondenten konden hiervoor zelf het voor hen meest relevante team in gedachten nemen; dit kan dus verschillen per respondent. In meer dan de helft van de gevallen (2026: 59%, 2024: 53%) ervaren medewerkers dat ieders bijdrage aan succes in het team erkend wordt (zie Figuur 11). Men is het er minder vaak mee eens dat gezamenlijke prestaties belangrijker zijn dan individuele prestaties. Van de respondenten is 32% het daar (helemaal) mee eens (gestegen ten opzichte van 2024, toen was dit 27%); 39% van de respondenten is het er (helemaal) niet mee eens (43% in 2024). Meer respondenten dan in 2024 geven nu dus aan dat de gezamenlijke prestatie belangrijker is dan de individuele prestatie. Ook noemen respondenten de teamdoelstellingen en ieders bijdrage daaraan in 2026 iets vaker als onderwerp van gesprek (2024: gemiddelde 2,9; 2026: gemiddelde 3,1). Respondenten zijn het er in grote mate mee eens dat hun werk bijdraagt aan de doelstellingen van het team en de instelling – 2026: 83% (helemaal) mee eens, slechts 4% (helemaal) mee oneens. Bijna iedereen is het ermee eens dat het stimulerend is om samen te kunnen werken met collega's die andere vaardigheden hebben. In meer dan de helft van de teams is het gebruikelijk om elkaar feedback te geven. In iets meer dan een vijfde van de teams is dit niet het geval. Een deel van de respondenten heeft 'niet van toepassing' aangegeven; deze personen werken wellicht niet in teamverband. Ook gaven respondenten aan het lastig te vinden om te bepalen welk team hier bedoeld wordt, aangezien zij in meerdere teams samenwerken.

Figuur 11. **Mate waarin men het eens is met uitspraken over de balans tussen individu en collectief (2024: n=7.599-7.764; 2026: n=5.963-6.357). De laatste twee stellingen zijn niet uitgevraagd in 2024.**



Als we de antwoorden van respondenten uitsplitsen naar functiegroepen, zien we net als in 2024 dat hoogleraren en hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi het vaker eens zijn met de uitspraken dan de andere functiegroepen. Dit geldt ook voor de functiegroep 'anders', waarin zich veel respondenten bevinden met een leidinggevende rol. Hierop zijn de volgende uitzonderingen.

Promovendi vinden minder vaak dat zij met hun werk bijdragen aan de doelstellingen van hun team en de instelling.

Uitsplitsing naar leeftijd laat een vergelijkbaar beeld zien; de jongere en oudere leeftijdsgroepen zijn het vaker eens met de uitspraken. We zien een groep in de leeftijd tussen 30 en 50 jaar die minder vaak bevestigend antwoordt in vergelijking met de andere (jongere en oudere) leeftijdsgroepen. Respondenten met een leidinggevende rol zijn het vaker eens met de genoemde uitspraken dan respondenten zonder leidinggevende rol. Deze resultaten komen overeen met 2024.

Respondenten vanuit een aantal vakgebieden zijn het vaker dan respondenten uit andere vakgebieden eens met de uitspraken rondom balans tussen individu en collectief. Het gaat om de vakgebieden Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Natuur- en levenswetenschappen, Gezondheid en Onderwijs. Ook dit is niet veranderd ten opzichte van 2024.

Samenvattend

In 2026 ervaren meer medewerkers dan in 2024 dat ieders bijdrage aan het teamsucces wordt erkend. Men is het minder vaak eens dat gezamenlijke prestaties belangrijker zijn dan individuele prestaties, al is hierin wel een lichte toename zichtbaar ten opzichte van 2024. Teamdoelstellingen en ieders bijdrage daaraan zijn vaker onderwerp van gesprek. Een grote meerderheid vindt dat het eigen werk bijdraagt aan de doelstellingen van het team en de instelling. Het wordt vrijwel unaniem als stimulerend ervaren om samen te werken met collega's met andere vaardigheden. In meer dan de helft van de teams is het normaal om elkaar feedback te geven; in iets meer dan een vijfde van de teams is dit niet het geval.

3.5 Open Science

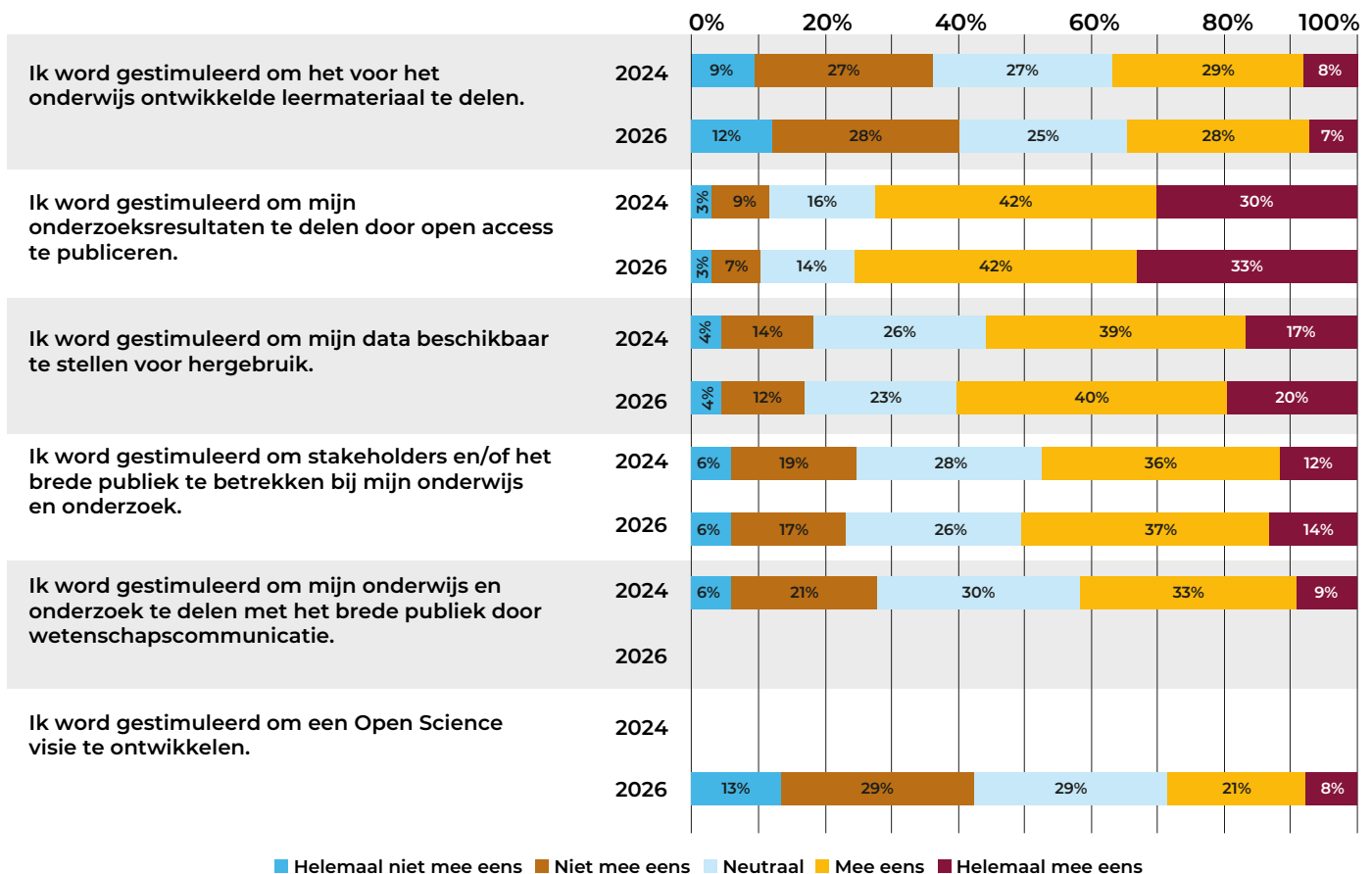
Toelichting ambitie

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

Uitkomsten over Open Science

Hieronder presenteren we de mate waarin medewerkers gestimuleerd worden om hun werk uit te voeren volgens de principes van Open Science en Open Education (zie Figuur 12). We zien dat Open Education (in de vorm van delen van leermaterialen) nog minder vaak gestimuleerd wordt dan Open Science (zoals het delen van onderzoeksresultaten). Een bijna even groot deel van de respondenten geeft aan (helemaal) niet of (helemaal) wel gestimuleerd te worden om leermateriaal te delen (40% en 35%). Het aandeel dat hiertoe wel gestimuleerd wordt is iets afgenomen ten opzichte van 2024. Driekwart (75%) van de respondenten geeft aan gestimuleerd te worden om onderzoeksresultaten te delen door open access te publiceren. Dit is iets gestegen ten opzichte van 2024. Van de respondenten wordt 60% gestimuleerd om data beschikbaar te stellen voor hergebruik, ook een lichte stijging. Iets meer dan de helft (51%) van de respondenten wordt gestimuleerd om stakeholders en/of een breder publiek te betrekken bij onderwijs en onderzoek en 29% om een Open Science visie te ontwikkelen.

Figuur 12. **Mate waarin Open Science en Open Education gestimuleerd worden (2024: n=6.741-7.313; 2026: n=5.613-6.053).**



■ Helemaal niet mee eens ■ Niet mee eens ■ Neutraal ■ Mee eens ■ Helemaal mee eens

We zien dat hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi vaker aangeven gestimuleerd te worden om hun werk volgens de principes van Open Science en Open Education uit te voeren, net als in 2024. Dit geldt ook voor de uitspraak rondom Open Education; docenten zijn het daar vaker mee eens dan andere functiegroepen.

Werken volgens de principes van Open Science en Open Education wordt volgens respondenten in een aantal vakgebieden in hogere mate gestimuleerd dan in andere vakgebieden. Dit geldt voor respondenten uit de vakgebieden Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Techniek, Onderwijs en sectoroverstijgende vakgebieden (vaak in 'anders, namelijk' genoemd). In vakgebieden Economie en Recht wordt dit op alle vlakken minder gestimuleerd dan in andere vakgebieden, volgens de respondenten uit die vakgebieden.

Kwalitatieve duiding bij de Open Science aspecten die worden gestimuleerd

Respondenten noemen in 2026 desgevraagd enkele aspecten die structureel worden gestimuleerd binnen de afdeling of het instituut. In de praktijk richt deze stimulering van Open Science zich volgens respondenten vooral op kernactiviteiten zoals open access-publiceren, vaak mogelijk via uitgeversafspraken of verplicht door subsidiegevers. Ook worden FAIR-data-principes¹⁷ bevorderd, bijvoorbeeld via verplichte Data Management Plans en ondersteuning door data stewards. Waar mogelijk vindt datadelen via repositories (zoals 4TU, DataverseNL of de Taverne-regeling) plaats, al worden dit soort initiatieven in de uitvoering regelmatig begrensd door privacywetgeving en hoge kosten.

Daarnaast is er in sommige onderzoeksgroepen aandacht voor preregistratie van studies, het delen van open source code en methodologie, en het betrekken van stakeholders of publiek bij onderzoek. Deze stimulering vloeit vaak voort uit externe verplichtingen, terwijl interne structurele ondersteuning in de vorm van budget, tijd en waardering veelal ontbreekt. Hierdoor verschilt de toepassing sterk per discipline en is deze meestal afhankelijk van individuele motivatie vanuit de onderzoekers. Over alle functies heen wordt, van alle aspecten van Open Science, vooral open-access publiceren structureel gestimuleerd, vaak door afspraken met uitgevers of eisen van financiers, terwijl andere onderdelen (data delen, code, open education) minder consistent terugkomen en sterk contextafhankelijk zijn. Hoogleraren en hoogleraar-medisch specialisten leggen in hun toelichtingen relatief vaak de

nadruk op financiële en praktische haalbaarheid (APC-kosten, beperkte ondersteuning en AVG-beperkingen), terwijl UHD's en UD's vooral wijzen op de spanning tussen verwachtingen en beschikbare tijd/waardering in de organisatie. Docenten beschrijven Open Science vaker als minder passend bij hun rol en verschuiven het antwoord eerder richting (het delen van) leermaterialen, terwijl promovendi juist vaker verwijzen naar datamanagementprocessen en trainingen als concrete 'structuur', maar met wisselende steun per onderzoeksgroep: *'In principe wordt Open Science gestimuleerd, maar in de praktijk is dat vaak ingewikkelder.'* Respondenten in hun *early career* beschrijven de stimulering relatief vaak als team- of supervisor gedreven (in het team wel, op afdelingsniveau minder zichtbaar) en benoemt praktische drempels zoals kosten en onduidelijkheid over ondersteuning.

Gedrag en maatschappij, en Gezondheid, zijn vakgebieden waarvan medewerkers in hun antwoorden relatief vaak worstelen met ethische grenzen, bijvoorbeeld over privacy/AVG. Respondenten vanuit vakgebied Gedrag en maatschappij benoemen dan ook wel dat transparantie structureel gestimuleerd wordt.

In de vergelijking tussen nationaliteitsgroepen valt op dat Nederlandse respondenten relatief vaker ook stakeholderbetrokkenheid en datadeling noemen, terwijl binnen- en buiten-EU respondenten vaker de nadruk leggen op compliance, infrastructuur en praktische uitvoerbaarheid.

Respondenten die achter de ambities van het programma staan zijn overwegend neutraal en pragmatisch in het beantwoorden van de open vragen. Zij verwijzen vooral naar thema's als Open Access, FAIR-principes en datadeling, en in mindere mate naar stakeholderbetrokkenheid. Tegelijkertijd plaatsen zij kanttekeningen bij de randvoorwaarden. Zo wijzen zij op kosten, werkdruk en het risico dat verplichtingen worden opgelegd zonder dat daar voldoende ondersteuning tegenover staat. Zo geeft een respondent aan: *'Gebruik maken van open access gaat gepaard met hoge kosten, dat geld is er niet.'*

¹⁷ Findable (Vindbaar), Accessible (Toegankelijk), Interoperable (Interoperabel) en Reusable (Herbruikbaar).

De groep die neutraal achter de ambities staat neemt vaker een afwachtende houding aan. We zien dat zij met name wijzen op onduidelijkheid over wat concreet wordt gestimuleerd of gefaciliteerd, en welke ondersteuning daarbij beschikbaar is. Respondenten die niet achter de ambities staan, koppelen hun kritische houding nadrukkelijker aan ervaren onhaalbaarheid. Zij noemen onder meer de hoge kosten van open access, beperkte budgetten, principiële bezwaren tegen het huidige publicatiemodel en praktische barrières rondom privacy en bureaucratie.

Naar ervaren verandering van Open Science als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen (positief, neutraal, negatief) zien we een vergelijkbaar patroon. Alle groepen benoemen vooral zichtbare onderdelen, met name open access en data-infrastructuur. Negatief ervaren verandering omvat stimulering van Open Science; men ervaart extra druk binnen reeds bestaande werkdruk en middelenkrapte. Bij neutrale verandering overheerst het beeld van beperkte zichtbaarheid of doorwerking. Bij positieve verandering wijst men relatief vaker op verbeterde infrastructuur en ondersteuning, maar blijven zorgen over kosten, uitvoerbaarheid en structurele inbedding bestaan.

Samenvattend

In 2026 wordt Open Science net als in 2024 duidelijk vaker gestimuleerd dan Open Education. Men noemt met name het open access-publiceren van onderzoeksresultaten (75%) en het beschikbaar stellen van data voor hergebruik (60%). We zien hier een lichte stijging ten opzichte van 2024. Het delen van leermaterialen blijft daarbij achter: 40% voelt zich hiertoe (helemaal) niet gestimuleerd en 35% juist wel, waarbij de ervaren stimulering licht is afgenomen.

Hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi ervaren vaker stimulans tot Open Science dan andere functiegroepen; docenten voelen zich bij Open Education niet vaker gestimuleerd dan anderen. In Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Techniek, Onderwijs en sectoroverstijgende vakgebieden is de ervaren stimulering groter dan gemiddeld, terwijl Economie en Recht achterblijven. De stimulering richt zich vooral op open access en FAIR-dataprincipes, vaak vanuit externe verplichtingen, terwijl structurele interne ondersteuning in tijd, budget en waardering regelmatig ontbreekt.

3.6 Leiderschap

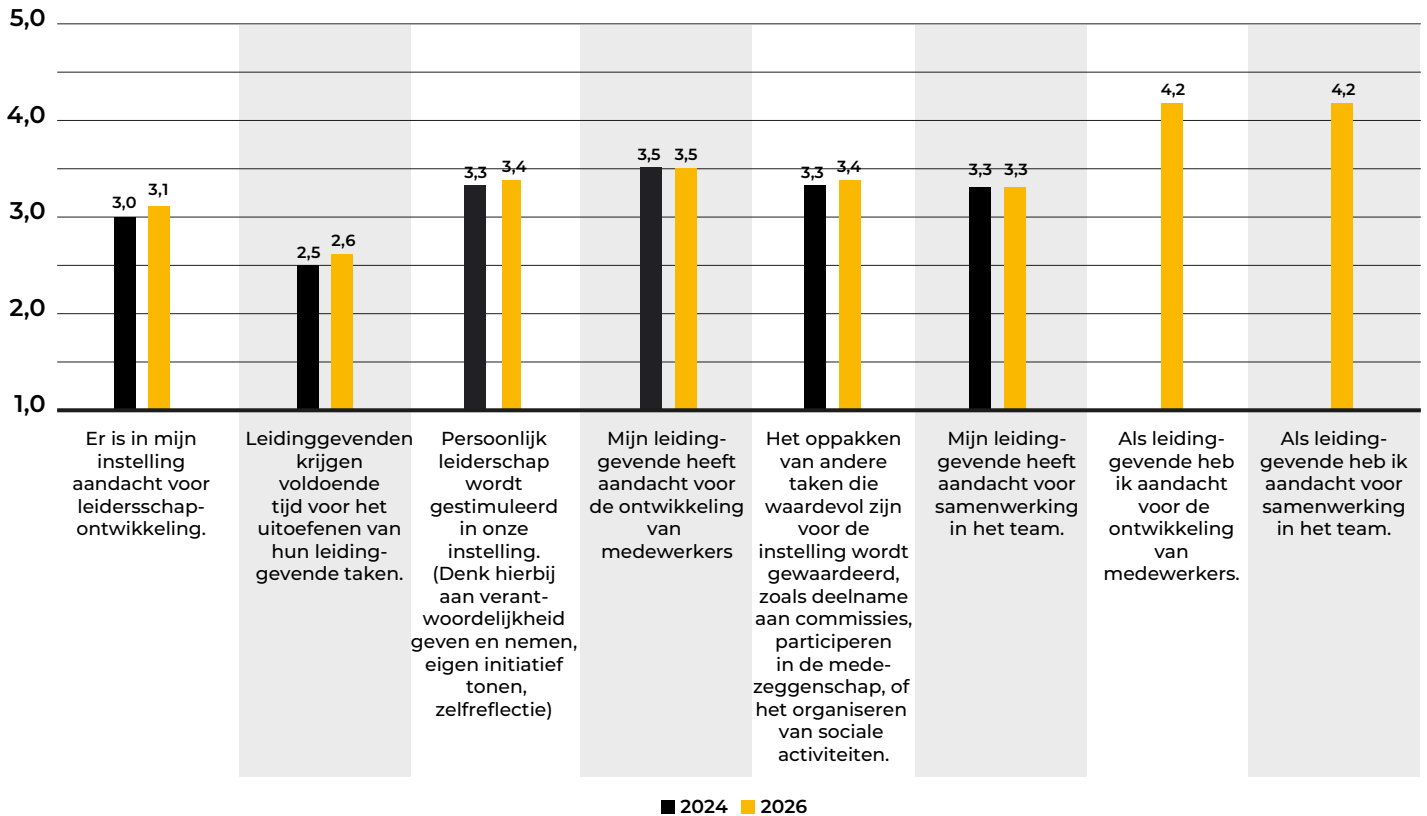
Toelichting ambitie

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

Uitkomsten over leiderschap

In Figuur 13 presenteren we de mate waarin er aandacht is voor leiderschap binnen de verschillende instellingen. Net als in 2024 vindt ongeveer 40% dat er voldoende aandacht is voor leiderschapsontwikkeling, een derde is het daar (helemaal) niet mee eens. Respondenten zijn het er vaak niet mee eens dat leidinggevendenden voldoende tijd krijgen voor het uitvoeren van hun leidinggevende taken: 50% is het hier (helemaal) niet mee eens (een daling van 5% ten opzichte van 2024); 22% is het hier (helemaal) mee eens (een stijging van 2% ten opzichte van 2024). Een deel van de respondenten heeft hier geen zicht op; deze vraag is daarom door minder respondenten ingevuld dan de andere vragen. Zowel in 2024 als 2026 vindt meer dan de helft van de respondenten dat persoonlijk leiderschap tonen gestimuleerd wordt, het oppakken van andere taken ook gewaardeerd wordt, en dat leidinggevendenden aandacht hebben voor samenwerking in het team en ontwikkeling van medewerkers. Met de laatste uitspraak is 60% het (helemaal) eens (2026). Aan leidinggevendenden vroegen we in 2026 in hoeverre zij zelf vinden dat zij aandacht besteden aan de ontwikkeling van medewerkers en aan de samenwerking binnen het team. Van de leidinggevendenden geeft 94% aan aandacht te hebben voor de ontwikkeling van medewerkers (n=3.323) en 90% geeft aan aandacht te hebben voor de samenwerking binnen het team (n=3.258).

Figuur 13. Mate waarin respondenten het eens zijn met uitspraken over leiderschap (2024: n=6.184-7.599; 2026: eerste 6: n=5.444-7.498, laatste twee: n=3.258-3.323).



Hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi zijn het het vaakst eens met de stellingen over leiderschap (zowel in 2024 als 2026), vergeleken met de andere functiegroepen (Bijlage 2). Voor de vakgebieden geldt dat respondenten uit de vakgebieden Techniek en Onderwijs in 2024 vaker instemmen met de stellingen over leiderschap. In 2026 verschuift dit beeld: dan zijn het met name respondenten uit de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Gezondheid en Onderwijs (als wetenschapsgebied) die relatief vaker instemmen met de betreffende stellingen. Respondenten in een leidinggevende rol zijn het in zowel 2024 als 2026 vaker eens met de stellingen dan respondenten die geen leidinggevende rol hebben. Zij zijn echter wel weer kritischer als zij de vragen over hun eigen leidinggevende beantwoorden, namelijk bij de stellingen: mijn leidinggevende heeft aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers en mijn leidinggevende heeft aandacht voor samenwerking in het team.

Samenvattend

In 2026 is er volgens respondenten meer aandacht (41%) binnen instellingen voor leiderschapsontwikkeling dan in 2024 (39%). Tegelijkertijd geeft in beide jaren ongeveer 30% van de respondenten aan dat er volgens hen geen sprake is van aandacht voor leiderschapsontwikkeling. In 2026 geeft een kleiner aandeel respondenten aan dat leidinggevendens onvoldoende tijd krijgen voor het uitoefenen van hun leidinggevende taken dan in 2024 (50% tegenover 55%). In zowel 2024 als 2026 is meer dan de helft van de respondenten van mening dat het tonen van persoonlijk leiderschap wordt gestimuleerd en dat leidinggevendens aandacht hebben voor zowel de samenwerking binnen het team als de ontwikkeling van medewerkers. Hoogleraren, hoogleraar-medisch specialisten, onderzoekers en promovendi oordelen hierover het meest positief; UD's en docenten het minst positief. Over persoonlijk leiderschap denkt men het meest positief binnen Gezondheid en Onderwijs (als wetenschapsgebied) (zowel 2024 als 2026).



HOOFDSTUK 4

Zorgen en kansen

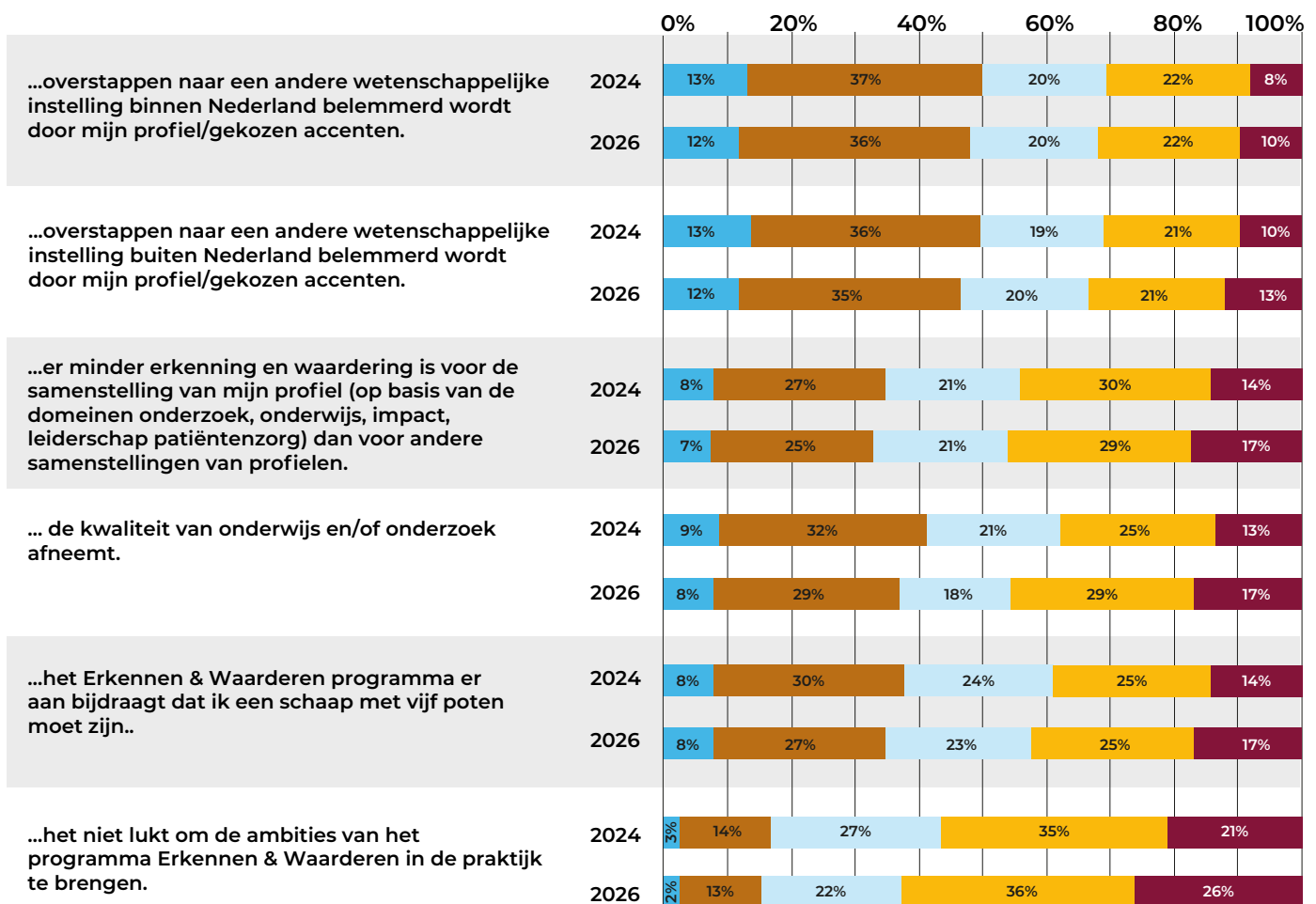
In dit hoofdstuk gaan we in op de zorgen en kansen die medewerkers zien als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen en de verschillen in de ervaringen wat betreft disciplines, functiegroepen, gender, leeftijd, nationaliteit en type contract.

4.1 Zorgen over het programma

We vroegen respondenten naar de zorgen die er bij hen leven rondom de doelen binnen het programma Erkennen & Waarderen en het effect op hun eigen loopbaan (zie Figuur 14). Van de respondenten geeft 32% aan zorgen te hebben dat overstappen naar een andere instelling binnen Nederland wordt belemmerd door het door hen gekozen profiel of de gekozen accenten. Het beeld is nauwelijks anders voor een overstap naar een instelling buiten Nederland. Ten opzichte van 2024 zien we een kleine stijging van 2 procentpunt van mensen die het hier (helemaal) mee eens zijn, bij beide uitspraken. Zorgen op dit vlak zijn dus iets toegenomen. Van de respondenten maakt 46% zich zorgen dat de door hen gekozen samenstelling van

het profiel minder erkenning en waardering geniet dan andere samenstellingen (stijging van 2 procentpunt). Een bijna even groot deel van de respondenten (45%) heeft zorgen dat de kwaliteit van onderwijs en/of onderzoek afneemt. Het aandeel dat het met deze stelling (helemaal) eens is, is gestegen ten opzichte van 2024 (een stijging van 7 procentpunt). Ook ervaart 42% dat het programma Erkennen & Waarderen bijdraagt aan het gevoel 'een schap met vijf poten' te moeten zijn; 35% zegt zich hier geen zorgen over te maken. Ook geeft 63% van de respondenten aan zich zorgen te maken dat het niet lukt om de ambities van het programma Erkennen & Waarderen in de praktijk te brengen. Dit is ook gestegen ten opzichte van 2024. Een kleiner deel dan bij de andere stellingen (15%) is het hier (helemaal) niet mee eens.

Figuur 14. **Zorgen die medewerkers hebben als gevolg van het Programma Erkennen & Waarderen, 'Ik maak mij zorgen dat...'** (2024: n=6.391-7.360; 2026: n=5.363-6.122).



Als we kijken naar verschillen tussen groepen, dan zien we dat met name UHD's, UD's en docenten zich vaker dan de andere functiegroepen zorgen maken over gevolgen van het programma Erkennen & Waarderen. Dit komt overeen met het beeld uit 2024.

In de vakgebieden Economie, Recht, Gedrag en maatschappij en Taal en cultuur maakt men zich vaker dan in andere vakgebieden zorgen over de verschillende elementen die gepresenteerd zijn in de stellingen. Zo maken zij zich vaker dan in andere vakgebieden zorgen dat het programma Erkennen & Waarderen een overstap naar een instelling buiten Nederland belemmert en dat de samenstelling van hun profiel minder erkend en gewaardeerd wordt.

Mannen maken zich minder zorgen dan vrouwen. Vrouwen, non-binaire respondenten en respondenten die de optie 'wil ik liever niet zeggen' kozen, maken zich vaker dan mannen zorgen over de erkenning en waardering voor de samenstelling van hun profiel. Vrouwen maken zich minder zorgen dan de andere groepen respondenten over het afnemen van de kwaliteit van het onderzoek en onderwijs als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen.

De groep medewerkers tussen de 30 en 50 jaar maakt zich de meeste zorgen over gevolgen van het programma Erkennen & Waarderen, vergeleken met de andere leeftijdsgroepen. Dit geldt, voor de jongere en oudere leeftijdsgroepen, juist voor de zorg dat het niet lukt om de ambities van het programma in de praktijk te brengen. Een van de genoemde zorgen wordt tevens (meer dan gemiddeld) gedeeld door respondenten van 55 jaar of ouder; zij maken zich vaker dan de jongste leeftijdsgroepen zorgen dat de kwaliteit van het onderwijs en/of onderzoek afneemt. Medewerkers met een vast dienstverband maken zich vaker zorgen over gevolgen van het programma Erkennen & Waarderen dan medewerkers met een tijdelijk dienstverband. Respondenten met de Nederlandse nationaliteit maken zich minder zorgen dan respondenten met een andere nationaliteit. Deze resultaten zijn nauwelijks gewijzigd ten opzichte van 2024.

Samenvattend

Ongeveer een derde tot bijna de helft van de respondenten is het (helemaal) eens met de verschillende benoemde zorgen over het programma Erkennen & Waarderen. Zo maakt 32% zich zorgen dat het gekozen profiel een overstap naar een andere instelling – binnen of buiten Nederland – belemmert; dit is een lichte stijging ten opzichte van 2024. Daarnaast vreest 46% dat de gekozen samenstelling van het profiel minder erkenning en waardering krijgt dan andere samenstellingen, en 45% maakt zich zorgen over een afname van de kwaliteit van onderwijs en/of onderzoek (een stijging van 7 procentpunt ten opzichte van 2024). Ook ervaart 42% druk om 'een schaap met vijf poten' te moeten zijn. De grootste zorg betreft de uitvoerbaarheid van het programma: 63% betwijfelt of het lukt de ambities van Erkennen & Waarderen in de praktijk te realiseren.

Met name UHD's, UD's en docenten maken zich vaker dan andere functiegroepen zorgen over de gevolgen voor hun loopbaan. In de vakgebieden Economie, Recht, Gedrag en maatschappij en Taal en cultuur worden relatief vaker zorgen geuit, onder meer over internationale mobiliteit en erkenning van profielkeuzes. Mannen maken zich minder zorgen over de erkenning en waardering van hun profiel dan vrouwen en non-binaire respondenten, terwijl zij zich juist meer zorgen maken over een mogelijke kwaliteitsafname van onderwijs en onderzoek. Medewerkers tussen de 30 en 50 jaar uiten de meeste zorgen; daarnaast maken medewerkers van 55 jaar en ouder zich relatief vaker zorgen over kwaliteitsverlies. Ook medewerkers met een vast dienstverband en respondenten met een niet-Nederlandse nationaliteit rapporteren vaker zorgen. Over het geheel genomen zijn deze patronen grotendeels vergelijkbaar met 2024, al is op enkele punten sprake van een lichte toename in zorgen.

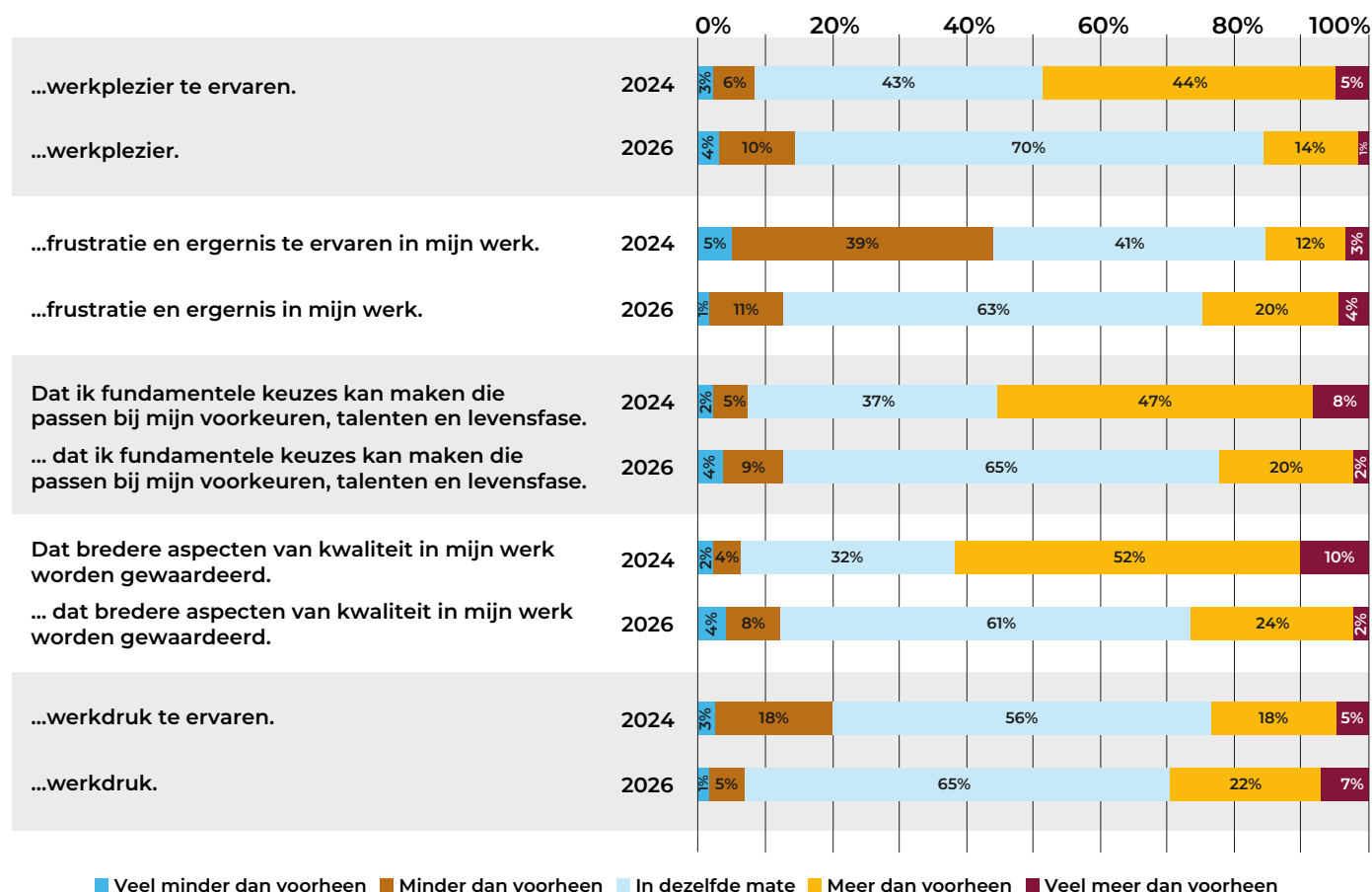
4.2 Mogelijke kansen

We vroegen tevens naar mogelijk positieve ervaringen (kansen) die respondenten hebben als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen (Figuur 15). In meting 2024 vroegen we naar de verwachtingen van respondenten, bijvoorbeeld als het gaat om werkplezier, frustratie en werkdruk. In de huidige meting vroegen we op dezelfde elementen naar ervaringen. We vroegen respondenten naar de mate waarin ze bepaalde elementen meer of minder dan voorheen ervaren, als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen.

Van de respondenten geeft 15% aan (veel) meer werkplezier dan voorheen te ervaren als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen. In 2024 gaf bijna de helft aan te verwachten dat het programma Erkennen & Waarderen meer werkplezier zou opleveren. Deze verwachting lijkt dus niet uitgekomen; respondenten ervaren vooral in dezelfde mate als voorheen werkplezier (70%). Van de respondenten verwachtte 44% in 2024 (veel) minder frustratie en ergernis te ervaren in

het werk dan voorheen. In de huidige meting geeft 12% aan dit ook zo te ervaren, tegenover een kwart dat aangeeft meer dan voorheen frustratie en ergernis in het werk te ervaren door het programma Erkennen & Waarderen. Meer dan de helft van de respondenten (55%) verwachtte in 2024 (veel) meer dan voorheen fundamentele keuzes te kunnen maken die passen bij hun voorkeuren, talenten en levensfase; echter 22% ervaart dit in 2026 zo door het programma Erkennen & Waarderen. Het grootste gedeelte van de respondenten (twee derde) is hier neutraal over. Een groot deel van de respondenten (62%) verwachtte in 2024 dat (veel) meer waardering voor bredere aspecten van kwaliteit in hun werk dan voorheen. Ook hier zien we in de huidige meting ongeveer een kwart van de respondenten die dat zo ervaart, en bijna twee derde die dit in dezelfde mate ervaart als voorheen. Meer dan de helft verwachtte in de vorige meting in dezelfde mate werkdruk te ervaren; in de huidige meting ervaart twee derde dezelfde mate van werkdruk, en 29% ervaart juist (veel) meer werkdruk dan voorheen.

Figuur 15. **Kansen die medewerkers verwachtten (2024) en ervaren (2026) als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, 'Door de implementatie van het Erkennen & Waarderen programma verwacht/ervaar ik...'** (2024: n=6.634-6.769; 2026: n=4.592-4.727).



Als we kijken naar verschillen tussen functiegroepen, zien we dat de functiegroepen UHD, UD en docent meer dan voorheen frustratie/ergernis en werkdruk in hun werk ervaren als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen dan de andere functiegroepen. Respondenten in de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Economie, Gedrag en maatschappij en Taal en cultuur ervaren meer frustratie en ergernis en meer werkdruk dan voorheen. De respondenten in overige vakgebieden ervaren (juist) meer dan voorheen: meer werkplezier, de mogelijkheid tot het maken van meer fundamentele keuzes en meer waardering van bredere aspecten van kwaliteit als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen.

Als we kijken naar leeftijd, dan zien we dat jongere respondenten vaker kansen zien van het programma dan andere leeftijdsgroepen. Respondenten vanaf 35 jaar ervaren vooral meer dan voorheen negatieve effecten (meer werkdruk, meer frustratie en ergernis). Leidinggevendenden ervaren vaker dan respondenten die geen leidinggevende rol hebben, meer frustratie/ergernis en werkdruk. Hetzelfde geldt voor respondenten die een vast contract hebben, ten opzichte van respondenten met een tijdelijk contract.

Vrouwen zijn over het algemeen iets positiever. Zij ervaren door het programma Erkennen & Waarderen vaker dan mannen meer werkplezier, de mogelijkheid tot het maken van fundamentele keuzes, en ervaren dat bredere aspecten van kwaliteit in het werk worden gewaardeerd. Respondenten die hun gender liever niet wilden invullen en non-binaire respondenten ervaren vaker dan mannen en vrouwen ergernis en frustratie in vergelijking met voorheen.

Samenvattend

Waar in 2024 de verwachtingen over het programma Erkennen & Waarderen overwegend positief waren, laten de ervaringen in 2026 een duidelijk gematigder beeld zien. Slechts 15% ervaart (veel) meer werkplezier dan voorheen, terwijl in 2024 bijna de helft dit nog verwachtte; 70% ervaart evenveel werkplezier als voorheen. Ook de verwachting van minder frustratie en ergernis (44% in 2024) komt beperkt uit: 12% ervaart minder frustratie, terwijl een kwart juist meer frustratie ervaart. Waar 55% verwachtte meer fundamentele keuzes te kunnen maken, ervaart 22% dit daadwerkelijk; twee derde is neutraal. Eveneens verwachtte 62% meer waardering voor bredere kwaliteitsaspecten, maar circa een kwart ervaart dit in 2026. De werkdruk blijft voor twee derde gelijk, terwijl 29% juist (veel) meer werkdruk ervaart.

UHD's, UD's en docenten ervaren (net als in 2024) vaker dan andere functiegroepen meer frustratie en werkdruk. In de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Economie, Gedrag en maatschappij en Taal en cultuur wordt vaker frustratie en werkdruk ervaren, terwijl respondenten uit overige vakgebieden juist vaker positieve effecten rapporteren. Jongere respondenten zijn over het algemeen positiever, terwijl respondenten vanaf circa 35 jaar vaker negatieve effecten ervaren. Leidinggevendenden en medewerkers met een vast contract rapporteren meer frustratie en meer werkdruk. Vrouwen zijn gemiddeld iets positiever dan mannen, terwijl non-binaire respondenten en respondenten die hun gender liever niet wilden invullen meer frustratie en ergernis ervaren.

4.3 Zorgen, kansen en gewenste ontwikkeling

Kwalitatieve inzichten in zorgen en kansen naar aanleiding van het programma

We vroegen respondenten om in open antwoorden aanvullende zorgen en kansen te benoemen. Respondenten zien in het programma E&W duidelijke kansen maar ook dat die voorlopig nog vooral op papier bestaan. Dit komt overeen met de discrepantie tussen verwachtingen in 2024 en ervaringen in 2026 (de ervaringen van de huidige respondenten zijn minder positief dan de verwachtingen zoals geuit door de respondenten in 2024). De belangrijkste kans zien respondenten in het breder erkennen van talenten naast traditionele onderzoeksoutput, zoals onderwijs, maatschappelijke impact, leiderschap, team science, Open Science en community werk. Veel respondenten waarderen het idee dat mensen zich kunnen profileren op hun kracht en dat kwaliteit boven kwantiteit komt te staan. Ook kan het programma Erkennen & Waarderen volgens respondenten bijdragen aan meer teamgericht werken, betere begeleiding (bijvoorbeeld van promovendi) en een inclusievere academische cultuur waarin verschillende loopbaanpaden mogelijk zijn. Zoals een respondent het verwoordt: *'I definitely recognize opportunities. I very much support the program that lets people really play to their strengths.'*

Tegelijkertijd overheerst de zorg dat deze ambities onvoldoende worden waargemaakt in de praktijk. Veel respondenten ervaren het programma Erkennen & Waarderen als 'windowdressing' of 'een papieren werkelijkheid': de taal is veranderd, maar promotiecriteria en dagelijkse prikkels blijven sterk gericht op publicaties en het binnenhalen van subsidies. Dit leidt tot cynisme en frustratie, juist omdat gewekte verwachtingen niet worden ingelost, zoals deze respondent zegt: *'There is a clear disconnect between the language of recognition & rewards and the actions of promotion committees.'*

Een tweede grote zorg betreft toegenomen subjectiviteit en onduidelijkheid. Waar voorheen kwantitatieve criteria leidend waren, zijn beoordelingskaders nu breder, maar ook diffuser. Een respondent illustreert: *'Changing evaluations from based on a standardized metric to based on an unstandardised narrative is a step back, not a step forward.'* Respondenten vrezen vriendsjespolitiek, grotere afhankelijkheid van leidinggevend en minder transparantie in promotieprocedures. Daarnaast benoemen zij vaak dat E&W in de praktijk niet leidt tot echte differentiatie, maar tot het gevoel dat men in alle domeinen moet excelleren – het bekende 'schaap met vijf poten'.

Tot slot plaatsen veel respondenten hun zorgen in de bredere context van bezuinigingen, hoge werkdruk en beperkte formatie. Zonder structurele middelen, tijd en duidelijke loopbaanpaden blijft Erkennen & Waarderen volgens hen een goed idee zonder draagkracht. De combinatie van hogere verwachtingen, extra administratieve lasten en schaarse bevorderingsmogelijkheden vergroot de druk, terwijl de beloning achterblijft. De kern van de spanning is daarmee helder: brede steun voor de idealen van Erkennen & Waarderen, maar grote twijfel of het programma – binnen de huidige middelen en cultuur – binnen instellingen daadwerkelijk geïmplementeerd wordt op een manier die leidt tot eerlijkere waarderingen en reële loopbaanperspectieven.

Over functiegroepen heen komt een consistent beeld naar voren. Verschillen tussen functies hebben vooral te maken met de context van de functie waarin deze zorgen worden geplaatst. Hoogleraren leggen relatief vaker de nadruk op internationale concurrentie en de vraag hoe narratieve beoordelingskaders zich verhouden tot externe meetlatten en reputatie. Hoogleraren met een medisch-specialistische achtergrond koppelen hun zorgen nadrukkelijk aan de klinische praktijk en de cao-realistie, waarin productie-eisen en organisatorische kaders de ruimte voor verandering beperken. Docenten, onderzoekers, postdocs en promovendi spreken relatief vaker over hun kwetsbare positie, beperkte loopbaanperspectief en de stapeling van taken. Universitair hoofddocenten en docenten benadrukken daarnaast de sterke afhankelijkheid van lokale interpretatie en van leidinggevend, evenals het ontbreken van heldere en breed gedragen kaders die consistent worden toegepast.

Als we dit plaatsen in de categorieën *early*, *mid* en *advanced career* wetenschappers, zien we het volgende. *Advanced career*-respondenten plaatsen zorgen en kansen vaker in een bredere systeem- en cultuurcontext (governance, internationale prikkels), *mid career*-respondenten benadrukken vooral de kloof tussen beleid en werkvloer en de afhankelijkheid van leidinggevend/verschillen tussen afdelingen, terwijl *early career*-respondenten hun zorgen vaker verbinden aan perspectief en inzetbaarheid in een onzekere loopbaan (wat loont, wat wordt beloond, hoe bouw je een profiel zonder jezelf vast te zetten). Een kernfrustratie die dit verschil goed vangt is: *'Het programma werkt allerlei vormen van oneerlijkheid in de hand ... terwijl het pretendeert neutraal en eerlijk te zijn.'*

Over alle vakgebieden heen worden zeker kansen gezien, zoals meer waardering voor onderwijs, maatschappelijke impact en samenwerking. In de toelichtingen worden deze kansen echter vaak overschaduwd door de eerder genoemde zorgen over de randvoorwaarden. Tussen vakgebieden zijn geen grote verschillen. Bij de vakgebieden Techniek, Taal en cultuur en Recht leggen respondenten de nadruk op de financieringsschaarste, en daarmee ook een hoge werkdruk. In Gezondheid is een grotere zorg de onzekerheid die komt kijken bij *early career* functies, en de afhankelijkheid van leidinggevenden.

Ook tussen nationaliteitsgroepen is het algemene beeld vergelijkbaar. Nederlandse respondenten leggen relatief vaker de nadruk op bezuinigingen, toenemende onderwijsdruk en het gevoel dat docenten, promovendi en tijdelijke of deeltijdmedewerkers achterblijven. Respondenten van binnen de EU wijzen relatief vaker op internationale concurrentiekracht en de spanning tussen narratieve beoordelingen en externe maatstaven. Medewerkers van buiten de EU benadrukken daarnaast het belang van inclusie, duidelijke en transparante kaders en consistente signalen richting de internationale gemeenschap.

We hebben daarnaast onderscheid gemaakt naar respondenten die wel, niet of neutraal achter de ambities van het programma Erkennen & Waarderen staan. We merken dat de manier waarop men zich positioneert ten opzichte van de ambities sterk samenhangt met de aard van de geuite zorgen.

De respondenten die achter de ambities staan onderschrijven de ambities inhoudelijk, maar zijn tegelijkertijd kritisch op de uitvoering. De opmerkingen zijn veelal constructief en gericht op verbetering van implementatie, communicatie en doorwerking in de organisatie. Deze groep signaleert vooral een kloof tussen beleid en praktijk. Dit komt bijvoorbeeld naar voren in uitspraken als: *'Het lijkt alleen onderwerp van gesprek, niet onderwerp van actie.'* En *'De plannen ... zijn op papier heel goed, maar ze zijn nog lang niet doorgesijpeld naar mijn afdeling en al helemaal niet naar mijn leidinggevende.'* Bij respondenten die niet achter de ambities staan is de kritiek fundamenteeler van aard. Zij geven vaker aan dat het programma volgens hen averechts werkt of bestaande knelpunten verhult. Daarnaast uiten zij zorgen over mogelijke willekeur, ervaren oneerlijkheid en risico's voor kernprocessen of de internationale positie.

Wanneer we onderscheid maken naar de ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen (positief, neutraal of negatief), merken we dat de verschillen vooral zichtbaar worden in toon, vertrouwen en de mate waarin men de uitwerking als geloofwaardig en betekenisvol ervaart. Bij respondenten die een negatieve verandering ervaren, merken we dat de nadruk ligt op verslechtering van de werksituatie. Zij noemen onder meer toegenomen werkdruk, extra bureaucratische lasten, ervaren hiërarchie en onzekerheid over beoordeling en promotiekansen. Deze groep ziet het programma soms als tijdrovend of als een ontwikkeling die willekeur juist kan versterken in plaats van verminderen.

Bij respondenten die geen verandering hebben ervaren als gevolg van het programma, merken we dat vooral wordt gesproken over beperkte zichtbaarheid en weinig merkbaar effect op de werkvloer. Zij geven aan dat het programma wel bestaat, maar dat het in hun dagelijkse praktijk nog nauwelijks verschil maakt. Bij respondenten die een positieve verandering ervaren, merken we dat vaker wordt gewezen op nieuwe kansen en een verbreding van waardering, bijvoorbeeld voor onderwijs, maatschappelijke impact en samenwerking. Ook benoemen zij dat gesprekken over beoordeling transparanter zijn geworden. Tegelijkertijd signaleren we dat er ook binnen deze groep zorgen blijven bestaan over structurele belemmeringen, zoals beperkte promotieruimte, de dominante rol van onderzoeksfinanciering en aanhoudende werkdruk.

Gewenste ontwikkeling in het anders erkennen en waarderen van wetenschappers

We vroegen respondenten in deze meting ook welke ontwikkelingen zij graag zouden willen zien in het anders erkennen en waarderen van wetenschappers in de komende vijf jaar. Respondenten verwachten dat universiteiten en onderzoeksinstellingen in deze periode het programma Erkennen & Waarderen fundamenteel verankeren in beleid én praktijk. Over de hele linie klinkt de roep om minder symboliek en meer concrete, zichtbare toepassing in de dagelijkse praktijk.

De gewenste ontwikkelingen in het anders erkennen en waarderen van wetenschappers, die benoemd worden door respondenten, concentreren zich rond drie hoofdcategorieën:

1. Transparante en eerlijke loopbaanpaden. Binnen transparantie en loopbaanontwikkeling vragen respondenten vooral om duidelijke, stabiele criteria voor bevordering en minder afhankelijkheid van individuele leidinggevendenden of informele netwerken. Veel respondenten ervaren het huidige systeem als onvoorspelbaar en weinig toetsbaar. Zo wordt expliciet gevraagd om: *'Meer transparantie en minder willekeur. Transparantere ontwikkelpaden mogelijk maken. Je bent nu volledig afhankelijk van de (on)wil van je directe leidinggevende.'* Daarnaast is er behoefte aan echte diversificatie van loopbaanpaden – waarbij onderwijs- of impactprofielen niet alleen op papier bestaan, maar ook daadwerkelijk leiden tot bevordering en gelijkwaardige functies, inclusief hoogleraarschap.
2. Herwaardering van onderwijs, teamwerk en impact. Een tweede categorie betreft de herwaardering van onderwijs, team science en maatschappelijke impact. Veel respondenten benadrukken dat kwaliteit boven kwantiteit moet gaan en dat niet iedereen 'een schaap met vijf poten' hoeft te zijn. Specialisatie en complementaire teamrollen zouden beter erkend moeten worden, met minder nadruk op individuele publicatie- en subsidie-output. Dat komt terug in uitspraken als: *'Making a real change: support (with praise, budget and guidance) the multidisciplinary teams that excel in team science rather than the individual overachiever.'*
3. Structurele randvoorwaarden zoals financiering, werkdruk en leiderschap. Tot slot wijzen veel respondenten op structurele randvoorwaarden als voorwaarde voor succes. Het programma Erkennen & Waarderen kan volgens hen niet slagen zonder voldoende basisfinanciering, vaste contracten en lagere werkdruk. De huidige nadruk op externe subsidies ondermijnt de cultuurverandering: *'As long as external grants are deemed necessary by faculties to do any research at all, nothing will change.'* Daarbij wordt sterk ingezet op beter en verantwoordelijk leiderschap, met meer aandacht voor sociale veiligheid en eerlijke taakverdeling. Zonder structurele aanpassingen in financiering, governance en cultuur dreigt het programma Erkennen & Waarderen volgens velen een papieren ambitie te blijven in plaats van een daadwerkelijk transformerende beweging.

De accenten verschillen enigszins per functiegroep. Docenten en universitair docenten leggen vooral nadruk op structurele waardering en reële doorgroeimogelijkheden binnen onderwijsrollen. Voor hen is het essentieel dat onderwijs niet alleen inhoudelijk wordt gewaardeerd, maar ook volwaardig meetelt in loopbaanontwikkeling. Onderzoekers en promovendi benadrukken relatief vaker het belang van loopbaanzekerheid en perspectief, bijvoorbeeld via langere of vaste aanstellingen. In hun beleving hangt erkenning nauw samen met voorspelbaarheid en continuïteit. Hoogleraren en universitair hoofddocenten plaatsen de gewenste veranderingen vaker in een bredere systeemcontext. Zij wijzen op de invloed van financieringsprikkel, governancevraagstukken en de noodzaak om promotiebesluiten verder te objectiveren. Medisch specialisten maken daarnaast expliciet de spanning zichtbaar tussen klinische productie en wetenschappelijke ambities. Zoals een respondent het verwoordt: *'Het programma leeft nog helemaal niet op onze werkvloer.'* Deze uitspraak onderstreept dat beleid pas effect sorteert wanneer het ook in de dagelijkse praktijk merkbaar is.

Over vakgebieden heen klinkt de oproep om daadwerkelijk gelijkwaardige loopbaanpaden te realiseren, waarin onderwijs, teamwerk, leiderschap en maatschappelijke impact substantieel meewegen. Medewerkers signaleren dat in de praktijk nog vaak wordt teruggevallen op publicaties en grants als doorslaggevende criteria. Een respondent vat dit kernachtig samen: *'Diverse profiles should be truly recognized and rewarded, not only on paper.'* Zonder consistente criteria, passende middelen en zorgvuldige uitvoering bestaat het risico dat het programma vooral symbolisch blijft. Er zijn slechts kleine, accentverschillen tussen vakgebieden in wat respondenten benadrukken. In Techniek ligt de nadruk relatief vaker op transparantie en vergelijkbaarheid van prestaties, in Gezondheid verschuift het accent vaker naar contractzekerheid, team-based werken en de praktische haalbaarheid van het combineren van kliniek, onderzoek en onderwijs. Respondenten in Taal en cultuur verwijzen relatief vaker naar internationale positionering en herkenbare functietitels, waardoor juist daar het belang van heldere en uitlegbare loopbaanpaden sterker wordt onderstreept.

Ook tussen nationaliteitsgroepen is de kernboodschap vergelijkbaar. Nederlandse respondenten leggen daarbij relatief meer nadruk op het terugdringen van werkdruk, het vergroten van contractzekerheid en het dichten van de kloof tussen beleid en praktijk – het mag ‘niet alleen op papier’ blijven. Medewerkers van binnen en buiten de EU benadrukken vaker het belang van transparante, voorspelbare criteria en aansluiting bij internationale promotienormen. Zoals een respondent aangeeft: *‘Recognition should move beyond publications to value teaching quality, supervision, teamwork, and societal impact.’*

In de analyse van de open antwoorden maakten we onderscheid tussen respondenten die wel of niet achter de ambitie van het programma staan, of een neutrale houding hebben. We merken dat het grootste verschil tussen deze groepen ligt in hun perspectief op de meerwaarde van het programma. Respondenten met steun voor de ambities benadrukken vooral de kansen. Zij wijzen op een bredere waardering van onderwijs, stimulering van team science en het creëren van meer diverse loopbaanpaden. Ze zien het programma als een noodzakelijke verbreding van het traditionele waarderingskader. Bij respondenten zonder steun voor de ambities merken we dat de nadruk sterker ligt op onderzoeksexcellentie en meetbare prestaties. Zij plaatsen vraagtekens bij de toegevoegde waarde van het programma en typeren het relatief vaak als een extra beleidslaag boven op bestaande structuren. In hun perspectief staat het risico centraal dat focus en scherpheid verloren gaan.

Antwoorden uitgesplitst naar ervaren verandering als gevolg van het programma (positief, neutraal of negatief), benoemen in grote lijnen dezelfde prioriteiten, ongeacht de ervaring verandering. Deze respondenten wijzen vooral op het belang van het verkleinen van de kloof tussen beleid en praktijk, het ontwikkelen van transparante en voorspelbare beoordelingscriteria en het verminderen van spanningen rond werkdruk en bureaucratie.

Tegelijkertijd zien we brede steun voor het verder versterken van een bredere waardering van onderwijs, maatschappelijke impact en samenwerking. Veel respondenten onderschrijven deze inhoudelijke richting. De mate waarin deze ontwikkelingen daadwerkelijk prioriteit zouden moeten krijgen, hangt volgens hen echter sterk samen met de kwaliteit van de uitvoering en de aanwezigheid van randvoorwaarden, zoals voldoende tijd en middelen. Het verschil tussen de groepen zit daarmee vooral in het vertrouwen in de uitvoering. We zien een spectrum dat loopt van ‘het werkt (nog) niet’, via ‘het kan werken, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan’, tot ‘het werkt voor mij, maar moet duurzaam worden geborgd’. Hiermee verschuift het onderscheid tussen de groepen meer naar de ervaren haalbaarheid van de implementatie.

Samenvattend

Respondenten benadrukken dat de ambitie van Erkennen & Waarderen breed wordt gesteund, maar dat de uitvoering in de praktijk achterblijft. Zij ervaren een duidelijke kloof tussen beleid en dagelijkse realiteit: hoewel een breder palet aan talenten zou moeten worden erkend, blijven traditionele criteria zoals publicaties en subsidies vaak doorslaggevend bij promoties en benoemingen. Daarnaast wijzen respondenten op structurele belemmeringen zoals hoge werkdruk, bezuinigingen, onzekerheid over vaste aanstellingen en een competitief financieringssysteem, waardoor het programma volgens hen moeilijk tot zijn recht komt. Ook in 2024 was financiële onzekerheid een belangrijk thema in de open antwoorden. Ook gaven respondenten toen, net als in 2026, aan dat zij het gevoel hadden dat er juist aan steeds meer eisen voldaan moet worden. Zonder duidelijke, transparante criteria en voldoende middelen dreigt het programma Erkennen & Waarderen symbolisch te blijven of zelfs tot meer subjectiviteit te leiden. Tegelijkertijd zien veel respondenten het programma als een noodzakelijke cultuurverandering, mits de principes consequent, eerlijk en zichtbaar worden doorgevoerd in beleid, leiderschap en loopbaanontwikkeling.



HOOFDSTUK 5

Samenvatting

We presenteren in dit hoofdstuk de belangrijkste bevindingen uit de tweede meting en de meest relevante verschillen ten opzichte van de eerste meting.

In het programma Erkennen & Waarderen werken Nederlandse universiteiten, universitair medische centra, onderzoeksinstituten en wetenschapsfinanciers vanaf 2020 samen om naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappelijk werk te komen, waarbij ieders talent telt. Begin 2024 is een enquête uitgevoerd onder alle wetenschappers van de verbonden instellingen om te weten of de gestelde doelen ook worden bereikt, wat de beleving van medewerkers is, en wat eventuele bijsturing vraagt. De huidige meting in 2026 betreft een herhaling van de meting uit 2024 om inzichtelijk te krijgen in hoeverre de beoogde cultuurverandering tot realisatie komt. De resultaten van de tweede Cultuurbarometer zijn samengevat als volgt, beschreven naar de drie belangrijkste thema's:

Bekendheid

De bekendheid van het programma vóór het invullen van de vragenlijst bedroeg 45%. Dit percentage is met 5 procentpunt gestegen ten opzichte van 2024. De bekendheid verschilde per vakgebied: het programma was het meest bekend binnen Gedrag en maatschappij en het minst binnen Gezondheid en Techniek. De bekendste ambities van het programma Erkennen & Waarderen zijn de focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit) en het stimuleren van alle aspecten van Open Science. Alle ambities worden in hoge mate onderschreven. Respondenten vanuit de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Techniek, en Economie staan vergeleken met de andere vakgebieden in iets mindere mate achter de verschillende ambities van het programma Erkennen & Waarderen. Naast een kleine toename in het aandeel wetenschappers dat bekend is met het programma, komt het beeld qua verschillen tussen groepen grotendeels overeen met het beeld uit 2024.

Binnen instellingen wordt beperkt gecommuniceerd over het programma Erkennen & Waarderen, met relatief de meeste aandacht bij algemene universiteiten en binnen de functiegroepen UD, UHD en hoogleraren. In de vakgebieden Gezondheid en Techniek wordt het minst gecommuniceerd.

Een meerderheid van de respondenten voelt zich erkend, gewaardeerd en beloond, maar voor meer dan een kwart geldt dit (helemaal) niet. Over het algemeen voelen respondenten zich iets minder erkend dan gewaardeerd en het gevoel van beloning blijft het laagst. Vooral hoogleraren, (hoogleraar-) medisch specialisten en promovendi voelen zich het meest erkend en gewaardeerd, evenals jongeren en ouderen vergeleken met middengroepen. Mannen en vrouwen voelen zich meer gewaardeerd dan non-binaire medewerkers en degenen die hun gender niet vermeldden. Positieve effecten van het programma zijn vooral lokaal en individueel zichtbaar, zoals meer waardering voor onderwijs en maatschappelijke impact, ruimte voor diverse loopbaanprofielen, meer aandacht voor teamwerk en leiderschap en jaargesprekken die meer open zijn. Er klinkt ook stevige kritiek op onduidelijke criteria, het gevoel dat men op alle terreinen moet excelleren en een toegenomen werkdruk.

Ervaringen

Respondenten zien de minste veranderingen door Erkennen & Waarderen in het systeem en iets meer in de cultuur, terwijl op beleidsniveau de meeste veranderingen worden waargenomen. Tegelijkertijd ervaren veel medewerkers dat structurele veranderingen uitblijven. Promovendi zijn op alle veranderterreinen bovengemiddeld positief. Ongeveer een tiende van de respondenten ervaart negatieve veranderingen. Positieve ervaringen komen relatief vaker uit de vakgebieden Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Techniek en Gedrag en maatschappij.

Bij 42% van de instellingen is het mogelijk om verschillende loopbaanpaden te kiezen; meer dan de helft van die respondenten heeft dit gedaan en is daar overwegend positief over, met name hoogleraren en promovendi. Docenten en UD's zijn gematigder positief. In meerdere bèta- en toepassingsgerichte vakgebieden is men positiever dan gemiddeld. Tegelijkertijd leeft breed het gevoel dat alternatieve loopbaanpaden minder status, minder duidelijke criteria en minder promotiekansen bieden. Respondenten hechten sterk aan kwaliteit boven kwantiteit en aan maatschappelijke relevantie, maar zijn verdeeld over de vraag of ontwikkeling daadwerkelijk zwaarder weegt dan beoordeling. Veel medewerkers hebben onvoldoende zicht op criteria voor werving en bevordering, met name promovendi en docenten. Onderzoek geldt nog steeds als belangrijkste domein voor loopbaanstappen, al vinden respondenten dat onderwijs, teamspirit en open praktijken zwaarder zouden moeten wegen en dat het belang van onderzoek iets mag afnemen. Dit beeld is nauwelijks veranderd ten opzichte van 2024. Ook ervaren respondenten het binnenhalen van financiering als te zwaarwegend, met een roep om meer maatwerk op basis van talent, ambities en levensfase.

Op het gebied van teamwork en cultuur is in 2026 een lichte positieve verschuiving zichtbaar ten opzichte van 2024. Meer medewerkers ervaren dat leidinggevendens ieders bijdrage aan teamsucces erkennen en dat teamdoelstellingen worden vaker besproken, al blijft men terughoudend in het idee dat gezamenlijke prestaties belangrijker zijn dan individuele. Een grote meerderheid ziet het eigen werk als bijdrage aan team- en instellingsdoelen. Deze groep ervaart samenwerking met collega's vrijwel unaniem als stimulerend. In meer dan de helft van de teams is onderlinge feedback normaal, maar in een vijfde nog niet.

Voor Open Science geldt dat stimulering in 2026, net als in 2024, duidelijk sterker is dan voor Open Education. Open access-publiceren (75%) en het delen van data (60%) worden vaak gestimuleerd en laten een lichte stijging zien, terwijl het delen van leermaterialen achterblijft en de ervaren stimulering zelfs licht daalde. Hoogleraren, (hoogleraar-) medisch specialisten, onderzoekers en promovendi voelen zich vaker gestimuleerd tot Open Science dan andere groepen; docenten ervaren bij Open Education geen extra stimulans. In bepaalde vakgebieden, zoals Landbouw en toegepaste levenswetenschappen, Techniek en Onderwijs, is de stimulering bovengemiddeld, terwijl Economie en Recht achterblijven. Ten aanzien van leiderschap is in 2026 iets meer aandacht voor leiderschapsontwikkeling dan in 2024, en iets minder vaak het gevoel dat leidinggevendens te weinig tijd hebben. Meer dan de helft ervaart stimulering van persoonlijk leiderschap en aandacht voor teamontwikkeling, waarbij hoogleraren, onderzoekers en promovendi positiever zijn dan UD's en docenten. Overall ontstaat het beeld van geleidelijke, deels positieve cultuurveranderingen, maar met aanhoudende zorgen over structurele inbedding en waardering.

Zorgen en kansen

In 2026 maakt een substantieel deel van de respondenten zich zorgen over het programma Erkennen & Waarderen, in veel gevallen iets meer dan in 2024. Zorgen gaan bijvoorbeeld over de vrees dat de ambities in de praktijk niet uitvoerbaar zijn, over ongelijke erkenning van profielkeuzes en over kwaliteitsverlies van onderwijs en onderzoek. Ook ervaren wetenschappers druk om 'een schaap met vijf poten' te zijn en denkt een derde deel van de respondenten dat internationale mobiliteit kan worden belemmerd. UHD's, UD's en docenten uiten relatief vaak loopbaangerelateerde zorgen, net als medewerkers in Economie, Recht, Gedrag en maatschappij en Taal en cultuur. Mannen maken zich minder zorgen over erkenning, maar vaker over kwaliteitsverlies; vrouwen en non-binaire respondenten ervaren vaker zorgen over waardering. Medewerkers tussen 30 en 50 jaar rapporteren de meeste zorgen, terwijl 55-plussers relatief vaak kwaliteitsverlies vrezen. Ook medewerkers met een vast contract en respondenten met een niet-Nederlandse nationaliteit rapporteren vaker zorgen. Deze patronen zijn grotendeels vergelijkbaar met 2024, met op enkele punten een lichte toename.

Waar de verwachtingen van het programma Erkennen & Waarderen in 2024 overwegend positief waren, tonen de ervaringen in 2026 een gematigder beeld. In 2024 verwachtte bijna de helft meer werkplezier als gevolg van het programma; in 2026 ervaart slechts 15% dit daadwerkelijk. De verwachte afname van frustratie materialiseert ook beperkt. De werkdruk blijft voor twee derde gelijk, maar bijna een derde ervaart een toename. UHD's en UD's rapporteren meer frustratie en werkdruk, terwijl promovendi en onderzoekers relatief vaker positieve effecten ervaren. In Natuur- en levenswetenschappen, Economie, Gedrag en maatschappij en Taal en cultuur worden vaker negatieve effecten gemeld, terwijl andere vakgebieden vaker positieve effecten zien. Jongere respondenten zijn positiever; vanaf de leeftijd van 35 jaar worden vaker negatieve effecten ervaren. Leidinggevenden en medewerkers met een vast contract rapporteren meer frustratie en werkdruk. Vrouwen zijn gemiddeld iets positiever dan mannen, terwijl non-binaire respondenten meer frustratie ervaren.

Respondenten onderschrijven breed de ambitie van Erkennen & Waarderen, maar signaleren een kloof tussen beleid en praktijk. Hoewel een breder palet aan talenten erkend zou moeten worden, blijven traditionele criteria zoals publicaties en subsidies doorslaggevend bij promoties en benoemingen. Structurele factoren zoals hoge werkdruk, bezuinigingen, onzekerheid over vaste aanstellingen en competitieve financiering belemmeren volgens hen de uitvoering. Zonder heldere en transparante criteria en voldoende middelen dreigt het programma symbolisch te blijven of tot meer subjectiviteit te leiden. Tegelijkertijd zien respondenten het programma als een noodzakelijke cultuurverandering, mits de principes consequent en zichtbaar worden toegepast in beleid, leiderschap en loopbaanontwikkeling.

Tenslotte

Het programma Erkennen & Waarderen was voor het invullen van de enquête bekend bij minder dan de helft van de respondenten. De bekendheid is wel gestegen ten opzichte van 2024. De mate van bekendheid verschilt per instelling en per vakgebied. Respondenten onderschrijven de ambities van het programma en zien de effecten ervan in de praktijk, zoals in beleidsmatig opzicht, ten aanzien van leiderschap en in de focus die meer op kwaliteit lijkt te gaan liggen. Tegelijkertijd zijn er grote verschillen tussen groepen en blijkt uit de resultaten een toename van zorgen over het programma. Ook benoemen deelnemers aan de enquête meermaals dat dit programma alleen kans van slagen heeft mits de juiste randvoorwaarden aanwezig zijn.

De uitkomsten geven voor het programma zelf aanknopingspunten voor het mogelijk leggen van focus, en voor instellingen voor het doorvoeren van eventuele veranderingen, bijvoorbeeld in het versterken van positieve effecten en het scheppen van de juiste randvoorwaarden voor het wegnemen van negatieve effecten.

BIJLAGE 1.

Methodologische verantwoording

B.1.1 Respons

Er zijn 10.606 respondenten gestart met de vragenlijst. Daarvan hebben 220 niet verder geklikt en hebben 177 respondenten 'nee' geantwoord op de vraag of zij toestemming (informed consent) geven om deel te nemen aan de vragenlijst. 10.209 respondenten hebben dus ten minste een deel van de vragenlijst ingevuld; 6.564 hebben de vragenlijst volledig afgemaakt.

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

De overgebleven respons (6.575 respondenten) hebben we gecontroleerd op juistheid – hebben we de juiste doelgroep in de respons? We hebben hiervoor eerst de instellingen geïnspecteerd en opnieuw gecodeerd:

- Meerdere respondenten hadden bij 'anders, namelijk' de naam van één van de KNAW- of NWO-instituten opgegeven. Deze hebben we opnieuw gecodeerd naar de hoofdcategorie.
- Van de respondenten hebben 100 respondenten de instelling open gelaten, 4 respondenten hebben expliciet aangegeven de vraag niet te willen beantwoorden.
- Van de respondenten hebben 4 respondenten instellingen aangegeven die niet vallen onder de deelnemende instellingen aan het programma Erkennen & Waarderen, waarvan twee respondenten aangeven bij een hogeschool te horen. Deze 4 respondenten hebben we verwijderd.

Vervolgens hebben we de functiegroepen opnieuw gecodeerd:

- Vanuit de 'anders, namelijk'-categorieën waren 178 functiegroepen alsnog te hercoderen.
- In de 'anders, namelijk'-categorie zitten veel opleidingsdirecteuren, directeuren, klinici en decanen. Deze respondenten hebben hun academische functie niet ingevuld. We hebben deze respondenten in de categorie 'anders' behouden.
- Eén respondent gaf '*I'm afraid to report this*' aan. Voor deze respondent hebben we de functiegroep opnieuw gecodeerd naar 'missing'.
- De respondenten die niet tot de doelgroep behoorden, 39 respondenten, hebben we uit de dataset verwijderd. Het gaat hier voornamelijk om ondersteunend personeel, uiteenlopend van beleidsmedewerkers, labspecialisten, hr-adviseurs en staf.
- De functiegroep 'conceptueel ingenieurs' (alleen zichtbaar voor NWO-instituten) bevatte 4 respondenten. Dit zijn er te weinig om anoniem over te rapporteren. We hebben deze daarom opnieuw gecodeerd naar de categorie 'anders'.

Tot slot hebben we de vakgebieden opnieuw gecodeerd:

- Veel respondenten hebben 'sectoroverstijgend/anders, namelijk' als categorie gekozen. Van deze responses hebben we er 342 opnieuw kunnen coderen naar de hoofdcategorie.
- We hebben 13 responses op 'sectoroverstijgend' laten staan, als er uit de toelichting bleek dat er sprake was van sectoroverstijgende vakgebieden.
- We hebben 8 respondenten opnieuw gecodeerd naar 'missing' wat betreft hun vakgebied omdat zij aangaven deze vraag niet te willen beantwoorden;
- Eén respondent gaf aan 'onderwijsondersteunend' te zijn. Deze respondent hebben we verwijderd.

Na deze hercoderingen hielden we een respons van 6.532 respondenten over. De vragenlijst is verstuurd naar (ten minste) 63.530 wetenschappers vanuit de verschillende instellingen. Dit komt erop neer dat 16% van de respondenten de vragenlijst gestart is, en 10% de vragenlijst ook heeft afgerond. Het voltooiingspercentage komt op 64%; ongeveer twee derde van de respondenten die de vragenlijst gestart is, heeft deze ook afgerond.

B.1.2 Opbouw van de respons

Hieronder presenteren we de opbouw van onze respons, aan de hand van verschillende achtergrondkenmerken. Ongeveer de helft van de respondenten is afkomstig van de (algemene) universiteiten, 26% van de umc's, 18% van de technische universiteiten, 5% van de NWO- en KNAW-instituten, en 1% van de levensbeschouwelijke universiteiten. In paragraaf B.1.3 gaan we in op de representativiteit, en vergelijken we de respons met de populatie.

Tabel 1. **Verdeling van de respons naar type instelling (2024: n=7.781; 2026: n=6.420).**

Instellingstype	2024		2026	
	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal
Algemene universiteiten	49%	3.833	51%	3.289
Umc's	27%	2.119	26%	1.643
Technische universiteiten	20%	1.562	18%	1.153
NWO- en KNAW-instituten	3%	196	5%	291
Levensbeschouwelijke universiteiten	1%	71	1%	44

In de respons identificeerde 45% zich als man en 49% als vrouw. Een klein deel heeft aangegeven zich als non-binair of anders te identificeren en 6% koos voor de optie 'wil ik liever niet zeggen'.

Tabel 2. **Verdeling van de respons naar gender (2024: n=7.760; 2026: n=6.435).**

Gender	2024		2026	
	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal
Man	47%	3.653	45%	2.873
Vrouw	47%	3.652	49%	3.144
Non-binair of geen van bovenstaande	1%	45	1%	43
Wil ik liever niet zeggen	5%	410	6%	375

UD's zijn het meest vertegenwoordigd in de respons (28%), daarna gevolgd door UHD's, (17%), hoogleraren (16%) en promovendi (14%). Medisch specialisten zijn het minst vertegenwoordigd (3%), net als hoogleraar-medisch specialisten (2%), en de groep 'anders, namelijk...' (1%). In die laatste groep zitten bijvoorbeeld departementshoofden, decanen en klinici die niet als eerste een van de andere wetenschappelijke functies hebben aangemerkt.

Tabel 3. **Verdeling respons naar functiegroep (2024: n=7.795; 2026: n=6.460).**

Huidige functie	2024		2026	
	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal
Hoogleraar	15%	1.176	16%	1.006
Hoogleraar-medisch specialist	2%	147	2%	111
Universitair hoofddocent (UHD)	17%	1.319	17%	1.126
Universitair docent (UD)	27%	2.104	28%	1.825
Onderzoeker (inclusief postdoc)	11%	849	11%	736
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	7%	581	8%	511
Promovendus	17%	1.299	14%	902
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	3%	243	3%	182
Anders, namelijk...	1%	77	1%	61

De groep 'medisch specialist zonder een van de bovenstaande academische functies' bevat artsen die als hoofdfunctie geen academische functie hebben, maar wel onderzoek doen. Om voor de overige functies onderscheid te kunnen maken tussen functies die zich wel of niet bezighouden met patiëntenzorg, hebben we aan de umc-respondenten gevraagd of zij arts zijn of niet. Het aandeel artsen was 37%.

Tabel 4. **Verdeling respons naar arts of niet, alleen gevraagd aan umc-respondenten (2024: n=2.094; 2026: n=1.547).**

Ben je arts?	2024		2026	
	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal
Ja	40%	829	37%	579
Nee	60%	1.265	63%	968

Qua leeftijd zijn de categorieën tussen 25 en 44 jaar het meest vertegenwoordigd (15-16%). Daarna volgt 45 tot en met 49 jaar (14%) en daarna loopt dit per opvolgende categorie steeds terug met ongeveer 1%. De groepen 24 jaar en jonger en 65 jaar en ouder zijn minder vertegenwoordigd (1% en 3%, respectievelijk).

Tabel 5. **Verdeling van de respons naar leeftijdscategorie (2024: n=7.624; 2026: n=6.308).**

Leeftijd	2024		2026	
	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal
24 jaar of jonger	1%	95	1%	66
25 t/m 29 jaar	14%	1.049	11%	681
30 t/m 34 jaar	14%	1.039	13%	804
35 t/m 39 jaar	15%	1.115	15%	926
40 t/m 44 jaar	16%	1.188	16%	1.019
45 t/m 49 jaar	12%	895	14%	867
50 t/m 54 jaar	10%	799	11%	694
55 t/m 59 jaar	8%	641	10%	604
60 t/m 64 jaar	8%	596	8%	475
65 jaar of ouder	3%	207	3%	172

De meeste respondenten werken in het vakgebied Gezondheid. Daarna zijn de vakgebieden Natuur- en levenswetenschappen, Gedrag en maatschappij en Techniek het meest vertegenwoordigd. Minder vertegenwoordigd zijn de vakgebieden Economie (6%), Recht (5%), Onderwijs (3%), en Landbouw en toegepaste levenswetenschappen (2%).

Tabel 6. **Verdeling van de respons naar vakgebied (2024: n=7.729; 2026: n=6.376).**

Vakgebied	2024		2026	
	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	2%	125	1%	82
Natuur- en levenswetenschappen	19%	1.496	18%	1.143
Techniek	13%	988	12%	785
Gezondheid	25%	1.964	25%	1.579
Economie	6%	481	6%	379
Recht	4%	339	5%	308
Gedrag en maatschappij	18%	1.390	21%	1.318
Taal en cultuur	9%	665	9%	542
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	3%	209	3%	189
Anders, namelijk...	1%	72	1%	51

Iets meer dan de helft van de respondenten geeft aan een leidinggevende rol te hebben, de andere helft niet.

Tabel 7. **Verdeling van de respons naar leidinggevende rol ja of nee (2024: n=7.627; 2026: n= 6.514).**

Heeft een leidinggevende rol	2024		2026	
	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal
Ja	50%	3825	52%	3397
Nee	50%	3802	48%	3117

Meer dan driekwart van de respondenten heeft een vast dienstverband.

Tabel 8. **Verdeling van de respons naar type dienstverband (2024: n=7.793; 2026: n=6464)**

Type dienstverband	2024		2026	
	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal
Vast dienstverband	72%	5.619	77%	4.952
Tijdelijk dienstverband	28%	2.174	23%	1.512

Bijna driekwart van de respondenten heeft de Nederlandse nationaliteit; van de andere nationaliteiten komt 19% uit de Europese Unie, 9% komt van buiten de EU.

Tabel 9. **Verdeling van de respons naar nationaliteit (2024: n=7.710; 2026: n=6.377).**

Nationaliteit	2024		2026	
	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal
Nederlands	72%	5.536	72%	4.577
Nationaliteit binnen Europese Unie	19%	1.433	19%	1.235
Buiten Europese Unie (EU)	10%	741	9%	565

B.1.3 Representativiteit

We vroegen bij instellingen de populatiegegevens op van wetenschappers bij wie de vragenlijst is uitgezet. Vrijwel alle instellingen deelden gegevens over het aantal wetenschappelijk medewerkers, de verdeling man-vrouw, en de verdeling naar leeftijd, vakgebied en functiegroep. Dit leidde niet in alle gevallen tot een volledig beeld. Zo houdt niet iedere instelling de verdeling naar vakgebied bij, hebben we niet van alle instellingen de leeftijdsverdeling ontvangen, of hanteren instellingen andere functiegroepen, die niet volledig vertaald konden worden naar onze gehanteerde categorieën. Twee instellingen konden door systeemwijzigingen de actuele verdeling naar een specifiek medewerkerskenmerk niet doorgeven. Om gedegen uitspraken te doen over de representativiteit is de verdeling per kenmerk uit 2024 als referentie gehanteerd en toegepast op het actuele aantal wetenschappelijke medewerkers. Van een (kleine) universiteit ontvingen we geen populatiegegevens. We kunnen de volledige populatie dus niet precies definiëren. Voor het bepalen van de representativiteit geven de populatiegegevens wel een goede indicatie.

Op basis van de populatiegegevens constateren we dat vooral qua leeftijd en functieniveau de respons enigszins vertekend is, omdat jongere respondenten en respondenten aan het begin van hun carrière, minder vertegenwoordigd zijn. We kiezen ervoor om geen weging toe te passen, omdat we naast de gemiddelden voor de totale respons, ook de gemiddelden per doelgroep en de verschillen daartussen steeds presenteren.

Gender

Er zijn 46% mannen in de populatie en 54% vrouwen. Het aandeel non-binaire wetenschappers (die bekend zijn in de HR-systemen van instellingen) betreft 0,001%. In de respons zijn er (in absolute getallen) meer non-binaire respondenten dan in de populatie. Dit duidt erop dat instellingen niet in alle gevallen weten hoe hun medewerker zich identificeert. Verder koos in de respons 6% van de respondenten voor de optie 'wil ik liever niet zeggen'. De respons bevat iets minder mannen (45%) dan vrouwen (49%), maar een ongeveer evenredige verdeling. De respons is dus representatief wat betreft man-vrouw verdeling.

Tabel 10. Aandeel gender in populatie versus respons.

	Populatie (n=63.530)	Respons (n=6.435)	Vershil (Respons -populatie)
Man	46%	45%	-1%
Vrouw	54%	49%	-5%
Non-binair of geen van bovenstaande	0%	1%	1%
Wil ik liever niet zeggen		6%	6%

Leeftijd

De groep 25 tot 35 is veruit het grootst in de populatie (41%). In de respons is deze groep aanzienlijk kleiner (24%). Dit komt vooral door de groep 25 tot 29 jaar, die bijna een kwart van de populatie beslaat (11% in de respons). We zien uit de resultaten dat promovendi (vaker in deze leeftijdsgroep) het programma Erkennen & Waarderen nog in veel mindere mate kennen. Dat kan een reden geweest zijn voor een ondervertegenwoordiging in deze respons. De groep 40 tot 50 jaar is iets oververtegenwoordigd (18% in de populatie, 30% in de respons).

Tabel 11. Aandeel leeftijd in populatie versus respons.

	Populatie (n=59.380)	Respons (n=6.308)	Vershil (Respons -populatie)
24 jaar of jonger	2%	1%	-1%
25 t/m 29 jaar	23%	11%	-12%
30 t/m 34 jaar	18%	13%	-5%
35 t/m 39 jaar	13%	15%	2%
40 t/m 44 jaar	10%	16%	6%
45 t/m 49 jaar	8%	14%	6%
50 t/m 54 jaar	6%	11%	5%
55 t/m 59 jaar	5%	10%	5%
60 t/m 64 jaar	5%	8%	3%
65 jaar of ouder	2%	3%	1%

Vakgebied

De populatie bestaat voor meer dan een derde (36%) uit wetenschappers in het vakgebied Gezondheid. In de respons is dit nog steeds ook het grootste aandeel, maar wel minder dan in de populatie (25%). Natuur- en levenswetenschappen zijn iets oververtegenwoordigd (13% van de populatie, 18% in de respons), evenals Gedrag en maatschappij (11% in de populatie, 21% in de respons). Techniek is iets ondervertegenwoordigd (16% in de populatie, 12% in de respons). De overige vakgebieden zijn redelijk goed vertegenwoordigd in de respons, met afwijkingen minder dan 5%.

Tabel 12. Aandeel vakgebied in populatie versus respons.

	Populatie (n=63.080)	Respons (n=6.376)	Vershil (Respons -populatie)
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	4%	1%	-3%
Natuur- en levenswetenschappen	13%	18%	5%
Techniek	16%	12%	-4%
Gezondheid	36%	25%	-11%
Economie	5%	6%	1%
Recht	5%	5%	0%
Gedrag en maatschappij	12%	21%	9%
Taal en cultuur	7%	9%	2%
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	0%	3%	3%
Anders, namelijk...(sectoroverstijgend)	1%	1%	0%

Functiegroep

Hoogleraren zijn oververtegenwoordigd in de respons (8% in de populatie, 16% in de respons). Hetzelfde geldt voor UHD's (7% in de populatie, 17% in de respons) en UD's (14% in de populatie, 28% in de respons). Dit beeld komt overeen met wat we zagen bij leeftijd; de twee zijn ook sterk met elkaar gecorreleerd. Promovendi zijn ondervertegenwoordigd (32% van de populatie, 14% van de respons).

Tabel 13. Aandeel functiegroepen in populatie versus respons.

Type	Functie	Populatie (n=63.785)	Respons (n=6.460)	Vershil (Respons -populatie)
Advanced	Hoogleraar	8%	16%	8%
Advanced	Hoogleraar-Medisch specialist [alleen zichtbaar voor medewerkers van umc's]	1%	2%	1%
Midlevel	Universitair hoofddocent (UHD)	7%	17%	10%
Midlevel	Universitair docent (UD)	14%	28%	14%
Early	Onderzoeker (inclusief postdoc)	18%	11%	-7%
Early	Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	11%	8%	-3%
Early	Promovendus	32%	14%	-18%
Other	Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies [alleen zichtbaar voor medewerkers van umc's]	8%	3%	-5%
Other	(Conceptueel) ingenieur [alleen zichtbaar voor medewerkers van NWO-instituten]	0%	0%	0%
Other	Anders, namelijk...	1%	1%	0%

B.1.4 Non-respons analyse

Op basis van de data van niet-geselecteerde respondenten in de respons, hebben we in beeld gebracht hoe representatief het beeld is dat we optekenen in de bevindingen. We vergelijken de respondenten die de vragenlijst niet hebben afgemaakt met de respondenten die dat wel hebben gedaan, na de inhoudelijke opschoon-acties, zoals eerder in deze bijlage beschreven. We vergelijken de 65.753 respondenten in onze steekproef met 3.608 respondenten die niet geselecteerd zijn. De groep niet in de respons is dus een stuk kleiner dan de groep wel in de respons.

Respondenten die vroegtijdig stopten, waren minder vaak bekend met het programma Erkennen & Waarderen dan respondenten die de vragenlijst hebben afgemaakt. Respondenten die al bekend waren met het programma, waren dus meer geneigd om de vragenlijst af te maken. Op deze variabele is sprake van een significant verschil tussen de groepen binnen de respons en de groepen daarbuiten.

Tabel 14. **Mate van bekendheid met het programma vóór deze vragenlijst, naar respons (n=7.897).**

	Gemiddelde
Wel in respons	3,0
Niet in respons	2,3

Respondenten die vroegtijdig stopten, praten minder met hun collega's over het programma Erkennen & Waarderen dan respondenten die de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Laatstgenoemden ervaren daarentegen iets minder vaak dat er vanuit hun instelling over het programma wordt gecommuniceerd. Voor de eerste variabele is sprake van een significant verschil tussen de groepen binnen de respons en de groepen daarbuiten; op de tweede variabele verschillen de groepen in de respons en daarbuiten niet significant van elkaar.

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

	Ik praat met mijn collega's over het Erkennen & Waarderen programma.	Er wordt vanuit mijn instelling gecommuniceerd over het Erkennen & Waarderen programma.
Wel in respons	2,3	2,8
Niet in respons	1,9	2,9

Respondenten die de vragenlijst hebben afgemaakt, voelen zich over het algemeen in mindere mate erkend voor het werk dat zij doen. Op de eerste twee variabelen is geen sprake van een significant verschil tussen de respondenten binnen de respons en de respondenten daarbuiten. Op de laatste variabele is, ondanks het geringe verschil, wel een significant verschil tussen beide groepen.

Tabel 16. **Mate van ervaren erkenning en waardering, naar respons (n=7.426-7.440)**

	Over het algemeen voel ik mij erkend voor het werk dat ik doe	Over het algemeen voel ik mij gewaardeerd voor het werk dat ik doe	Over het algemeen voel ik mij beloond voor het werk dat ik doe
Wel in respons	3,2	3,3	3,0
Niet in respons	3,3	3,3	3,0

Respondenten die de vragenlijst afmaakten, staan vaker achter de ambities van het programma Erkennen & Waarderen dan respondenten die stopten, met uitzondering van ambities rondom Open Science. Op de derde en laatste ambities is geen verschil te zien tussen beide responsgroepen, terwijl op de eerste, tweede en vierde ambitie wel verschillen zichtbaar zijn. Voor de eerste en vierde ambitie betreft dit een significant verschil tussen de groepen binnen de respons en de groepen daarbuiten; voor de tweede ambitie is het waargenomen verschil niet significant.

Tabel 17. **In hoeverre staat men achter de ambities van het programma? Naar respons (n=8.043-8.052).**

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

BIJLAGE 2.

Tabellen

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

BIJLAGE 3.

Analyse open antwoorden

In de vragenlijst hebben we ook 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 ging 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

De eerste vier categorieën zijn rechtstreeks in de vragenlijst uitgevraagd. Op basis van deze indeling is een onderscheid gemaakt tussen de verschillende doelgroepen.

Om inzicht te krijgen in de open antwoorden naar de mate van steun voor de ambities van het programma Erkennen & Waarderen, hebben we gebruik gemaakt van de antwoorden op de vraag in hoeverre men achter de ambities rond focus op kwaliteit staat.

Om de samenhang tussen de verschillende ambities van het programma Erkennen & Waarderen in kaart te brengen, zijn de onderlinge correlaties berekend met behulp van een bivariate Pearson-correlatietoets (two-tailed) in SPSS. Uit deze analyse blijkt dat de afzonderlijke stellingen positief en statistisch significant met elkaar samenhangen. Dit wijst erop dat respondenten die één ambitie ondersteunen, doorgaans ook andere ambities van het programma onderschrijven. De vergelijking tussen doelgroepen maken we dus op de overkoepelende vraag: “In hoeverre sta je achter de ambities van het programma Erkennen & Waarderen?”. Als proxy voor de indeling in categorieën hanteren we het antwoord op de vraag rond focus op kwaliteit.

Respondenten konden hun mate van instemming aangeven op een vijfpuntsschaal (1 = helemaal niet mee eens, 2 = niet mee eens, 3 = neutraal, 4 = mee eens, 5 = helemaal mee eens). Voor de indeling naar doelgroepen is specifiek gekeken naar de steun voor de ambitie “Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)”. Ten behoeve van de analyse zijn de antwoordcategorieën samengevoegd in drie groepen: scores 1 en 2 zijn geclassificeerd als geen steun, score 3 als neutraal, en scores 4 en 5 als steun voor de betreffende ambitie.

Voor de mate waarin respondenten verandering ervaren als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen is gekeken naar de gemiddelde score over vier dimensies: systeem, beleid, cultuur en dagelijkse werkzaamheden. De bijbehorende vraag luidde: “In hoeverre ervaar je de volgende veranderingen?”.

Respondenten beoordeelden in hoeverre zij in de afgelopen twee jaar veranderingen hebben waargenomen in:

- het systeem (zoals organisatiestructuur en samenstelling van commissies),
- het beleid (zoals loopbaanbeleid, beoordelingsbeleid, jaargesprekken, werving en selectie en strategie),
- de cultuur (zoals wijze van samenwerken, ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en omgang met collega’s en leidinggevendenden), en
- de eigen dagelijkse werkzaamheden (zoals de samenstelling van het takenpakket).

De antwoordcategorieën varieerden van 1 = negatieve verandering, 2 = enigszins negatieve verandering, 3 = geen verandering, 4 = enigszins positieve verandering, tot 5 = positieve verandering. Op basis van het gemiddelde over deze vier onderdelen is een indeling gemaakt in drie categorieën: een gemiddelde score van 1 tot 2,5 duidt op een ervaren negatieve verandering, een score van 2,5 tot 3,5 op geen verandering, en een score van 3,5 tot 5 op een ervaren positieve verandering.

We hebben de antwoorden geanalyseerd per thema om inzicht te krijgen in de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen categorieën. Een korte overzichtsrapportage per categorie is te vinden als aparte bijlage.

BIJLAGE 4.

Vragenlijst Erkennen & Waarderen Cultuurbarometer


Introductie

Beste wetenschapper,

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

Nu we een periode bezig zijn, willen we graag weten in welke mate jij als wetenschapper de ambities van het programma Erkennen & Waarderen herkent en ervaart. Daarom voeren we deze Erkennen & Waarderen cultuurbarometer uit. Het betreft de tweede meting van de cultuurbarometer.

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

Als je dit icoontje ziet , en je cursor er op laat rusten, vind je meer informatie over verschillende onderwerpen.

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

Vul deze vragenlijst in over de instelling waar je het grootste deel van je tijd werkzaam bent.¹⁸ Het invullen van de enquête kost 15-20 minuten van je tijd. Tussentijds opslaan van de vragenlijst is mogelijk, maar wij raden dit niet aan. Als je de vragenlijst afsluit en in dezelfde browser opent, start de vragenlijst weer waar je gestopt bent. Dit is wel afhankelijk van cookies in de browser; we raden dus aan om de vragenlijst in één keer af te ronden. Voor vragen kun je contact opnemen met: EWcultuurbarometer@berenschot.nl.

Stukje onder 'meer info':

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

Deze Erkennen & Waarderen cultuurbarometer heeft tot doel om tweemaal gedurende de looptijd van 2022-2026 te peilen wat de stand van zaken is rondom het anders erkennen en waarderen van wetenschappelijk werk binnen de instellingen. De eerste meting heeft plaatsgevonden in januari 2024. Het rapport is gepubliceerd op de website van Erkennen & Waarderen. Dit is de tweede en laatste meting. De barometer wordt in opdracht van het landelijke onderzoeksbureau Berenschot. De data blijven in het bezit van Berenschot en worden niet gedeeld met de opdrachtgever of instellingen. Er wordt een overkoepelende sectorrapportage opgesteld en per instelling een instellingsrapportage. Individuele antwoorden zijn niet te herleiden tot personen.

Meer informatie over het programma Erkennen & Waarderen vind je in de position paper [Ruimte voor ieders talent](#) (Link) en de routekaart [Ruimte voor ieders talent in de praktijk](#) (Link).

Informed consent

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

¹⁸ Mocht je bij twee instellingen werkzaam zijn voor precies de helft van de tijd, dan kun je kiezen voor welke instelling je de vragenlijst invult, of de vragenlijst twee keer, voor beide instellingen, invullen.

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

- Ja
- Nee [einde enquête]

Erkennen & Waarderen

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

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

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

- Was je – vóórdat je de informatie in deze vragenlijst hebt gelezen – op de hoogte van het landelijke programma Erkennen & Waarderen van universiteiten, umc’s, onderzoeksinstituten, wetenschapsfinanciers en de KNAW dat gaat over het breder erkennen en waarderen van wetenschappers? << één antwoord mogelijk >>
 - Helemaal niet
 - Nauwelijks
 - Enigszins
 - Grotendeels
 - Volledig
- De ambities van het programma Erkennen & Waarderen staan hieronder opgesomd, zoals benoemd in de position paper Ruimte voor ieders talent. Was je – vóór deze vragenlijst – op de hoogte van deze ambities?

[1 – Helemaal niet – 5 – Volledig]

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

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

Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren

We maken een grotere diversiteit van carrièrepaden en profielen voor wetenschappers (in de breedste zin van het woord) mogelijk.

Balans tussen individu en collectief bereiken

We beoordelen de inzet van wetenschappers zowel op hun individuele als op hun teamprestaties.

Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)

We leggen in de beoordeling van de inzet van wetenschappers de nadruk sterker op kwaliteit, inhoud en creativiteit.

Alle aspecten van Open Science stimuleren [incl. informatiebolletje met link naar brede definitie Open Science]

We stimuleren dat wetenschappers werken volgens de principes van Open Science.

Leiderschap (in de academie) stimuleren

We stimuleren goed leiderschap op alle niveaus.

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

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

Ik sta achter de ambitie...

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

4. De volgende vragen gaan over de mate waarin Erkennen & Waarderen besproken wordt in jouw instelling.
Het programma Erkennen & Waarderen wordt in verschillende instellingen onder een andere noemer geïmplementeerd. Het gedachtegoed is gebaseerd op het landelijke programma, maar de implementatie en specifieke benaming kunnen verschillen per instelling. Waar we je vragen om te reflecteren op het programma Erkennen & Waarderen, refereren we aan het programma zoals uitgevoerd binnen jouw instelling.
 In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing?

[1] - nooit; 2) - zelden; 3) - soms; 4)- vaak; 5)- heel vaak; 6 – weet ik niet, 7 – niet van toepassing]

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

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

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

Ik zie over de afgelopen twee jaar verandering optreden door het programma Erkennen & Waarderen in...

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

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

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

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

7. Kun je bovenstaande antwoorden toelichten over de mate waarin je je erkend en gewaardeerd voelt en/of over de veranderingen die je ervaart?
8. Welke gedragsveranderingen zie je optreden in je directe werkomgeving, die volgens jou gerelateerd zijn aan de implementatie van het programma Erkennen & Waarderen?

Ervaringen met Erkennen & Waarden

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

Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren

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

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

9. In hoeverre is het volgende op jou van toepassing?

[Ja/Nee, Weet ik niet]

In mijn instelling worden er verschillende loopbaanpaden aangeboden

9b. [Indien ja] Heb jij voor een specifiek loopbaanpad gekozen?

10. [Indien ja] Wil je je bovenstaande antwoord toelichten?

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

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

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

Focus op kwaliteit en ontwikkeling

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

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

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

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

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

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

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

- Onderwijs
- Onderzoek
- Leiderschap
- Impact
- Patiëntenzorg
- Teamspirit
- Open Science
- Open education
- Anders, namelijk...

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

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

- Onderwijs
- Onderzoek
- Leiderschap
- Impact
- Patiëntenzorg
- Teamspirit
- Open Science
- Open education
- Anders, namelijk...

15. Het is mij – over het geheel genomen – duidelijk welke criteria mijn instelling per domein gebruikt voor de volgende onderdelen:

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

Werving	
Ontwikkeling	
Benoeming	
Bevordering	

Balans tussen individu en collectief

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

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

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

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

De volgende vragen gaan over je 'team'. We bedoelen hier met team 'een groep mensen die samenwerkt aan gedeelde onderzoeks- of onderwijsdoelen, waarbij leden afhankelijk zijn van elkaars expertise en bijdragen'. Dit kan bijvoorbeeld een onderzoeksgroep, projectteam of vakgroep zijn binnen de instelling. Je kunt team ook lezen als 'groep' als dit beter aansluit bij jouw werkomgeving. Het kan ook zijn dat je in meerdere teams zit. Dit geldt voor de meeste academici. Kies dan voor het beantwoorden van de vragen het team/de groep waar je je het meest aan verbonden voelt.

Open Science

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

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

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

Ik word gestimuleerd om het voor het onderwijs ontwikkelde leer materiaal te delen.	
Ik word gestimuleerd om mijn onderzoeksresultaten te delen door open access te publiceren.	
Ik word gestimuleerd om mijn data beschikbaar te stellen voor hergebruik.	
Ik word gestimuleerd om stakeholders en/of het brede publiek te betrekken bij mijn onderwijs en onderzoek.	
Ik word gestimuleerd om een Open Science visie te ontwikkelen.	

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

Meer informatie over Open Science

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

Leiderschap

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

Leiderschap

19. Heb je een leidinggevende rol?

- Ja
- Nee

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

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

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

Zorgen en kansen

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

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

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

Ik maak mij zorgen dat...

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

22. In hoeverre heb je ervaren dat de volgende veranderingen optreden als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen?

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

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

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

23. Zie je nog andere kansen of zorgen?

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

Achtergrondkenmerken

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

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

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

25. Bij welke instelling ben je werkzaam?

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

- TU Eindhoven (TU/e)
- TU Delft (TUD)
- Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)
- Maastricht University (UM)
- Open Universiteit (OU)
- Radboud Universiteit (RU)
- Rijksuniversiteit Groningen (RUG)
- Tilburg University (TiU)
- Universiteit Leiden (LEI)
- Universiteit van Amsterdam (UvA)
- Universiteit Twente (UT)
- Universiteit Utrecht (UU)
- Vrije Universiteit Amsterdam (VU)
- Wageningen University (WU)
- Universiteit voor Humanistiek (UvH)
- Theologische Universiteit Apeldoorn (TUA)
- Theologische Universiteit Utrecht (TUU)
- Protestantse Theologische Universiteit (PThU)
- Amsterdam Universitair Medisch Centrum (AMC, VUmc, AMR)
- Erasmus Medisch Centrum (Erasmus MC)
- Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)
- Maastricht Universitair Medisch Centrum (MUMC+)
- Radboud Universitair Medisch Centrum (Radboudumc)
- Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)
- Universitair Medisch Centrum Utrecht (UMCU)
- KNAW-instituut (Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen)
- NWO-I (instituten van Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek)
- Anders, namelijk...

26. Wat is je huidige functie?

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

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

- Ja
- Nee

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

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

29. Welk type dienstverband heb je?

- Vast dienstverband
- Tijdelijk dienstverband

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

<<keuzemenu>>

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

31. Wat is je geslacht?

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

32. Wat is jouw nationaliteit?

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

33. Hoe oud ben je?

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

Afsluiting

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

Wij danken je hartelijk voor het invullen van deze vragenlijst.

Het landelijke programma Erkennen & Waarderen staat zeer open voor dialoog, feedback of complimenten. Wil je meer weten, contact opnemen met een expert of worstel je met een dilemma? Kijk eens op het online community platform RRview.nl, het landelijk loket van Erkennen & Waarderen, en maak een account aan.

BIJLAGE 5.

Questionnaire Recognition & Rewards Culture Barometer

Introduction

Dear academic,

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

Now that we've been working on the programme for some time, we would like to know the extent to which you, as an academic, recognise and experience the Recognition & Rewards programme. That is why we are conducting this Recognition & Rewards culture barometer survey. This is the second measurement. You will find more information on the Recognition & Rewards programme, and the Culture barometer here. Your opinion is crucial for providing a representative picture of the way in which academic institutions recognise and reward their staff. We therefore greatly appreciate the fact that you are prepared to participate in this survey! If you see the information icon ⓘ and hover over it with your cursor, you will read more information regarding the topics at hand.

Please complete this questionnaire with the institution where you spend most of your time in mind¹⁹. Completing the survey will take 15-20 minutes of your time at most. It is possible to save and pause the questionnaire, but we don't recommend doing so. If you close the questionnaire and open it again in the same browser, the questionnaire will start where you left off. This does, however, depend on the cookies in the browser, which is why we recommend completing the questionnaire in one go.

More information about the Recognition & Rewards programme and the Culture barometer

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

The aim of this Recognition & Rewards culture barometer is to gauge the state of affairs concerning a different way of recognising and rewarding academic work within institutions. This survey will be conducted twice during the 2022 to 2026 period. The first measurement took place in January 2024. The report was published on the Recognition & Rewards website. This is the second and final measurement. The nationwide Recognition & Rewards programme commissioned the independent research agency, Berenschot, to carry out the barometer survey. Berenschot will keep the data and they will not be shared with the client or institutions. An overarching sector report will be compiled, as well as reports for each institution. Individual responses cannot be traced back to persons.

More information on the Rewards & Recognition programme can be found in the position paper entitled 'Room for everyone's talent' (link) and the road map 'Room for everyone's talent in practice' (link).

¹⁹ If you work at two institutions for the same amount of time, please choose the institution for which you will complete the questionnaire. Alternatively, you may complete the questionnaire twice, once for each of the institutions.

Informed consent

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

- a. Yes
- b. No [end the survey]

Recognition & Rewards

The changes that the Recognition & Rewards programme intends to bring about can be described as follows: 'Our aim is to have a healthy and inspirational environment for our academic members of staff. An environment in which all talents are valued: teaching, research, impact, patient care and good leadership.'

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

1. Were you familiar with the nationwide Recognition & Rewards programme at universities, university medical centres, research institutes, research funders and the Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences, before reading the information in this questionnaire?

<< one response possible >>

- a. Not at all
- b. Hardly
- c. Somewhat
- d. Largely
- e. Completely

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

[1 – Not at all – 5 – Completely]

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

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

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

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

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

I support the ambition to...	
Diversify and vitalise career paths	
Achieve a balance between the individual and the collective	
Focus on quality (and less emphasis on quantity)	
Stimulate all aspects of Open Science	
Stimulate leadership (in academia)	

4. The following questions are about the extent to which the Recognition & Rewards programme is discussed in your institution.

The Recognition & Rewards programme is implemented under different names at various institutions. The underlying principles are based on the national programme, but the implementation and specific names may vary by institution. When we ask you to reflect on the Recognition & Rewards programme, we refer to the academic transformation programme that is implemented at your institution.

To what extent do the following statements apply to you?

[1] – never; 2) – rarely; 3) – occasionally; 4) – often; 6) – very often; 6) - Don't know; 7) - Not applicable]

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

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

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

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

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

6. To what extent do the following statements apply to you?
[1 – not at all to 5 – extremely].

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

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

[open question]

8. What behavioral changes do you see occurring in your immediate work environment that you believe are related to the implementation of the Recognition & Rewards programme?

[open question]

Experiences regarding Recognition & Rewards

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

Diversify and vitalise career paths

If you see the information icon and hover over it with your cursor, you will read more information regarding the topics at hand.

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

The following questions are about the way career paths are structured in your institution.

To what extent do the following statements apply to you?

The following questions are about the way career paths are structured in your institution.

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

[Yes/No, I don't know]

In my organisation various career paths are possible for me.	
--	--

9b. To what extent do the following statements apply to you?

[Yes/No, I don't know]

[If yes to above] Have you chosen for a specific career path?	
---	--

10. [If yes to above] Would you please explain your answer to the previous question?

[open question]

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

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

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

Focus on quality and development

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

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

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

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

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

13. In which domains is it important to do work in your institution, to be able to take the next step in your career path? Please answer the question regarding the current situation.

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

- j. Teaching
- k. Research
- l. Leadership
- m. Impact
- n. Patient care
- o. Team spirit
- p. Open science
- q. Open education
- r. Other, please specify:

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

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

- a. Teaching
- b. Research
- c. Leadership
- d. Impact
- e. Patient care
- f. Team spirit
- g. Open science
- h. Open education
- i. Other, please specify:

15. It is generally speaking clear for me which criteria are used by my organisation for each of the domains in the following stages:

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

Recruitment	
Development	
Appointment	
Promotion	

Balance between the individual and the collective

The Room for everyone's talents position paper states: 'We ensure that academics are assessed not just for their individual performance but also for their contribution, based on their own expertise and competences, to the team, department, consortium, institution or organisation of which they are a part. In order to foster cooperation within research groups as well, we are creating more opportunities to acknowledge teams or consortia of academics for their joint work. This is in recognition of the fact that it takes diversity and the interplay of talents and skills to make for a good team. It will also be conducive to a safer, more inclusive work culture that accommodates the complexity and interdisciplinary nature of current academic and social problems. Ultimately, we are looking for a greater balance between encouraging cooperation within and across domains and disciplines on the one hand, and a stronger disciplinary basis on the other hand. The key word is diversification'.

The following questions are about your 'team.' By 'team,' we mean 'a group of people working together on shared research or educational goals, where members rely on each other's expertise and contributions.' This could be a research group, project team, or department within your institution. You can also read 'team' as 'group' if that better reflects your work environment. You may also be on multiple teams, as is the case for most academics. In that case, choose the base team/group you feel most connected to when answering the questions.o

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

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

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

Open Science

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

Additional information Open Science.

Additional information Open Science: In this study we highlight some aspects of Open Science, but we are aware that Open Science involves more than (for example) open access publishing. For a more detailed definition, we refer to the principles of the UNESCO Recommendation on Open Science | UNESCO, summarised as follows (see point 6 on page 7): 'For the purpose of this Recommendation, Open Science is defined as an inclusive construct that combines various movements and practices aiming to make multilingual scientific knowledge openly available, accessible and reusable for everyone, to increase scientific collaborations and sharing of information for the benefits of science and society, and to open the processes of scientific knowledge creation, evaluation and communication to societal actors beyond the traditional scientific community. It comprises all scientific disciplines and aspects of scholarly practices, including basic and applied sciences, natural and social sciences and the humanities, and it builds on the following key pillars: open scientific knowledge, open science infrastructures, science communication, open engagement of societal actors and open dialogue with other knowledge systems.

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

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

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

18. Which aspects of Open Science are structurally stimulated in your department/institute?

[open]

Leadership

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

Leadership

19. Do you have a supervisory/management role?

[Yes/No]

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

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

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

Concerns and opportunities

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

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

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

I am worried that...

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

22. To what extent have you experienced the following changes occurring as a consequence of the Recognition & Rewards programme?

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

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

...job satisfaction.	
...frustration and irritation in my work.	
... that I can make fundamental choices that suit my preferences, talents and life phase.	
... that the broader aspects of quality in my work are appreciated.	
... work-related pressure.	

23. Do you recognise other opportunities or concerns?

[open question]

24. Which new developments with respect to recognising and rewarding of academics should in your view be prioritised in the following five years?

[open question]

Background information

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

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

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

25. At which institution do you work?

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

- Eindhoven University of Technology (TU/e)
- Delft University of Technology (TUD)
- Erasmus University Rotterdam (EUR)
- Maastricht University (UM)
- Open University (OU)
- Radboud University (RU)_
- University of Groningen (RUG)
- Tilburg University (TiU)
- Leiden University (LEI)
- University of Amsterdam (UvA)
- University of Twente (UT)
- Utrecht University (UU)
- Vrije Universiteit Amsterdam (VU)
- Wageningen University & Research (WUR)
- University of Humanistic Studies (UvH)
- Theological University of Apeldoorn (TUA)
- Utrecht Theological University (TUU)
- Protestant Theological University (PThU)
- Amsterdam University Medical Centre (AMC, VUmc, AMR)
- Erasmus Medical Centre (Erasmus MC)
- Leiden University Medical Center (LUMC)
- Maastricht University Medical Centre+ (MUMC+)
- Radboud University Medical Centre (Radboudumc)
- University Medical Center Groningen (UMCG)
- University Medical Center Utrecht (UMCU)
- Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences (KNAW) institute
- Foundation for Dutch Scientific Research (NWO-I) institute
- Other

26. What is your current position?

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

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

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

- a. Yes
- b. No

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

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

29. What kind of employment contract are you on?

- a. Permanent employment contract
- b. Temporary employment contract

30. Into which professional domains can you best classify your work?

- a. Agriculture/Applied Life Sciences
- b. Natural and Life Sciences
- c. Technology
- d. Healthcare
- e. Economics
- f. Law
- g. Behavioural and Social Sciences
- h. Language and Culture
- i. Education (as an academic field)
- j. Other, ...

31. What is your gender?

- e. Male
- f. Female
- g. Non-binary or none of the above
- h. I would rather not say

32. What is your nationality?

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

33. How old are you?

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

Conclusion

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

END

Thank you very much for answering these questions.

The national Recognition & Rewards programme is very open to dialogue, feedback, or compliments. Would you like to know more, contact an expert, or are you struggling with a dilemma? Take a look and create an account at [RRview.nl](https://rrview.nl), the online community platform and national helpdesk for Recognition & Rewards.

BIJLAGE 6.

Uitvoering en begeleiding onderzoek

B.6.1 Onderzoeksteam Berenschot

Het onderzoeksteam van Berenschot bestond uit de volgende onderzoekers:

- Drs. Roeleke Vunderink, projectleiding en onderzoeker
- Dr. Saraï Sapulete, onderzoeker
- Thomas Kools MSc, junior onderzoeker
- Martha Jordaan MSc, onderzoeker
- Titus Hommels MSc, junior onderzoeker

B.6.2 Opdrachtgever

Het onderzoek werd vanuit het landelijke programma Erkennen & Waarderen begeleid door:

- Sanli Faez (landelijk programmamanager Erkennen & Waarderen)
- Johan van de Worp (landelijk programmasecretaris Erkennen & Waarderen)
- Thomas van Rest (landelijk communicatieadviseur Erkennen & Waarderen)

B.6.3 Duidingscommissie

Het onderzoek werd begeleid door een duidingscommissie in de volgende samenstelling:

- Tom Boogerd (Universiteit Twente)
- Marjan van Hunnik (KNAW)
- Sander van der Laan (UMC Utrecht)
- Alex Rushforth (Universiteit Leiden)
- Petra Suurmond (Universiteit Maastricht)
- Karin van Vuuren (Erasmus Universiteit Rotterdam)



‘WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG’

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

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

Berenschot Groep B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

www.berenschot.nl