

Human Performance Management Group

*Department Industrial Engineering and
Innovation Sciences*

Technische Universiteit Eindhoven

Postbus 513

5600 MB Eindhoven

www.tue.nl

Auteur

ir. P.J.R. van Gool

prof.dr. E. Demerouti

dr. S. Rispens

Datum

7 januari 2014

Rapport Onderzoek naar het Tenure Track Beleid van de Nederlandse Universiteiten

Inhoudsopgave

Titel Rapport Onderzoek naar het Tenure Track Beleid van de Nederlandse Universiteiten	Dankwoord	3
	Managementsamenvatting	4
	Executive summary	5
	Introductie	6
	Onderzoeksopzet	7
	Inventarisatie Tenure Track Regelingen	9
	Onderzoek onder Tenure Trackers	11
	Resultaten	13
	Beleving van de tenure track	13
	Beleidsmaatregelen	19
	Belemmeringen	20
	Werkeisen, Hulpbronnen en Uitkomsten	21
	Aanbevelingen van Deelnemers	26
	Conclusie en Aanbevelingen	28
	Nawoord	31
	Literatuur	32
	Bijlage	33

Dankwoord

Voor u ligt het rapport van het onderzoek naar het tenure track beleid van de Nederlandse universiteiten. Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Bij deze willen wij graag iedereen bedanken die op enige manier heeft bijgedragen aan dit onderzoek. Een bijzonder woord van dank door de HR-directeuren van de universiteiten die ons toegang hebben verschaft tot de tenure trackers op hun instellingen. Zonder hun inspanningen zou het onderzoek een vroege dood zijn gestorven. Dank ook aan de (oud-)medewerkers van het LNVH Marianne Storm en Hanke Drop die deuren openden die anders gesloten zouden zijn gebleven. Voor hun constructieve commentaar op eerdere versies van het rapport danken wij Marise Born, Marinel Gerritsen en Lidwien Poorthuis, alle drie van het LNVH. Voor haar taalkundige adviezen danken wij Anniek van Bemmelen. *Last but not least* een woord van dank voor alle 157 tenure trackers die in hun drukke schema de moeite hebben genomen om de toch niet al te beknopte vragenlijst in te vullen. Dank allen!

Eindhoven, 6 december 2013,

Piet van Gool
Evangelia Demerouti
Sonja Rispens

Managementsamenvatting

In de maanden februari tot en met juni 2013 is door de Technische Universiteit Eindhoven in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren een onderzoek uitgevoerd met als doel het tenure track beleid op de Nederlandse universiteiten te evalueren. Dit is gedaan aan de hand van een documentenanalyse en een online vragenlijstonderzoek onder deelnemers aan een tenure track op 9 Nederlandse universiteiten.

Doelstellingen

Dit onderzoek had als doel:

1. Het inventariseren van de tenure track regelingen van de Nederlandse universiteiten.
2. Het evalueren van het tenure track beleid op de Nederlandse universiteiten aan de hand van de ervaringen van de deelnemers aan een tenure track.

Wat gaat goed?

Een aantal zaken gaat goed in het tenure track beleid:

- Het proces van de tenure track, de gebruikte criteria en standaarden worden in het algemeen als duidelijk ervaren.
- De verwachte prestaties op het gebied van onderzoek, onderwijs en het verwerven van onderzoeksgelden worden over het algemeen als duidelijk ervaren.
- Deelnemers aan een tenure track verwachten deze in het algemeen succesvol af te ronden op de huidige universiteit.

Wat kan beter?

Naast de positieve zaken met betrekking tot de beleving van de tenure track, is er ook een aantal punten van aandacht te noemen:

- Zowel het proces als de prestatieafspraken van de tenure track worden niet als flexibel ervaren. Men ervaart tevens weinig tot geen invloed te hebben op de prestatiedoelen. En deze prestatiedoelen worden ook niet als toegesneden zijn op de persoonlijke situatie ervaren. Dit geldt in het bijzonder voor vrouwen.
- Vrouwen ervaren de verwachte onderzoeksprestaties niet als redelijk.
- Deelnemers zijn in het algemeen niet erg tevreden over het proces van de tenure track en hoe dit op hun faculteit is ingevoerd. Dit geldt in grotere mate voor vrouwen.
- De onderwijswerklast en de niet-aflatende druk om te presteren worden als belangrijkste belemmeringen voor succes genoemd.

Executive summary

Commissioned by the Dutch Network of Women Professors researchers from Eindhoven University of Technology evaluated existing tenure track policies at Dutch universities. The research took place from February through June 2013. The research method consisted of document analysis and an online questionnaire distributed among tenure track participants at 9 Dutch universities.

Goals

The research aimed at the following:

1. The compilation of a comprehensive inventory of tenure track policies at Dutch universities.
2. The evaluation of tenure track policies at Dutch universities as experienced by participating tenure track employees.

What goes well?

Aspects that are appreciated in current tenure track policies are:

- The tenure track process, as well as the applied criteria and standards, are generally deemed to be clear.
- The expectations regarding research, education, and the acquisition of research funds, are generally deemed to be clear.
- Tenure track participants generally expect to successfully complete the tenure track procedure at their current university.

Room for improvement

Next to the positive experiences of tenure track participants, a number of points of concern can be identified:

- Both the tenure track process and its performance agreements are deemed inflexible. Participants report having little or no influence on performance objectives. Furthermore, the objectives are not deemed tailored to the participant's personal circumstances. This specifically is the case for women.
- Women deem the expected research performance as being unreasonable.
- Generally speaking, participants are rather dissatisfied with the tenure track process and the way it is implemented at their faculty. This is especially the case for women.
- The teaching workload and the unrelenting pressure to perform are identified as the most important impediments for success.

Introductie

Nieuwe UD- en UHD-posities worden aan de Nederlandse universiteiten steeds vaker aangeboden in de vorm van een tenure track. Het merendeel van de universiteiten hanteert momenteel een tenure track beleid (Van Arensbergen et al., 2013). Er zijn aanwijzingen voor problemen met het tenure track systeem. Zo zouden er problemen zijn met het opstellen en consequent doorvoeren van prestatiecriteria (Van der Meulen et al., 2011). Tot op heden heeft er echter nog geen landelijke evaluatie van het tenure track beleid plaatsgevonden. De voorliggende studie vult die lacune op. De focus daarbij ligt op de ervaringen van de tenure trackers zelf. De vragen die in de studie ter beantwoording centraal staan, zijn:

1. Wat zijn de tenure track regelingen op de verschillende Nederlandse universiteiten, en met welk doel zijn ze ingevoerd?
2. Hoe ervaren deelnemers hun track?

Als onderdeel van de tweede vraag wordt onderzocht hoe de verschillende aspecten van de tenure track worden gewaardeerd, en of er verschillen zijn in de beleving tussen de mannelijke en vrouwelijke deelpopulatie. Dit laatste aspect is opgenomen omdat het tenure track systeem een emanciperende werking zou kunnen hebben en omdat objectieve prestatiecriteria in de tenure track mogelijke vertekeningen in het beoordelingsproces zouden kunnen verminderen. Op een aantal universiteiten is het doorstromen van vrouwen naar een hogere en vaste positie dan ook een expliciete doelstelling van het tenure track beleid.

De opbouw van de studie is als volgt. Ter beantwoording van de eerste vraag is een inventarisatie van de verschillende tenure track systemen van de Nederlandse universiteiten uitgevoerd. Ter beantwoording van de tweede vraag wordt er gefocust op vijf thema's. Het eerste thema betreft de ervaring van verschillende aspecten van de tenure track door de deelnemers. Is het proces van hun tenure track voldoende duidelijk voor hen, zijn de gestelde prestatiecriteria redelijk en is er voldoende flexibiliteit in hun tenure track? Het tweede thema richt zich op beleidsmaatregelen en het door de deelnemers ervaren belang hiervan voor het succes in hun tenure track. Het derde thema heeft betrekking op belemmeringen die dit succes juist verhinderen. Thema vier betreft de hulpbronnen die de tenure trackers tot hun beschikking hebben en die van belang zijn in het omgaan met de hoge eisen die aan hen gesteld worden. Hulpbronnen zijn aspecten van het werk of van een persoon die helpen bij het bereiken van doelen in het werk, die effecten van werkeisen verminderen of persoonlijke groei stimuleren. Als laatste zal er aandacht worden besteed aan aanbevelingen van de deelnemers zelf.

Onderzoeksopzet

Inventarisatie tenure track regelingen

Voor de inventarisatie van de tenure track regelingen op de Nederlandse universiteiten is gebruik gemaakt van openbaar toegankelijke documenten. Daar waar deze niet voorhanden waren, is contact opgenomen met de human resource afdeling van de betreffende universiteit (Universiteit van Amsterdam, Technische Universiteit Eindhoven).

Ervaringen van deelnemers

Data over de beleving van de tenure track door tenure trackers zijn verzameld door middel van een internetvragenlijst. Om in contact te komen met de doelpopulatie, namelijk alle tenure trackers aan de Nederlandse universiteiten, zijn de human resource managers van alle veertien Nederlandse universiteiten¹ benaderd met de vraag of zij toegang wilden verschaffen tot de tenure trackers op hun universiteit. Deze HR-managers is inzage in de resultaten van hun eigen universiteit in vergelijking met een algemene benchmark aangeboden. Daar waar geen toegang kon worden gekregen via de HR-afdeling, is waar mogelijk een snowball-methode toegepast. Medewerkers op de betreffende universiteiten van wie bekend was dat zij in een tenure track zitten, zijn daartoe benaderd met de vraag de internetvragenlijst in te vullen en het verzoek deze vragenlijst vervolgens te verspreiden onder andere tenure trackers op hun universiteit. Van de veertien Nederlandse universiteiten hebben uiteindelijk zeven universiteiten meegewerkt aan het onderzoek (Erasmus Universiteit, Technische Universiteit Delft, Technische Universiteit Eindhoven, Universiteit Twente, Universiteit van Amsterdam, Universiteit Utrecht, Universiteit Leiden). In de bijlage is een tabel opgenomen met de verschillende redenen van de overige universiteiten om geen medewerking te verlenen (Tabel 8).

De gebruikte survey werd ontwikkeld aan de hand van interviews en wetenschappelijke literatuur. In een eerste oriënterende fase zijn tien interviews gehouden met wetenschappelijk personeel om een algemeen beeld te krijgen van doorstromingsmogelijkheden in de academische omgeving. De groep geïnterviewden bestond uit zowel wetenschappelijk personeel in een tenure track als uit personeel met een reguliere aanstelling en uit personen die reeds een tenure track hadden afgerond. Vervolgens zijn er vier interviews gehouden die zich specifiek richtten op de ervaringen met de tenure track. Deze interviews zijn gehouden met twee UD's en twee UHD's (van beide posities een man en een vrouw) die allen ervaring hadden met een tenure track op een andere universiteit en die de geesteswetenschappen, de natuurwetenschappen en de sociale wetenschappen vertegenwoordigen.

Aan de hand van deze interviews is daarna op basis van wetenschappelijke literatuur een vragenlijst samengesteld. De vragen rondom duidelijkheid, redelijkheid, belemmeringen en beleidsmaatregelen zijn ontleend aan de Tenure-Track Faculty Job Satisfaction Survey die het Collaborative on Academic Careers in Higher Education (COACHE) van de Harvard Graduate School of Education jaarlijks verstuurt naar een groot aantal tenure trackers in de Verenigde

¹ Universiteit van Amsterdam, Vrije Universiteit, Universiteit Utrecht, Universiteit Leiden, Technische Universiteit Delft, Technische Universiteit Eindhoven, Universiteit Twente, Universiteit van Tilburg, Rijksuniversiteit Groningen, Universiteit Maastricht, Radboud Universiteit, Erasmus Universiteit, Wageningen Universiteit en Open Universiteit.

Staten (11.278 verdeeld over 77 universiteiten in 2007). Op basis van de interviews is deze survey aangepast aan de Nederlandse context. Vervolgens zijn er aan de hand van de interviews verschillende relevante constructen toegevoegd.

De interviews zijn semigestructureerd en behandelen drie thema's: het proces van de tenure track, succesfactoren in de tenure track, zowel werkgerelateerd, persoonlijk als in de familiesituatie, en belemmeringen in de track. Uit deze interviews kwamen aspecten van de tenure track naar voren die van belang zouden kunnen zijn als mogelijk relevante hulpbronnen. Een thema dat zowel op positieve als op negatieve wijze in de interviews naar voren kwam was flexibiliteit binnen de tenure track. Het ging hierbij zowel om de flexibiliteit van de tenure track criteria (kan een uitstekende prestatie op het ene gebied een mindere prestatie op een ander gebied compenseren?) als de flexibiliteit van het proces (bijvoorbeeld mogelijke verlenging van de tenure track in verband met zwangerschap). Uit de interviews ontstond het beeld dat dit een sterke invloed had op de tevredenheid van de deelnemers. Daarom zijn flexibiliteit en tevredenheid opgenomen in de survey. Een ander thema dat herhaaldelijk terugkwam in de interviews, was het feit dat men al heel wat collega's had zien vertrekken naar andere universiteiten om daar promotie te maken nog voordat hun tenure track ten einde was. Daarom zijn vragen over de verwachtingen met de tenure track opgenomen. Problemen met de werk-privébalans, met name wanneer er kinderen in het spel waren, doken ook meer dan eens op in de interviews. Om deze reden zijn vragen met betrekking tot deze balans en de gezinssituatie in de survey opgenomen. Ten slotte werd herhaaldelijk gewezen op het belang van een proactieve persoonlijkheid voor succes in de tenure track. De vragenlijst bevat hier dan ook vragen over.

Inventarisatie Tenure Track Regelingen

Op het merendeel van de Nederlandse universiteiten is inmiddels een universiteitsbrede tenure track regeling ingevoerd. Dit is het geval op de Erasmus Universiteit, de Rijksuniversiteit Groningen, de Technische Universiteit Delft, de Technische Universiteit Eindhoven, de Universiteit Twente, de Universiteit Utrecht en Wageningen Universiteit. Enkele universiteiten hebben aangegeven dat dit universitaire kader slechts van zeer recente datum is (Technische Universiteit Delft, Wageningen Universiteit). Op vrijwel alle andere universiteiten zijn er bij één of meerdere faculteiten tenure tracks te vinden, zonder dat er een universitair kader voorhanden is (Universiteit Leiden, Universiteit van Tilburg, Radboud Universiteit). Alleen op de Open Universiteit is in het geheel geen sprake van tenure tracks. De Universiteit Maastricht heeft ervoor gekozen niet mee te werken aan dit onderzoek, en in openbare bronnen van de Universiteit Maastricht was geen informatie over het al dan niet bestaan van een tenure track regeling aldaar. Tabel 7 in de bijlage biedt een overzicht van de (openbaar bekende) regelingen per universiteit.

Doel van de Regelingen

De meeste universiteiten gaven aan dat de doelstelling van hun tenure track beleid het aantrekken van talent is, vanuit de gedachte dat een tenure track positie aantrekkelijk is voor (internationaal) wetenschappelijk talent. Deze aantrekkingskracht zou voortkomen uit de in het vooruitzicht gestelde vaste positie en de eventuele promotie binnen afzienbare tijd aan de hand van duidelijke vooraf vastgestelde criteria. Er moet onderscheid worden gemaakt tussen universiteiten die de tenure track gebruiken voor een beperkte en selectieve groep en universiteiten die de tenure track als algemeen principe voor al het nieuwe wetenschappelijk personeel hebben ingevoerd. Tot de eerste categorie behoort bijvoorbeeld de Universiteit Utrecht, tot de tweede bijvoorbeeld de Universiteit Twente.

Naast het aantrekken van talent is bij de Erasmus Universiteit, de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit Twente het bevorderen van diversiteit expliciet opgenomen als extra doelstelling voor het tenure track beleid. Ondergerepresenteerde groepen zoals vrouwen kunnen via de tenure track sneller doorstromen naar hogere wetenschappelijke posities, is daarbij de gedachte. Ook de Technische Universiteit Eindhoven gebruikt de tenure track als instrument om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in hogere academische posities te bewerkstelligen. De Technische Universiteit Eindhoven ten slotte stelt zich naast het aantrekken van het wetenschappelijke talent ook de ontwikkeling hiervan tot doel.

Verder bestaan er aan de Rijksuniversiteit Groningen (Rosalind Franklin Fellowship) en aan de Vrije Universiteit (MacGillavry Fellowship) speciale tenure track programma's voor getalenteerde vrouwen.

Duur van de Regelingen

De CAO Nederlandse Universiteiten schrijft voor dat tijdelijke dienstverbanden maximaal zes jaar bedragen (p.13). De tenure track als tijdelijk dienstverband conformeert zich daar aan. Vrijwel alle universiteiten die een duur voor de tenure track voorschrijven, gaan uit van deze maximale duur van zes jaar, waarbij in de meeste gevallen de definitieve tenure beslissing na het vijfde jaar plaatsvindt. Het eventuele zesde jaar is bedoeld als overbrugging voor hen voor wie de tenure beslissing negatief is uitgevallen. Zij kunnen in deze periode uitzien naar

een positie elders. De vijf reguliere tenure track jaren zijn in het algemeen ingedeeld in twee periodes, waarbij in de meeste gevallen na drie jaar een formele tussentijdse evaluatie plaatsvindt. Na een positieve beoordeling in deze evaluatie wordt veelal een bevordering van universitair (hoofd-)docent 2 (U(H)D2) naar U(H)D1 in het vooruitzicht gesteld.

Er bestaan zowel tracks die tot UHD moeten leiden als tracks die tot hoogleraar moeten leiden. Alle universiteiten met een tenure track beleid hebben in ieder geval een variant van de eerste categorie. Vanwege de wettelijke beperking van de duur van een tijdelijk contract tot maximaal zes jaar is het niet mogelijk om na succesvolle afronding van een UD-UHD tenure track door te stromen naar een tijdelijke UHD-HL tenure track (van universitair hoofddocent naar hoogleraar) op dezelfde universiteit omdat dat immers een overschrijding van deze termijn zou betekenen. Deze variant (UHD-HL) wordt op verschillende universiteiten dan ook niet aangeboden. De Universiteit Leiden biedt wel een UHD-HL tenure track aan, maar hierbij is de UHD positie reeds een vaste aanstelling en als zodanig meer een ontwikkeltraject dan een tenure track. De Technische Universiteit Eindhoven, Rijksuniversiteit Groningen en Wageningen Universiteit beschikken wel expliciet over een UHD-HL tenure track, maar dan alleen voor nieuwe medewerkers die als UHD worden aangesteld.

In de meeste gevallen is er een vaste termijn (in het algemeen 5 jaar) waarna wordt beoordeeld of men al dan niet aan de vooraf vastgestelde criteria heeft voldaan.

Reviewcommissie

De prestaties van de tenure trackers worden op enig moment beoordeeld aan de hand van de vooraf opgestelde prestatiecriteria en standaarden. Deze beoordeling vindt plaats in een reviewcommissie. De samenstelling van de reviewcommissie is niet in alle gevallen gespecificeerd. Op de Universiteit Utrecht wordt bij de start van de tenure track vastgesteld wie de kern van de commissie vormen. Zij zullen, eventueel aangevuld met anderen, gedurende de gehele tenure track aanblijven als lid van de commissie. De Rijksuniversiteit Groningen heeft een commissie waarvan de kernleden (zes hoogleraren) steeds voor drie jaren zitting hebben en er elk jaar twee worden vervangen. Bij de overige universiteiten wordt in de openbare bronnen niet nader gespecificeerd hoe lang welke leden van de commissie aanblijven.

Een typische reviewcommissie bestaat uit meerdere hoogleraren, een externe expert en de onderwijsdirecteur of de decaan, en wordt eventueel aangevuld met een HR-functionaris. De Rijksuniversiteit Groningen, Universiteit Twente, Universiteit van Amsterdam en Universiteit Utrecht stellen een minimum van één vrouwelijk commissielid. De Rijksuniversiteit Groningen stelt de aanvullende eis dat de direct leidinggevende van de beoordeelde tenure tracker nooit zitting mag hebben in diens reviewcommissie. Voorts is in Groningen een student lid van de commissie.

Hulpbronnen

Een aantal universiteiten biedt hun tenure trackers specifieke ondersteuning aan. De Rijksuniversiteit Groningen biedt een coachingprogramma aan. De Technische Universiteit Delft heeft een ondersteuningsprogramma dat gericht is op de ontwikkeling van persoonlijke en managementvaardigheden. Omdat de Technische Universiteit Eindhoven de ontwikkeling van talent als tweede doelstelling voor haar tenure track beleid heeft geformuleerd, biedt zij ook een persoonlijk ontwikkelingsprogramma en diverse leergangen aan haar tenure trackers aan.

Onderzoek onder Tenure Trackers

Ter beantwoording van de vraag hoe tenure trackers de verschillende aspecten van de tenure track ervaren is hun een vragenlijst toegestuurd. In deze vragenlijst zijn verschillende aspecten van de ervaringen met de tenure track opgenomen. In de eerste plaats is gevraagd naar ervaring met betrekking tot kenmerken van de tenure track zoals de ervaren duidelijkheid en redelijkheid van specifieke onderdelen van de tenure track en de algemene tevredenheid met de track.

Vervolgens is gevraagd naar de mate waarin men ervaart dat specifieke organisationele aspecten van invloed zijn op de prestatie in de tenure track. Hierbij is gekeken naar aspecten die bijdragen aan het succes in de tenure track (in de vorm van beleidsmaatregelen) en aspecten die van negatieve invloed zijn op de prestatie (belemmeringen).

Vanuit de aanname dat tenure trackers over voldoende hulpbronnen moeten beschikken om met de grote eisen die aan hen worden gesteld om te kunnen gaan, zijn deze hulpbronnen en eisen geïnventariseerd en in verband gebracht met positieve en negatieve uitkomsten zoals, respectievelijk, bevlogenheid en conflicten tussen werk en thuis.

Voor alle bovengenoemde aspecten van de tenure track is onderzocht of er verschillen zijn tussen relevante groepen. In de eerste plaats wordt er onderscheid gemaakt tussen mannelijke en vrouwelijke tenure trackers omdat op verschillende universiteiten de tenure track wordt gebruikt als instrument om het aandeel vrouwen in hogere academische functies te vergroten. Ten tweede wordt een onderscheid gemaakt tussen permanente en tijdelijke contracten in de tenure track. Dit omdat een van de meest onderscheidende aspecten van de tenure track, naast de objectieve prestatiecriteria, de tijdelijkheid van de contracten is.

Tabel 1

Aantal respondenten en respons percentage per universiteit

	Aantal verzonden uitnodigingen	Aantal respondenten	Respons percentage
Erasmus Universiteit	+/- 110	46	42%
Technische Universiteit Eindhoven	55	28	51%
Universiteit Twente	+/- 40	32	80%
Universiteit Utrecht*	10	5	50%
Universiteit van Amsterdam	13	5	38%
Universiteit Leiden*	27	9	33%
Technische Universiteit Delft	98	29	35%
Rijksuniversiteit Groningen**	nvt	2	nvt
Wageningen Universiteit**	nvt	1	nvt
Totaal	+/- 353	157	44%

Noot. *Een faculteit van de betreffende universiteit, ** snowball-methode

Daarnaast is uit de interviews gebleken dat de tijdelijkheid van de contracten een grote onzekerheid met zich mee kan brengen die als een zware last kan worden ervaren. Ten derde ontstond uit de interviews en de inventarisatie van de tenure track regelingen van de verschillende universiteiten het beeld dat er wellicht verschillen in beleving tussen de

verschillende vakgebieden zouden kunnen zijn. Zo wordt het instrument van de tenure track niet binnen alle faculteiten als passend binnen hun vakgebied gezien, en is er met name binnen de natuurwetenschappen de meeste ervaring met het systeem.

Beschrijving van de steekproef

In totaal werden 353 tenure trackers op 9 universiteiten uitgenodigd deel te nemen aan het onderzoek. Deze tenure trackers werden als zodanig aangemerkt door hun eigen HR-afdeling, die hen benaderde om deel te nemen aan het onderzoek. Dit heeft 154 ingevulde vragenlijsten opgeleverd (een responspercentage van 44%), wat aanzienlijk hoger is dan het gemiddelde respons percentage voor internet surveys van 33% (zie de meta-analyse van Shih en Fan, 2009). Daarnaast werden drie personen via de snowball-methode geworven binnen twee universiteiten die niet bereid waren de vragenlijst onder hun medewerkers te verspreiden. Tabel 1 geeft een overzicht van de uitnodigingen per universiteit.

Tabel 9 in de bijlage geeft een overzicht van de relevante kerncijfers met betrekking tot de steekproef. De steekproef bestond uit 94 mannen en 63 vrouwen. Veruit de meeste tenure trackers in de steekproef hebben een tijdelijk contract (n=127 tegenover n=30 met een permanent contract). Acht deelnemers kwamen uit de geesteswetenschappen, 46 uit de sociale wetenschappen, 65 uit de natuurwetenschappen en 38 uit de toegepaste wetenschappen (voor een beschrijving van de vakgebieden zie Figuur 1). De steekproef bestond uit tenure trackers van negen universiteiten. De meesten van hen waren afkomstig van de Erasmus Universiteit (n=46), de Technische Universiteit Delft (n=29), de Technische Universiteit Eindhoven (n=28) en de Universiteit Twente (n=32). Een meerderheid had een full-time werkende partner (n=89) met kinderen thuis (n=97).

De meeste tenure tracks duurden 5 (n=57) of 6 (n=59) jaar. De steekproef is vrij evenredig verdeeld over tenure trackers in het derde (n=42), vierde (n=38), vijfde (n=30) en zesde jaar (n=24) van de tenure track.

Geesteswetenschappen	Wetenschappen die zich bezighouden met producten van de geest zoals, letteren, godgeleerdheid en filosofie.
Sociale wetenschappen	Wetenschappen die gericht zijn op de mens en zijn sociale omgeving zoals, psychologie, sociologie en economie.
Natuurwetenschappen	Wetenschappen gericht op de natuurlijke wereld zoals, natuurkunde, scheikunde en biologie.
Toegepaste wetenschappen	Wetenschap die tot doel heeft het oplossen van problemen of het ontwikkelen van producten, diensten en techniek zoals, werktuigbouwkunde en elektrotechniek

Figuur 1. Wetenschapsgebieden

Resultaten

De resultaten zijn op thema ingedeeld. Per thema wordt eerst de verdeling van de antwoorden weergegeven, waarna de significante verschillen tussen de onderzochte groepen worden vermeld. Waar relevant, zal daarna worden ingegaan op correlaties tussen de gemeten variabelen.

Beleving van de tenure track

De vragen omtrent de beleving van de tenure track hebben betrekking op zes thema's: *duidelijkheid van verschillende aspecten van de tenure track* (zoals de procedure, de criteria en de standaarden waaraan voldaan moet worden), *redelijkheid van de verwachte prestaties in de tenure track*, *flexibiliteit van de tenure track*, *verwachtingen rondom de tenure track*, *indrukken rondom de promotiebeslissingen* en *tevredenheid met de tenure track*. De vragen over duidelijkheid, redelijkheid en promotiebeslissingen zijn gebaseerd op de gevalideerde Tenure Track Faculty Job Satisfaction Survey, de vragen met betrekking tot de thema's flexibiliteit, verwachtingen en tevredenheid zijn gebaseerd op de interviews. Zie Tabel 19 in de bijlage voor details.

Duidelijkheid

(items 22-24,26,28,30, zie bijlage Tabel 20)

Een meerderheid van de steekproef vond de procedure van (55%) en de criteria in (54%) zijn of haar tenure track duidelijk. De standaarden in de tenure track werden door bijna de helft van de deelnemers als duidelijk ervaren (47%). Ook de verwachte prestaties op het gebied van onderzoek (63%), onderwijs (55%) en het aantrekken van onderzoeksgelden (54%) waren voor de meerderheid van de tenure trackers duidelijk.

Redelijkheid

(items 25,27,29, zie bijlage Tabel 20)

Een meerderheid (55%) vond de verwachte prestaties op het gebied van onderwijs redelijk. De prestaties op het gebied van onderzoek (44%) en op het gebied van het binnenhalen van onderzoeksgelden (36%) werden door minder dan de helft van de deelnemers als redelijk ervaren.

Flexibiliteit

(items 34,35,42,43, zie bijlage Tabel 20)

Slechts ongeveer een kwart van de deelnemers vond het proces van (27%) en de prestatieafspraken in (23%) de tenure track flexibel. Een grote meerderheid van de ondervraagden ervoer geen invloed te hebben (gehad) op de prestatiedoelen die zijn gesteld (63%) en ervoer de prestatiedoelen ook niet als persoonlijk op hen toegesneden (65%).

Verwachtingen

(items 36-39, zie bijlage Tabel 20)

Een meerderheid verwachtte de tenure track succesvol af te ronden (61%) en ook binnen de huidige universiteit (69%). Van de ondervraagden gaf 38% aan op zoek te zijn naar promotiekansen op andere universiteiten, maar slechts 10% verwachtte voor het einde van de track op een andere universiteit promotie te gaan maken.

Promotiebeslissingen

(items 23,33, zie bijlage Tabel 20)

Iets minder dan de helft van de respondenten gaf aan dat zij vinden dat promotiebeslissingen op basis van prestatie worden genomen (49%) en een meerderheid ervaarde geen consistent beeld van ervaren collega's als het gaat over de vereisten om promotie te maken (52%).

Tevredenheid

(items 40,41, zie bijlage Tabel 20)

Slechts krap een derde van de deelnemers was tevreden met de tenure track op de eigen faculteit (32%) en ruim een derde van de deelnemers was tevreden met het proces van zijn of haar tenure track.

Met betrekking tot de onderzochte thema's zijn de volgende verschillen geconstateerd (bijlage, Tabel 10):

Duidelijkheid

Zowel tussen mannen en vrouwen als tussen de onderscheiden vakgebieden werden er geen significante verschillen gevonden in de ervaringen omtrent *duidelijkheid van de tenure track procedure*, *tenure track criteria* (de prestatie aspecten die worden geëvalueerd), *tenure track standaarden* (het prestatie niveau dat moet worden gehaald) of *verwachte prestatie op het gebied van onderwijs, onderzoek of het binnenhalen van onderzoeksgelden*.

Tenure trackers met een vaste aanstelling beoordeelden zowel *de tenure track procedure* ($t=-2.66$, $p<.05$) als de *tenure track standaarden* ($t=-3.36$, $p<.001$) significant *duidelijker* dan de tenure trackers met een tijdelijke aanstelling.

Redelijkheid

Vrouwelijke tenure trackers beoordeelden de prestatie die van hen wordt verwacht op het gebied van onderzoek significant minder redelijk dan mannelijke tenure trackers ($t=3.48$, $p<.001$).

Ook tenure trackers met een tijdelijke aanstelling beoordeelden de prestatie die van hen wordt verwacht op het gebied van onderzoek significant minder redelijk dan de tenure trackers met een vaste aanstelling ($t=-3.38$, $p<.001$).

Binnen de geesteswetenschappen werd de verwachte prestatie op het gebied van het binnenhalen van onderzoeksgelden significant minder redelijk ervaren dan in de andere vakgebieden ($F=2.99$, $p<.05$)

Flexibiliteit

Op elk gemeten aspect van flexibiliteit, dat wil zeggen de flexibiliteit van het tenure track proces ($t=2.87$, $p<.05$) en de prestatieafspraken ($t=2.10$, $p<.05$), de ervaren invloed op het opstellen van de prestatiedoelen ($t=3.40$, $p<.001$) en het persoonlijk toesnijden van de prestatiedoelen, beoordeelden vrouwelijke tenure trackers ($t=2.46$, $p<.05$) de tenure track als minder flexibel dan de mannelijke tenure trackers.

Er werden geen verschillen in ervaren flexibiliteit gevonden tussen tenure trackers met een vaste of tijdelijke aanstelling.

Binnen de geesteswetenschappen werden de prestatieafspraken als minder flexibel beoordeeld ($F=3.11$, $p<.05$) in vergelijking met de andere vakgebieden. Binnen de sociale wetenschappen werd er minder invloed op het vaststellen van de prestatiecriteria ervaren ($F=10.77$, $p<.001$) in vergelijking met de andere vakgebieden. Binnen de geesteswetenschappen en de sociale wetenschappen werden de prestatiecriteria als minder persoonlijk toegesneden ervaren dan in de natuur- en toegepaste wetenschappen ($F=6.84$, $p<.05$).

Verwachtingen

Mannelijke tenure trackers hadden een significant hogere verwachting dat zij hun tenure track succesvol zullen afronden dan vrouwelijke tenure trackers ($t=2.68$, $p<.05$).

Ook tenure trackers met een vaste aanstelling hadden een hogere verwachting dat zij de tenure track succesvol zullen afronden dan tenure trackers met een tijdelijke aanstelling ($t=-2.10$, $p=.05$).

Binnen de sociale wetenschappen had men een significant lagere verwachting de tenure track op de huidige universiteit af te ronden ($F=2.95$, $p<.05$).

Promotiebeslissingen

Mannelijke tenure trackers hadden een significant helderder idee of zij promotie zouden maken na afronding van de tenure track dan vrouwelijke tenure trackers ($t=2.08$, $p<.05$).

Tenure trackers met een tijdelijk contract gaven significant minder aan een consistent beeld te krijgen van hun ervaren collega's waar het gaat om de prestaties die nodig zijn promotie te maken in de tenure track dan tenure trackers met een vaste aanstelling ($t=-2.18$, $p<.05$).

Tussen de vakgebieden werden geen significante verschillen gevonden op het gebied van verwachtingen en geschetste beelden met betrekking tot promotiebeslissingen.

Met betrekking tot de onderzochte thema's zijn de volgende verschillen geconstateerd (bijlage, Tabel 10):

Duidelijkheid

Zowel tussen mannen en vrouwen als tussen de onderscheiden vakgebieden werden er geen significante verschillen gevonden in de ervaringen omtrent *duidelijkheid van de tenure track procedure*, *tenure track criteria* (de prestatie aspecten die worden geëvalueerd), *tenure track standaarden* (het prestatie niveau dat moet worden gehaald) of *verwachte prestatie op het gebied van onderwijs, onderzoek of het binnenhalen van onderzoeksgelden*.

Tenure trackers met een vaste aanstelling beoordeelden zowel *de tenure track procedure* ($t=-2.66$, $p<.05$) als de *tenure track standaarden* ($t=-3.36$, $p<.001$) significant *duidelijker* dan de tenure trackers met een tijdelijke aanstelling.

Redelijkheid

Vrouwelijke tenure trackers beoordeelden de prestatie die van hen wordt verwacht op het gebied van onderzoek significant minder redelijk dan mannelijke tenure trackers ($t=3.48$, $p<.001$).

Ook tenure trackers met een tijdelijke aanstelling beoordeelden de prestatie die van hen wordt verwacht op het gebied van onderzoek significant minder redelijk dan de tenure trackers met een vaste aanstelling ($t=-3.38$, $p<.001$).

Binnen de geesteswetenschappen werd de verwachte prestatie op het gebied van het binnenhalen van onderzoeksgelden significant minder redelijk ervaren dan in de andere vakgebieden ($F=2.99$, $p<.05$)

Flexibiliteit

Op elk gemeten aspect van flexibiliteit, dat wil zeggen de flexibiliteit van het tenure track proces ($t=2.87$, $p<.05$) en de prestatieafspraken ($t=2.10$, $p<.05$), de ervaren invloed op het opstellen van de prestatiedoelen ($t=3.40$, $p<.001$) en het persoonlijk toesnijden van de prestatiedoelen, beoordeelden vrouwelijke tenure trackers ($t=2.46$, $p<.05$) de tenure track als minder flexibel dan de mannelijke tenure trackers.

Er werden geen verschillen in ervaren flexibiliteit gevonden tussen tenure trackers met een vaste of tijdelijke aanstelling.

Binnen de geesteswetenschappen werden de prestatieafspraken als minder flexibel beoordeeld ($F=3.11$, $p<.05$) in vergelijking met de andere vakgebieden. Binnen de sociale wetenschappen werd er minder invloed op het vaststellen van de prestatiecriteria ervaren ($F=10.77$, $p<.001$) in vergelijking met de andere vakgebieden. Binnen de geesteswetenschappen en de sociale wetenschappen werden de prestatiecriteria als minder persoonlijk toegesneden ervaren dan in de natuur- en toegepaste wetenschappen ($F=6.84$, $p<.05$).

Verwachtingen

Mannelijke tenure trackers hadden een significant hogere verwachting dat zij hun tenure track succesvol zullen afronden dan vrouwelijke tenure trackers ($t=2.68$, $p<.05$).

Ook tenure trackers met een vaste aanstelling hadden een hogere verwachting dat zij de tenure track succesvol zullen afronden dan tenure trackers met een tijdelijke aanstelling ($t=-2.10$, $p=.05$).

Binnen de sociale wetenschappen had men een significant lagere verwachting de tenure track op de huidige universiteit af te ronden ($F=2.95$, $p<.05$).

Promotiebeslissingen

Mannelijke tenure trackers hadden een significant helderder idee of zij promotie zouden maken na afronding van de tenure track dan vrouwelijke tenure trackers ($t=2.08$, $p<.05$).

Tenure trackers met een tijdelijk contract gaven significant minder aan een consistent beeld te krijgen van hun ervaren collega's waar het gaat om de prestaties die nodig zijn promotie te maken in de tenure track dan tenure trackers met een vaste aanstelling ($t=-2.18$, $p<.05$).

Tussen de vakgebieden werden geen significante verschillen gevonden op het gebied van verwachtingen en geschetste beelden met betrekking tot promotiebeslissingen.

Tevredenheid

Vrouwelijke tenure trackers waren significant minder tevreden over de manier waarop de tenure track op hun faculteit was ingevoerd ($t=2.44$, $p<.05$) en met het proces van de tenure track ($t=3.36$, $p<.001$) dan mannelijke deelnemers.

Er werden geen significante verschillen in tevredenheid met de tenure track gevonden tussen tenure trackers met een vaste of een tijdelijke aanstelling, of tussen de vakgebieden.

Voor een overzicht van de gevonden significante verschillen zie Tabel 2.

Tabel 2

Tenure Track Beleving: overzicht van de significante tussen mannen en vrouwen, contract type en vakgebied.

	Geslacht		Contracttype		Vakgebied			
	M>V	V>M	T>P	P>T	G≤ S,N,T	S≤ G,N,T	N≤ G,S,T	T≤ G,S,N
Duidelijkheid								
Duidelijkheid procedure				x				
Duidelijkheid criteria								
Duidelijkheid standaarden				x				
Duidelijkheid verwachte prestatie als onderzoeker								
Duidelijkheid verwachte prestatie als docent								
Duidelijkheid verwachte prestatie mbt binnenhalen van onderzoeksgelden								
Redelijkheid								
Redelijkheid verwachte prestatie als onderzoeker	x			x				
Redelijkheid verwachte prestatie als docent								
Redelijkheid verwachte prestatie mbt binnenhalen van onderzoeksgelden						x		
Flexibiliteit								
Flexibiliteit proces	x							
Flexibiliteit prestatieafspraken	x					x		
Invloed op prestatiedoelen	x						x	
Persoonlijk toegesnedenheid prestatiedoelen	x					x	x	
Verwachtingen								
Verwachting succesvol afronden track op huidige universiteit								
Verwachting succesvol afronden track	x			x			x	
Zoeken promotiekansen op andere universiteiten								
Verwachting promotie op andere universiteit voor einde track								
Promotie								
Duidelijkheid verwachting promotie	x							
Consistentie beeld dat ervaren collega's geven mbt vereisten promotie				x				
Promotiebeslissingen op basis van prestatie								
Tevredenheid								
Tevredenheid met track op de faculteit	x							
Tevredenheid met het proces van de track	x							

Noot. Geslacht, M= Man, V= Vrouw; Contracttype, T= Tijdelijk, P= Permanent; Vakgebied, G= Geesteswetenschappen, S= Sociale wetenschappen, N= Natuurwetenschappen, T= Toegepaste wetenschappen

Correlaties

Naast de vergelijking van de scores van de verschillende groepen, zijn ook de relaties nagegaan tussen de ervaringen van de verschillende tenure track aspecten.

De meest relevante relaties zijn te vinden bij de tevredenheidsindicatoren. Vrijwel alle opgenomen aspecten van de tenure track zijn sterk of matig sterk gecorreleerd met tevredenheid (zie bijlage, Tabel 12):

Hoe duidelijker de procedure ($r(155)=.48$, $p<.001$), de criteria ($r(155)=.46$, $p<.001$), de normen ($r(155)=.45$, $p<.001$), de verwachte prestatie als onderzoeker ($r(155)=.36$, $p<.001$), docent ($r(155)=.26$) en met betrekking tot het binnenhalen van onderzoeksgelden ($r(155)=.30$, $p<.001$) wordt ervaren, en hoe redelijker de verwachte prestatie als onderzoeker ($r(155)=.51$, $p<.001$), docent ($r(155)=.32$, $p<.001$) en met betrekking tot het binnenhalen van onderzoeksgelden ($r(155)=.35$, $p<.001$), hoe groter de tevredenheid met de tenure track op de faculteit. Ook hoe flexibeler het proces ($r(155)=.38$, $p<.001$) van en de doelen ($r(155)=.32$, $p<.001$) in de tenure track worden ervaren en hoe meer invloed wordt ervaren op deze prestatiedoelen ($r(155)=.34$, $p<.001$) en hoe meer deze worden ervaren op de persoon te worden toegesneden ($r(155)=.30$, $p<.001$), hoe groter de tevredenheid met de tenure track op de faculteit.

Eenzelfde patroon is te zien bij de tevredenheid met het tenure track proces: Hoe duidelijker de procedure ($r(155)=.48$, $p<.001$), de criteria ($r(155)=.48$, $p<.001$), de normen

($r(155)=.35$, $p<.001$), de verwachte prestatie als onderzoeker ($r(155)=.38$, $p<.001$), docent ($r(155)=.17$, $p<.05$) en met betrekking tot het binnenhalen van onderzoeksgelden ($r(155)=.27$, $p<.001$) wordt ervaren, en hoe redelijker de verwachte prestatie als onderzoeker ($r(155)=.56$, $p<.001$), docent ($r(155)=.26$, $p<.001$) en met betrekking tot het binnenhalen van onderzoeksgelden ($r(155)=.35$, $p<.001$), hoe groter de tevredenheid met het tenure track proces. Ook hoe flexibeler het proces ($.47$, $p<.001$) van en de doelen ($r(155)=.32$, $p<.001$) in de tenure track worden ervaren en hoe meer invloed wordt ervaren op deze prestatiedoelen ($r(155)=.38$, $p<.001$) en hoe meer deze worden ervaren op de persoon te worden toegesneden ($r(155)=.31$, $p<.001$), hoe groter de tevredenheid met het tenure track proces.

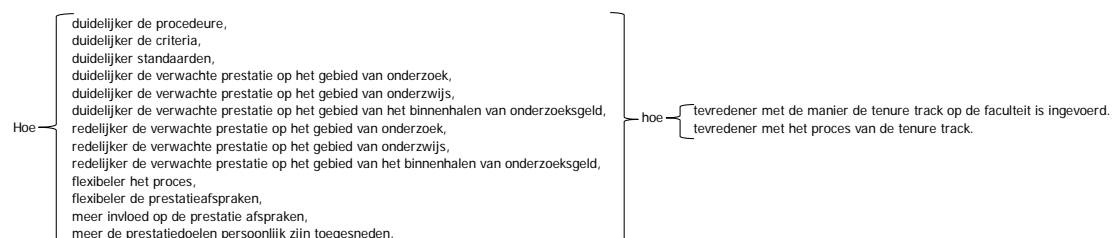
Naast deze correlaties met tevredenheid met de tenure track zijn de volgende patronen te vinden;

Hoe flexibeler het proces wordt ervaren, hoe redelijker de verwachte prestaties op het gebied van onderzoek ($r(155)=.46$, $p<.001$), onderwijs ($r(155)=.17$, $p<.05$) en met betrekking tot het binnenhalen van onderzoeksgelden ($r(155)=.33$, $p<.001$) worden beoordeeld. Hetzelfde geldt voor hoe flexibeler de prestatiedoelen worden ervaren, hoe redelijker de verwachte prestaties op het gebied van onderzoek ($r(155)=.38$, $p<.001$), onderwijs ($r(155)=.19$, $p<.05$) en met betrekking tot het binnenhalen van onderzoeksgelden ($r(155)=.37$, $p<.001$) en ook hoe meer de prestatiedoelen als persoonlijk toegesneden worden ervaren, hoe redelijker de verwachte prestaties op het gebied van onderzoek ($r(155)=.40$, $p<.001$), onderwijs ($r(155)=.18$, $p<.05$) en met betrekking tot het binnenhalen van onderzoeksgelden ($r(155)=.27$, $p<.001$).

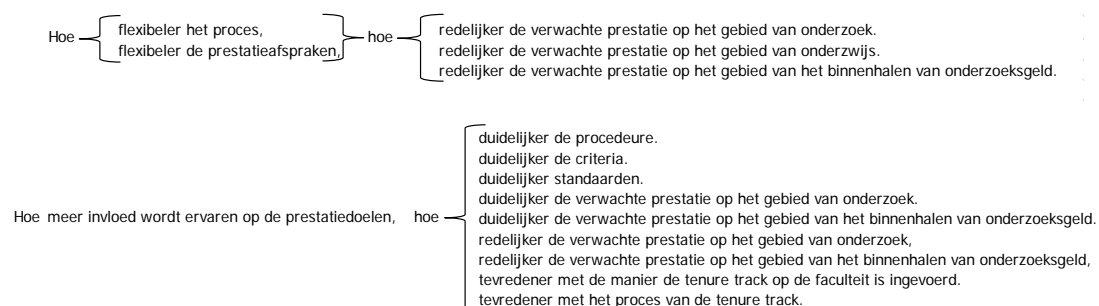
Hoe meer invloed wordt ervaren op de gestelde prestatiedoelen, hoe duidelijker de procedure ($r(155)=.22$, $p<.001$), de criteria ($r(155)=.25$, $p<.001$), de normen ($r(155)=.24$, $p<.001$) en de verwachte prestatie op het gebied van onderzoek ($r(155)=.27$, $p<.001$) en met betrekking tot het binnenhalen van onderzoeksgelden ($r(155)=.33$, $p<.001$) worden beoordeeld en hoe redelijker de verwachte prestatie op het gebied van onderzoek ($r(155)=.40$, $p<.001$) en het binnenhalen van onderzoeksgelden ($r(155)=.23$, $p<.001$) worden ervaren.

Schematisch weergegeven:

Met betrekking tot de tevredenheid met de tenure track,



Met betrekking tot de flexibiliteit in de tenure track,



Beleidsmaatregelen

(items 44-55, zie bijlage Tabel 20)

De tenure trackers werd gevraagd in welke mate specifieke beleidsmaatregelen van belang zijn voor hun prestatie in de tenure track. De opgenomen beleidsmaatregelen zijn ontleend aan de Tenure-Track Faculty Job Satisfaction Survey.

De beleidsmaatregelen die de tenure trackers gemiddeld het belangrijkste achtten voor het succes in hun tenure track zijn: *Een reisbudget om onderzoek te presenteren, een bovengrens aan het aantal managementtaken, periodieke formele beoordelingsgesprekken, professionele ondersteuning bij het aantrekken van onderzoeksgelden, een stop-de-klokregeling voor ouderschapsverlof of familieomstandigheden en betaalbare kwalitatief goede kinderopvang.*

Alle in de vragenlijst voorgelegde beleidsmaatregelen, met uitzondering van *formele mentor programma's* (43%), *betaald onderzoeksverlof* (47%), *financiële ondersteuning bij huisvesting* (22%) en *persoonlijk verlof* (34%), werden door meer dan de helft van de respondenten van belang geacht voor succes in hun tenure track (zie Tabel 14 in de bijlage).

De volgende verschillen tussen de onderzochte groepen werden aangetroffen (zie Tabel 13 in de bijlage):

Vrouwelijke tenure trackers vonden alle beleidsmaatregelen van even groot of groter belang voor het succes in hun tenure track in vergelijking met mannelijke tenure trackers. De volgende beleidsmaatregelen werden door vrouwen als significant belangrijker ervaren dan mannen: een stop-de-klokregeling voor ouderschapsverlof of familieomstandigheden ($t = -4.34$, $p < .001$), een reisbudget om onderzoek te presenteren ($t = -3.13$, $p < .05$), een formeel mentorprogramma ($t = -2.81$, $p < .05$), betaald onderzoeksverlof ($t = -2.48$, $p < .05$), persoonlijk verlof ($t = -2.25$, $p < .05$), betaalbare kwalitatief goede kinderopvang ($t = -2.19$, $p < .05$) en professionele ondersteuning bij het aantrekken van onderzoeksgelden ($t = -2.10$, $p < .05$).

Tenure trackers met een tijdelijk contract vonden persoonlijk verlof significant minder belangrijk ($t = -2.10$, $p < .05$) dan tenure trackers met een vast contract. Met betrekking tot de overige beleidsmaatregelen zijn geen significante verschillen tussen beide groepen gevonden. Binnen de sociale wetenschappen vonden tenure trackers periodieke formele functioneringsgesprekken significant minder belangrijk dan binnen de natuurwetenschappen

($F=3.29$, $p<.05$), en binnen de natuur- en toegepaste wetenschappen vonden de tenure trackers professionele ondersteuning bij het aantrekken van onderzoeksgelden significant belangrijker dan binnen de geestes- en sociale wetenschappen ($F=3.05$, $p<.05$). Voor de overige beleidsmaatregelen werden geen significante verschillen gevonden tussen de onderzochte vakgebieden.

Voor een overzicht van de gevonden significante verschillen zie Tabel 3.

Tabel 3

Beleidsmaatregelen: overzicht van de significante verschillen in belang van beleidsmaatregelen voor de prestatie in de tenure track naar geslacht, contract type en vakgebied

	Geslacht		Contracttype		Vakgebied			
	M>V	V>M	T>P	P>T	G≤ S,N,T	S≤ G,N,T	N≤ G,S,T	T≤ G,S,N
Formele mentorprogramma's		x						
Periodieke formele functioneringsgesprekken					x	x		
Schriftelijke samenvatting van de functioneringsgesprekken								
Professionele ondersteuning bij het aantrekken van externe onderzoeksgelden		x			x	x		
Professionele ondersteuning in het verbeteren van het lesgeven								
Een reisbudget om onderzoek te presenteren		x						
Betaald onderzoeksverlof in de proeftijd		x						
Een bovengrens aan de managementtaken tijdens de proeftijd								
Betaalbare kwalitatief goede kinderopvang		x						
Financiële ondersteuning bij huisvesting								
Een stop-de-klokregeling voor ouderschapsverlof of familieomstandigheden		x						
Persoonlijk verlof		x		x				

Noot. Geslacht, M= Man, V= Vrouw; Contracttype, T= Tijdelijk, P= Permanent; Vakgebied, G= Geesteswetenschappen, S= Sociale wetenschappen, N= Natuurwetenschappen, T= Toegepaste wetenschappen

Belemmeringen

(items 56-75, zie bijlage Tabel 20)

Naast de beleidsmaatregelen die van belang kunnen zijn voor de prestatie in de tenure track, werd de deelnemers ook een lijst voorgelegd met aspecten van het werk die van negatieve invloed kunnen zijn op de prestatie. Deze belemmeringen in het werk zijn ontleend aan de Tenure-Track Faculty Job Satisfaction Survey. Respondenten werd gevraagd aan te geven welke aspecten van hun werk in de tenure track een negatieve invloed hebben op hun prestatie.

Onderwijswerklast werd het meest als belemmering genoemd. Bijna de helft van de ondervraagde tenure trackers (48%) ervoer de onderwijswerklast als een belemmering voor het succes in hun tenure track. Bijna twee op de vijf tenure trackers (39%) van de tenure trackers noemde de niet-aflatende druk om te presteren als een belemmering in hun tenure track, en ongeveer een derde van de deelnemers noemde gebrek aan duidelijkheid van het tenure track proces (36%) en de tenure track criteria (32%). Meer dan een kwart van de tenure trackers ervoer het gebrek aan ondersteuning door de leidinggevende (27%) en het gebrek aan ondersteuning bij subsidieaanvragen (26%) als belemmering voor succes (zie Tabel 15 in de bijlage).

Tussen de onderzochte groepen zijn de volgende verschillen aangetroffen (zie Tabel 15 in de bijlage).

In het algemeen ervoeren vrouwen in de tenure track meer belemmeringen dan mannen ($t=2.11$, $p<.05$). Vrouwelijke tenure trackers ervoeren alle onderzochte belemmeringen in

gelijke of meerdere mate als een belemmering voor het succes in hun tenure track. Gebrek aan kinderopvangbeleid ($\chi^2=7.05$, $p<.05$), aan ondersteuning bij onderzoekswerkzaamheden ($\chi^2=6.32$, $p<.05$), aan ondersteuning door de leidinggevende ($\chi^2=4.40$, $p<.05$) en de niet-aflatende druk om te presteren ($\chi^2=5.63$, $p<.05$), en de onderwijswerklast ($\chi^2=5.07$, $p<.05$) werden door vrouwen vaker als belemmering genoemd dan door mannen in een tenure track. Gebrek aan ondersteuning door de leidinggevende ($\chi^2=5.64$, $p<.05$) en gebrek aan duidelijkheid van de tenure track criteria ($\chi^2=6.20$, $p<.05$) werden door tenure trackers met een tijdelijk contract vaker als belemmering gezien dan door tenure trackers met een vaste aanstelling.

De onderwijswerklast werd binnen de sociale wetenschappen significant meer als een belemmering ervaren ($\chi^2=10.11$, $p<.05$) dan in de andere onderzochte vakgebieden. Gebrek aan duidelijkheid van de tenure track criteria ($\chi^2=8.93$, $p<.05$) en het tenure track proces ($\chi^2=17.13$, $p<.05$) werden binnen de geestes- en sociale wetenschappen vaker als een belemmering gezien dan in de natuur- of toegepaste wetenschappen. Voor een overzicht van de gevonden significante verschillen zie Tabel 4.

Tabel 4

Belemmeringen in de tenure track: overzicht van de significante verschillen van de fractie die aangeeft dat een obstakel van negatieve invloed is op de prestatie in de tenure track naar geslacht, contract type en vakgebied

	Geslacht		Contracttype		Vakgebied			
	M>V	V>M	T>P	P>T	G≤	S≤	N≤	T≤
					S,N,T	G,N,T	G,S,T	G,S,N
Gebrek aan kwalitatief hoogstaande collega's								
Gebrek aan ondersteuning door collega's								
Gebrek aan ondersteuning door leidinggevende		x	x					
Gebrek aan samenwerkingsmogelijkheden								
Gebrek aan kwalitatief hoogstaande studenten								
Gebrek aan kwalitatief hoogstaande faciliteiten								
Gebrek aan ondersteuning voor onderzoekswerkzaamheden (bijvoorbeeld verlof)		x						
Gebrek aan ondersteuning in de onderwijswerkzaamheden								
Gebrek aan ondersteuning in de ontwikkeling van de professionele ontwikkeling				x				
Gebrek aan ondersteuning bij subsidieaanvragen								
Kinderopvangbeleid (of het gebrek daaraan)		x						
Beschikbaarheid/kwaliteit van de kinderopvang faciliteiten								
Beleid ten aanzien van het verzorgen van werk voor partners (of het gebrek daaraan)								
Onderzoeksvereisten om promotie te maken in de tenure track								
Onderwijs werklast	x						x	
Vereisten om promotie te maken in de tenure track in het algemeen								
(Gebrek aan) duidelijkheid in de tenure track criteria				x	x	x		
(Gebrek aan) duidelijkheid in het tenure track proces					x	x		
Niet-aflatende druk om te presteren		x						
Gebrek aan academische vrijheid								

Noot. Geslacht, M= Man, V= Vrouw; Contracttype, T= Tijdelijk, P= Permanent; Vakgebied, G= Geesteswetenschappen, S= Sociale wetenschappen, N= Natuurwetenschappen, T= Toegepaste wetenschappen

Werkeisen, Hulpbronnen en Uitkomsten

Onderzoek toont aan dat optimale carrièreontwikkeling en prestaties beginnen bij werknemers die de wil hebben én in staat zijn succesvol te presteren. Hiervoor zijn uitdagende werkomgevingen noodzakelijk die voldoende hulpbronnen bieden aan de werknemers om optimale prestaties te stimuleren (Demerouti & Cropanzano, 2010). Hulpbronnen zijn fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van een baan of functie die de werkeisen

en de fysieke en psychologische kosten van een baan of functie verminderen (Demerouti et al., 2001). Voorbeelden van dergelijke hulpbronnen zijn coaching, autonomie, en prestatiefeedback. Deze hulpbronnen zijn nodig voor het behalen van doelen die men stelt in het werk en bevorderen persoonlijke groei en ontwikkeling (Bakker & Demerouti, 2007). In dit onderzoek wordt een onderscheid gemaakt tussen hulpbronnen die voortkomen uit het werk (zoals autonomie en ondersteuning van de leidinggevende) en persoonlijke hulpbronnen (zoals proactiviteit en timemanagement). De eisen die een tenure track aan deelnemers stelt zijn zwaar en daarom moeten er voldoende hulpbronnen aanwezig zijn om succesvol aan deze eisen te kunnen voldoen. In voorliggend onderzoek zijn deze hulpbronnen in kaart gebracht. Voor een overzicht van de meetinstrumenten die hierbij gebruikt zijn, zie Tabel 19, voor de bijbehorende vragenlijst zie Tabel 20 en voor de bijbehorende schaalankers zie Tabel 21, alle in de bijlage. Voor een uitleg van alle gebruikte werkeisen, hulpbronnen en uitkomsten zie Figuur 2.

Taakeisen	Aspecten van het werk die een inspanning vereisen	Veerkracht	Mate waarin omgegaan kan worden met stress
Academische werkdruk	Werkdruk op het gebied van onderzoek, onderwijs en beheerstaken	Self efficacy	Mate waarin men er vertrouwen in heeft de voor het werk vereiste taken tot een goed einde te kunnen brengen
Autonomie (onderwijs)	Mate van vrijheid in de uitvoering van de onderwijstaak	Piekeren	Negatief denken over het werk na werktijd
Autonomie (onderzoek)	Mate van vrijheid in de uitvoering van onderzoek	Uitputting	Gebrek aan energie
Ondersteuning leidinggevende	Ondersteuning die de leidinggevende biedt	Werk-privéconflict	Problemen in de privésfeer als ten gevolge van het werk
Goal commitment	Vastbeslotenheid van de inzet ten aanzien van de tenure track doelen	Privé-werkconflict	Problemen op het werk als ten gevolge van privé zaken
Cariëremotivatie	Mate waarin een duidelijk carriëredoel voor ogen staat	Bevlogenheid	Positieve werkgerelateerde toestand gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie
Timamanagement	Gedrag gericht op efficiënte benutting van tijd	Prestatie	Zelfgerapporteerde prestatie op het gebied van onderwijs, onderzoek en management
Preventiefocus	Oriëntatie op het voorkomen van falen	Prestatie (onderwijs)	Zelfgerapporteerde prestatie op het gebied van onderwijs
Promotiefocus	Oriëntatie op succes	Prestatie (onderzoek)	Zelfgerapporteerde prestatie op het gebied van onderzoek
Proactieve persoonlijkheid	Proactieve personen zijn anticiperend, gericht op verandering, ondernemend	Prestatie (management)	Zelfgerapporteerde prestatie op het gebied van management
Zelfbeloning	Jezelf een beloning geven wanneer je goed hebt gepresteerd		

Figuur 2. Hulpbronnen, werkeisen en uitkomsten: een beschrijving

De volgende verschillen tussen de onderzochte groepen werden aangetroffen met betrekking tot werkeisen, hulpbronnen en uitkomsten (Bijlage, Tabel 16; voor de gestandaardiseerde scores zie Tabel 17 in de bijlage):

Vrouwelijke tenure trackers rapporteerden significant minder autonomie op het gebied van onderzoek ($t=2.47$, $p<.05$), een hogere preventiefocus ($t=-2.14$, $p<.05$), een lagere self efficacy ($t=2.44$, $p<.05$), lagere prestaties op het gebied van onderzoek ($t=3.70$, $p<.001$) en lagere algemene prestatie ($t=2.23$, $p<.05$).

Het enige significante verschil tussen tenure trackers met een tijdelijk en een permanent contract werd gevonden op het gebied van ondersteuning door de leidinggevende: Tenure trackers met een tijdelijk contract rapporteerden significant minder ondersteuning door de leidinggevende ($t=-2.83$, $p<.05$).

Binnen de geesteswetenschappen werd significant minder autonomie op het gebied van onderzoek gerapporteerd ($t=2.85$, $p<.05$) en binnen de sociale wetenschappen een lagere carrièremotivatie ($t=3.21$, $p<.05$) in vergelijking met de andere vakgebieden.

Voor een overzicht van de gevonden significante verschillen zie Tabel 5.

Correlaties

Om de relaties tussen de hulpbronnen (autonomie, ondersteuning door de leidinggevende, goal commitment, carrièremotivatie, timemanagement, regulatieve focus, proactieve persoonlijkheid, zelfbeloning, veerkracht en self efficacy), werkeisen (taakeisen en academische werkdruk) en uitkomsten (piekeren, uitputting, bevlogenheid en prestatie) vast te stellen, zijn de correlaties tussen deze begrippen berekend. Een overzicht van alle correlaties is te vinden in Tabel 18 in de bijlage.

Werkeisen

(items 84-89, zie bijlage Tabel 20)

Werkeisen zijn positief gecorreleerd aan negatieve uitkomsten, dat wil zeggen hoe meer werkeisen er werden ervaren, hoe meer negatieve uitkomsten zoals werk-privéconflict en piekeren. Hogere taakeisen zijn geassocieerd met minder autonomie in onderzoek ($r(143)=-.19$, $p<.05$), meer werk-privéconflict ($r(143)=.38$, $p<.001$) en meer piekeren ($r(143)=.30$, $p<.001$). Een hogere academische werkdruk is geassocieerd met minder autonomie in onderzoek ($r(143)=-.29$, $p<.001$), meer werk-privéconflict ($r(143)=-.27$, $p<.001$), meer piekeren ($r(143)=-.29$, $p<.001$), minder bevlogenheid ($r(143)=-.24$, $p<.001$), en lagere prestaties op het gebied van onderzoek ($r(143)=-.23$, $p<.001$). Ook is een hogere academische werkdruk geassocieerd met lagere goal commitment ($r(143)=-.17$, $p<.05$).

Schematisch weergegeven:

Hoe $\left\{ \begin{array}{l} \text{hoger de taakeisen,} \\ \text{hoger de academische werkdruk,} \end{array} \right\}$ hoe $\left\{ \begin{array}{l} \text{meer piekeren.} \\ \text{meer werk-privé conflict} \end{array} \right\}$

Hoe hoger de academische werkdruk, hoe $\left\{ \begin{array}{l} \text{minder bevlogenheid.} \\ \text{lager de prestatie op het gebied van onderzoek.} \end{array} \right\}$

Tabel 5

Overzicht van significante verschillen in werkeisen, hulpbronnen en uitkomsten tussen mannen en vrouwen, contracttypes en vakgebieden

	Geslacht		Contracttype		Vakgebied			
	M>V	V>M	T>P	P>T	G≤	S≤	N≤	T≤
					S,N,T	G,N,T	G,S,T	G,S,N
Werkeisen								
Taakeisen								
Academische werkdruk								
Energiebronnen (werk)								
Autonomie (onderwijs)								
Autonomie (onderzoek)	x					x		
Ondersteuning leidinggevende				x				
Energiebronnen (persoonlijk)								
Goal commitment								
Carièremotivatie							x	
Timemanagement								
Energiebronnen (persoonlijk)								
Preventiefocus		x						
Promotiefocus								
Proactieve persoonlijkheid								
Zelfbeloning								
Veerkracht								
Self efficacy	x							
Negatieve uitkomsten								
Piekeren								
Uitputting								
Negatieve uitkomsten								
Werk-privéconflict								
Privé-werkconflict								
Positieve uitkomsten								
Bevlogenheid								
Prestatie	x						x	
Prestatie (onderwijs)								
Prestatie (onderzoek)	x					x		x
Prestatie (management)							x	

Noot. Geslacht, M= Man, V= Vrouw; Contracttype, T= Tijdelijk, P= Permanent; Vakgebied, G= Geesteswetenschappen, S= Sociale wetenschappen, N= Natuurwetenschappen, T= Toegepaste wetenschappen

Hulpbronnen (persoonlijk)

(items 76-83, 120-140, 144-146, zie bijlage Tabel 20)

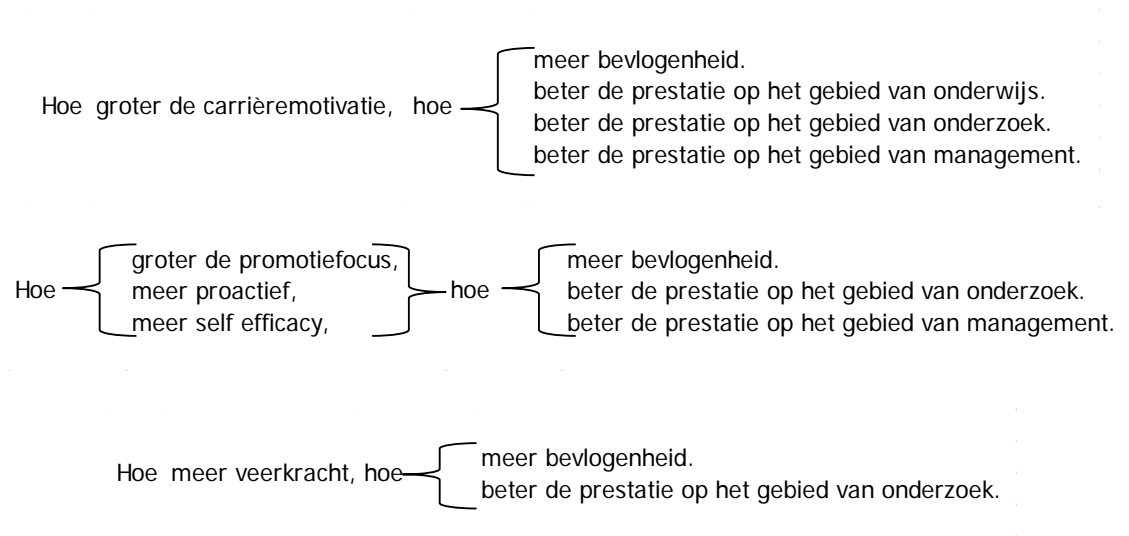
Persoonlijke hulpbronnen zijn positief gecorreleerd met ervaren positieve uitkomsten en negatief gecorreleerd met ervaren negatieve uitkomsten. Een grotere inzet om de doelen die gesteld worden in de tenure tracks te halen (goal commitment) is geassocieerd met minder privé-werkconflict ($r(143)=-.17$, $p<.05$). Carièremotivatie ($r(143)=.38$, $p<.001$), promotiefocus ($r(143)=.20$, $p<.05$), proactieve persoonlijkheid ($r(143)=.45$, $p<.001$), veerkracht ($r(143)=.30$, $p<.001$) en self efficacy ($r(143)=.35$, $p<.001$) zijn positief geassocieerd met bevlogenheid. Carrière motivatie is geassocieerd met hogere prestaties op het gebied van onderwijs ($r(143)=.20$, $p<.05$), onderzoek ($r(143)=.37$, $p<.001$) en managementtaken ($r(143)=.47$, $p<.001$).

Promotiefocus ($r(143)=.23$, $p<.001$), proactieve persoonlijkheid ($r(143)=.24$, $p<.001$) en self efficacy ($r(143)=.46$, $p<.001$) zijn geassocieerd met hogere zelfgerapporteerde prestaties op

het gebied van onderzoek en op gebied van managementtaken (promotiefocus, $r(143)=.28$, $p<.00$; proactieve persoonlijkheid $r(143)=.27$, $p<.001$; self efficacy $r(143)=.32$, $p<.001$). Timemanagement is geassocieerd met een hogere prestatie op het gebied van management taken ($r(143)=.17$, $p<.05$), en veerkracht met een hogere prestatie op het gebied van onderzoek ($r(143)=.24$, $p<.001$).

Een proactieve persoonlijkheid ($r(143)=-.16$, $p<.05$) en self efficacy ($r(143)=-.36$, $p<.001$) zijn geassocieerd met minder uitputting. Promotiefocus ($r(143)=.17$, $p<.05$), proactieve persoonlijkheid ($r(143)=.21$, $p<.05$), zelfbeloning ($r(143)=.17$, $p<.05$) en veerkracht ($r(143)=.25$, $p<.001$) zijn geassocieerd met meer piekeren.

Schematisch weergegeven:

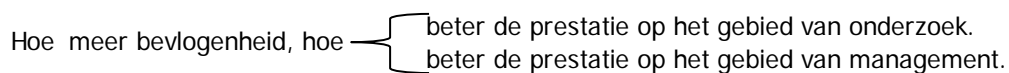


Uitkomsten

(items 95-119, 141-145 zie bijlage Tabel 20)

Meer bevlogenheid is geassocieerd met betere zelfgerapporteerde prestaties op het gebied van onderzoek ($r(143)=.41$, $p<.001$) en managementtaken ($r(143)=.29$, $p<.001$). Uitputting is geassocieerd met minder bevlogenheid ($r(143)=.27$, $p<.001$) en lagere onderzoeksprestaties ($r(143)=.20$, $p<.05$).

Schematisch weergegeven:



Aanbevelingen van Deelnemers

De laatste vraag in de vragenlijst bood tenure trackers de mogelijkheid aanbevelingen te doen voor hun tenure track. Er is buiten verwachting veel gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. Van de 157 respondenten hebben er 93 suggesties gedaan voor verbetering van hun tenure track. Zij gebruikten daarvoor 6301 woorden, een gemiddelde reactielengte van ruim 67 woorden. Alle reacties zijn vervolgens voorzien van gemeenschappelijke labels. In Tabel 6 is een overzicht te zien van de aanbevelingen die meer dan één keer voorkwamen.

Veel reacties gingen over de te korte duur van het zwangerschapsverlof. Men vond veelal dat de prestatiedoelen niet genoeg worden aangepast aan het productiviteitsverlies tijdens, voor en na de zwangerschap. Met 12 reacties over verbeteringen in het zwangerschapsverlof beleid was dit het meest genoemde verbeterpunt.

Ook noemden veel respondenten aspecten van de prestatiedoelen als verbeterpunten. Een aantal van de respondenten gaf aan dat sommige prestatiedoelen geen goede weergave van de geleverde of gewenste prestatie waren (11 reacties), de doelen kunnen duidelijker (11 reacties) en realistischer (8 reacties), en het zijn er te veel (3 reacties). De procedure van de tenure track moet duidelijker volgens acht reacties.

Veel reacties betroffen de flexibiliteit van de regeling. Zes respondenten gaven aan dat het proces en de doelen meer moeten worden aangepast aan individuele omstandigheden. Nog eens zes pleitten voor meer flexibiliteit in verschillende aspecten van de track. Twee deelnemers gaven juist aan dat zij meer uniforme eisen wilden.

Een aantal respondenten sprak van belemmeringen. Zo gaven vijf mensen aan dat de tenure track tot te veel (baan)onzekerheid leidt. Twee deelnemers spraken in dit verband over de moeilijkheden die dit meebrengt voor het krijgen van een hypotheek. Onzekerheid kwam voor drie deelnemers ook voort uit het feit dat men vond dat de promotiebeslissingen niet op basis van prestaties werden genomen. Vier reacties betroffen de algemene werkdruk die als te zwaar wordt gezien en nog eens vijf respondenten gaven aan dat de combinatie tenure track en het hebben van (jonge) kinderen te zwaar is. Twee deelnemers gaven aan dat de eisen die aan hen gesteld worden te hoog zijn in vergelijking tot de eisen die worden gesteld aan collega's die al een vaste aanstelling hebben.

Tabel 6

Aanbevelingen van deelnemers

Label	Aantal
Betere zwangerschapsverlofregeling	12
Betere afstelling doelen op gewenste prestatie	11
Duidelijkere prestatiedoelen	11
Minder onzekerheid	8
Realistischere doelen	8
Duidelijkere procedure	8
Beter aanpassen aan de persoon	6
Meer flexibiliteit	6
Te zwaar in combinatie met kinderen	5
Meer hulp bij het binnenhalen van subsidie	5
Te zware eisen	5
Startbudget nodig	5
Promotiebeslissing meer op basis van prestatie dan op basis van andere factoren	5
Meer ondersteuning door de leidinggevende	4
Minder doelen	3
Promotierecht voor niet-hoogleraren	3
Meer academische vrijheid	3
Hoger salaris	3
Problemen met krijgen hypotheek	2
Uniformere eisen	2
Vrouwelijke mentor	2
Te hoge eisen in vergelijking met collega's met vaste aanstelling	2
Directe bevordering na succesvol afronden track	2

gebaseerd op aanbevelingen van 93 tenure trackers

Nog eens twee wilden een directe promotie na het succesvol afronden van hun track (in deze gevallen hield het succesvol afronden van de tenure track geen automatische promotie in maar "slechts" een permanente aanstelling), en drie deelnemers vonden het salaris in de tenure track te laag.

Anderen wilden meer hulpbronnen zoals een startbudget (5 reacties), meer ondersteuning door de leidinggevende (4 reacties), een vrouwelijke mentor (2 reacties), het promotierecht voor niet-hoogleraren (3 reacties) en meer academische vrijheid (2 reacties).

Conclusie en Aanbevelingen

Wat gaat goed?

Eén van de voordelen van een tenure track is de duidelijkheid die het verschaft over wat er bereikt moet worden om promotie te kunnen maken. Deze doelstelling lijkt in de praktijk ook te werken. De meeste respondenten ervaren de (specifieke) criteria, standaarden en het proces van de tenure track als duidelijk. De meeste respondenten verwachten hun track succesvol af te ronden binnen de huidige universiteit. Daarnaast ervaren de tenure trackers een aantal hulpbronnen, zoals een grote mate van autonomie en een sterke goal commitment, die hen helpen bij het succes in de tenure track.

Wat kan beter?

Bijna de helft van de vrouwelijke tenure trackers ervaart de verwachte prestatie op het gebied van onderzoek niet als redelijk (49%) terwijl dit voor minder dan een kwart (23%) van de mannelijke tenure trackers geldt. De tenure track wordt over het algemeen, maar vooral door de vrouwelijke deelnemers, als niet flexibel gezien en doet in hun ogen afbreuk aan de tevredenheid met de track. Diverse beleidsmaatregelen kunnen als hulpbron dienen om de zware eisen die aan mensen in een tenure track worden gesteld te verlichten. Met name

- een reisbudget,
- een bovengrens aan de managementtaken,
- ondersteuning bij het aantrekken van onderzoeksgelden,
- formele periodieke beoordelingsgesprekken,
- een betaalbare kwalitatief goede kinderopvang
- stop-de-klokregelingen voor ouderschapsverlof,
- ondersteuning bij het verbeteren van het lesgeven
- schriftelijke samenvattingen van functioneringsgesprekken en
- onderzoeksverlof

kunnen een positieve invloed hebben op de prestaties in de tenure track. De niet-aflatende prestatiedruk wordt door een groot aantal deelnemers als een negatieve invloed op de prestatie genoemd. Hetzelfde geldt voor de onderwijswerklast. Om de werkdruk en de druk door de onzekerheid in de criteria en het proces te verlichten, zijn voldoende hulpbronnen nodig. Hierbij kan worden gedacht aan ondersteuning door de leidinggevende, door collega's, en ondersteuning bij subsidieaanvragen en onderwijswerkzaamheden. Het gebrek aan al deze hulpbronnen wordt door een substantieel deel van de deelnemers als een negatieve invloed op de prestatie ervaren.

Een betere ondersteuning van de tenure trackers met meer duidelijkheid en flexibiliteit in het proces kan een positieve bijdrage leveren aan de tevredenheid met de tenure track, die in het algemeen niet hoog is.

Een terugkomende reactie in de aanbevelingen van de tenure trackers is het punt van onzekerheid die zowel in de werk- als privésfeer problemen veroorzaakt. Herhaaldelijk werd aangegeven dat in de leeftijdsgroep waarin de meeste tenure trackers zich bevinden (zo rond de 30 jaar) vaak de wens ontstaat om een huis te kopen en/of kinderen te krijgen. Echter, volgens enkele reacties is het onmogelijk om een hypotheek af te sluiten met een tijdelijk contract. Vrouwelijke deelnemers staan voor de keuze om een kind te krijgen, met de kans

dat de werkdruk voor hen te hoog wordt tijdens en na de zwangerschap, of om de kindervwens tot na beëindiging van de track uit te stellen. Onzekerheid ook met betrekking tot de in de tenure track gestelde criteria. Herhaaldelijk werd aangegeven dat het behalen van verschillende criteria, meer specifiek het binnenhalen van onderzoeksgelden en publicaties in bepaalde tijdschriften, dusdanig onzeker is, dat men druk voelt omdat men niet voldoende invloed op de verwachte prestaties kan uitoefenen. Dit, in combinatie met het gevoel dat er te veel terreinen zijn waar men op alle fronten goed moet presteren gecombineerd met de ervaren inflexibiliteit van de criteria, kan een mogelijke verklaring bieden voor de lage tevredenheid met de tenure track in het algemeen.

Gender

Er zijn duidelijke verschillen in beleving gevonden tussen de mannelijke en vrouwelijke deelnemers. De vrouwelijke respondenten ervaren verwachte onderzoeksprestatie als minder redelijk, hetgeen overeenkomt met een vergelijkbare studie uit de VS (Trower & Bleak, 2004). Vrouwen ervaren ook duidelijk minder flexibiliteit in het proces en minder invloed op de prestatieafspraken. Ook ervaren zij de prestatiedoelen als minder op hen toegesneden. Verder geven de vrouwelijke respondenten aan minder tevreden te zijn met het proces van hun tenure track en de manier waarop het op hun faculteit is ingevoerd, en verwachten ze in vergelijking met de mannelijke respondenten minder vaak hun tenure track succesvol af te ronden. Ook specifieke beleidsmaatregelen worden door vrouwelijke respondenten van meer belang voor hun succes in de tenure track genoemd. Een reisbudget, formele mentorprogramma's, persoonlijk verlof, onderzoeksverlof en ouderschapsverlof (met stop-de-klokregeling) vinden vrouwen belangrijker dan mannen. Onderwijswerklast, gebrek aan ondersteuning voor onderzoekswerkzaamheden en een gebrek aan kinderopvangbeleid worden door vrouwen significant vaker genoemd als een belemmering voor een goede prestatie in hun tenure track. Er zijn tussen mannen en vrouwen geen grote verschillen gevonden in werkeisen en hulpbronnen. Wel ervaren vrouwelijke respondenten minder autonomie in onderzoek en rapporteerden ze minder self efficacy. In de verbeterpunten die de tenure trackers zelf hebben aangedragen, was veruit het meest genoemde commentaar dat het zwangerschapsbeleid tekort schiet en dat er te weinig rekening wordt gehouden met de verminderde productiviteit van vrouwen tijdens en na de zwangerschap. Hier hebben vrouwen een specifieke behoefte aan flexibiliteit die vaak niet of te weinig wordt geboden. Dit biedt wellicht een verklaring voor het significante verschil in flexibiliteitservaring van mannen en vrouwen. Doordat vanwege deze inflexibiliteit de toch al hoge eisen de facto nog hoger zijn voor vrouwen, is het vanuit deze gedachte niet verwonderlijk dat zij de verwachte prestatie als onderzoeker niet als redelijk ervaren en de onderwijslast vaker als een belemmering zien. Dit biedt dan ook een mogelijke verklaring waarom vrouwen significant minder tevreden zijn met de tenure track.

Omdat er duidelijke verschillen zijn in de beleving van de tenure track door mannen en vrouwen, is het, in het bijzonder de emanciperende doelstelling van de tenure track in gedachten houdend, aan te raden aandacht te besteden aan deze verschillen. Waar de vrouwelijke respondenten duidelijk minder tevreden zijn met het tenure track proces, zijn ook de specifieke elementen die zij als belangrijk voor hun succes aangeven sterk van invloed op deze tevredenheid. Een flexibeler proces en redelijkere onderzoeksdoelstellingen zouden in het bijzonder bij de vrouwelijke deelnemers een positief effect kunnen hebben. Dit sluit ook naadloos aan bij de belemmeringen die zij in het bijzonder ervaren. De verschillende vormen van verlof en dan in het bijzonder ouderschapsverlof met een stop-de-klokregeling maken het

tenure track proces flexibeler en de onderzoeksdoelstellingen mogelijk redelijker. De verschillende vormen van verlof kunnen als hulpbron dienen om de effecten van de zware (deels als onredelijk beschouwde) werkeisen te verlichten. Speciale aandacht voor de onderwijswerklast bij de vrouwelijke deelpopulatie is ook van belang. Meer dan de helft van de vrouwen ervaart dit als een probleem.

Contracttype

Tenure trackers met een vaste aanstelling, zij die dus meer in een ontwikkeltraject zitten dan in een "echte" tenure track met een up-or-out clause, scoren significant hoger op een aantal criteria betreffende duidelijkheid, redelijkheid en flexibiliteit. Ook verwachten zij vaker de track succesvol af te ronden. Mogelijk komt dit door de kleinere onzekerheid die zij ervaren omdat hun positie niet in het geding is. Dit maakt hen in ieder geval niet meer of minder tevreden met de tenure track. Wel ervaren zij significant minder belemmeringen dan hun collega's met een tijdelijk contract. Mogelijk is dit omdat er voor hen minder op het spel staat. Voor hen is het de ultieme consequentie van het niet halen van de tenure track criteria immers "slechts" het niet halen van promotie, waar het bij hen met een tijdelijk contract betekent dat zij hun baan verliezen. De extra druk die deze baanonzekerheid met zich meebrengt (en die ook veelvuldig als extra commentaar werd genoemd) maakt mogelijk dat men gevoeliger is voor belemmeringen en meer behoefte heeft aan hulpbronnen.

Vakgebied

De steekproef van de geesteswetenschappen is te klein om relevante conclusies uit te trekken over verschillen tussen de geesteswetenschappen en de andere vakgebieden.

De respondenten uit de sociale wetenschappen verschillen op een aantal punten van hun collega's uit de natuurwetenschappen en de toegepaste wetenschappen. Binnen de sociale wetenschappen ervaart men minder invloed op de prestatiedoelen en minder persoonlijk toegesneden prestatiedoelen, en verwacht men minder vaak de tenure track succesvol af te ronden dan in de natuur- en toegepaste wetenschappen. Men ervaart meer werklast en een groter gebrek aan duidelijkheid van het tenure track proces en de tenure track criteria in de sociale wetenschappen in vergelijking met de natuur- en toegepaste wetenschappen.

Nawoord

Wat onmiddellijk opvalt in dit rapport is dat de meeste knelpunten in de tenure tracks te vinden zijn bij wat we zouden kunnen aanmerken als groepen in een zwakkere positie: trackers met een tijdelijk contract, vrouwen, die in de wetenschap nog altijd sterk in de minderheid zijn en de sociale wetenschappen, die in de strijd om de schaarse subsidiemiddelen vaak zwakker staan dan de "hardere" natuur- en toegepaste wetenschappen. Het is daarmee niet gezegd dat de problemen zich alleen bij deze groepen voordoen. Het is mogelijk dat het meer algemene problemen in het systeem blootlegt die juist eerder bij zwakker groepen zichtbaar worden. In dit verband moet nog eens worden benadrukt dat dit rapport volledig gebaseerd is op door tenure trackers zelfgerapporteerde ervaringen. Waar het gaat over werkeisen, hulpbronnen en aspecten aan het werk die een positieve dan wel negatieve invloed zouden hebben op de prestatie in de tenure track, is het bijvoorbeeld niet gezegd dat deze aspecten ook als zodanig functioneren maar dat de tenure trackers dit zo *ervaren*. Vanuit een zwakkere positie zouden meer algemene problematische tendensen eerder kunnen worden ervaren.

Duidelijk is dat de eisen die er worden gesteld aan tenure trackers zwaar zijn. We zien dat de taakeisen relatief hoog zijn (3.74 op een vijfpuntsschaal) en dat de tenure trackers gemiddeld vrij veel persoonlijke hulpbronnen (zoals veerkracht, self efficacy en proactiviteit) hebben om met deze eisen om te gaan (gemiddeld boven 3.50 op een vijfpuntsschaal). Daartegenover staat dat er relatief weinig ondersteuning door de leidinggevende wordt ervaren (3.76 op een zevenpuntsschaal) en juist relatief veel uitputting wordt gerapporteerd (2.66 op een vierpuntsschaal). Deze hoge uitputting is een indicatie dat de balans tussen hulpbronnen en werkeisen wellicht doorslaat naar de laatste. Dit kan op lange termijn tot negatieve persoonlijke (zoals burn-out) en organisationele uitkomsten (zoals lagere prestaties en verloop) leiden. Omdat de persoonlijke hulpbronnen al relatief hoog zijn, zal een herstel van de balans met name gezocht moeten worden in werkgerelateerde hulpbronnen (zoals ondersteuning door de leidinggevende of mogelijk vermindering van onzekerheid die de tenure track met zich mee brengt) of verlaging van de taakeisen.

Of de bevindingen in dit rapport specifiek zijn voor tenure trackers of dat ze voor wetenschappers in algemeen gelden is een vraag die in het bijzonder in het licht van de recente discussie over "dolggedraaide wetenschap" nader onderzoek behoeft. In dit verband is het opvallend dat de hoge onderwijswerklast als de belangrijkste belemmering voor succes in de tenure track wordt gezien. Dit is opmerkelijk gezien het duale karakter van de wetenschap waarin zowel onderzoek als onderwijs de beide pijlers vormen. Het feit dat juist de onderwijswerklast en niet de alom genoemde publicatiedruk als een *belemmering* voor het succes in de tenure track wordt gezien kan wijzen op een al dan niet bewust ervaren hiërarchie in de beide pijlers. Mogelijk komt deze ervaren hiërarchie voort uit een al dan niet bewuste nadruk van onderzoek boven onderwijs in de tenure track criteria. Indien deze nadruk niet bewust is, zal hier extra aandacht aan geschonken moeten worden om niet het onderwijs ten koste te laten gaan van het onderzoek.

Literatuur

CAO Nederlandse Universiteiten: 1 januari 2011 t/m 31 december 2013, <http://www.vsnv.nl/files/documenten/CAO/CAO%202011-2014.pdf>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job-demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*, 309-328.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., en Schaufeli, W.B. (2001) The Job demands – resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499-512.

Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). Hove, UK: Psychology Press.

Shih, T. H., & Fan, X. (2009). Comparing response rates in e-mail and paper surveys: a meta-analysis. *Educational Research Review*, *4*(1), 26-40.

Trower, C.A., Bleak, J.L., (2004). Study of New Scholars. Gender: Statistical Report, Harvard Graduate School of Education

Van Arensbergen, P., Hessels, L. & Van der Meulen, B., (2013). Talent Centraal: Ontwikkeling en selectie van wetenschappers in Nederland, Leiden: Rathenau Instituut.

Van der Meulen, B., Van der Weijden, I., Van Arensbergen, P., (2011). Resultaten tafelgesprekken discussiemiddag over wetenschappelijk loopbaanbeleid: kansen en knelpunten, Leiden: Rathenau Instituut.

Bijlage

Tabel 7

Inventarisatie van de tenure-track-regelingen per universiteit

	Doel	Duur Track UD-UHD	Duur Track UD-UHD-HL	Review Commissie	Review Momenten	Up or Out	Gender	Bijzonderheden	Hulpbronnen	Standaardisatie	BRON
Erasmus Universiteit	Kan per faculteit verschillen, selecteren top talent (recente PhD's) maar ook diversiteit	max 6 jaar, twee delen, 1 kort en 1 lang	nvt	niet nader gepecificeerd, in ieder geval met de decaan	na eerste periode en 1 jaar voor het einde	Ja	Mogelijk als instrument om diversiteit te bevorderen	Alleen voor UD naar UHD		Mogelijkheid tot flexibiliteit voor bijvoorbeeld part-time werk of ouderschap	http://www.eur.nl/english/staff/hr_policy/career_development/tenure_track/
Universiteit Leiden	Aantrekken toptalent	6 jaar	3-5 jaar maar dit is reeds een vaste aanstelling	Niet nader gespecificeerd	na 3 en 5 jaar	in UD fase waar tijdelijk contract afloopt		Alleen faculteit wiskunde en natuurwetenschappen		Mogelijkheid tot verlengen in verband met persoonlijke omstandigheden	Rapport "Science in Concert: Strategie faculteit W&N"
Rijks-universiteit Groningen		6 jaar	5-7 jaar	6 permanente HL (voor 3 jaar benoemd), 1 student, minimaal 1 vrouw, onderwijs directeur, hoofd onderzoeksgroep, externe expert, nooit de direct leidinggevende	na 3 en 5 jaar	na 3 of 5 jaar in de UD fase	Speciale tt voor vrouwen: Rosalind Franklin Fellowship en minimaal 1 vrouw in review commissie. Bij gelijke geschiktheid wordt de voorkeur gegeven aan vrouwen	coaching programma	standaard criteria zijn een minimum. per vakgebied kunnen hogere eisen gesteld. mogelijkheid tot compensatie tussen criteria	Rapport "Career Paths in Science edition 3"	
Universiteit Tilburg	jonge getalenteerde onderzoekers aantrekken			niet nader gepecificeerd	na 5 jaar	tijdelijk contract		op basis van de regeling bij de faculteit Economics en Management. De regeling is gericht op recent gepromoveerden. De tenure beslissing houdt geen promotie tot UHD in.			Document "Guideline Tenure-Track Policy TiSEM"

Tabel 7 (vervolg)

Inventarisatie van de tenure-track-regelingen per universiteit

	Doel	Duur Track UD-UHD	Duur Track UD-HL	Review Commissie	Review Momenten	Up or Out	Gender	Bijzonderheden	Hulpbronnen	Standaardisatie	BRON
Universiteit Utrecht	Aantrekken en behouden internationaal toptalent	Niet nader gespecificeerd		Kerncommissie aan het begin vastgesteld, ook hoogleraren van buiten vakgebied, minimaal 1 vrouw	Formele review momenten bij loopbaan stappen	Ja	Vastgesteld percentage vrouwen en ook minimaal 1 vrouw in review commissie	Universitair kader wordt nergens toegepast			Document: 'Utrecht University Tenure Tracks' Aanzet tot een universitair kader voor 'tenure tracks' in de Universiteit Utrecht
Universiteit van Amsterdam	Aantrekken jonge, getalenteerde, internationaal gerichte wetenschappers. Aantrekken van meer vrouwen en hun doorstroming bevorderen	maximaal 6 jaar	maximaal 6 jaar	5 tot 7 personen, tenminste 2 HL, 1 extern lid, minimaal 1 vrouw	na 1 jaar, na 3 jaar en na 5 jaar	Ja	MacGillavry Fellowships speciaal voor talentvolle vrouwen	Op basis van de regeling bij de faculteit natuurwetenschappen, wiskunde en informatica	"start up package", wetenschappelijke begeleiding, uitgebreide begeleiding, introductie programma, speciale aandacht sociale inbedding internationale werknemers	flexibiliteit van welke tot welke positie de tenure track loopt, bij negatieve beoordeling kan tussentijds reeds afscheid genomen worden van de tenure tracker	Document: Notitie Tenure track FNWI
Vrije Universiteit								Geen openbare informatie beschikbaar			
Wageningen Universiteit		2 keer 3 jaar	2 keer 3 jaar			Ja					Brochure: Academic staff Career development Human Resources Talent programme
Open Universiteit Radboud								Geen formele tenure tracks			
Universiteit Utrecht								Geen universitair kader			

Tabel 7 (vervolg)

Inventarisatie van de tenure-track-regelingen per universiteit

	Doel	Duur Track UD-UHD	Duur Track UHD-HL	Review Commissie	Review Momenten	Up or Out	Gender	Bijzonderheden	Hulpbronnen	Standaardisatie	BRON
Technische Universiteit Delft	Internationale concurrentie om high potentials	3-5 jaar maar niet automatisch benoemd tot UHD na succesvol afronden track, maar vaste aanstelling als UD	nvt	professoren en afdelings-directeur	elk jaar een evaluatie, up or out na 5 jaar	vaste aanstelling of out			speciaal ondersteunings-programma gericht op het ontwikkelen van persoonlijke en management vaardigheden		Document "TU Delft Tenure Track Policy"
Technische Universiteit Eindhoven	Aantrekken en ontwikkelen wetenschappelijk talent	6 jaar	6 jaar	minimaal 3 hoogleraren waarvan 1 van buiten de faculteit, de opleidings directeur en een HR adviseur	na 3 en 5 jaar	Ja	Speciaal Women In Science project. Doelstelling is dat 25% van de (hoofd)docenten op den duur uit vrouwen bestaat	er is ook een "UD tenure track" van 4 jaar waarbij een vaste aanstelling als UD in het vooruitzicht wordt gesteld	Persoonlijk ontwikkel programma, diverse aangeboden leergangen, "development centre" is in ontwikkeling		Document "Excellent people attract excellent people"
Universiteit Maastricht								Geen openbare informatie beschikbaar			
Universiteit Twente	Aantrekken en behouden talent maar ook diversiteit	max 6 jaar		Decaan (voorzitter), Hoofd vakgroep, onderwijsdirecteur, wetenschappelijk directeur, personeels adviseur faculteit en minimaal 1 peer van buiten de faculteit/universiteit. Minimaal 1 vrouw	Elk jaar, definitief na 5 jaar	Ja	Minimaal 1 vrouw in de review commissie. Diversiteit is ook een doelstelling.				http://www.utwente.nl/hr/info_0ver/personeelsbeleid/tenure_track.doc/index.html

Tabel 8

Door de universiteiten aangegeven argumenten waarom zij niet deelnamen aan de evaluatie van de invoering van de tenure track

Universiteit	Reden om niet deel te nemen aan het onderzoek
Erasmus Universiteit	<i>Deelgenomen</i>
Universiteit Maastricht	Geen reden bekend
Radboud Universiteit Nijmegen	Geen universitair kader voor de tenure track
Rijksuniversiteit Groningen	Recente eigen evaluatie (wel meegenomen in snowball-methode)
Open Universiteit	Geen tenure tracks aanwezig
Technische Universiteit Delft	<i>Deelgenomen</i>
Technische Universiteit Eindhoven	<i>Deelgenomen</i>
Universiteit Tilburg	Toestemming was niet te verkrijgen binnen de projectduur
Universiteit Leiden	<i>Deelgenomen met één faculteit</i>
Universiteit Twente	<i>Deelgenomen</i>
Universiteit Utrecht	<i>Deelgenomen met één faculteit</i>
Universiteit van Amsterdam	<i>Deelgenomen</i>
Vrije Universiteit	Deelname was niet mogelijk binnen de projectduur
Wageningen Universiteit	Recente eigen evaluatie (wel meegenomen in snowball-methode)

Tabel 9

Aantallen respondenten per groep

	Totaal	Geslacht				Contracttype				Vakgebied							
		Mannen		Vrouwen		Tijdelijk		Permanent		Geesteswetenschappen		Sociale wetenschappen		Natuurwetenschappen		Toegepaste wetenschappen	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Geslacht																	
Man	94	-	-	-	-	74	(47%)	20	(13%)	4	(3%)	22	(14%)	42	(27%)	26	(17%)
Vrouw	63	-	-	-	-	53	(34%)	10	(6%)	4	(3%)	24	(15%)	23	(15%)	12	(8%)
Contracttype																	
Tijdelijk contract	127	74	(47%)	53	(34%)	-	-	-	-	6	(4%)	38	(24%)	51	(32%)	32	(20%)
Permanent contract	30	20	(13%)	10	(6%)	-	-	-	-	2	(1%)	8	(5%)	14	(9%)	6	(4%)
Vakgebied																	
Geesteswetenschappen	8	4	(3%)	4	(3%)	6	(4%)	2	(1%)	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociale wetenschappen	46	22	(14%)	24	(15%)	38	(24%)	8	(5%)	-	-	-	-	-	-	-	-
Natuurwetenschappen	65	42	(27%)	23	(15%)	51	(32%)	14	(9%)	-	-	-	-	-	-	-	-
Toegepaste wetenschappen	38	26	(17%)	12	(8%)	32	(20%)	6	(4%)	-	-	-	-	-	-	-	-
Academisch niveau																	
Universitair docent	134	77	(49%)	56	(36%)	119	(76%)	15	(10%)	7	(4%)	40	(25%)	53	(34%)	34	(22%)
Universitair hoofddocent	15	11	(7%)	4	(3%)	5	(3%)	10	(6%)	0	(0%)	5	(3%)	8	(5%)	2	(1%)
Universitair hoofddocent (met promotierecht)	8	6	(4%)	2	(1%)	3	(2%)	5	(3%)	1	(1%)	1	(1%)	4	(3%)	2	(1%)
Universiteit																	
Erasmus Universiteit	46	24	(15%)	22	(14%)	41	(26%)	5	(3%)	5	(3%)	38	(24%)	3	(2%)	3	(2%)
Rijksuniversiteit Groningen	2	0	(0%)	2	(1%)	2	(1%)	0	(0%)	0	(0%)	2	(1%)	0	(0%)	0	(0%)
Technische Universiteit Delft	29	21	(13%)	8	(5%)	28	(18%)	1	(1%)	0	(0%)	0	(0%)	15	(10%)	14	(9%)
Technische Universiteit Eindhoven	28	16	(10%)	12	(8%)	21	(13%)	7	(4%)	3	(2%)	5	(3%)	8	(5%)	12	(8%)
Universiteit Leiden	9	6	(4%)	3	(2%)	9	(6%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)	8	(5%)	1	(1%)
Universiteit Twente	32	23	(15%)	9	(6%)	17	(11%)	15	(10%)	0	(0%)	0	(0%)	25	(16%)	7	(4%)
Universiteit Utrecht	5	2	(1%)	3	(2%)	4	(3%)	1	(1%)	0	(0%)	0	(0%)	5	(3%)	0	(0%)
Universiteit van Amsterdam	5	2	(1%)	3	(2%)	4	(3%)	1	(1%)	0	(0%)	0	(0%)	4	(3%)	1	(1%)
Wageningen University	1	0	(0%)	1	(1%)	1	(1%)	1	(1%)	0	(0%)	1	(1%)	0	(0%)	0	(0%)

Totale steekproef: N=157

Tabel 9 (vervolg)

Aantallen respondenten per groep

	Totaal	Geslacht				Contracttype				Vakgebied							
		Mannen		Vrouwen		Tijdelijk		Permanent		Geesteswetenschappen		Sociale wetenschappen		Natuurwetenschappen		Toegepaste wetenschappen	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Gezinssituatie																	
Met partner, geen kinderen thuis	42	26	(17%)	16	(10%)	37	(24%)	5	(3%)	2	(1%)	11	(7%)	16	(10%)	13	(8%)
Met partner, kinderen thuis	97	59	(38%)	38	(24%)	74	(47%)	23	(15%)	6	(4%)	28	(18%)	43	(27%)	20	(13%)
Geen partner	13	6	(4%)	7	(4%)	12	(8%)	1	(1%)	0	(0%)	6	(4%)	3	(2%)	4	(3%)
Anders	5	3	(2%)	2	(1%)	4	(3%)	1	(1%)	0	(0%)	1	(1%)	3	(2%)	1	(1%)
Werk Partner																	
Geen partner	12	7	(4%)	5	(3%)	11	(7%)	1	(1%)	0	(0%)	5	(3%)	4	(3%)	3	(2%)
Partner werkt niet	19	18	(11%)	1	(1%)	11	(7%)	8	(5%)	0	(0%)	2	(1%)	10	(6%)	7	(4%)
Partner werkt full-time	89	42	(27%)	47	(30%)	74	(47%)	15	(10%)	7	(4%)	30	(19%)	33	(21%)	19	(12%)
Partner werkt part-time	37	27	(17%)	10	(6%)	31	(20%)	6	(4%)	1	(1%)	9	(6%)	18	(11%)	9	(6%)
Aantal thuiswonende kinderen																	
Geen	56	32	(20%)	24	(15%)	50	(32%)	6	(4%)	2	(1%)	17	(11%)	20	(13%)	17	(11%)
Één	37	18	(11%)	19	(12%)	34	(22%)	3	(2%)	3	(2%)	14	(9%)	15	(10%)	5	(3%)
Twee	39	23	(15%)	16	(10%)	24	(15%)	15	(10%)	2	(1%)	9	(6%)	22	(14%)	6	(4%)
Meer dan twee	6	6	(4%)	0	(0%)	4	(3%)	2	(1%)	1	(1%)	0	(0%)	2	(1%)	3	(2%)
Lengte tenure track																	
1 jaar	1	1	(1%)	0	(0%)	1	(1%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)	1	(1%)	0	(0%)
2 jaren	1	2	(1%)	1	(1%)	2	(1%)	1	(1%)	0	(0%)	0	(0%)	3	(2%)	0	(0%)
3 jaren	9	7	(4%)	2	(1%)	7	(4%)	2	(1%)	0	(0%)	3	(2%)	4	(3%)	2	(1%)
4 jaren	21	11	(7%)	10	(6%)	16	(10%)	5	(3%)	1	(1%)	5	(3%)	7	(4%)	8	(5%)
5 jaren	57	43	(27%)	15	(10%)	45	(29%)	12	(8%)	1	(1%)	5	(3%)	32	(20%)	19	(12%)
6 jaren	59	27	(17%)	32	(20%)	54	(34%)	5	(3%)	6	(4%)	30	(19%)	15	(10%)	8	(5%)
Meer dan 6 jaren	4	2	(1%)	2	(1%)	2	(1%)	2	(1%)	0	(0%)	2	(1%)	2	(1%)	0	(0%)
Aantal jaren in de huidige tenure track																	
0 tot 1 jaar	1	1	(1%)	0	(0%)	1	(1%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)	1	(1%)
1 tot 2 jaar	1	30	(19%)	12	(8%)	37	(24%)	5	(3%)	0	(0%)	8	(5%)	20	(13%)	14	(9%)
2 tot 3 jaar	42	21	(13%)	17	(11%)	31	(20%)	7	(4%)	1	(1%)	7	(4%)	24	(15%)	6	(4%)
3 tot 4 jaar	38	17	(11%)	13	(8%)	23	(15%)	7	(4%)	4	(3%)	10	(6%)	8	(5%)	8	(5%)
4 tot 5 jaar	30	16	(10%)	7	(4%)	16	(10%)	7	(4%)	3	(2%)	10	(6%)	4	(3%)	6	(4%)
5 tot 6 jaar	24	9	(6%)	13	(8%)	19	(12%)	3	(2%)	0	(0%)	10	(6%)	9	(6%)	3	(2%)

Totale steekproef N=157

Tabel 10

Tenure Track Beleving: verschillen tussen mannen en vrouwen, contract type en vakgebied.

	Geslacht			Contracttype						Vakgebied				F	η^2		
	Totaal (N=157)	Mannen (N=94)	Vrouwen (N=63)	t	df	d	Tijdelijk (N=127)	Perma- nent (N=30)	t	df	d	Geestes- weten- schap- pen (N=8)	Sociale weten- schap- pen (N=46)			Natuur- weten- schap- pen (N=65)	Toege- paste weten- schap- pen (N=38)
Duidelijkheid																	
Duidelijkheid procedure	3.21 (1.14)	3.30 (1.16)	3.08 (1.11)	1.17	155	.19	3.09 (1.12)	3.70 (1.15)	-2.66*	155	-.54	3.25 (1.04)	3.54 (1.11)	3.15 (1.09)	2.89 (1.23)	2.38	.04
Duidelijkheid criteria	3.31 (1.13)	3.33 (1.18)	3.27 (1.07)	.32	155	.05	3.19 (1.10)	3.80 (1.13)	-2.72	155	-.55	3.63 (1.19)	3.57 (1.09)	3.17 (1.10)	3.16 (1.20)	1.57	.03
Duidelijkheid standaarden	3.12 (1.15)	3.17 (1.16)	3.05 (1.13)	.66	155	.11	2.98 (1.12)	3.73 (1.05)	-3.36**	155	-.68	3.25 (1.39)	3.30 (1.11)	3.05 (1.11)	3.00 (1.21)	.66	.01
Duidelijkheid verwachte prestatie als onderzoeker	3.59 (.96)	3.64 (.97)	3.51 (.95)	.83	155	.14	3.50 (.93)	3.97 (1.00)	-2.45	155	-.50	3.63 (1.06)	3.76 (1.02)	3.46 (.94)	3.58 (.92)	.87	.02
Duidelijkheid verwachte prestatie als docent	3.41 (1.07)	3.37 (1.08)	3.46 (1.06)	-.50	155	-.08	3.37 (1.09)	3.57 (.97)	-.91	155	-.18	3.25 (1.28)	3.61 (1.16)	3.25 (.98)	3.47 (1.03)	1.15	.02
Duidelijkheid verwachte prestatie mbt binnenhalen van onderzoeksgelden	3.35 (1.02)	3.29 (1.09)	3.44 (.91)	-.94	155	-.15	3.35 (1.00)	3.37 (1.13)	-.10	155	-.02	3.50 (1.31)	3.15 (1.01)	3.49 (1.00)	3.32 (1.02)	1.06	.02
Redelijkheid																	
Redelijkheid verwachte prestatie als onderzoeker	3.13 (1.07)	3.36 (1.04)	2.78 (1.02)	3.48**	155	.57	2.99 (1.04)	3.70 (1.02)	-3.38**	155	-.69	2.75 (1.28)	3.07 (1.14)	3.22 (.96)	3.13 (1.12)	.53	.01
Redelijkheid verwachte prestatie als docent	3.45 (1.02)	3.44 (1.05)	3.48 (.98)	-.24	155	-.04	3.39 (1.06)	3.70 (.79)	-1.48	155	-.30	3.13 (1.13)	3.43 (1.26)	3.54 (.79)	3.39 (1.05)	.47	.01
Redelijkheid verwachte prestatie mbt binnenhalen van onderzoeksgelden	3.04 (.94)	3.13 (.92)	2.92 (.96)	1.36	155	.22	3.03 (.94)	3.10 (.92)	-.36	155	-.07	2.13 (1.25)	3.04 (.82)	3.08 (.85)	3.18 (1.06)	2.99*	.06
Flexibiliteit																	
Flexibiliteit proces	2.86 (1.00)	3.04 (.96)	2.59 (.99)	2.87*	155	.47	2.89 (1.03)	2.73 (.87)	.77	155	.16	2.50 (1.07)	2.67 (.94)	3.03 (.88)	2.87 (1.19)	1.54	.03
Flexibiliteit prestatieafspraken	2.65 (1.01)	2.79 (1.00)	2.44 (1.00)	2.10*	155	.34	2.65 (1.04)	2.67 (.88)	-.10	155	-.02	1.88 (.83)	2.46 (1.00)	2.85 (.94)	2.71 (1.09)	3.11*	.06
Invloed op prestatiedoelen	2.38 (1.17)	2.63 (1.22)	2.00 (.98)	3.41**	155	.56	2.29 (1.12)	2.73 (1.31)	-1.88	155	-.38	2.38 (1.41)	1.67 (.73)	2.85 (1.15)	2.42 (1.20)	10.77**	.17
Persoonlijk toegesnedenheid prestatiedoelen	2.25 (1.08)	2.43 (1.14)	2.00 (.93)	2.46*	155	.40	2.18 (1.03)	2.57 (1.25)	-1.77	155	-.36	1.75 (.71)	1.76 (.95)	2.60 (1.09)	2.37 (1.05)	6.84**	.12

Noot. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .001$. Standaard deviaties staan tussen haakjes onder de gemiddelden.

1=sterk mee oneens, 2=mee oneens, 3=mee eens noch oneens, 4=mee eens, 5=sterk mee eens

Tabel 10 (vervolg)

Tenure Track Beleving: verschillen tussen mannen en vrouwen, contract type en vakgebied.

	Geslacht			Contracttype						Vakgebied				F	η^2		
	Totaal (N=157)	Mannen (N=94)	Vrouwen (N=63)	t	df	d	Tijdelijk (N=127)	Perma- nent (N=30)	t	df	d	Geestes- weten- schap- pen (N=8)	Sociale weten- schap- pen (N=46)			Natuur- weten- schap- pen (N=65)	Toege- paste weten- schap- pen (N=38)
Verwachtingen																	
Verwachting succesvol afronden track op huidige universiteit	3.76 (.90)	3.83 (.89)	3.65 (.92)	1.22	155	.20	3.74 (.89)	3.83 (.95)	-.51	155	-.10	3.63 (.92)	3.46 (1.07)	3.95 (.78)	3.82 (.80)	2.95*	.05
Verwachting succesvol afronden track	3.62 (.92)	3.78 (.86)	3.38 (.97)	2.68*	155	.44	3.54 (.95)	3.93 (.74)	-2.10*	155	-.43	3.38 (.74)	3.41 (1.15)	3.77 (.79)	3.66 (.85)	1.56	.03
Zoeken promotiekansen op andere universiteiten	2.91 (1.19)	2.93 (1.15)	2.89 (1.26)	.19	155	.03	2.91 (1.16)	2.93 (1.34)	-.11	155	-.02	3.88 (1.13)	2.70 (1.23)	2.94 (1.16)	2.92 (1.15)	2.32	.04
Verwachting promotie op andere universiteit voor einde track	2.43 (1.03)	2.36 (1.01)	2.52 (1.06)	-.96	155	-.16	2.44 (1.01)	2.37 (1.13)	.35	155	.07	2.75 (1.16)	2.43 (1.15)	2.32 (.92)	2.53 (1.06)	.59	.01
Promotie																	
Duidelijkheid verwachting promotie	3.15 (1.05)	3.29 (1.03)	2.94 (1.05)	2.08*	155	.34	3.07 (1.06)	3.47 (.94)	-1.87	155	-.38	2.63 (.92)	3.13 (1.09)	3.26 (1.08)	3.08 (.97)	.98	.02
Consistentie beeld dat ervaren collega's geven mbt vereisten promotie	2.63 (1.14)	2.74 (1.18)	2.46 (1.06)	1.54	155	.25	2.54 (1.10)	3.03 (1.22)	-2.18*	155	-.44	2.25 (.89)	2.74 (1.16)	2.55 (1.10)	2.71 (1.23)	.59	.01
Promotiebeslissingen op basis van prestatie	3.38 (1.00)	3.34 (.99)	3.43 (1.01)	-.54	155	-.09	3.35 (1.00)	3.50 (.97)	-.76	155	-.15	3.25 (1.04)	3.48 (1.22)	3.37 (.84)	3.29 (.96)	.30	.01
Tevredenheid																	
Tevredenheid met track op de faculteit	2.79 (1.07)	2.96 (1.10)	2.54 (.98)	2.44*	155	.40	2.77 (1.03)	2.87 (1.22)	-.44	155	-.09	2.50 (1.20)	2.83 (1.08)	2.97 (.97)	2.50 (1.16)	1.78	.03
Tevredenheid met het proces van de track	2.95 (1.09)	3.18 (1.12)	2.60 (.96)	3.36**	155	.55	2.91 (1.07)	3.10 (1.18)	-.84	155	-.17	2.63 (1.41)	2.93 (1.14)	3.11 (.97)	2.76 (1.15)	1.07	.02

Noot. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .001$. Standaard deviaties staan tussen haakjes onder de gemiddelden.
 1=sterk mee oneens, 2=mee oneens, 3=mee eens noch oneens, 4=mee eens, 5=sterk mee eens

Tabel 11

Tenure track beleving: percentages per antwoordcategorie voor mannen en vrouwen, contracttype en vakgebied

	Antwoord	Geslacht		Contracttype		Vakgebied				
		Totaal	Man- nen (N=94)	Vrou- wen (N=63)	Tijdelijk (N=127)	Perma- nent (N=30)	Geestes- weten- schap- (N=8)	Sociale weten- schap- (N=46)	Natuur- weten- schap- (N=65)	Toege- paste weten- schap- (N=38)
Duidelijkheid procedure	1	8%	7%	8%	9%	3%	0%	2%	6%	18%
	2	27%	24%	32%	28%	21%	43%	20%	30%	26%
	3	10%	11%	10%	12%	3%	0%	7%	11%	15%
	4	47%	47%	47%	47%	48%	57%	54%	48%	35%
	5	8%	12%	3%	4%	24%	0%	17%	5%	6%
Duidelijkheid criteria	1	6%	8%	3%	7%	3%	14%	2%	6%	9%
	2	22%	18%	28%	24%	14%	0%	15%	27%	26%
	3	17%	18%	17%	19%	10%	0%	15%	19%	21%
	4	42%	42%	42%	42%	41%	71%	49%	40%	32%
	5	12%	14%	10%	8%	31%	14%	20%	8%	12%
Duidelijkheid normen	1	8%	8%	8%	9%	3%	29%	2%	8%	12%
	2	28%	24%	33%	31%	14%	0%	27%	32%	26%
	3	17%	20%	13%	19%	10%	0%	15%	14%	29%
	4	39%	38%	40%	35%	52%	71%	44%	41%	21%
	5	8%	11%	5%	5%	21%	0%	12%	5%	12%
Duidelijkheid verwachting promotie	1	6%	4%	8%	6%	3%	14%	5%	5%	6%
	2	23%	20%	28%	28%	7%	29%	27%	22%	21%
	3	32%	31%	33%	29%	41%	43%	27%	27%	44%
	4	30%	35%	23%	29%	34%	14%	32%	33%	26%
	5	9%	11%	7%	8%	14%	0%	10%	13%	3%
Duidelijkheid verwachte prestatie als onderzoeker	1	3%	4%	2%	3%	3%	14%	0%	3%	3%
	2	12%	9%	17%	14%	7%	0%	15%	14%	9%
	3	22%	20%	25%	25%	10%	0%	12%	25%	32%
	4	50%	53%	45%	50%	48%	86%	49%	49%	44%
	5	13%	14%	12%	9%	31%	0%	24%	8%	12%
Redelijkheid verwachte prestatie als onderzoeker	1	6%	5%	7%	6%	3%	29%	5%	2%	9%
	2	28%	18%	42%	31%	14%	14%	34%	27%	24%
	3	23%	21%	25%	27%	7%	14%	12%	27%	29%
	4	36%	46%	22%	30%	59%	43%	39%	38%	26%
	5	8%	11%	5%	6%	17%	0%	10%	6%	12%
Duidelijkheid verwachte prestatie als docent	1	5%	5%	5%	5%	3%	14%	5%	5%	3%
	2	16%	16%	15%	17%	10%	14%	12%	19%	15%
	3	24%	27%	20%	24%	24%	14%	17%	27%	29%
	4	42%	39%	47%	41%	48%	43%	41%	44%	38%
	5	13%	13%	13%	13%	14%	14%	24%	5%	15%
Redelijkheid verwachte prestatie als docent	1	4%	4%	5%	5%	0%	0%	10%	2%	3%
	2	12%	13%	12%	14%	7%	43%	10%	5%	24%
	3	27%	32%	20%	27%	28%	14%	17%	38%	21%
	4	44%	36%	55%	42%	52%	29%	44%	48%	41%
	5	12%	15%	8%	12%	14%	14%	20%	8%	12%
Duidelijkheid verwachte prestatie mbt binnenhalen van onderzoeksgelden	1	4%	6%	2%	3%	7%	0%	5%	5%	3%
	2	19%	21%	15%	20%	14%	29%	17%	16%	24%
	3	23%	20%	28%	23%	24%	0%	39%	14%	26%
	4	44%	42%	47%	45%	41%	43%	32%	57%	35%
	5	10%	11%	8%	9%	14%	29%	7%	8%	12%
Redelijkheid verwachte prestatie mbt binnenhalen van onderzoeksgelden	1	4%	4%	5%	4%	3%	29%	0%	3%	6%
	2	25%	21%	30%	28%	14%	43%	22%	24%	26%
	3	35%	36%	33%	32%	48%	0%	49%	37%	24%
	4	33%	35%	30%	34%	31%	29%	27%	37%	35%
	5	3%	4%	2%	3%	3%	0%	2%	0%	9%
Consistentie beeld dat ervaren collega's geven mbt vereisten promotie	1	18%	18%	18%	20%	10%	29%	17%	17%	18%
	2	34%	29%	42%	35%	31%	29%	29%	38%	35%
	3	22%	22%	22%	24%	14%	43%	20%	19%	26%
	4	21%	26%	15%	18%	34%	0%	32%	22%	12%
	5	4%	5%	3%	3%	10%	0%	2%	3%	9%

Tabel 11 (vervolg)

Tenure track beleving: percentages per antwoordcategorie voor mannen en vrouwen, contracttype en vakgebied

	Antwoord	Geslacht		Contracttype		Vakgebied				
		Totaal	Manne n (N=94)	Vrouw en (N=63)	Tijdelijk (N=127)	Perma- nent (N=30)	Geestes- weten- schap- pen (N=8)	Sociale weten- schap- pen (N=46)	Natuur- weten- schap- pen (N=65)	Toege- paste weten- schap- pen (N=38)
Promotie beslissingen op basis van prestatie	1	4%	5%	3%	5%	0%	0%	7%	3%	3%
	2	14%	13%	15%	12%	21%	29%	12%	10%	21%
	3	33%	32%	35%	35%	24%	43%	17%	41%	35%
	4	39%	45%	32%	39%	41%	14%	44%	41%	35%
	5	10%	6%	15%	9%	14%	14%	20%	5%	6%
Flexibiliteit proces	1	11%	7%	17%	12%	7%	29%	12%	6%	15%
	2	23%	18%	30%	20%	34%	14%	29%	17%	26%
	3	39%	42%	35%	40%	38%	43%	39%	44%	29%
	4	23%	28%	17%	24%	21%	14%	20%	30%	18%
	5	3%	5%	2%	4%	0%	0%	0%	2%	12%
Flexibiliteit prestatieafspraken	1	14%	9%	20%	16%	7%	43%	20%	8%	12%
	2	32%	29%	35%	30%	38%	43%	32%	27%	38%
	3	31%	34%	27%	28%	41%	14%	32%	38%	21%
	4	21%	24%	18%	24%	10%	0%	17%	25%	24%
	5	2%	4%	0%	2%	3%	0%	0%	2%	6%
Verwachting succesvol afronden track op huidige universiteit	1	3%	1%	5%	3%	3%	0%	7%	2%	0%
	2	3%	5%	2%	3%	3%	14%	5%	2%	3%
	3	25%	20%	32%	26%	21%	14%	34%	17%	29%
	4	50%	53%	47%	51%	48%	57%	39%	57%	50%
	5	19%	21%	15%	17%	24%	14%	15%	22%	18%
Verwachting succesvol afronden track	1	2%	0%	5%	3%	0%	0%	5%	2%	0%
	2	6%	4%	8%	6%	3%	14%	12%	2%	3%
	3	31%	28%	35%	34%	17%	29%	27%	30%	38%
	4	46%	48%	43%	43%	59%	57%	39%	51%	44%
	5	15%	20%	8%	14%	21%	0%	17%	16%	15%
Zoeken promotiekansen op andere universiteiten	1	13%	12%	15%	12%	17%	0%	17%	11%	15%
	2	25%	24%	27%	25%	24%	14%	29%	25%	21%
	3	31%	35%	25%	32%	28%	29%	22%	33%	38%
	4	21%	20%	23%	22%	17%	29%	24%	19%	21%
	5	10%	9%	10%	9%	14%	29%	7%	11%	6%
Verwachting promotie op andere universiteit voor einde track	1	19%	20%	18%	18%	24%	14%	20%	19%	21%
	2	35%	39%	30%	34%	38%	43%	34%	40%	26%
	3	35%	32%	40%	37%	28%	14%	32%	37%	41%
	4	6%	5%	7%	6%	3%	29%	5%	2%	9%
	5	5%	5%	5%	4%	7%	0%	10%	3%	3%
Tevredenheid met track op de faculteit	1	14%	14%	15%	14%	17%	29%	15%	6%	26%
	2	27%	19%	38%	27%	28%	14%	24%	30%	26%
	3	26%	26%	27%	32%	3%	29%	24%	24%	32%
	4	31%	39%	20%	26%	52%	29%	37%	40%	9%
	5	1%	2%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	6%
Tevredenheid met het proces van de track	1	11%	11%	12%	11%	10%	29%	12%	5%	18%
	2	25%	15%	38%	25%	24%	14%	24%	25%	26%
	3	28%	28%	27%	31%	14%	29%	24%	27%	32%
	4	31%	36%	23%	28%	45%	14%	34%	40%	15%
	5	6%	9%	0%	5%	7%	14%	5%	3%	9%
Invloed op prestatiedoelen	1	26%	20%	33%	28%	17%	29%	49%	11%	24%
	2	37%	31%	47%	39%	31%	29%	37%	35%	44%
	3	15%	20%	8%	15%	17%	0%	15%	21%	9%
	4	17%	21%	10%	15%	24%	43%	0%	25%	15%
	5	6%	8%	2%	4%	10%	0%	0%	8%	9%
Persoonlijk toegesnedenheid prestatiedoelen	1	28%	25%	32%	28%	28%	29%	49%	14%	26%
	2	37%	33%	43%	43%	14%	57%	37%	40%	29%
	3	22%	27%	15%	20%	31%	14%	10%	22%	38%
	4	10%	9%	10%	6%	24%	0%	5%	19%	0%
	5	3%	6%	0%	3%	3%	0%	0%	5%	6%

1=sterk mee oneens, 2=mee oneens, 3=mee eens noch oneens, 4=mee eens, 5=mee sterk eens

Tabel 12

Beleving van de Tenure Track: correlaties

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Duidelijkheid																						
1. Duidelijkheid procedure	-																					
2. Duidelijkheid criteria	.71**	-																				
3. Duidelijkheid normen	.66**	.76**	-																			
4. Duidelijkheid verwachte prestatie als onderzoeker	.60**	.72**	.76**	-																		
5. Duidelijkheid verwachte prestatie als docent	.47**	.46**	.49**	.48**	-																	
6. Duidelijkheid verwachte prestatie mbt binnenhalen van onderzoeksgelden	.36**	.51**	.46**	.55**	.41**	-																
Redelijkheid																						
7. Redelijkheid verwachte prestatie als onderzoeker	.33**	.40**	.41**	.42**	.24**	.24**	-															
8. Redelijkheid verwachte prestatie als docent	.43**	.43**	.37**	.36**	.68**	.30**	.21**	-														
9. Redelijkheid verwachte prestatie mbt binnenhalen van onderzoeksgelden	.21**	.31**	.30**	.31**	.28**	.35**	.58**	.37**	-													
Flexibiliteit																						
10. Flexibiliteit proces	.13	.13	.12	.09	.08	.13	.46**	.17*	.33**	-												
11. Flexibiliteit prestatieafspraken	.06	.10	.08	.07	.07	.09	.38**	.19*	.37**	.64**	-											
12. Invloed op prestatiedoelen	.22**	.25**	.24**	.27**	.12	.33**	.40**	.10	.23**	.28**	.28**	-										
13. Persoonlijk toegesnedenheid prestatie doelen	.13	.16*	.14	.17*	.14	.19*	.40**	.18*	.27**	.34**	.38**	.76**	-									
Verwachtingen																						
14. Verwachting succesvol afronden track op huidige universiteit	.15	.22**	.12	.05	.03	.11	.31**	.14	.21**	.36**	.28**	.36**	.30**	-								
15. Verwachting succesvol afronden track	.21**	.20*	.14	.15	.00	.12	.45**	.07	.25**	.35**	.29**	.31**	.30**	.67**	-							
16. Zoeken promotiekansen op andere universiteiten	-.19*	-.20*	-.15	-.14	-.15	-.08	-.13	-.14	-.13	-.13	-.16*	-.10	-.16*	-.39**	-.20*	-						
17. Verwachting promotie op andere universiteit voor einde track	-.09	-.13	-.13	-.03	-.12	-.09	-.20*	-.17*	-.15	-.30**	-.18*	-.12	-.13	-.56**	-.31**	.69**	-					
Promotie																						
18. Duidelijkheid verwachting promotie	.46**	.50**	.51**	.44**	.26**	.36**	.48**	.23**	.35**	.30**	.22**	.33**	.28**	.36**	.38**	-.17*	-.17*	-				
19. Consistentie beeld dat ervaren collega's geven mbt vereisten promotie	.45**	.45**	.47**	.49**	.28**	.33**	.38**	.39**	.38**	.22**	.30**	.25**	.24**	.12	.19*	-.13	-.12	.38**	-			
20. Promotiebeslissingen op basis van prestatie	.49**	.51**	.51**	.48**	.29**	.43**	.26**	.27**	.24**	.10	.11	.15	.18*	.05	.05	-.14	-.10	.31**	.34**	-		
Tevredenheid																						
21. Tevredenheid met track op de faculteit	.48**	.46**	.45**	.36**	.26**	.30**	.51**	.32**	.35**	.38**	.32**	.34**	.30**	.29**	.29**	-.16	-.15	.46**	.46**	.35**	-	
22. Tevredenheid met het proces van de track	.48**	.48**	.35**	.38**	.17*	.27**	.56**	.26**	.35**	.47**	.32**	.38**	.31**	.39**	.47**	-.15	-.21**	.43**	.44**	.31**	.76**	-

Noot. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .001$.

Tabel 13

Beleidsmaatregelen: belang van beleidsmaatregelen voor de presatie in de tenure track naar geslacht, contract type en vakgebied

	Geslacht					Contracttype				Vakgebied				F	η^2
	Totaal	Mannen	Vrouwen	t	df	Tijdelijk	Perma- nent	t	df	Geestes- weten- schap- pen	Sociale weten- schap- pen	Natuur- weten- schap- pen	Toege- paste weten- schap- pen		
Formele mentorprogramma's	3.15 (1.19)	2.92 (1.20)	3.53 (1.08)	-2.81*	121	3.16 (1.21)	3.09 (1.15)	.24	121	2.75 (1.50)	2.92 (1.16)	3.16 (1.11)	3.44 (1.29)	1.24	.03
Periodieke formele functioneringsgesprekken	3.84 (1.06)	3.76 (1.07)	3.95 (1.05)	-1.08	153	3.86 (1.11)	3.76 (.83)	.45	153	3.63 (1.30)	3.48 (1.15)	4.09 (.90)	3.89 (1.05)	3.29*	.06
Schriftelijke samenvatting van de functioneringsgesprekken	3.39 (1.11)	3.33 (1.15)	3.49 (1.06)	-.90	148	3.46 (1.11)	3.08 (1.06)	1.61	148	3.38 (1.30)	3.16 (1.09)	3.42 (1.08)	3.67 (1.14)	1.38	.03
Profesionele ondersteuning bij het aantrekken van externe onderzoeksgelden	3.82 (1.15)	3.66 (1.21)	4.08 (1.00)	-2.10*	140	3.82 (1.18)	3.81 (.98)	.05	140	3.00 (1.26)	3.51 (1.26)	4.02 (1.01)	4.00 (1.11)	3.05*	.06
Professionele ondersteuning in het verbeteren van het lesgeven	3.40 (1.12)	3.28 (1.17)	3.58 (1.01)	-1.65	151	3.41 (1.18)	3.34 (.86)	.29	151	3.00 (1.15)	3.18 (.97)	3.52 (1.06)	3.51 (1.35)	1.25	.02
Een reisbudget om onderzoek te presenteren	4.04 (1.14)	3.82 (1.22)	4.42 (.89)	-3.13*	137	4.03 (1.15)	4.13 (1.12)	-.39	137	3.86 (1.21)	4.14 (1.09)	4.07 (1.09)	3.91 (1.30)	.33	.01
Betaald onderzoeksverlof in de proeftijd	3.46 (1.15)	3.27 (1.07)	3.80 (1.23)	-2.48*	120	3.44 (1.18)	3.52 (1.04)	-.29	120	3.71 (1.50)	3.65 (1.12)	3.22 (1.15)	3.58 (1.09)	1.26	.03
Een bovengrens aan de managementtaken tijdens de proeftijd	3.94 (.91)	3.83 (.99)	4.12 (.75)	-1.76	125	3.90 (.93)	4.12 (.83)	-1.07	125	3.33 (1.37)	4.05 (.78)	4.08 (.76)	3.72 (1.11)	2.16	.05
Betaalbare kwalitatief goede kinderopvang	3.61 (1.31)	3.40 (1.29)	3.95 (1.29)	-2.19*	108	3.59 (1.32)	3.70 (1.30)	-.34	108	3.60 (1.67)	3.50 (1.38)	3.68 (1.25)	3.60 (1.35)	.12	.00
Financiële ondersteuning bij huisvesting	2.66 (1.10)	2.65 (1.04)	2.67 (1.21)	-.10	110	2.64 (1.06)	2.75 (1.29)	-.40	110	2.83 (1.47)	2.30 (1.10)	2.81 (1.08)	2.81 (1.02)	1.67	.04
Een stop-de-klokregeling voor ouderschapsverlof of familieomstandigheden	3.68 (1.14)	3.35 (1.05)	4.23 (1.08)	-4.34**	114	3.76 (1.11)	3.36 (1.22)	1.46	114	3.43 (1.72)	3.63 (1.31)	3.78 (1.00)	3.63 (1.04)	.28	.01
Persoonlijk verlof	3.19 (1.05)	3.04 (.89)	3.49 (1.27)	-2.25*	117	3.28 (1.02)	2.75 (1.12)	2.10*	117	3.00 (1.63)	3.29 (1.17)	3.14 (.97)	3.21 (.92)	.22	.01

Noot. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .001$. Standaard deviaties staan tussen haakjes onder de gemiddelden.

1=geheel onbelangrijk, 2=onbelangrijk, 3=belangrijk noch onbelangrijk, 4=belangrijk, 5=zeer belangrijk

Tabel 14

Beleidsmaatregelen: Percentages per antwoordcategorie per geslacht, contracttype en vakgebied

	Antwoord	Geslacht			Contracttype		Vakgebied			
		Totaal	Man- nen	Vrouw- en	Tijde- lijk	Perma- nent	Geestes- weten- schap- pen	Sociale weten- schap- pen	Natuur- weten- schap- pen	Toege- paste weten- schap- pen
Formele mentor programma's	1	12%	15%	7%	13%	10%	33%	12%	10%	14%
	2	14%	18%	7%	12%	24%	33%	21%	15%	3%
	3	30%	30%	31%	30%	29%	0%	30%	38%	21%
	4	32%	30%	36%	33%	29%	33%	27%	29%	41%
	5	12%	7%	19%	12%	10%	0%	9%	8%	21%
Periodieke formele functioneringsgesprekken	1	4%	5%	3%	5%	0%	14%	5%	2%	6%
	2	6%	7%	3%	6%	4%	0%	10%	5%	3%
	3	18%	19%	17%	14%	36%	14%	27%	13%	18%
	4	43%	45%	41%	44%	39%	43%	41%	45%	42%
	5	29%	24%	36%	30%	21%	29%	17%	35%	30%
Schriftelijke samenvatting van de functioneringsgesprekken	1	6%	8%	3%	6%	4%	14%	5%	3%	10%
	2	17%	18%	16%	14%	28%	0%	20%	23%	3%
	3	22%	24%	21%	21%	28%	14%	28%	19%	24%
	4	40%	36%	45%	42%	32%	57%	38%	40%	38%
	5	15%	15%	16%	17%	8%	14%	10%	15%	24%
Profesionele ondersteuning bij het aantrekken van externe onderzoeksgelden	1	4%	5%	2%	5%	0%	0%	8%	0%	7%
	2	12%	16%	6%	12%	12%	60%	16%	10%	4%
	3	16%	18%	14%	15%	20%	0%	16%	20%	11%
	4	35%	35%	36%	34%	40%	20%	42%	31%	39%
	5	32%	26%	42%	33%	28%	20%	18%	39%	39%
Profesionele ondersteuning in het verbeteren van het lesgeven	1	8%	10%	5%	9%	4%	17%	3%	6%	15%
	2	14%	18%	9%	14%	14%	17%	21%	13%	9%
	3	26%	26%	25%	26%	25%	17%	44%	17%	21%
	4	42%	38%	47%	38%	57%	50%	31%	52%	33%
	5	11%	8%	14%	13%	0%	0%	3%	11%	21%
Een reisbudget om onderzoek te presenteren	1	3%	4%	2%	4%	0%	0%	3%	0%	11%
	2	11%	15%	4%	11%	13%	14%	5%	16%	7%
	3	12%	17%	4%	11%	17%	29%	11%	9%	14%
	4	30%	29%	30%	33%	17%	14%	35%	29%	29%
	5	45%	35%	60%	42%	54%	43%	46%	46%	39%
Betaald onderzoeksverlof in de proeftijd	1	4%	1%	7%	4%	0%	17%	3%	2%	4%
	2	20%	26%	10%	20%	18%	0%	13%	29%	14%
	3	29%	36%	19%	28%	36%	33%	13%	38%	32%
	4	27%	24%	31%	27%	27%	17%	53%	10%	29%
	5	21%	13%	33%	21%	18%	33%	17%	21%	21%
Een bovengrens aan de managementtaken tijdens de proeftijd	1	3%	3%	2%	3%	0%	20%	0%	0%	7%
	2	3%	4%	0%	2%	4%	0%	0%	4%	4%
	3	17%	22%	10%	17%	17%	40%	11%	10%	32%
	4	50%	44%	59%	53%	42%	20%	61%	56%	32%
	5	27%	26%	29%	25%	38%	20%	28%	29%	25%
Betaalbare kwalitatief goede kinderopvang	1	8%	8%	7%	9%	5%	20%	12%	4%	10%
	2	14%	17%	10%	14%	15%	0%	8%	19%	14%
	3	22%	29%	12%	21%	25%	20%	23%	21%	24%
	4	22%	20%	24%	24%	15%	20%	31%	23%	10%
	5	34%	25%	46%	33%	40%	40%	27%	33%	43%
Financiële ondersteuning bij huisvesting	1	15%	13%	17%	14%	16%	20%	21%	9%	17%
	2	35%	34%	37%	35%	37%	40%	48%	36%	17%
	3	28%	33%	22%	29%	26%	20%	17%	33%	35%
	4	17%	16%	17%	18%	11%	20%	10%	13%	30%
	5	5%	3%	7%	4%	11%	0%	3%	9%	0%
Een stop-de-klokgeregeling voor ouderschapsverlof of familieomstandigheden	1	4%	3%	5%	2%	10%	17%	4%	2%	4%
	2	11%	17%	2%	11%	14%	33%	18%	8%	4%
	3	28%	38%	14%	28%	29%	0%	25%	27%	42%
	4	26%	28%	24%	26%	29%	0%	18%	38%	21%
	5	30%	14%	55%	33%	19%	50%	36%	25%	29%
Persoonlijk verlof	1	6%	3%	10%	4%	11%	17%	3%	6%	4%
	2	17%	23%	8%	14%	32%	33%	20%	15%	16%
	3	43%	50%	31%	44%	37%	0%	40%	50%	44%
	4	21%	20%	23%	23%	11%	17%	17%	21%	28%
	5	13%	4%	28%	13%	11%	33%	20%	8%	8%

1=sterk mee oneens, 2=mee oneens, 3=mee eens noch oneens, 4=mee eens, 5=mee sterk eens

Tabel 15

Belemmeringen in de tenure track: fractie dat aangeeft dat een obstakel van negatieve invloed is op de prestatie in de tenure track naar geslacht, contract type en vakgebied

	Geslacht					Contracttype				Vakgebied					
	Totaal (N=157)	Mannen (N=94)	Vrouwen (N=63)	χ^2	ϕ	Tijdelijk (N=127)	Perma-	χ^2	ϕ	Geestes-	Sociale	Natuur-	Toege-		
							nent (N=30)			weten- schap- pen (N=8)	weten- schap- pen (N=44)	weten- schap- pen (N=64)	paste weten- schap- pen (N=27)		
Gebrek aan kwalitatief hoogstaande collega's	.22	.20	.24	.29	.04	.24	.13	1.51	-.10	.25	.23	.22	.15	.06	.02
Gebrek aan ondersteuning door collega's	.18	.16	.21	.56	.06	.19	.13	.51	-.06	.13	.16	.16	.26	1.32	.09
Gebrek aan ondersteuning door leidinggevende	.27	.21	.37	4.40*	.17	.31	.10	5.64*	-.19	.38	.25	.23	.33	1.95	.11
Gebrek aan samenwerkingsmogelijkheden	.16	.14	.19	.77	.07	.17	.10	.97	-.08	.13	.20	.09	.19	4.15	.16
Gebrek aan kwalitatief hoogstaande studenten	.27	.31	.21	2.01	-.11	.28	.23	.22	-.04	.13	.23	.38	.19	6.20	.20
Gebrek aan kwalitatief hoogstaande faciliteiten	.11	.11	.13	.16	.03	.13	.07	.84	-.07	.25	.09	.16	.00	4.22	.16
Gebrek aan ondersteuning voor onderzoekswerkzaamheden (bijvoorbeeld verlof)	.22	.15	.32	6.32*	.20	.24	.13	1.51	-.10	.25	.23	.19	.22	.67	.07
Gebrek aan ondersteuning in de onderwijswerkzaamheden	.17	.16	.19	.25	.04	.18	.13	.39	-.05	.13	.20	.13	.11	2.28	.12
Gebrek aan ondersteuning in de ontwikkeling van de professionele ontwikkeling	.17	.12	.24	4.00*	.16	.19	.07	2.63	-.13	.13	.14	.20	.15	1.03	.08
Gebrek aan ondersteuning bij subsidieaanvragen	.26	.23	.30	.89	.08	.25	.30	.29	.04	.50	.16	.27	.37	6.49	.20
Kinderopvangbeleid (of het gebrek daaraan)	.16	.10	.25	7.05*	.21	.15	.20	.46	.05	.25	.25	.11	.11	4.19	.16
Beschikbaarheid/kwaliteit van de kinderopvang faciliteiten	.11	.10	.14	.83	.07	.10	.17	.99	.08	.00	.07	.16	.11	3.23	.14
Beleid ten aanzien van het verzorgen van werk voor partners (of het gebrek daaraan)	.13	.14	.11	.25	-.04	.13	.13	.01	.01	.13	.07	.11	.30	5.92	.19
Onderzoeksvereisten om promotie te maken in de tenure track	.17	.13	.22	2.44	.13	.19	.07	2.63	-.13	.13	.11	.20	.15	1.83	.11
Onderwijs werklast	.48	.40	.59	5.07*	.18	.51	.33	3.10	-.14	.38	.61	.34	.48	10.11*	.25
Vereisten om promotie te maken in de tenure track in het algemeen	.20	.16	.25	2.12	.12	.22	.10	2.22	-.12	.25	.16	.19	.22	.74	.07
(Gebrek aan) duidelijkheid in de tenure track criteria	.32	.33	.32	.03	-.01	.37	.13	6.20*	-.20	.00	.20	.39	.37	8.93*	.24
(Gebrek aan) duidelijkheid in het tenure track proces	.36	.35	.38	.15	.03	.39	.27	1.19	-.10	.13	.16	.45	.52	17.13*	.33
Niet-aflatende druk om te presteren	.39	.32	.51	5.63*	.19	.42	.30	1.40	-.09	.38	.43	.34	.41	1.62	.10
Gebrek aan academische vrijheid	.11	.13	.10	.39	-.05	.13	.03	2.42	.12	.13	.05	.14	.07	1.57	.10

Not. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .001$.

Tabel 16

Werkeisen, hulpbronnen en uitkomsten

	Geslacht			Contracttype						Vakgebied				F	η^2		
	Totaal (N=145)	Mannen (N=85)	Vrouwen (N=60)	t	df	d	Tijdelijk (N=116)	Perma- nent (N=29)	t	df	d	Geestes- weten- schap- pen (N=7)	Sociale weten- schap- pen (N=41)			Natuur- weten- schap- pen (N=63)	Toege- paste weten- schap- pen (N=34)
Werkeisen																	
Taakeisen	3.74 (.82)	3.71 (.88)	3.77 (.74)	-.42	143	-.07	3.74 (.78)	3.71 (.99)	.18	143	.04	4.05 (.56)	3.56 (.89)	3.78 (.81)	3.80 (.79)	1.10	.02
Academische werkdruk	2.98 (.83)	2.93 (.81)	3.06 (.86)	-.90	143	-.15	2.99 (.82)	2.97 (.89)	.12	143	.02	2.81 (1.03)	2.89 (.79)	3.01 (.81)	3.08 (.91)	.41	.01
Energiebronnen (werk)																	
Autonomie (onderwijs)	3.61 (.87)	3.67 (.82)	3.54 (.95)	.89	143	.15	3.56 (.88)	3.84 (.81)	-1.54	143	-.33	3.36 (.67)	3.65 (.97)	3.71 (.79)	3.46 (.93)	.83	.02
Autonomie (onderzoek)	4.26 (.71)	4.38 (.74)	4.09 (.63)	2.47*	143	.42	4.25 (.67)	4.28 (.86)	-.16	143	-.03	3.75 (.71)	4.43 (.61)	4.29 (.64)	4.09 (.86)	2.85*	.06
Ondersteuning leidinggevende	3.76 (1.54)	3.96 (1.55)	3.48 (1.48)	1.87	143	.31	3.58 (1.45)	4.47 (1.70)	-2.83*	143	-.56	3.54 (1.47)	3.34 (1.40)	3.96 (1.67)	3.94 (1.41)	1.60	.03
Energiebronnen (persoonlijk)																	
Goal commitment	4.02 (.74)	3.92 (.80)	4.16 (.63)	-1.89	143	-.32	4.04 (.75)	3.94 (.68)	.62	143	.13	4.19 (.79)	4.12 (.73)	3.94 (.67)	4.01 (.87)	.65	.01
Carièremotivatie	3.46 (.71)	3.49 (.76)	3.41 (.65)	.65	143	.11	3.43 (.70)	3.56 (.79)	-.86	143	-.17	3.46 (.49)	3.21 (.68)	3.50 (.76)	3.69 (.63)	3.08*	.06
Timemanagement	3.56 (.80)	3.55 (.77)	3.56 (.84)	-.07	143	-.01	3.53 (.78)	3.66 (.88)	-.81	143	-.16	3.29 (.85)	3.61 (.73)	3.52 (.85)	3.62 (.77)	.44	.01

Noot. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .001$. Standaard deviaties staan tussen haakjes onder de gemiddelden.

4-puntsschaal, uitputting; 7-puntsschaal, Ondersteuning leidinggevende, Bevlogenheid, Prestatie, Prestatie (Onderwijs), Prestatie (Onderzoek), Prestatie (Management); 5-puntsschaal, Alle overige

Tabel 16 (vervolg)

Werkeisen, hulpbronnen en uitkomsten

	Geslacht			Contracttype						Vakgebied				F	η^2		
	Totaal (N=145)	Mannen (N=85)	Vrouwen (N=60)	t	df	d	Tijdelijk (N=116)	Perma- nent (N=29)	t	df	d	Geestes- weten- schap- pen (N=7)	Sociale weten- schap- pen (N=41)			Natuur- weten- schap- pen (N=63)	Toege- paste weten- schap- pen (N=34)
Energiebronnen (persoonlijk)																	
Preventiefocus	3.67 (.68)	3.57 (.71)	3.82 (.62)	-2.14*	143	-.36	3.71 (.67)	3.54 (.74)	1.17	143	.24	3.71 (.80)	3.69 (.72)	3.66 (.66)	3.68 (.69)	.03	.00
Promotiefocus	3.29 (.81)	3.36 (.88)	3.18 (.69)	1.30	143	.22	3.29 (.82)	3.29 (.78)	.00	143	.00	2.95 (.76)	3.20 (1.03)	3.31 (.74)	3.42 (.63)	.87	.02
Proactieve persoonlijkheid	3.83 (.65)	3.84 (.72)	3.83 (.55)	.09	143	.02	3.85 (.66)	3.77 (.64)	.59	143	.12	3.75 (.50)	3.66 (.88)	3.89 (.53)	3.94 (.53)	1.51	.03
Zelfbeloning	3.21 (.97)	3.09 (1.01)	3.39 (.89)	-1.84	143	-.31	3.27 (.98)	2.98 (.90)	1.47	143	.31	3.10 (.66)	3.27 (.95)	3.06 (1.02)	3.45 (.95)	1.26	.03
Veerkracht	3.75 (.68)	3.74 (.73)	3.76 (.60)	-.16	143	-.03	3.72 (.68)	3.89 (.67)	-1.22	143	-.25	3.61 (.35)	3.60 (.82)	3.81 (.62)	3.85 (.62)	1.16	.02
Self efficacy	3.73 (.70)	3.85 (.69)	3.57 (.69)	2.44*	143	.41	3.71 (.72)	3.84 (.63)	-.90	143	-.20	3.90 (.57)	3.50 (.83)	3.87 (.62)	3.73 (.66)	2.43	.05
Negatieve uitkomsten																	
Piekeren	3.48 (.84)	3.46 (.88)	3.50 (.78)	-.26	143	-.04	3.48 (.87)	3.46 (.71)	.13	143	.03	3.76 (.79)	3.27 (.89)	3.51 (.82)	3.61 (.79)	1.45	.03
Uitputting	2.66 (.67)	2.59 (.68)	2.75 (.65)	-1.37	143	-.23	2.62 (.69)	2.80 (.56)	-1.32	143	-.29	2.64 (.43)	2.65 (.68)	2.59 (.65)	2.79 (.74)	.65	.01

Noot. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .001$. Standaard deviaties staan tussen haakjes onder de gemiddelden.

4-puntsschaal, uitputting; 7-puntsschaal, Ondersteuning leidinggevende, Bevlogenheid, Prestatie, Prestatie (Onderwijs), Prestatie (Onderzoek), Prestatie (Management); 5-puntsschaal, Alle overige

Tabel 16 (vervolg)

Werkeisen, hulpbronnen en uitkomsten

	Geslacht			Contracttype						Vakgebied				F	η^2		
	Totaal (N=145)	Mannen (N=85)	Vrouwen (N=60)	t	df	d	Tijdelijk (N=116)	Perma- nent (N=29)	t	df	d	Geestes- weten- schap- pen (N=7)	Sociale weten- schap- pen (N=41)			Natuur- weten- schap- pen (N=63)	Toege- paste weten- schap- pen (N=34)
Negatieve uitkomsten																	
Werk-privéconflict	2.77 (.96)	2.82 (.98)	2.70 (.94)	.76	143	0.128	2.76 (.96)	2.82 (1.01)	-.27	143	-0.06	2.76 (.71)	2.74 (1.03)	2.63 (.89)	3.07 (1.03)	1.53	.03
Privé-werkconflict	1.75 (.69)	1.76 (.71)	1.74 (.68)	.14	143	0.024	1.70 (.65)	1.95 (.83)	-1.75	143	-0.34	1.81 (.92)	1.70 (.67)	1.69 (.62)	1.92 (.78)	.93	.02
Positieve uitkomsten																	
Bevlogenheid	5.11 (.94)	5.22 (.97)	4.96 (.88)	1.63	143	0.275	5.09 (.91)	5.18 (1.06)	-.42	143	-0.08	4.90 (.71)	4.98 (.93)	5.22 (.95)	5.11 (.96)	.65	.01
Prestatie	4.82 (.82)	4.95 (.80)	4.64 (.82)	2.23*	143	0.376	4.76 (.80)	5.06 (.89)	-1.75	143	-0.35	5.14 (.68)	4.52 (.84)	5.05 (.75)	4.70 (.84)	4.35*	.08
Prestatie (onderwijs)	5.16 (1.13)	5.26 (1.15)	5.01 (1.10)	1.35	143	0.228	5.12 (1.12)	5.31 (1.16)	-.81	143	-0.17	5.79 (.91)	5.07 (1.28)	5.17 (.97)	5.10 (1.25)	.83	.02
Prestatie (onderzoek)	4.96 (1.20)	5.26 (1.07)	4.54 (1.25)	3.70**	143	0.625	4.88 (1.22)	5.29 (1.06)	-1.67	143	-0.36	4.93 (1.21)	4.61 (1.30)	5.32 (1.06)	4.74 (1.18)	3.63*	.07
Prestatie (management)	4.34 (1.14)	4.32 (1.07)	4.38 (1.25)	-.30	143	-0.05	4.28 (1.11)	4.57 (1.25)	-1.20	143	-0.24	4.71 (1.44)	3.87 (1.07)	4.65 (1.07)	4.26 (1.13)	4.51*	.09

Noot. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .001$. Standaard deviaties staan tussen haakjes onder de gemiddelden.

4-puntsschaal, uitputting; 7-puntsschaal, Ondersteuning leidinggevende, Bevlogenheid, Prestatie, Prestatie (Onderwijs), Prestatie (Onderzoek), Prestatie (Management); 5-puntsschaal, Alle overige

Tabel 17

Werkeisen, hulpbronnen en uitkomsten (gestandaardiseerde scores)

	Geslacht		Contracttype				Vakgebied				F	η^2		
	Mannen (N=85)	Vrouwen (N=60)	t	df	Tijdelijk (N=116)	Perma- nent (N=29)	t	df	Geestes- weten- schap- pen (N=7)	Sociale weten- schap- pen (N=41)			Natuur- weten- schap- pen (N=63)	Toege- paste weten- schap- pen (N=34)
Werkeisen														
Taakeisen	-.03 (1.07)	.04 (.90)	-.42	143	.01 (.95)	-.03 (1.20)	.18	143	.38 (.68)	-.22 (1.08)	.05 (.99)	.08 (.96)	1.10	.02
Academische werkdruk	-.06 (.98)	.09 (1.03)	-.90	143	.00 (.99)	-.02 (1.07)	.12	143	-.21 (1.24)	-.10 (.95)	.03 (.97)	.12 (1.09)	.41	.01
Energiebronnen (werk)														
Autonomie (onderwijs)	.06 (.94)	-.09 (1.09)	.89	143	-.06 (1.01)	.26 (.93)	-1.54	143	-.29 (.77)	.04 (1.12)	.11 (.91)	-.18 (1.06)	.83	.02
Autonomie (onderzoek)	.17 (1.04)	-.24 (.89)	2.47*	143	-.01 (.95)	.03 (1.21)	-.16	143	-.72 (1.00)	.25 (.87)	.05 (.90)	-.24 (1.22)	2.85*	.06
Ondersteuning leidinggevende	.13 (1.01)	-.18 (.97)	1.87	143	-.11 (.94)	.46 (1.11)	-2.83*	143	-.15 (.96)	-.27 (.91)	.13 (1.08)	.12 (.92)	1.60	.03
Energiebronnen (persoonlijk)														
Goal commitment	-.13 (1.08)	.19 (.85)	-1.89	143	.03 (1.02)	-.10 (.92)	.62	143	.23 (1.07)	.14 (.98)	-.11 (.91)	-.01 (1.18)	.65	.01
Carièremotivatie	.05 (1.06)	-.06 (.91)	.65	143	-.04 (.97)	.14 (1.10)	-.86	143	.01 (.68)	-.35 (.95)	.05 (1.06)	.33 (.89)	3.08*	.06
Timemanagement	.00 (.97)	.01 (1.05)	-.07	143	-.03 (.97)	.13 (1.10)	-.81	143	-.34 (1.06)	.07 (.91)	-.05 (1.07)	.08 (.97)	.44	.01

Noot. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .001$. Standaard deviaties staan tussen haakjes onder de gemiddelden.

4-puntsschaal, uitputting; 7-puntsschaal, Ondersteuning leidinggevende, Bevlogenheid, Prestatie, Prestatie (onderwijs), Prestatie (onderzoek), Prestatie (management); 5-puntsschaal, alle overige

Tabel 17 (vervolg)

Werkeisen, hulpbronnen en uitkomsten (gestandaardiseerde scores)

	Geslacht		Contracttype				Vakgebied				F	η^2		
	Mannen (N=85)	Vrouwen (N=60)	t	df	Tijdelijk (N=116)	Perma- nent (N=29)	t	df	Geestes- weten- schap- pen (N=7)	Sociale weten- schap- pen (N=41)			Natuur- weten- schap- pen (N=63)	Toege- paste weten- schap- pen (N=34)
Energiebronnen (persoonlijk)														
Preventiefocus	.09 (1.09)	-.13 (.85)	-2.14*	143	.00 (1.01)	.00 (.96)	1.17	143	-.41 (.93)	-.10 (1.27)	.02 (.91)	.17 (.77)	.03	.00
Promotiefocus	-.15 (1.04)	.21 (.91)	1.30	143	.05 (.98)	-.19 (1.08)	.00	143	.06 (1.17)	.03 (1.05)	-.03 (.97)	.00 (1.01)	.87	.02
Proactieve persoonlijkheid	.01 (1.10)	-.01 (.85)	.09	143	.02 (1.01)	-.10 (.98)	.59	143	-.12 (.76)	-.26 (1.35)	.09 (.81)	.17 (.82)	1.51	.03
Zelfbeloning	-.13 (1.04)	.18 (.91)	-1.84	143	.06 (1.01)	-.24 (.93)	1.47	143	-.12 (.68)	.06 (.97)	-.15 (1.05)	.24 (.97)	1.26	.03
Veerkracht	-.01 (1.07)	.02 (.89)	-.16	143	-.05 (1.00)	.20 (.99)	-1.22	143	-.21 (.52)	-.22 (1.22)	.09 (.91)	.14 (.92)	1.16	.02
Self efficacy	.17 (.98)	-.24 (.98)	2.44*	143	-.04 (1.03)	.15 (.89)	-.90	143	.24 (.81)	-.33 (1.19)	.19 (.88)	-.01 (.94)	2.43	.05
Negatieve uitkomsten														
Piekeren	-.02 (1.05)	.03 (.93)	-.26	143	.01 (1.04)	-.02 (.85)	.13	143	.34 (.94)	-.25 (1.06)	.04 (.98)	.15 (.95)	1.45	.03
Uitputting	-.10 (1.01)	.14 (.97)	-1.37	143	-.05 (1.03)	.22 (.84)	-1.32	143	-.02 (.64)	.00 (1.02)	-.10 (.97)	.20 (1.10)	.65	.01

Noot. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .001$. Standaard deviaties staan tussen haakjes onder de gemiddelden.

4-puntsschaal, uitputting; 7-puntsschaal, Ondersteuning leidinggevende, Bevlogenheid, Prestatie, Prestatie (onderwijs), Prestatie (onderzoek), Prestatie (management); 5-puntsschaal, alle overige

Tabel 17 (vervolg)

Werkeisen, hulpbronnen en uitkomsten (gestandaardiseerde scores)

	Geslacht		<i>t</i>	<i>df</i>	Contracttype		<i>t</i>	<i>df</i>	Vakgebied				<i>F</i>	η^2
	Mannen (N=85)	Vrouwen (N=60)			Tijdelijk (N=116)	Perma- nent (N=29)			Geestes- weten- schap- pen (N=7)	Sociale weten- schap- pen (N=41)	Natuur- weten- schap- pen (N=63)	Toege- paste weten- schap- pen (N=34)		
Negatieve uitkomsten														
Werk-privéconflict	.05 (1.02)	-.08 (.97)	.76	143	-.01 (.99)	.05 (1.04)	-.27	143	-.01 (.74)	-.03 (1.06)	-.14 (.93)	.31 (1.07)	1.53	.03
Privé-werkconflict	.01 (1.02)	-.01 (.98)	.14	143	-.07 (.94)	.29 (1.20)	-1.75	143	.08 (1.33)	-.08 (.97)	-.09 (.90)	.24 (1.13)	.93	.02
Positieve uitkomsten														
Bevlogenheid	.11 (1.03)	-.16 (.94)	1.63	143	-.02 (.97)	.07 (1.13)	-.42	143	-.22 (.76)	-.14 (.99)	.12 (1.02)	.00 (1.03)	.65	.01
Prestatie	.15 (.98)	-.22 (1.00)	2.23*	143	-.07 (.97)	.29 (1.08)	-1.75	143	.39 (.82)	-.37 (1.02)	.28 (.91)	-.15 (1.02)	4.35*	.08
Prestatie (onderwijs)	.09 (1.01)	-.13 (.97)	1.35	143	-.03 (.99)	.13 (1.03)	-.81	143	.55 (.80)	-.08 (1.13)	.01 (.86)	-.05 (1.11)	.83	.02
Prestatie (onderzoek)	.25 (.90)	-.35 (1.04)	3.70**	143	-.07 (1.02)	.28 (.88)	-1.67	143	-.03 (1.01)	-.29 (1.09)	.30 (.89)	-.19 (.98)	3.63*	.07
Prestatie (management)	-.02 (.93)	.03 (1.09)	-.30	143	-.05 (.97)	.20 (1.09)	-1.20	143	.33 (1.26)	-.42 (.94)	.27 (.94)	-.07 (.99)	4.51*	.09

Noot. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .001$. Standaard deviaties staan tussen haakjes onder de gemiddelden.

4-puntsschaal, uitputting; 7-puntsschaal, Ondersteuning leidinggevende, Bevlogenheid, Prestatie, Prestatie (onderwijs), Prestatie (onderzoek), Prestatie (management); 5-puntsschaal, alle overige

Tabel 18

Correlaties tussen hulpbronnen, werkeisen en uitkomsten.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
Werkeisen																								
1. Taakeisen	(.81)																							
2. Academische werkdruk	.41**	(.56)																						
Energiebronnen (werk)																								
3. Autonomie (onderwijs)	-.08	-.08	(.89)																					
4. Autonomie (onderzoek)	-.19*	-.29**	.43**	(.87)																				
5. Ondersteuning leidinggevende	.02	-.24**	.24**	.14	(.88)																			
Energiebronnen (persoonlijk)																								
6. Goal commitment	.01	-.17*	-.12	.06	.02	(.73)																		
7. Carièremotivatie	.09	-.13	-.12	-.05	.23**	.21*	(.75)																	
8. Timemanagement	.12	.06	-.04	-.09	.08	.05	.22**	(.88)																
9. Preventiefocus	.06	.08	-.06	-.20*	.04	.22**	.22**	.13	(.68)															
10. Promotiefocus	-.07	-.06	-.26**	.02	.04	.02	.41**	.16*	.14	(.62)														
11. Proactieve persoonlijkheid	.13	.02	-.06	.01	.07	.00	.34**	.23**	.14	.50**	(.81)													
12. Zelfbeloning	.00	.00	-.20*	-.18*	.05	.00	.23**	.18*	.20*	.24**	.26**	(.93)												
13. Veerkracht	.23**	.04	-.12	-.13	.13	-.04	.23**	.17*	.06	.43**	.62**	.31**	(.81)											
14. Self efficacy	.05	-.13	.21*	.04	.32**	-.08	.21*	.20*	.03	.33**	.47**	.03	.39**	(.83)										
Negatieve uitkomsten																								
15. Piekeren	.30**	.29**	-.25**	-.23**	-.17*	-.08	.05	.06	.10	.17*	.21*	.17*	.25**	.04	(.68)									
16. Werk-privéconflict	.38**	.27**	-.10	-.16	-.19*	-.12	-.02	-.02	.08	.08	.04	.01	.13	-.02	.46**	(.85)								
17. Privé-werkconflict	-.02	.14	-.06	-.14	.04	-.17*	-.07	-.12	.12	.10	-.02	.12	.01	-.08	.09	.38**	(.77)							
18. Uitputting	.09	.16	-.36**	-.23**	-.14	.06	.02	-.05	.06	.09	-.16*	.03	.00	-.36**	.35**	.34**	.09	(.49)						
Positieve uitkomsten																								
19. Bevlogenheid	.15	-.24**	.07	.28**	.21*	.11	.38**	.13	.02	.20*	.45**	.02	.30**	.35**	-.08	-.04	-.12	-.27**	(.92)					
20. Prestatie	.07	-.03	.14	-.01	.15	-.01	.49**	.17*	.01	.24**	.26**	.07	.16	.42**	-.06	-.08	-.05	-.08	.36**	(.70)				
21. Prestatie (onderwijs)	.15	.13	.13	-.14	.02	.00	.20*	.06	-.03	-.01	.05	.15	-.05	.11	-.07	.02	-.05	.06	.05	.64**	(.92)			
22. Prestatie (onderzoek)	-.02	-.23**	.06	.14	.15	.04	.37**	.12	.00	.23**	.24**	.01	.24**	.46**	-.05	-.07	.01	-.20*	.41**	.72**	.13	(.81)		
23. Prestatie (management)	.02	.04	.12	-.03	.14	-.06	.47**	.17*	.05	.28**	.27**	.00	.15	.32**	-.01	-.12	-.05	-.03	.29**	.77**	.25**	.39**	(.49)	

Nota. * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .05$. De Cronbach's α 's staan op de diagonaal tussen haakjes vermeld.

4-puntsschaal, uitputting: 7-puntsschaal, Ondersteuning leidinggevende, Bevlogenheid, Prestatie, Prestatie (onderwijs), Prestatie (onderzoek), Prestatie (management); 5-puntsschaal, Alle overige

Tabel 19

Lijst van gebruikte variabelen met bron

Construct	Aantal	
	items	Bron
Tenure track ervaringen (aangepast)	19	Tenure-Track Faculty Job Satisfaction Survey (COACHE)
Beleidsmaatregelen (aangepast)	12	Tenure-Track Faculty Job Satisfaction Survey (COACHE)
Goal Commitment (ingekort)	3	Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., Wright, P. M., & DeShon, R. P. (2001). The assessment of goal commitment: A measurement model meta-analysis. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> , 85(1), 32-55.
Carrièremotivatie (ingekort)	4	Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 37(3), 340-356.
Autonomie (onderwijs)	3	Van Veldhoven, M., de Haan, S., & Vethman, A. (2002). Handleiding VBBA. SKB Vragenlijst Services.
Autonomie (onderzoek)	3	Van Veldhoven, M., de Haan, S., & Vethman, A. (2002). Handleiding VBBA. SKB Vragenlijst Services.
Taakeisen	3	Van Veldhoven, M., de Haan, S., & Vethman, A. (2002). Handleiding VBBA. SKB Vragenlijst Services.
Academische werklust	3	Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2011). A Longitudinal Test of the Job Demands-Resources Model among Australian University Academics. <i>Applied Psychology</i> , 60(1), 112-140.
Ondersteuning leidinggevende (ingekort)	4	Ellinger, A.D., Ellinger, A.E., Keller, S.B., (2003) Supervisory coaching behavior, employee satisfaction, and warehouse employee performance: A dyadic perspective in the distribution industry, <i>Human Resource Development Quarterly</i> , Vol. 14, pp435-458
Bevlogenheid	9	Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. <i>Educational and psychological Measurement</i> , 66(4), 701-716.
Uitputting (ingekort)	4	Demerouti E. (1999) Burnout: eine Folge konkreter Arbeitsbedingungen bei Dienstleistungs- und Produktionstätigkeiten (Burnout: a consequence of specific working conditions in human services and production work). Peter Lang, Frankfurt/Main.
Piekeren	3	Cropley, M., & Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination. <i>Handbook of stress in the occupations</i> . Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Ltd.
Prestatie (allen)	6	
Werk-privéconflict & Privé-werkconflict	6	Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dikkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. <i>Work & Stress</i> , 19(4), 319-339.
Timemanagement (ingekort)	4	Claessens, B. J. C. (2004). Perceived control of time: Time management and personal effectiveness at work. Technische Universiteit Eindhoven.
Regulatieve focus (promotie- en preventiefocus)	10	Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 93(6), 1220.
Proactieve persoonlijkheid (ingekort)	4	Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. <i>Journal of organizational behavior</i> , 14(2), 103-118.
Zelfbeloning	3	Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. <i>Journal of Managerial psychology</i> , 17(8), 672-691.
Veerkracht (ingekort)	3	Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i> , 70, 349-361.
Self Efficacy	3	Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. <i>Organizational Research Methods</i> , 4(1), 62-83.

Tabel 20

Vragenlijst

Item	Vraag
Algemene Vragen	
1	Wat is uw geslacht?
2	Wat is uw leeftijd in jaren?
3	Wat is uw familiesituatie?
4	Welk van de onderstaande stellingen beschrijft uw situatie het best?
5	Hoeveel kinderen van de volgende leeftijdscategorieën wonen er bij u in huis? (open laten indien u geen kinderen heeft)
6	Op welk academisch niveau bent u werkzaam?
7	Wat is de omvang van uw aanstelling volgens uw contract in uren?
8	Hoeveel jaar werkt u als academicus?
9	Hoeveel jaren bent u werkzaam op uw huidige universiteit?
10	Hoeveel jaar werkt u op uw huidige academisch niveau?
11	Wat is het geslacht van uw direct leidinggevende (de persoon met wie u uw functioneringsgesprekken voert)?
12	Hoeveel mannen en vrouwen werken er binnen uw vakgroep?
13	Op welke universiteit werkt u?
14	In welk vakgebied bent u werkzaam?
15	Hoe lang is uw tenure track in jaren? (van het begin tot aan het eind)
16	Hoeveel jaren zit u in uw huidige tenure track?
17	Heeft u een tijdelijke of een vaste aanstelling?
18	Wanneer ik mijn tenure track succesvol afrond, zal ik promotie maken naar...
19	Wanneer u uw tenure track succesvol heeft afgerond en u promotie maakt, zal deze nieuwe positie dan tijdelijk of vast zijn?
20	Wat zal er gebeuren wanneer u uw tenure track niet succesvol afrond?
21	Heeft u voordat u op uw huidige positie kwam al eerder in een tenure track gezeten?
Vragen met betrekking tot de tenure track beleving	
22	Ik vind de procedure van de tenure track duidelijk
23	Ik vind de criteria (de dingen die worden geëvalueerd) in mijn tenure track duidelijk
24	Ik vind de standaarden (de prestatie die wordt verwacht) in mijn tenure track duidelijk
25	Ik heb een duidelijk gevoel of ik promotie krijg of niet
26	De prestatie als onderzoeker die van mij verwacht wordt in de tenure track is duidelijk
27	De prestatie als onderzoeker die van mij verwacht wordt in de tenure track is redelijk
28	De prestatie als docent die van mij verwacht wordt in de tenure track is duidelijk
29	De prestatie als docent die van mij verwacht wordt in de tenure track is redelijk
30	De prestatie met betrekking tot het aantrekken van onderzoeksgelden die van mij verwacht wordt in de tenure track is duidelijk
31	De prestatie met betrekking tot het aantrekken van onderzoeksgelden die van mij verwacht wordt in de tenure track is redelijk
32	Ik krijg van mijn ervaren collega's een consistent beeld van wat er nodig is om promotie te maken in de tenure track
33	Naar mijn mening worden de promotiebeslissingen in de tenure track voornamelijk genomen op basis van prestaties in plaats van op andere niet prestatiegerelateerde criteria
34	Ik vind het proces van de tenure track op mijn faculteit flexibel
35	Mijn prestatieafspraken zijn flexibel (bv. een uitstekende prestatie op het ene gebied kan een mindere prestatie op een ander gebied compenseren)
36	Ik verwacht de tenure track op deze universiteit af te ronden
37	Op basis van mijn prestaties verwacht ik dat ik mijn tenure track succesvol zal afronden
38	Ik ben op zoek naar promotiekansen op andere universiteiten
39	Ik verwacht te vertrekken naar een andere universiteit om daar promotie te maken nog voordat ik mijn tenure track heb afgerond
40	Ik heb algemeen ben ik tevreden over de manier waarop de tenure track is ingevoerd op mijn faculteit
41	Ik ben tevreden met het proces van mijn tenure track
42	Ik had invloed op de prestatiedoelen die er gesteld zijn in mijn tenure track
43	De prestatiedoelen die zijn gesteld, zijn specifiek op mij toegesneden

Tabel 20 (vervolg)

Vragenlijst

Item	Vraag
	Beleidsmaatregelen
	Geef s.v.p. bij ieder van de onderstaande beleidsmaatregelen aan in welke mate deze van belang zijn voor uw succes in uw tenure track
44	Formele mentorprogramma's
45	Periodieke formele functioneringsgesprekken
46	Schriftelijke samenvatting van de functioneringsgesprekken
47	Professionele ondersteuning bij het aantrekken van externe onderzoeksgelden
48	Professionele ondersteuning in het verbeteren van het lesgeven
49	Een reisbudget om onderzoek te presenteren
50	Betaald onderzoeksverlof in de proeftijd
51	Een bovengrens aan de managementtaken tijdens de proeftijd
52	Betaalbare kwalitatief goede kinderopvang
53	Financiële ondersteuning bij huisvesting
54	Een stop-de-klok regeling voor ouderschapsverlof of familieomstandigheden
55	Persoonlijk verlof tijdens de proeftijd
	Belemmeringen
	Welke van de volgende aspecten van uw werk in de tenure track hebben een negatieve invloed op uw prestatie? (u kunt meerdere aspecten aankruisen)
56	Gebrek aan kwalitatief hoogstaande collega's
57	Gebrek aan ondersteuning door collega's
58	Gebrek aan ondersteuning door leidinggevende
59	Gebrek aan samenwerkingsmogelijkheden
60	Gebrek aan kwalitatief hoogstaande studenten
61	Gebrek aan kwalitatief hoogstaande faciliteiten
62	Gebrek aan ondersteuning voor onderzoekswerkzaamheden (bijvoorbeeld verlof)
63	Gebrek aan ondersteuning in de onderwijswerkzaamheden
64	Gebrek aan ondersteuning in de ontwikkeling van de professionele ontwikkeling
65	Gebrek aan ondersteuning bij subsidieaanvragen
66	Kinderopvangbeleid (of het gebrek daaraan)
67	Beschikbaarheid/kwaliteit van de kinderopvangfaciliteiten
68	Beleid ten aanzien van het verzorgen van werk voor partners (of het gebrek daaraan)
69	Onderzoeksvereisten om promotie te maken in de tenure track
70	Onderwijswerklast
71	Vereisten om promotie te maken in de tenure track in het algemeen
72	(Gebrek aan) duidelijkheid in de tenure track criteria
73	(Gebrek aan) duidelijkheid in het tenure track proces
74	Niet-aflatende druk om te presteren
75	Gebrek aan academische vrijheid
	Hulpbronnen, Verkeisen en Uitkomsten
	Goal commitment
76	Om eerlijk te zijn, maakt het me niet uit of ik deze doelen haal of niet
77	Ik ben sterk gericht op de verwezelijking van deze doelen
78	Er is niet veel voor nodig voordat ik deze doelen loslaat
	Carrièremotivatie
79	In welke mate heeft u een specifiek doel m.b.t. uw carrière?
80	In welke mate heeft u een specifiek plan om uw carrièredoel te bereiken?
81	In welke mate vraagt u gerespecteerde collega's om feedback over uw prestaties?
82	In welke mate neemt u initiatief om uw carrièredoel te bespreken met uw direct leidinggevende?
83	In welke mate spreekt u met uw direct leidinggevende over uw specifiek sterke en zwakke punten?
	Taakeisen
84	Ik moet erg snel werken
85	Ik heb veel werk te doen
86	Ik werk onder tijdsdruk
	Academische werkdruk
87	Ik heb niet voldoende tijd om kwalitatief hoogstaand onderzoek te verrichten
88	Het aantal uren dat ik word verwacht les te geven is de laatste jaren gestegen

Tabel 20 (vervolg)

Vragenlijst

Item	Vraag
89	De hoeveelheid managementtaken die van mij worden verwacht is beheersbaar gegeven mijn overige verantwoordelijkheden
	Ondersteuning leidinggevende
90	Mijn leidinggevende gebruikt voorbeelden, analogieën en scenario's om me te helpen leren
91	Mijn leidinggevende stimuleert mij om mijn perspectief te verbreden door me het grotere geheel te laten zien
92	Mijn leidinggevende geeft me constructieve feedback
93	Mijn leidinggevende vraagt mij om feedback om ervoor te zorgen dat zijn/haar gedrag nuttig voor mij is
94	Mijn leidinggevende geeft me de middelen die mij in staat stellen mijn werk efficiënter uit te voeren
	Bevlogenheid
95	Op mijn werk bruis ik van energie
96	Als ik werk voel ik me fit en sterk.
97	Ik ben enthousiast over mijn baan.
98	Mijn werk inspireert mij.
99	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.
100	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.
101	Ik ben trots op het werk dat ik doe.
102	Ik ga helemaal op in mijn werk.
103	Mijn werk brengt mij in vervoering.
	Uitputting
104	Er zijn dagen dat ik al moe ben voordat ik naar mijn werk ga.
105	Na mijn werk heb ik nu vaak meer tijd nodig om te ontspannen dan voorheen om weer fit te worden.
106	De werkbelasting is heel goed te verdragen.
107	Tijdens mijn werk voel ik me steeds vaker emotioneel uitgeput.
	Prestatie (onderwijs)
108	Vergeleken met mijn collega's is de kwaliteit van mijn onderwijs...
109	Vergeleken met mijn collega's is de studentbeoordeling over mijn onderwijs...
	Prestatie (onderzoek)
110	Vergeleken met mijn collega's is de kwaliteit van mijn onderzoek...
111	Vergeleken met mijn collega's is mijn publicatielijst...
	Prestatie (management)
112	Vergeleken met mijn collega's is de kwaliteit van mijn dienstverlening binnen de universiteit...
113	Vergeleken met mijn collega's is de hoeveelheid subsidie die ik binnenhaal...
	Werk-privé conflict
114	Hoe vaak komt het voor dat u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?
115	Hoe vaak komt het voor dat u weinig geniet van de aanwezigheid van uw partner/familie omdat u over het werk piekert?
116	Hoe vaak komt het voor dat uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?
	Privé-werk conflict
117	Hoe vaak komt het voor dat u weinig plezier heeft in uw werk omdat u over uw thuissituatie piekert?
118	Hoe vaak komt het voor dat u moeilijk uw aandacht bij uw werk kunt houden omdat u zich druk maakt over zaken in uw thuissituatie?
119	Hoe vaak komt het voor dat uw verplichtingen thuis het moeilijk maken om uw werk goed uit te voeren?
	Timemanagement
120	Bij het uitvoeren van mij taken contoleer ik regelmatig of ik mijn doelen zal bereiken
121	Bij het uitvoeren van mij taken contoleer ik regelmatig of mijn werk op schema ligt
122	Bij het uitvoeren van mij taken contoleer ik regelmatig of ik op de beste manier om ga met mijn tijd
123	Bij het uitvoeren van mij taken contoleer ik regelmatig of mijn prestatie zo is als ik bedoeld had
	Preventiefocus
124	Ik concentreer mij op het correct volbrengen van mijn taken om mijn baanzekerheid te vergroten.
125	Het vervullen van de plichten op mijn werk is erg belangrijk voor mij.
126	Op het werk ben ik vaak gefocust op de taken die mijn behoefte aan zekerheid ondersteunen.

Tabel 20 (vervolg)

Vragenlijst

Item	Vraag
	Promotiefocus
127	Ik neem soms risico's op het werk om mijn ontwikkelingskansen te vergroten.
128	Ik heb de neiging om risico's te nemen in mijn werk om succes te bereiken.
129	Als mijn functie geen mogelijkheden gaf om door te groeien, dan zou ik waarschijnlijk een nieuwe baan zoeken.
	Proactieve persoonlijkheid
130	Er is niets opwindender dan je ideeën werkelijkheid zijn worden.
131	Als ik iets zie wat me niet bevalt, verander ik het.
132	Ik ben altijd op zoek naar manieren om dingen beter te doen.
133	Als ik in een idee geloof, houdt niets mij tegen het te verwezelijken.
	Zelfbeloning
134	Als ik een opdracht uitermate goed doe, dan vind ik het fijn om mezelf te belonen met een ding of een activiteit dat ik erg leuk vind.
135	Als ik iets goed doe, dan beloon ik mezelf met een speciaal uitje zoals een etentje in een goed restaurant, een film kijken in de bioscoop, een dagje winkelen, etc.
136	Als ik een taak succesvol heb volbracht, dan beloon ik mezelf vaak met iets dat ik leuk vind
	Veerkracht
137	Ik geniet van het omgaan met nieuwe en ongewone situaties.
138	Ik hou ervan om ook eens via een andere route naar een vertrouwde plek te gaan.
139	Ik ben nieuwsgieriger dan de meeste andere mensen.
140	Ik vind het prettig om nieuwe en andere dingen te doen.
	Piekeren
141	Zodra ik 's morgens opsta begin ik te denken over de problemen op mijn werk
142	Als ik thuis kom kan ik makkelijk ontspannen en mijn werk achter me laten
143	Mijn werk laat me niet eenvoudig los, het zit nog altijd in mijn gedachten als ik naar bed ga
	Self efficacy
144	In het algemeen kan ik de doelen die ik voor mij zelf gesteld heb bereiken
145	Ik heb er vertrouwen in dat ik mijn werk effectief kan uitvoeren
146	Ook voor moeilijke taken geldt dat ik ze zeker goed kan uitvoeren
	Autonomie (onderwijs)
	De volgende stellingen gaan over uw werk als docent
147	Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?
148	Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert?
149	Kunt u deelnemen aan besluiten die uw werk raken?
150	Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?
	Autonomie (onderzoek)
	De volgende stellingen gaan over uw werk als onderzoeker.
151	Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?
152	Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert?
153	Kunt u deelnemen aan besluiten die uw werk raken?
154	Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?