



INSTELLINGSRAPPORTAGE

Erkennen & Waarderen cultuurbarmeter

Instellingsrapportage tweede meting
Rijksuniversiteit Groningen

75941 – 18 mei 2026

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1

Inleiding	3
1.1 Aanleiding en vraagstelling	3
1.2 Deze instellingsrapportage	3
1.3 Leeswijzer.....	4

Hoofdstuk 2

Bekendheid met het programma Erkennen & Waarderen	5
2.1 Ambities van het programma Erkennen & Waarderen	5
2.2 Bekendheid met het programma Erkennen & Waarderen	5
2.3 Communicatie over het programma Erkennen & Waarderen	8
2.4 Mate van ervaren erkenning en waardering.....	8

Hoofdstuk 3

Ervaringen met programma Erkennen & Waarderen	10
3.1 Zichtbare veranderingen binnen de organisatie.....	10
3.2 Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren.....	12
3.3 Ontwikkeling	14
3.4 Balans tussen individu en collectief	17
3.5 Open Science	20
3.6 Leiderschap.....	22

Hoofdstuk 4

Zorgen en kansen	25
4.1 Zorgen	25
4.2 Kansen	27

Hoofdstuk 5

Respons binnen deze instelling	29
5.1 Opbouw respons.....	29

Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we kort de aanleiding voor de Cultuurbarometer en deze instellingsrapportage.

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 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 HR Erkennen & Waarderen. Het concept-rapport is met hen besproken, aanvullingen en opmerkingen zijn voor zover passend binnen de resultaten verwerkt.

1.2 Deze instellingsrapportage

Berenschot heeft een sectorrapport opgeleverd, met daarin de resultaten van de Cultuurbarometer. In de sectorrapportage worden de resultaten van alle instellingen gezamenlijk gepresenteerd, uitgesplitst naar een aantal categorieën, zoals functiegroep en vakgebied. Resultaten van individuele instellingen kunnen daaruit niet worden afgeleid. Het sectorrapport wordt in juni 2026

gepubliceerd. Om u inzicht te geven in de resultaten voor Rijksuniversiteit Groningen, hebben we deze instellingsrapportage opgesteld. In deze rapportage zijn de resultaten voor deze instelling per vraag te vinden, vergeleken met de resultaten uit de sectorrapportage van 2024 en 2026. We presenteren hier geen uitsplitsingen per categorie, of duiding van de verschillen met de sectorrapportage. Mocht u nadere uitsplitsingen wensen, dan kunt u voor verdere mogelijkheden contact opnemen met de onderzoekers van Berenschot via EWcultuurbarometer@berenschot.nl.

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.

Respons

De vragenlijst is in deze instelling in 2024 uitgezet bij 3220 respondenten en in 2026 bij 3393 respondenten. De doelgroep voor het onderzoek is gedefinieerd als “de personen die als wetenschapper werkzaam zijn bij de betrokken instellingen”. Het responspercentage was 24,6% in 2024 en is 14,3% in 2026. De totale respons over alle instellingen komt op een responspercentage van **12,1%** in 2024 en **10,3%** in 2026. Verdere informatie over representativiteit, non-respons, en interpretatie van de bevindingen, wordt in de sectorrapportage toegelicht. Om te voorkomen dat resultaten herleidbaar zijn naar individuen, rapporteren we niet over groepen van kleiner dan 10 respondenten. Dit kan betekenen dat niet alle resultaten die u in de sectorrapportage leest, ook in deze rapportage terug te vinden zijn.

1.3 Leeswijzer

We beschrijven in de komende hoofdstukken de bevindingen per thema, voor deze instelling, vergeleken met de resultaten uit de sectorrapportage (van alle instellingen). We beschrijven in Hoofdstuk 2 de mate waarin respondenten bekend zijn met het programma Erkennen & Waarderen en de erin genoemde ambities. Ook benoemen we in hoeverre er vanuit de instellingen gecommuniceerd wordt over het programma en of respondenten er met collega's over spreken. In Hoofdstuk 3 gaan we in op ervaringen van respondenten met het programma Erkennen & Waarderen op de werkvloer. Ten eerste of men veranderingen in de organisatie ziet als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, vervolgens in hoeverre aspecten van Erkennen & Waarderen ervaren worden in het dagelijkse werk, op de terreinen loopbaanpaden, ontwikkeling, balans tussen individu en collectief, Open Science en leiderschap. In Hoofdstuk 4 schetsen we zorgen en kansen die leven bij medewerkers. Tot slot beschrijven we de respons (Hoofdstuk 5).

Team Berenschot

(Roeleke Vunderink, Saraï Sapulete, Thomas Kools)

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.

2.2 Bekendheid met het programma Erkennen & Waarderen

In de vragenlijst is uitgevraagd in hoeverre respondenten bekend zijn met het programma Erkennen & Waarderen. Op landelijk niveau was bijna 40% (2024) en 45% (2026) – vóór het invullen van deze vragenlijst – al grotendeels tot volledig bekend met het programma Erkennen & Waarderen. Voor 38% (2024) en 32% (2026) geldt dat ze helemaal niet tot nauwelijks bekend waren met het programma en 23% (2024) en 23% (2026) was dat enigszins. In Tabel 1 staan de resultaten binnen deze instelling.

Tabel 1. Bekendheid met programma Erkennen & Waarderen, vóór deze vragenlijst (2024: n=726, 2026: n=461).

	Rijksuniversiteit Groningen		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Helemaal niet	23%	22%	25%	20%
Nauwelijks	14%	11%	13%	12%
Enigszins	24%	27%	23%	23%
Grotendeels	31%	32%	29%	33%
Volledig	9%	7%	10%	12%

2.2.1 Bekendheid met de ambities van het programma Erkennen & Waarderen

Landelijk ligt de bekendheid met iedere ambitie van het programma rond de 3 (enigszins bekend), er zijn geen grote verschillen. De ambities van het programma Erkennen & Waarderen die het meest bekend zijn, zijn de focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit) en het stimuleren van alle aspecten van Open Science. Hoe bekend de respondenten uit de instelling zijn met de ambities uit het programma ziet u in Tabel 2.

Tabel 2. Bekendheid met de ambities van het programma Erkennen & Waarderen (2024: n=787, 2026: n=481-483; 1. Helemaal niet bekend – 5. Volledig bekend).

	Rijksuniversiteit Groningen				Alle instellingen			
	2024		2026		2024		2026	
	Gem.	Sd*	Gem.	Sd	Gem.	Sd	Gem.	Sd
Loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren	3,0	1,4	3,0	1,4	2,9	1,3	3,0	1,4
Balans tussen individu en collectief bereiken	2,6	1,3	2,6	1,3	2,6	1,4	2,7	1,3
Focus op kwaliteit (en minder nadruk op kwantiteit)	3,1	1,3	3,0	1,3	3,1	1,3	3,2	1,3
Alle aspecten van Open Science stimuleren	3,0	1,3	3,0	1,3	3,1	1,3	3,1	1,3
Leiderschap (in de academie) stimuleren	2,7	1,3	2,8	1,3	2,8	1,3	2,9	2,3

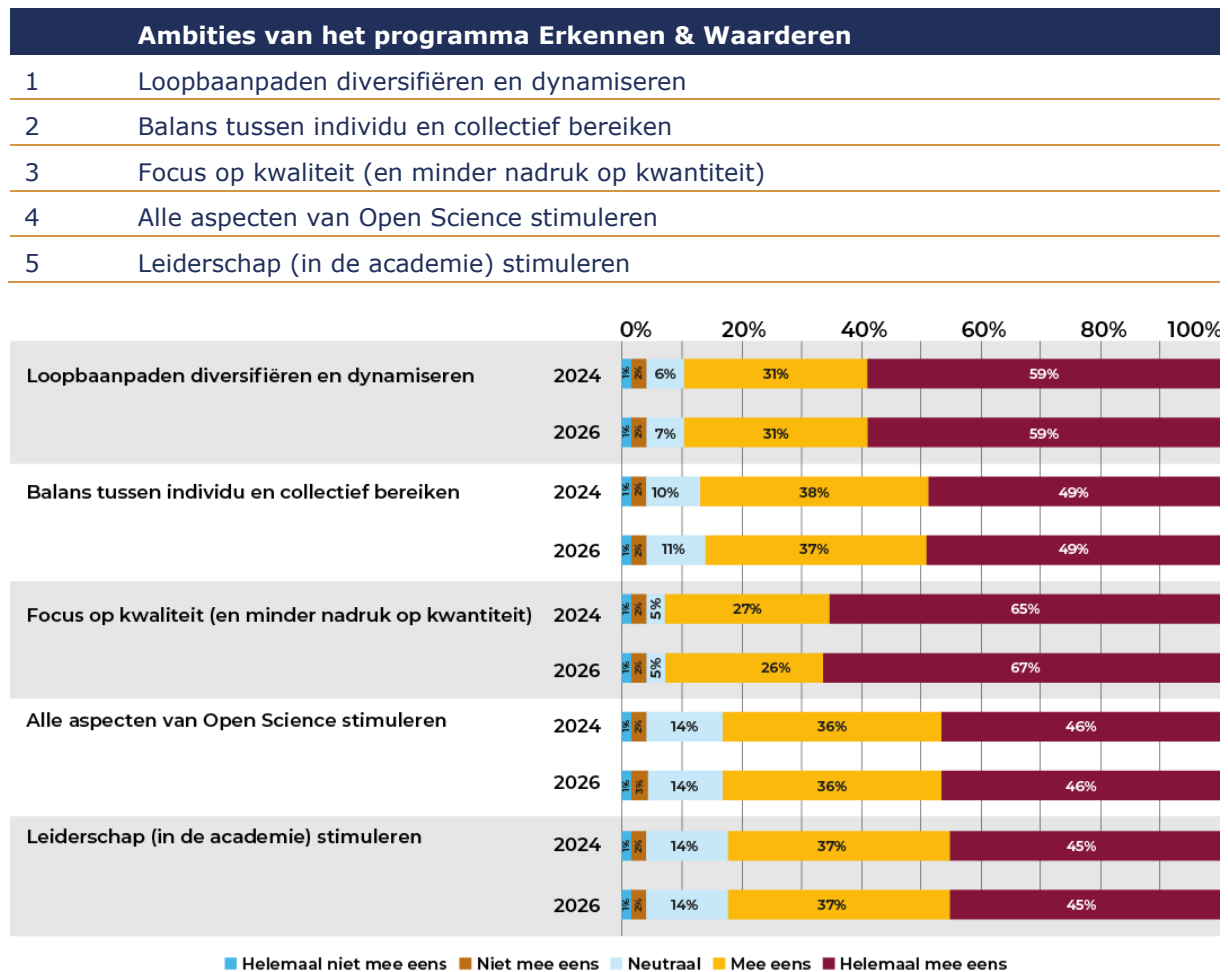
* Standaarddeviatie

2.2.2 Steun voor de ambities van het programma Erkennen & Waarderen

Bij de vraag in hoeverre de medewerkers achter de specifieke ambities staan, zien we landelijk dat zij achter alle ambities van het programma Erkennen & Waarderen staan. Daarbinnen hechten zij het 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 1% 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.

Eerst worden de landelijke cijfers gepresenteerd in een grafiek. Vervolgens worden de cijfers van deze instellingen voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven in een tabel, om een directe vergelijking mogelijk te maken.

Tabel 3. Ambities van het programma Erkennen & Waarderen.



Figuur 1. Landelijk beeld. In hoeverre sta je achter de ambities van het programma Erkennen & Waarderen?

In onderstaande tabel zijn de gegevens van deze instelling voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven, zodat een directe vergelijking mogelijk is.

Tabel 4. In hoeverre sta je achter de ambities van het programma Erkennen & Waarderen? (2024: n=762-778, 2026: n=463-479).

	1		2		3		4		5	
	2024	2026	2024	2026	2024	2026	2024	2026	2024	2026
Helemaal niet mee eens	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%
Niet mee eens	2%	2%	2%	1%	1%	2%	3%	2%	2%	4%
Neutraal	8%	7%	11%	12%	6%	4%	17%	17%	18%	14%
Mee eens	29%	32%	37%	38%	27%	28%	37%	40%	37%	38%
Helemaal mee eens	59%	58%	48%	47%	65%	65%	42%	40%	41%	42%

2.3 Communicatie over het programma Erkennen & Waarderen

De resultaten van alle instellingen samen laten zien dat er niet heel veel wordt gesproken over het programma Erkennen & Waarderen tussen collega's. Op landelijk niveau geven respondenten het vaakst aan dat er 'soms' gecommuniceerd wordt door de organisatie over het programma Erkennen & Waarderen. In onderstaande tabellen ziet u hoe respondenten ervaren dat er gecommuniceerd wordt binnen en vanuit deze instelling.

Tabel 5. Communicatie met collega's over het programma Erkennen & Waarderen (2024: n=772, 2026: n=472).

	Rijksuniversiteit Groningen		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Nooit	39%	39%	38%	36%
Zelden	22%	26%	21%	24%
Soms	25%	25%	26%	26%
Vaak	11%	8%	11%	10%
Heel vaak	2%	3%	3%	3%

Tabel 6. Communicatie vanuit instelling over het programma Erkennen & Waarderen (2024: n=714, 2026: n=435).

	Rijksuniversiteit Groningen		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Nooit	22%	20%	23%	19%
Zelden	33%	30%	27%	27%
Soms	35%	40%	34%	38%
Vaak	9%	9%	13%	14%
Heel vaak	1%	1%	3%	3%

2.4 Mate van ervaren erkenning en waardering

We hebben respondenten gevraagd naar de mate waarin ze zich – over het algemeen – erkend en gewaardeerd voelden voor het werk dat ze doen (zie Tabellen 7 en 8). 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. Landelijk zien we 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. De resultaten uit deze instelling zijn te vinden in Tabellen 7, 8 en 9.

Tabel 7. Mate waarin respondenten zich erkend voelen voor het werk dat zij doen (2024: n=787, 2026: n=485).

	Rijksuniversiteit Groningen		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Helemaal niet van toepassing	10%	15%	8%	9%
Niet van toepassing	17%	21%	16%	18%
Neutraal	31%	28%	27%	25%
Van toepassing	34%	31%	40%	39%
Volledig van toepassing	8%	6%	9%	10%

Tabel 8. Mate waarin respondenten zich gewaardeerd voelen voor het werk dat zij doen (2024: n=787, 2026: n=484).

	Rijksuniversiteit Groningen		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Helemaal niet van toepassing	13%	14%	11%	9%
Niet van toepassing	19%	19%	18%	17%
Neutraal	28%	26%	26%	24%
Van toepassing	32%	34%	36%	40%
Volledig van toepassing	8%	7%	9%	11%

Tabel 9. Mate waarin respondenten zich beloond voelen voor het werk dat zij doen (2024: n= Nb, 2026: n=484).

	Rijksuniversiteit Groningen		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Helemaal niet van toepassing	Nb*	24%	Nb*	15%
Niet van toepassing	Nb	20%	Nb	20%
Neutraal	Nb	28%	Nb	29%
Van toepassing	Nb	23%	Nb	29%
Volledig van toepassing	Nb	5%	Nb	8%

* In het jaar 2024 is deze vraag niet gesteld; om die reden zijn er voor dat jaar geen gegevens beschikbaar (Nb).

Ervaringen met programma Erkennen & Waarderen

In dit hoofdstuk komen de ervaringen van medewerkers aan bod aan de hand van de vijf ambities. We starten met een beschrijving van de mate waarin medewerkers veranderingen 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 categorieën, 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 leidinggevende)
- Dagelijkse werkzaamheden (samenstelling van het takenpakket) [alleen in 2026 uitgevraagd].

Op landelijk niveau geeft het merendeel van de respondenten aan als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen geen verandering te zien op de bovengenoemde domeinen (zie Tabellen 9-11). 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 slechts 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). Hieronder staat of en in hoeverre de respondenten uit deze instelling verandering ervaren door het programma Erkennen & Waarderen.

Tabel 10. Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen op systeem (2024: n=610, 2026: n=381).

	Rijksuniversiteit Groningen		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Negatieve verandering	5%	8%	5%	6%
Enigszins negatieve verandering	7%	7%	6%	6%
Geen verandering	65%	57%	59%	59%
Enigszins positieve verandering	19%	22%	25%	25%
Positieve verandering	5%	5%	5%	4%

Tabel 11. Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen op beleid (2024: n=645, 2026: n=397).

	Rijksuniversiteit Groningen		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Negatieve verandering	8%	9%	6%	7%
Enigszins negatieve verandering	9%	12%	8%	9%
Geen verandering	40%	39%	43%	41%
Enigszins positieve verandering	34%	32%	34%	34%
Positieve verandering	9%	9%	9%	8%

Tabel 12. Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen op cultuur (2024: n=647, 2026: n=399).

	Rijksuniversiteit Groningen		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Negatieve verandering	6%	9%	5%	6%
Enigszins negatieve verandering	7%	10%	7%	7%
Geen verandering	54%	60%	53%	54%
Enigszins positieve verandering	27%	17%	29%	27%
Positieve verandering	6%	4%	7%	6%

Tabel 13. Ervaren verandering door het programma Erkennen & Waarderen op dagelijkse werkzaamheden (2024: n=Nb, 2026: n=411).

	Rijksuniversiteit Groningen		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Negatieve verandering	Nb*	8%	Nb*	5%
Enigszins negatieve verandering	Nb	8%	Nb	8%
Geen verandering	Nb	73%	Nb	73%
Enigszins positieve verandering	Nb	10%	Nb	12%
Positieve verandering	Nb	1%	Nb	3%

* In het jaar 2024 is deze vraag niet gesteld; om die reden zijn er voor dat jaar geen gegevens beschikbaar (Nb).

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.'

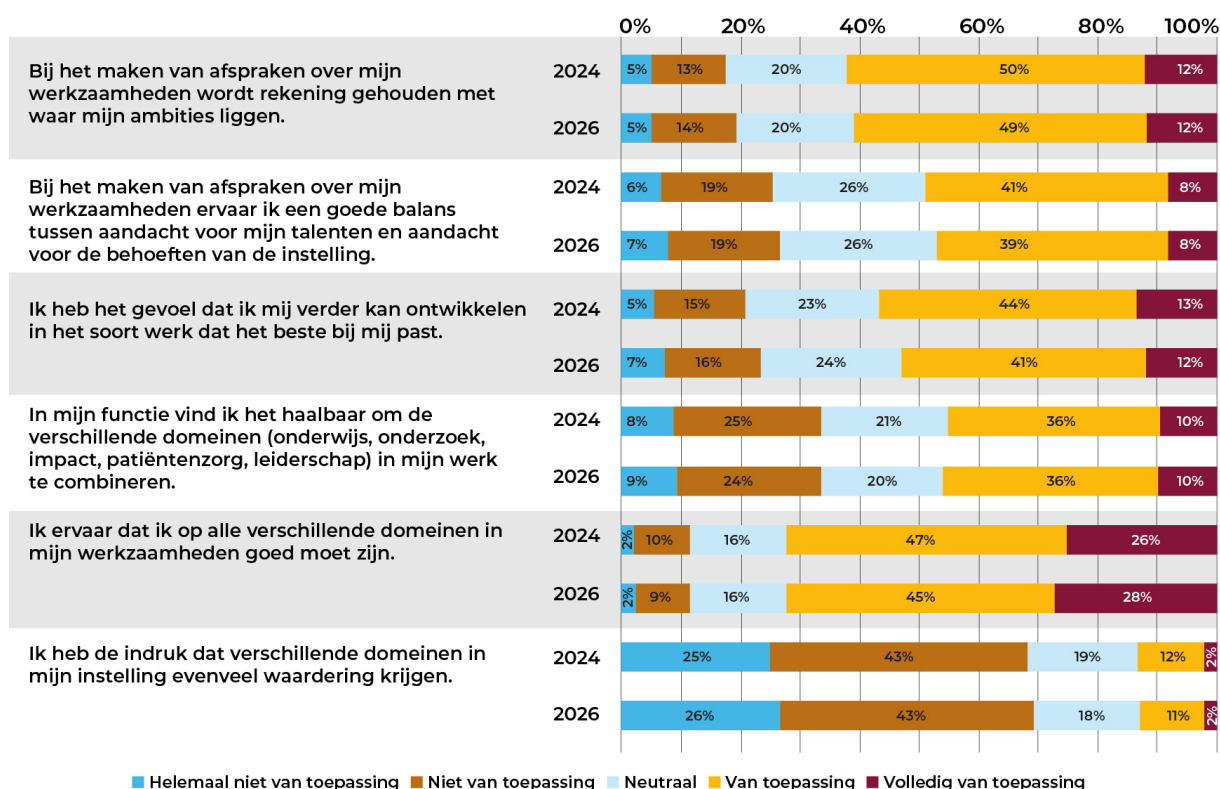
Uitkomsten op het gebied van loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren

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 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.

Eerst worden de landelijke cijfers gepresenteerd in een grafiek. Vervolgens worden de cijfers van deze instellingen voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven in een tabel, om een directe vergelijking mogelijk te maken.

Tabel 14. Stellingen over loopbanen diversifiëren en dynamiseren.

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



Figuur 2. Landelijk beeld. Mate waarin men het eens is met uitspraken rondom loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren.

In onderstaande tabel zijn de gegevens van deze instelling voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven, zodat een directe vergelijking mogelijk is.

Tabel 15. Mate waarin men het eens is met uitspraken rondom loopbaanpaden diversifiëren en dynamiseren (2024: n=741-773, 2026: n=460-473).

	1		2		3		4		5		6	
	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26
Helemaal niet mee eens	4%	5%	6%	9%	5%	8%	10%	12%	2%	1%	32%	32%
Niet mee eens	12%	16%	20%	23%	17%	22%	30%	28%	7%	7%	39%	39%
Neutraal	23%	24%	29%	30%	26%	24%	23%	22%	12%	16%	17%	17%
Mee eens	51%	46%	39%	32%	41%	37%	30%	30%	48%	45%	10%	11%
Helemaal mee eens	11%	9%	7%	6%	11%	9%	8%	8%	32%	31%	2%	1%

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.'

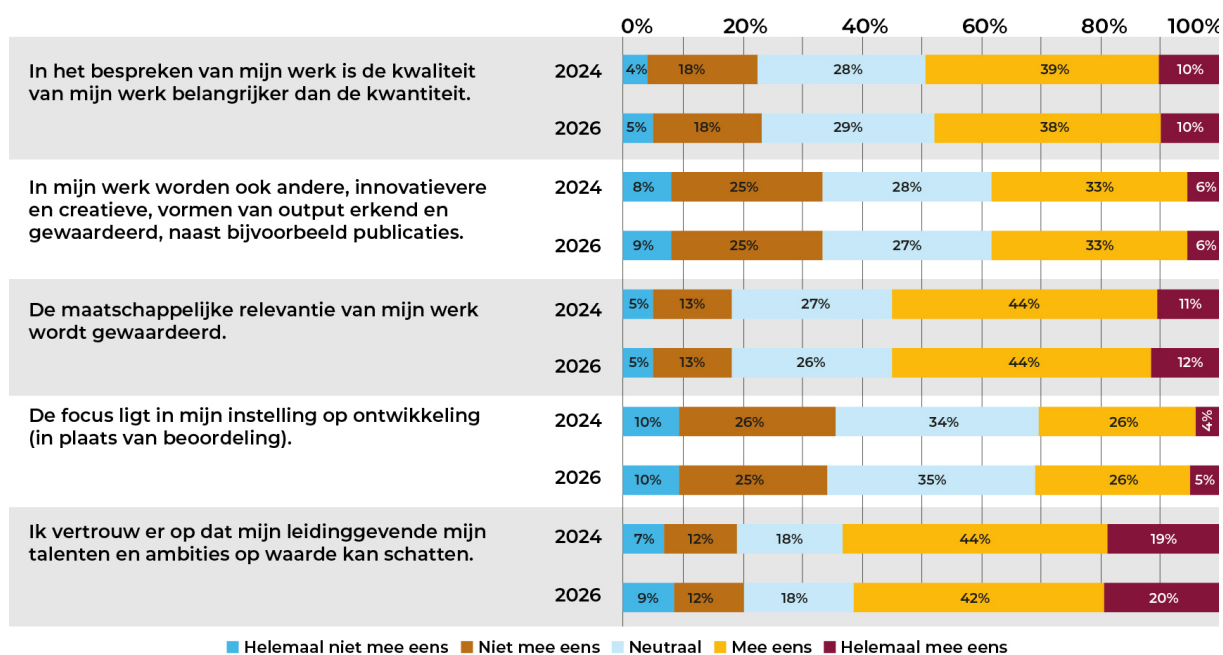
Uitkomsten op gebied van waardering van het werk

De helft van de respondenten vanuit alle instellingen (49% (2024) en 48% (2026)) geeft aan dat de kwaliteit belangrijker is dan de kwantiteit in het bespreken van hun werk (zie Tabel 15). 39% (zowel 2024 als 2026) is het ermee eens dat andere vormen van output ook gewaardeerd worden, maar een derde is het hier niet mee eens. Meer dan de helft van de respondenten (55% (2024) en 56% (2026)) geeft aan dat de maatschappelijke relevantie van het werk gewaardeerd wordt. De focus op ontwikkeling in plaats van beoordeling wordt door een groter deel van de respondenten niet ervaren dan wel ervaren (30% (2024) en 31% (2026) wel mee eens, 36% (2024) en 35% (2026) niet mee eens). Het merendeel van de respondenten (63% (2024) en 62% (2026)) heeft er vertrouwen in dat hun leidinggevende hun talenten en ambities op waarde kunnen schatten.

Eerst worden de landelijke cijfers gepresenteerd in een grafiek. Vervolgens worden de cijfers van deze instellingen voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven in een tabel, om een directe vergelijking mogelijk te maken.

Tabel 16. Stellingen over ontwikkeling.

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



Figuur 3. Landelijk beeld. Mate waarin respondenten het eens zijn met uitspraken rondom Ontwikkeling.

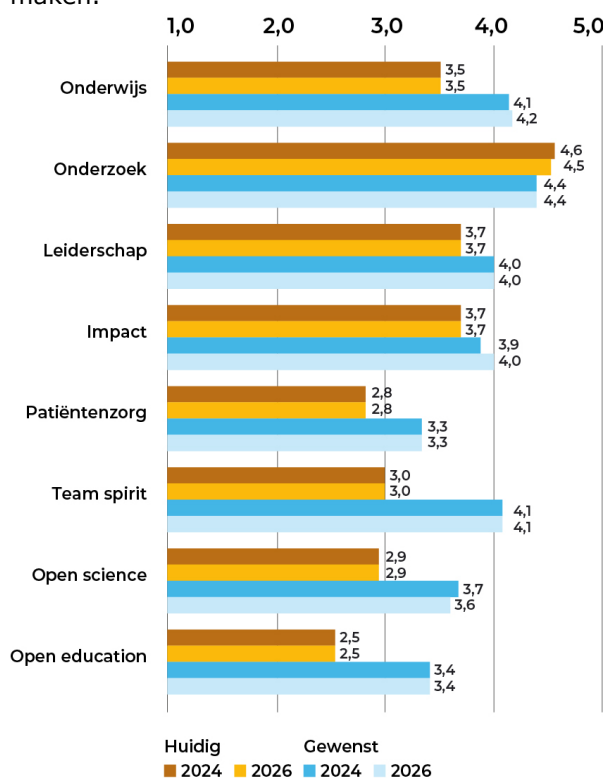
In onderstaande tabel zijn de gegevens van deze instelling voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven, zodat een directe vergelijking mogelijk is.

Tabel 17. Mate waarin respondenten het eens zijn met uitspraken rondom Ontwikkeling (2024: n=718-770, 2026: n=440-470).

	1		2		3		4		5	
	2024	2026	2024	2026	2024	2026	2024	2026	2024	2026
Helemaal niet mee eens	6%	6%	12%	10%	7%	6%	12%	13%	6%	9%
Niet mee eens	21%	24%	29%	32%	16%	16%	33%	36%	11%	12%
Neutraal	31%	32%	29%	26%	30%	31%	33%	32%	19%	20%
Mee eens	33%	32%	26%	28%	40%	38%	20%	16%	45%	39%
Helemaal mee eens	9%	6%	4%	4%	8%	9%	3%	3%	19%	20%

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). Eerst worden de landelijke cijfers gepresenteerd in een grafiek. Vervolgens worden de cijfers van deze instellingen voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven in een tabel, om een directe vergelijking mogelijk te maken.



Figuur 4. Landelijk beeld. 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?

In onderstaande tabel zijn de gegevens van deze instelling voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven, zodat een directe vergelijking mogelijk is.

Tabel 18. 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?

Rijksuniversiteit Groningen								
	2024				2026			
	Huidig	Sd*	Gewenst	Sd	Huidig	Sd*	Gewenst	Sd
Onderwijs	3,6	1,1	4,3	0,7	3,6	1,1	4,3	0,6
Onderzoek	4,6	0,7	4,4	0,6	4,6	0,8	4,4	0,6
Leiderschap	3,7	1,0	3,9	0,9	3,6	1,1	3,9	0,9
Impact	3,6	1,0	3,8	0,8	3,5	1,1	3,9	0,8
Patiëntenzorg	2,1	1,3	2,7	1,5	2,2	1,2	2,8	1,5
Team spirit	2,8	1,1	4,0	0,8	2,8	1,1	4,0	0,7
Open Science	2,8	1,0	3,5	0,9	2,7	1,1	3,6	0,9
Open Education	2,4	1,0	3,3	1,0	2,3	1,0	3,3	1,0

* Standaarddeviatie

Uitkomsten op het gebied van focus op kwaliteit en ontwikkeling.

In deze meting hebben we een vraag toegevoegd over de gehanteerde criteria voor werving, ontwikkeling, benoeming en bevordering.¹ 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. Omdat deze vraag in 2024 niet gesteld is, kunnen we hier geen vergelijking maken.

Tabel 19. Mate waarin respondenten aangeven dat het duidelijk is welke criteria per domein worden gebruikt (2026: n=427-446). a: deze instelling, b: alle instellingen.

	Werving		Ontwikkeling		Benoeming		Bevordering	
	a	b	a	b	a	b	a	b
Helemaal niet mee eens	13%	13%	15%	13%	15%	17%	18%	20%
Niet mee eens	20%	28%	27%	31%	27%	31%	23%	31%
Neutraal	19%	22%	23%	26%	20%	23%	17%	20%
Mee eens	41%	33%	30%	27%	32%	25%	33%	25%
Helemaal mee eens	7%	4%	5%	3%	7%	4%	9%	4%

3.4 Balans tussen individu en collectief

Toelichting ambitie

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

Uitkomsten

We 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 Tabel 20). 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

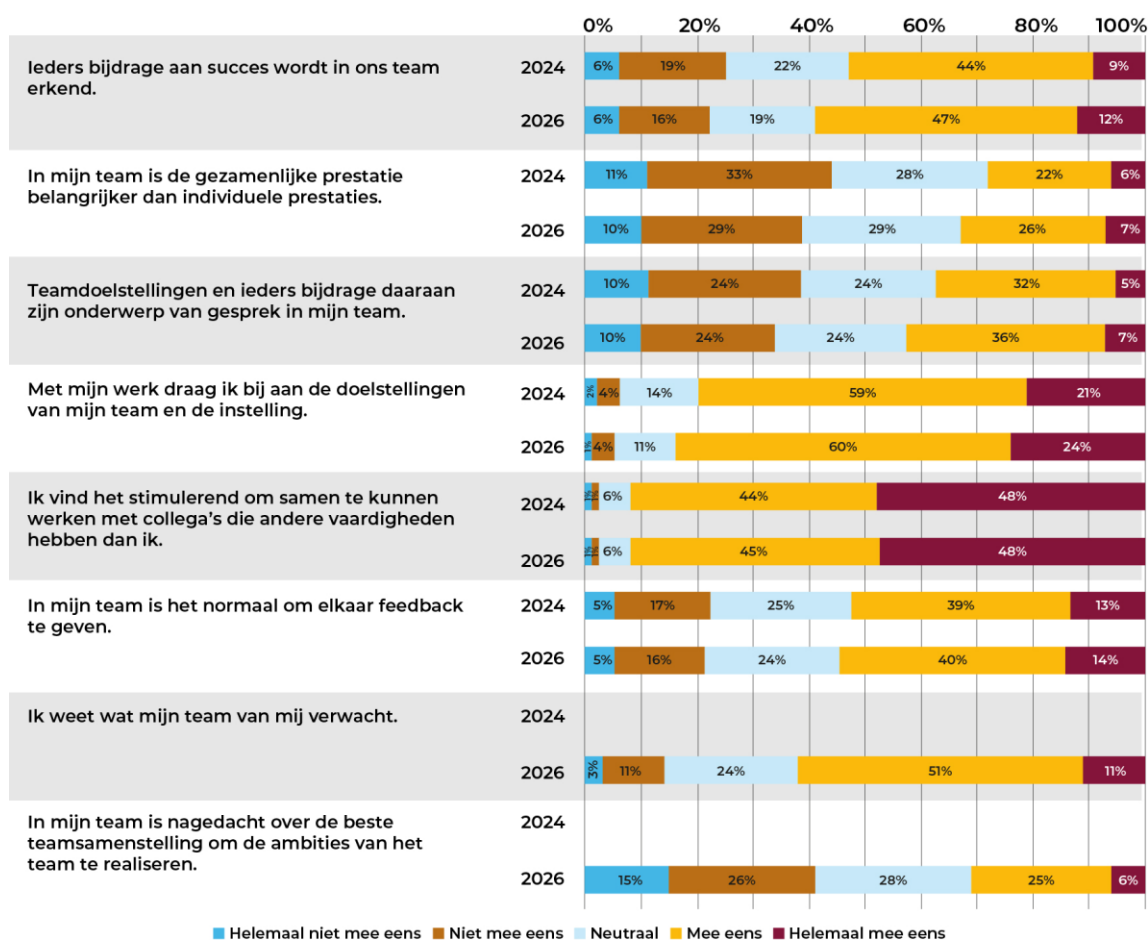
¹ De voorgelegde stelling luidde: *Het is mij – over het geheel genomen – duidelijk welke criteria mijn instelling per domein gebruikt voor de volgende onderdelen: werving, ontwikkeling, benoeming en bevordering, per onderdeel uitgevraagd [1 – Helemaal niet mee eens – 5 – Helemaal mee eens; 6 – weet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

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 normaal om elkaar feedback te geven. In iets meer dan een vijfde van de teams is dit niet het geval. Een deel van de respondenten heeft 'niet van toepassing' aangegeven; deze personen werken wellicht niet in teamverband. Ook gaven respondenten aan het lastig te vinden om te bepalen welk team hier bedoeld wordt, aangezien zij in meerdere teams samenwerken.

Eerst worden de landelijke cijfers gepresenteerd in een grafiek. Vervolgens worden de cijfers van deze instellingen voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven in een tabel, om een directe vergelijking mogelijk te maken.

Tabel 20. Stellingen over balans tussen het individu en collectief.

Stelling	
1	Ieders bijdrage aan succes wordt in ons team erkend.
2	In mijn team is de gezamenlijke prestatie belangrijker dan individuele prestaties.
3	Teamdoelstellingen en ieders bijdrage daaraan zijn onderwerp van gesprek in mijn team.
4	Met mijn werk draag ik bij aan de doelstellingen van mijn team en de instelling.
5	Ik vind het stimulerend om samen te kunnen werken met collega's die andere vaardigheden hebben dan ik.
6	In mijn team is het normaal om elkaar feedback te geven.
7	Ik weet wat mijn team van mij verwacht. [alleen in 2026 gevraagd]
8	In mijn team is nagedacht over de beste teamsamenstelling om de ambities van het team te realiseren. [alleen in 2026 gevraagd]



Figuur 5. Landelijk beeld. Mate waarin men het eens is met uitspraken rondom loop balans tussen het individu en collectief.

In onderstaande tabel zijn de gegevens van deze instelling voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven, zodat een directe vergelijking mogelijk is.

Tabel 21. Mate waarin men het eens is met uitspraken rondom loop balans tussen het individu en collectief (2024: n=726-759, 2026: n=444-471).

	1		2		3		4		5		6		7		8	
	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26
Helemaal niet mee eens	8 %	8 %	14 %	15 %	14 %	15 %	3 %	3 %	1 %	1 %	4 %	6 %	Nb *	5 %	Nb *	20 %
Niet mee eens	19 %	17 %	35 %	31 %	29 %	24 %	4 %	5 %	1 %	1 %	17 %	19 %	Nb	10 %	Nb	26 %
Neutraal	26 %	18 %	28 %	29 %	25 %	19 %	15 %	13 %	8 %	7 %	26 %	26 %	Nb	29 %	Nb	26 %
Mee eens	39 %	46 %	18 %	20 %	28 %	38 %	57 %	56 %	48 %	49 %	40 %	37 %	Nb	46 %	Nb	23 %
Helemaal mee eens	9 %	10 %	5 %	5 %	5 %	4 %	21 %	23 %	42 %	42 %	13 %	12 %	Nb	10 %	Nb	5 %

* In het jaar 2024 is deze vraag niet gesteld; om die reden zijn er voor dat jaar geen gegevens beschikbaar (Nb).

3.5 Open Science

Toelichting ambitie

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

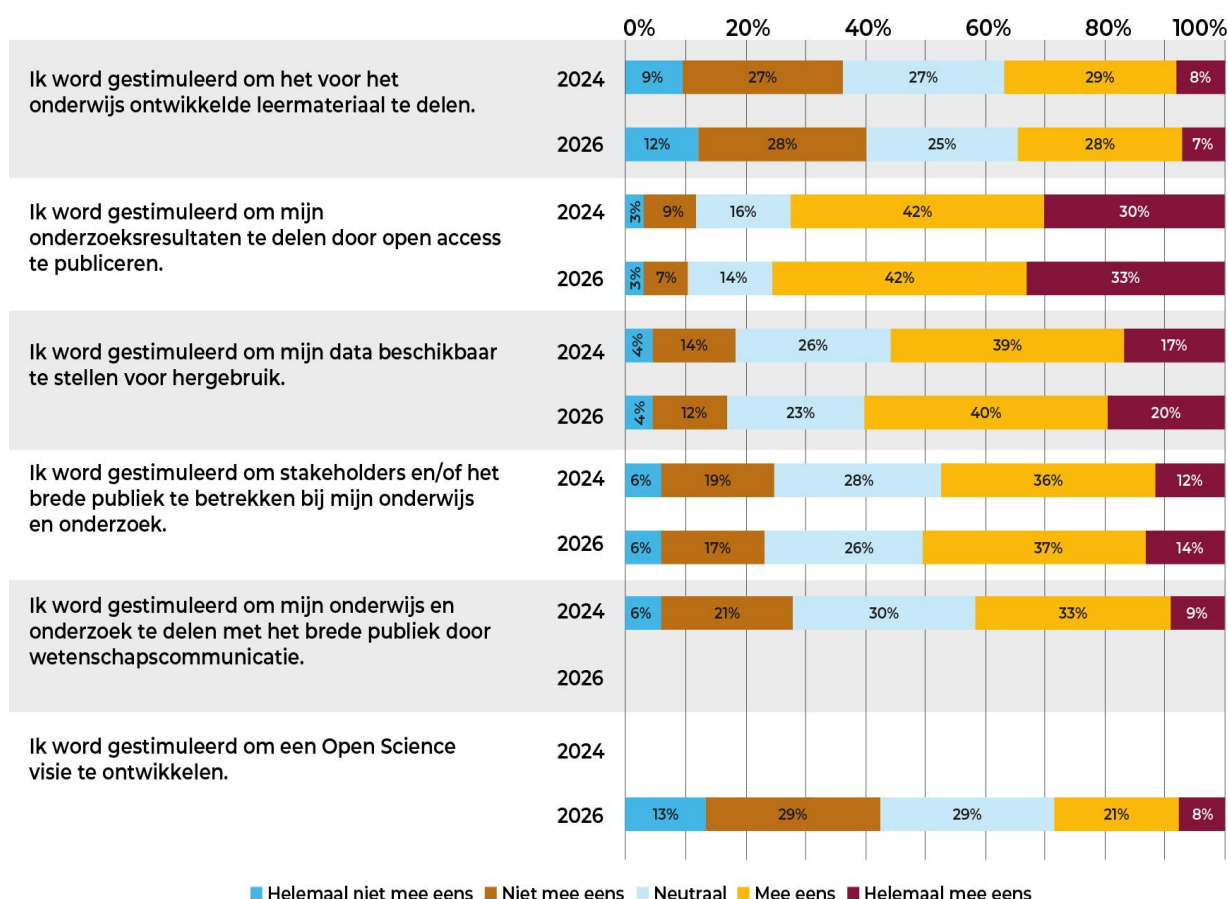
Uitkomsten

Hieronder presenteren we de mate waarin medewerkers gestimuleerd worden om hun werk te doen volgens de principes van Open Science en Open Education (zie Tabellen 19-20). 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.

De uitkomsten van uw eigen instelling staan hieronder. Eerst worden de landelijke cijfers gepresenteerd in een grafiek. Vervolgens worden de cijfers van deze instellingen voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven in een tabel, om een directe vergelijking mogelijk te maken.

Tabel 22. Stellingen over Open Science.

Stelling	
1	Ik word gestimuleerd om het voor het onderwijs ontwikkelde lesmateriaal te delen.
2	Ik word gestimuleerd om mijn onderzoeksresultaten te delen door open access te publiceren.
3	Ik word gestimuleerd om mijn data beschikbaar te stellen voor hergebruik.
4	Ik word gestimuleerd om stakeholders en/of het brede publiek te betrekken bij mijn onderwijs en onderzoek.
5	Ik word gestimuleerd om mijn onderwijs en onderzoek te delen met het brede publiek door wetenschapscommunicatie. [alleen in 2024 gevraagd]
6	Ik word gestimuleerd om een Open Science visie te ontwikkelen. [alleen in 2026 gevraagd]



Figuur 6. Landelijk beeld. Mate waarin Open Science en Open Education gestimuleerd worden.

In onderstaande tabel zijn de gegevens van deze instelling voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven, zodat een directe vergelijking mogelijk is.

Tabel 23. Mate waarin Open Science en Open Education gestimuleerd worden (2024: n=640-726, 2026: n=399-451).

	1		2		3		4		5		6	
	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26
Helemaal niet mee eens	10%	12%	3%	5%	5%	7%	6%	8%	6%	Nb*	Nb*	19%
Niet mee eens	28%	32%	12%	9%	16%	14%	20%	18%	21%	Nb	Nb	32%
Neutraal	28%	24%	20%	15%	29%	25%	31%	24%	32%	Nb	Nb	29%
Mee eens	27%	26%	41%	43%	35%	40%	34%	39%	33%	Nb	Nb	14%
Helemaal mee eens	8%	6%	24%	28%	15%	15%	9%	11%	9%	Nb	Nb	6%

* In het jaar 2026 is deze vraag niet gesteld; om die reden zijn er voor dat jaar geen gegevens beschikbaar (Nb).

** In het jaar 2024 is deze vraag niet gesteld; om die reden zijn er voor dat jaar geen gegevens beschikbaar (Nb).

3.6 Leiderschap

Toelichting ambitie

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

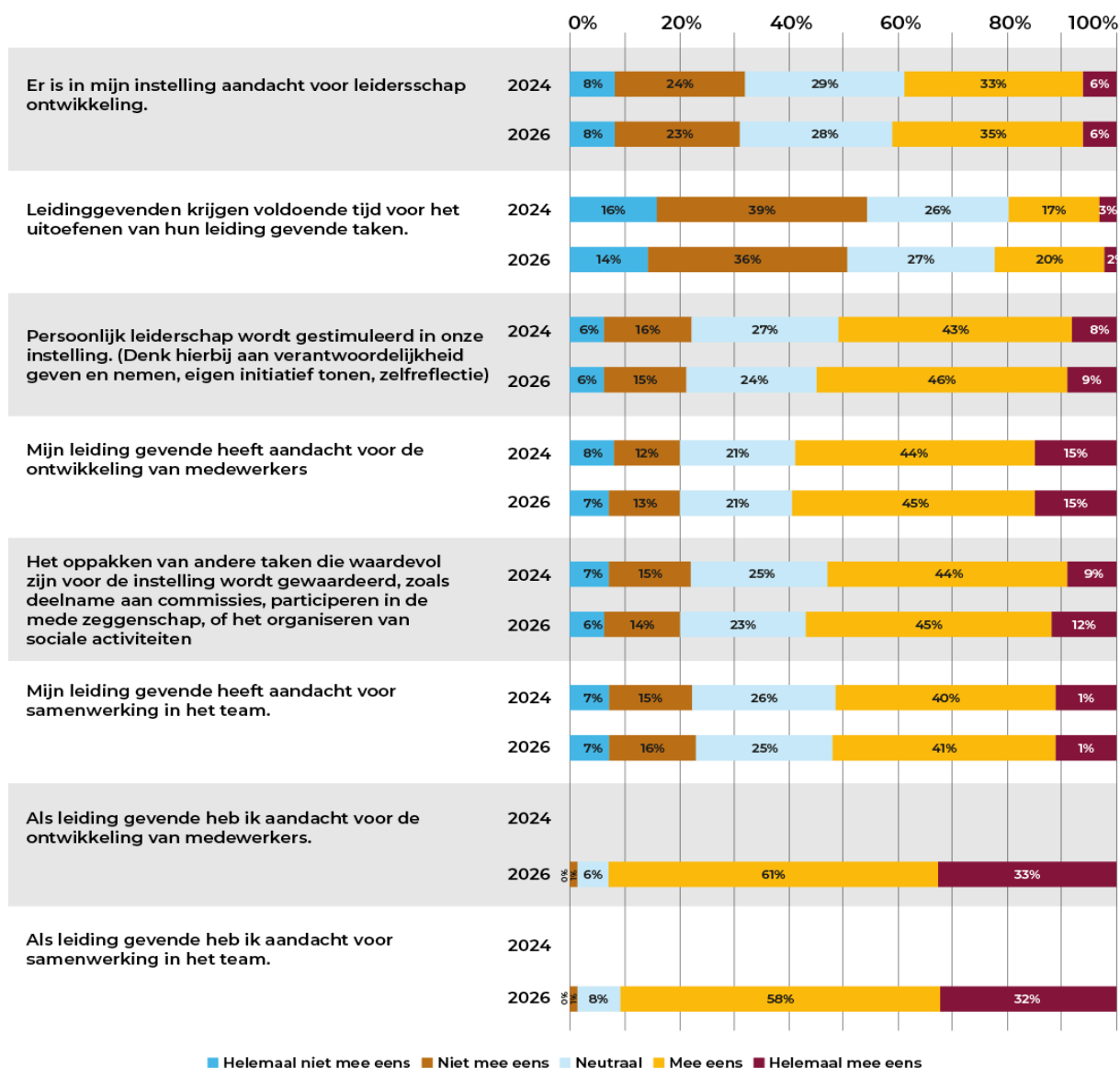
Uitkomsten

In Tabellen 21-22 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 leidinggevenden voldoende tijd krijgen voor het uitoefenen 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 leidinggevenden aandacht hebben voor samenwerking in het team en ontwikkeling van medewerkers. Met de laatste uitspraak is 60% het (helemaal) eens (2026). Aan leidinggevenden 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 leidinggevende 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).

Eerst worden de landelijke cijfers gepresenteerd in een grafiek. Vervolgens worden de cijfers van deze instellingen voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven in een tabel, om een directe vergelijking mogelijk te maken.

Tabel 24. Stellingen over leiderschap.

Stelling	
1	Er is in mijn instelling voldoende aandacht voor leiderschapsontwikkeling.
2	Leidinggevenden krijgen voldoende tijd voor het uitoefenen van hun leidinggevende taken.
3	Persoonlijk leiderschap tonen wordt gestimuleerd in onze instelling. (Denk hierbij aan verantwoordelijkheid geven en nemen, eigen initiatief tonen, zelfreflectie)
4	Mijn leidinggevende heeft aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers.
5	Het oppakken van andere taken die waardevol zijn voor de instelling wordt gewaardeerd, zoals deelname aan commissies, participeren in de medezeggenschap, of het organiseren van sociale activiteiten.
6	Mijn leidinggevende heeft aandacht voor samenwerking in het team.
7	Als leidinggevende heb ik aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers. [alleen in 2026 gevraagd]
8	Als leidinggevende heb ik aandacht voor samenwerking in het team. [alleen in 2026 gevraagd]



Figuur 7. Landelijk beeld. Mate waarin respondenten het eens zijn met uitspraken over leiderschap

In onderstaande tabel zijn de gegevens van deze instelling voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven, zodat een directe vergelijking mogelijk is.

Tabel 25. Mate waarin respondenten het eens zijn met uitspraken over leiderschap (2024: n=662-761, 2026: n=244-466).

	1		2		3		4		5		6		7		8	
	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26
Helemaal niet mee eens	10 %	11 %	20 %	22 %	7%	9%	8%	10 %	9%	8%	9%	11 %	Nb *	0%	Nb *	0%
Niet mee eens	24 %	22 %	41 %	38 %	18 %	20 %	10 %	14 %	17 %	17 %	16 %	19 %	Nb	1%	Nb	1%
Neutraal	31 %	32 %	23 %	23 %	31 %	27 %	23 %	20 %	23 %	23 %	28 %	28 %	Nb	6%	Nb	13 %
Mee eens	30 %	30 %	14 %	16 %	38 %	36 %	46 %	45 %	44 %	43 %	37 %	33 %	Nb	62 %	Nb	57 %
Helemaal mee eens	4%	5%	2%	1%	6%	8%	14 %	12 %	8%	10 %	10 %	8%	Nb	31 %	Nb	30 %

* In het jaar 2024 is deze vraag niet gesteld; om die reden zijn er voor dat jaar geen gegevens beschikbaar (Nb).

Zorgen en kansen

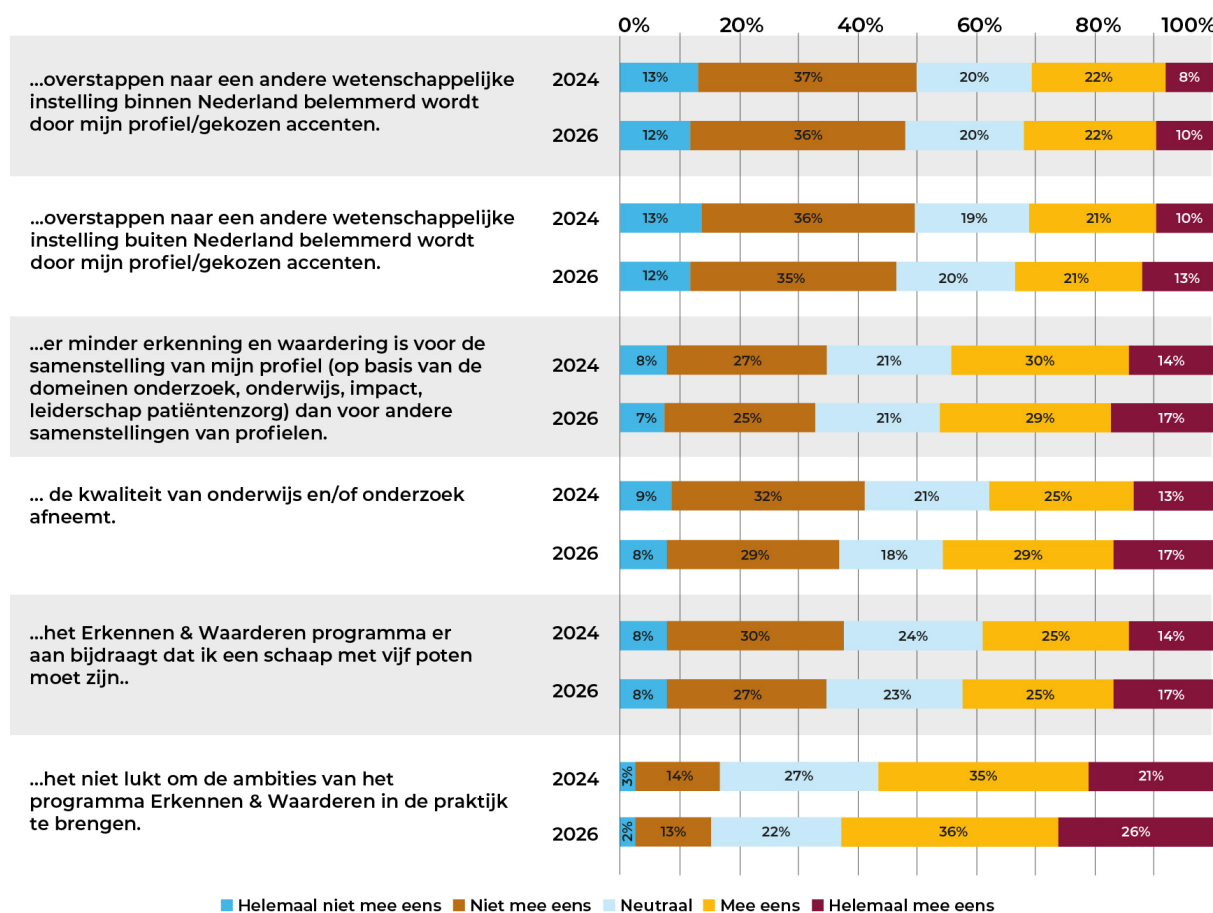
In dit hoofdstuk gaan we in op de zorgen en kansen die medewerkers zien als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen en de verschillen in de ervaringen.

4.1 Zorgen

We vroegen respondenten naar de zorgen die er bij hen leven rondom de doelen binnen het programma Erkennen & Waarderen en het effect op hun eigen loopbaan (zie Tabellen 23-24). 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 schaap 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.

Tabel 26. Stellingen over zorgen, "Ik maak mij zorgen dat..."

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



Figuur 8. Landelijk beeld. Zorgen die medewerkers hebben als gevolg van het Programma Erkennen & Waarderen.

In onderstaande tabel zijn de gegevens van deze instelling voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven, zodat een directe vergelijking mogelijk is.

Tabel 27. Zorgen die medewerkers hebben als gevolg van het Programma Erkennen & Waarderen (2024: n=635-743, 2026: n=388-453).

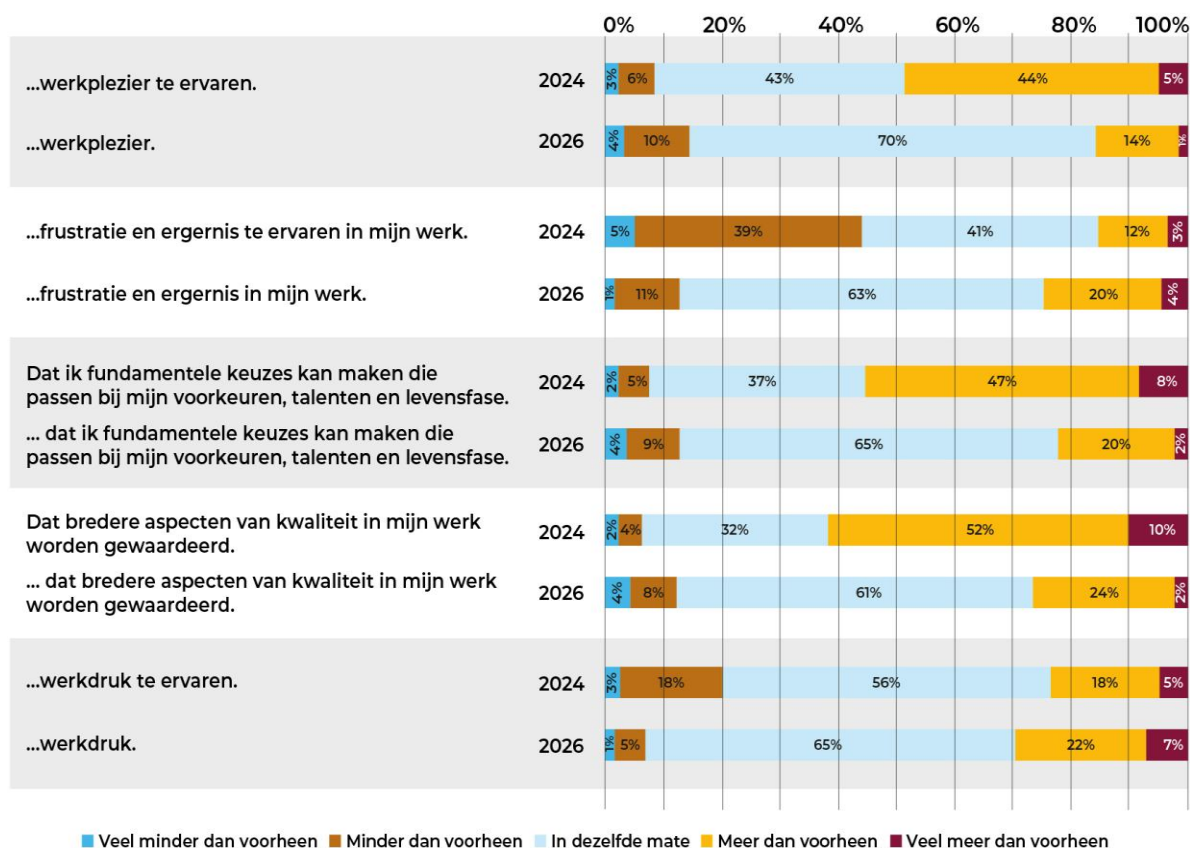
	1		2		3		4		5		6	
	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26
Helemaal niet mee eens	14%	13%	15%	13%	10%	8%	8%	8%	8%	5%	3%	2%
Niet mee eens	36%	36%	35%	32%	24%	26%	31%	24%	28%	27%	11%	9%
Neutraal	23%	22%	20%	22%	22%	21%	20%	17%	21%	22%	24%	21%
Mee eens	20%	19%	20%	20%	29%	26%	28%	29%	29%	31%	38%	39%
Helemaal mee eens	7%	9%	10%	13%	16%	19%	14%	23%	15%	15%	24%	28%

4.2 Kansen

We vroegen tevens naar mogelijk positieve ervaringen (kansen) die respondenten hebben als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen (Tabellen 28-29). In meting 2024 vroegen we naar de verwachtingen van respondenten, bijvoorbeeld als het gaat om werkplezier, frustratie en werkdruk. In de huidige metingen vroegen we op dezelfde elementen naar ervaringen. 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 slechts 12% aan dit ook zo te ervaren, tegenover een kwart dat meer frustratie en ergernis in het werk ervaart 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 ervaart 22% dit in 2026 ook 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.

Tabel 28. Kansen die medewerkers verwachten (2024) en ervaren (2026) als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen, 'Door de implementatie van het Erkennen & Waarderen programma verwacht/ervaar ik...'.¹

Stellingen		
	Verwachtingen (2024)	Ervaringen (2026)
1	...werkplezier te ervaren.	...werkplezier.
2	...frustratie en ergernis te ervaren in mijn werk.	...frustratie en ergernis in mijn werk.
3	Dat ik fundamentele keuzes kan maken die passen bij mijn voorkeuren, talenten en levensfase.	... dat ik fundamentele keuzes kan maken die passen bij mijn voorkeuren, talenten en levensfase.
4	Dat bredere aspecten van kwaliteit in mijn werk worden gewaardeerd.	... dat bredere aspecten van kwaliteit in mijn werk worden gewaardeerd.
5	...werkdruk te ervaren.	...werkdruk.



Figuur 9. Landelijk beeld. Kansen die medewerkers verwachten (2024) / ervaren (2026) als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen.

In onderstaande tabel zijn de gegevens van deze instelling voor 2024 en 2026 naast elkaar weergegeven, zodat een directe vergelijking mogelijk is.

Tabel 29. Kansen die medewerkers verwachten als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen (2024: n=648-671) en ervaringen die medewerkers hebben als gevolg van het programma Erkennen & Waarderen (2026: n=322-339).

	1		2		3		4		5	
	24	26	24	26	24	26	24	26	24	26
Veel minder dan voorheen	2%	5%	5%	2%	2%	4%	2%	3%	3%	1%
Minder dan voorheen	7%	10%	37%	9%	6%	10%	6%	11%	17%	4%
In dezelfde mate	46%	73%	41%	65%	43%	64%	38%	64%	55%	66%
Meer dan voorheen	38%	11%	14%	20%	42%	21%	46%	20%	20%	20%
Veel meer dan voorheen	7%	0%	3%	5%	8%	1%	9%	1%	6%	9%

Respons binnen deze instelling

5.1 Opbouw respons

Hieronder presenteren we voor zowel 2024 als 2026 de opbouw van de respons binnen deze instelling, aan de hand van verschillende achtergrondkenmerken.

Tabel 30. Verdeling respons naar gender (2024: n=782, 2026: n=482).

	Aandeel deze instelling		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Man	50%	48%	47%	45%
Vrouw	45%	45%	47%	49%
Non-binair of geen van bovenstaande	1%	1%	1%	1%
Wil ik liever niet zeggen	5%	7%	5%	6%

Tabel 31. Verdeling respons naar functiegroep (2024: n=786, 2026: n=482).

	Aandeel deze instelling		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Hoogleraar	20%	19%	15%	16%
Hoogleraar-Medisch specialist	0%	0%	2%	2%
Universitair hoofddocent (UHD)	20%	18%	17%	17%
Universitair docent (UD)	35%	33%	27%	28%
Onderzoeker (inclusief postdoc)	3%	6%	11%	11%
Docent (inclusief wetenschappelijk docent)	10%	10%	7%	8%
Promovendus	11%	12%	17%	14%
Medisch specialist, zonder een van bovenstaande academische functies	0%	0%	3%	3%
Anders, namelijk...	0%	1%	1%	1%

Tabel 32. Verdeling respons naar arts of niet, alleen gevraagd aan umc-respondenten (2024: n=n.v.t., 2026: n=n.v.t.).

	Aandeel deze instelling		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Ja	n.v.t.%	n.v.t.%	40%	37%
Nee	n.v.t.%	n.v.t.%	60%	63%

Tabel 33. Verdeling respons naar leeftijdscategorie (2024: n=Rijksuniversiteit Groningen, 2026: n=467%).

	Aandeel deze instelling		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
24 jaar of jonger	0%	1%	1%	1%
25 t/m 29 jaar	10%	9%	14%	11%
30 t/m 34 jaar	11%	9%	14%	13%
35 t/m 39 jaar	18%	18%	15%	15%
40 t/m 44 jaar	18%	18%	16%	16%
45 t/m 49 jaar	12%	16%	12%	14%
50 t/m 54 jaar	11%	9%	10%	11%
55 t/m 59 jaar	7%	10%	8%	10%
60 t/m 64 jaar	8%	7%	8%	8%
65 jaar of ouder	4%	3%	3%	3%

Tabel 34. Verdeling respons naar vakgebied (2024: n=782, 2026: n=473).

	Aandeel deze instelling		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Landbouw en toegepaste levenswetenschappen	0%	1%	2%	1%
Natuur- en levenswetenschappen	19%	20%	19%	18%
Techniek	5%	6%	13%	12%
Gezondheid	4%	4%	25%	25%
Economie	14%	12%	6%	6%
Recht	8%	7%	4%	5%
Gedrag en maatschappij	27%	28%	18%	21%
Taal en cultuur	19%	18%	9%	9%
Onderwijs (als wetenschapsgebied)	2%	2%	3%	3%
Anders, namelijk...	1%	1%	1%	1%

Tabel 35. Verdeling respons naar leidinggevende rol ja of nee (2024: n=762, 2026: n=483).

	Aandeel deze instelling		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Ja	52%	53%	50%	52%
Nee	48%	47%	50%	48%

Tabel 36. Verdeling respons naar type dienstverband (2024: n=782, 2026: n=482).

	Aandeel deze instelling		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Vast dienstverband	79%	80%	72%	77%
Tijdelijk dienstverband	21%	20%	28%	23%

Tabel 37. Verdeling respons naar nationaliteit (2024: n=775, 2026: n=475).

	Aandeel deze instelling		Alle instellingen	
	2024	2026	2024	2026
Nederlands	64%	61%	72%	72%
Nationaliteit binnen Europese Unie	23%	25%	19%	19%
Buiten Europese Unie (EU)	13%	14%	10%	9%