

NL

We zijn blij om de resultaten van de eerste Erkennen en Waarderen Cultuurbarometer te presenteren en willen hierbij de belangrijkste bevindingen en hun implicaties voor onze organisatie delen. De resultaten dienen als nulmeting gelezen te worden. Erkennen en Waarderen gaat om een cultuurverandering die beoogd wordt. Omdat het programma niet op zichzelf staat leggen we verbanden met het recente rapport van de Arbeidsinspectie, waarin de hoge werkdruk binnen Nederlandse universiteiten wordt benadrukt, en de thema's talentmanagement, mobiliteit leiderschap en welzijn.

Belangrijkste bevindingen van de Erkennen en Waarderen Cultuurbarometer**1. Bekendheid en positieve ervaringen**

- **Positieve Impact:** Medewerkers die bekend zijn met het programma Erkennen en Waarderen ervaren deze ontwikkeling als positief. Dat draagt bij aan de werktevredenheid. Tegelijkertijd is er ook zorg of de beoogde cultuurverandering ook echt gaat plaatsvinden.
- **Toename gespreksonderwerp:** Erkennen en Waarderen wordt steeds vaker besproken binnen onze organisatie, wat wijst op een groeiende bewustwording en acceptatie.
- Uit het onderzoek blijkt dat de **ambitie** voor het diversifiëren en dynamiseren van loopbaanpaden gedragen wordt.

2. Concrete tools voor implementatie

- De Talent Development Map (TDM) geeft inzicht in carrièrepaden met de mogelijkheid om verschillende foci te kiezen. De TDM is een samenvoeging van de uitgangspunten van Erkennen en Waarderen en UFO en het Teaching Framework. De TDM is in verdere ontwikkeling.
- **Teaching Framework:** Dit kader biedt gestructureerde ondersteuning en richtlijnen voor docenten, wat de onderwijskwaliteit en -ervaring verbetert.
- **De UT-strategy game:** dit spel draagt bij aan teamontwikkeling in het kader van Teamscience
- **Het UT leadership framework.** Dit kader geeft inzicht wat wij binnen onze Universiteit onder goed leiderschap verstaan.

3. Aandachtspunten voor verbetering

- **Bekendheid van het programma:** Hoewel de bekendheid van Erkennen en Waarderen toeneemt, is er zeker nog ruimte voor verbetering. Het vergroten van de bekendheid -met als doel de beoogde cultuurverandering verder in gang te zetten- is cruciaal voor een bredere implementatie en acceptatie.
- **Transparante evaluatiecriteria voor onderzoek:** Specifieke aandacht is nodig voor de criteria die worden gehanteerd bij de beoordeling van onderzoeksactiviteiten om een eerlijke en transparante evaluatie te waarborgen.
- De bestaande zorg over vermindering van kansen op de internationale academische arbeidsmarkt wegnemen.

Verband met het rapport van de Arbeidsinspectie

Uit recent onderzoek van de Arbeidsinspectie onder Nederlandse universiteiten blijkt dat er nog steeds een hoge werkdruk wordt ervaren door wetenschappelijk personeel. Op het terrein van sociale veiligheid ligt eveneens een uitdaging. Hier iets aan doen, is al jaren een grote uitdaging. De resultaten van de Cultuurbarometer bieden waardevolle inzichten die kunnen bijdragen aan het aanpakken van deze problematiek.

1. Werkdruk, welzijn en sociale veiligheid

- **Erkennen en Waarderen als werkdrukverlichting:** Medewerkers die zich erkend en gewaardeerd voelen, ervaren doorgaans een lagere werkdruk en een betere werk-privébalans. Het inzetten van de tools die (deels) ontwikkeld zijn via het programma, kunnen bijdragen aan het verminderen van werk gerelateerde stress en het verbeteren van het welzijn. Het breder erkennen en waarderen van talent kan de extreme competitieve druk verminderen die vaak geassocieerd wordt met traditionele academische successen. Minder druk kan leiden tot een meer ondersteunende en collaboratieve werkomgeving, wat sociale veiligheid bevordert.
- **Gezondheid & well-being programma's:** Uit het rapport blijkt de zorg dat Erkennen en Waarderen extra last geeft. Dit verdient aandacht. Erkennen en waarderen beoogd namelijk ook het verlagen van de werkdruk. Een betere Integratie van Erkennen en Waarderen met gezondheidsprogramma's kan de algehele gezondheid en het welzijn van medewerkers verbeteren

2. Talentmanagement en Mobiliteit

- **Talentontwikkeling:** Het erkennen en waarderen van ons talent bevordert de professionele groei en ontwikkeling van medewerkers. Dit heeft een positieve invloed op de medewerkerstevredenheid.
- **Interne mobiliteit:** Door het gebruik van de ontwikkelde tools, en het gesprek voeren over ontwikkeling, voelen medewerkers zich gesteund in hun loopbaanontwikkeling en zullen ze ook sneller nieuwe kansen binnen de organisatie aangrijpen. Dit bevordert de interne mobiliteit.

Conclusie en aanbevelingen

De resultaten van de Erkennen en Waarderen Cultuurbarometer bieden een positief perspectief. Door aandacht te blijven houden voor de beoogde cultuurverandering die met het programma Erkennen en Waarderen is ingezet, zijn er kansen om niet alleen de ervaren werkdruk te verminderen maar ook het welzijn te verbeteren en tevens de mobiliteit en de professionele ontwikkeling van onze medewerkers te bevorderen. We richten ons de komende jaren dan ook op de volgende zaken:

- Erkennen en Waarderen verder integreren in systemen, in ons beleid en onze cultuur, en het verder vergroten van de bekendheid van het programma.
- Het duidelijker maken dat het diversifiëren en dynamiseren van carrièrepaden juist werkdruk verlichtend zou moeten werken
- Aansluiting bij 4TU ontwikkelingen, CoARA als ook SEP te vergroten.
- Samen te werken met programma's ten behoeve van leiderschapsontwikkeling en het welzijn van medewerkers.

ENG

We are pleased to present the results of the first Recognition and Rewards culture barometer and would hereby like to share the key findings and their implications for our organization. The results should be read as a baseline measurement. Recognition and Rewards is about a culture change that is envisioned. Because the program does not stand alone, we make connections with the recent report of the Labor Inspectorate, which emphasizes the high work pressure within Dutch universities, and the themes of talent management, mobility, leadership and well-being.

Main findings of the Recognition and Rewards culture barometer**1. Awareness and positive experiences.**

- **Positive Impact:** Employees who are familiar with the Recognition and Rewards program experience this development as positive. This contributes to job satisfaction. At the same time, there is also concern about whether the intended culture change will actually take place.
- **Increasing topic of discussion:** Recognition and Rewards is increasingly being discussed within our organization, indicating growing awareness and acceptance.
- The survey shows that the **ambition** for diversifying and dynamizing career paths is **supported**.

2. Concrete tools for implementation

- **The Talent Development Map (TDM)** provides insight into career paths with the ability to choose different foci. The TDM is an amalgamation of the principles of Recognition and Rewards, UJC and the Teaching Framework. The TDM is in further development.
- **Teaching Framework:** This framework provides structured support and guidelines for teachers, which improves teaching quality and experience.
- **The UT strategy game:** this game contributes to team development in the context of Team science.
- **The UT leadership framework.** This framework provides insight into what we mean by good leadership within our University.

3. Points for improvement

- **Awareness of the program:** Although awareness of Recognition and Rewards is increasing, there is certainly room for improvement. Increasing awareness - with the goal of further initiating the intended culture change - is crucial for broader implementation and acceptance.
- **Transparent evaluation criteria for research:** Specific attention is needed to the criteria used to evaluate research activities to ensure fair and transparent evaluation.
- **Address existing concerns** about reduction of opportunities in the international academic labor market.

Link to the Labor Inspection report

Recent research by the Labor Inspectorate among Dutch universities shows that academic staff still experience a high workload. We also see a challenge in the area of social safety. Doing

something about this has been a major challenge for years. The results of the culture barometer offer valuable insights that can help address this issue.

1. Workload, well-being and social safety:

- **Recognition and Rewards as work pressure relief:** Employees who feel recognized and appreciated generally experience lower work pressure and a better work-life balance. Using the tools developed (in part) through the program can help reduce work-related stress and improve well-being. Broader recognizing and rewarding of someone's talent can reduce the extreme competitive pressure often associated with traditional academic successes. Less pressure can lead to a more supportive and collaborative work environment, which promotes social safety.
- **Health & well-being programs:** The report shows concern that Recognition and Rewards creates additional burden. This deserves attention. After all, Recognition and Rewards also aims to reduce workload. Better Integration of Recognition and Rewards with health programs can improve the overall health and well-being of employees.

2. Talent Management and Mobility.

- **Talent development:** Recognition and Rewarding our talent promotes employees' professional growth and development. This has a positive impact on employee satisfaction
- **Internal mobility:** By using the developed tools, and having a conversation about development, employees feel supported in their career development and are also more likely to seize new opportunities within the organization. This promotes internal mobility.

Conclusion and Recommendations

The results of the Recognition and Rewards culture barometer offer a positive perspective. By continuing to pay attention to the intended cultural change initiated by the Recognition and Rewards program, there are opportunities not only to reduce the perceived workload but also to improve well-being and also to promote the mobility and professional development of our employees. We will therefore focus on the following in the coming years:

- Further integrating Recognition and Appreciation into systems, into our policies and culture, and further increasing awareness of the program.
- Making it clearer that diversifying and dynamizing career paths should actually relieve work pressure
- Increase connection with 4TU developments, CoARA as well as SEP.
- Collaborate with programs for leadership development and employee well-being.