

Ervaringen van onderzoekers die aan een Vlaamse universiteit hebben gewerkt

Resultaten van de Exit-survey aan de
KULeuven, UA, UGent, UHasselt en VUB

Auteurs: Aukje te Kaat, Annik Leyman, Karen
Vandevelde, Ronan Van Rossem
Universiteit Gent



e-document
nr. 5, augustus 2013

© 2013

Uitgave van Human Resources in Research
Universiteit Gent - Vakgroep Sociologie
Korte Meer 3-5
9000 Gent

Niets in deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISBN: 9789490112110
D/2013/11785/011

Ervaringen van onderzoekers die aan een Vlaamse universiteit hebben gewerkt

Resultaten van de Exit-survey aan de KULeuven, UA,
UGent, UHasselt en VUB

Aukje te Kaat
Annik Leyman
Karen Vandevelde
Ronan Van Rossem



Inhoudstafel

Inhoudstafel	2
Management samenvatting	3
1. Inleiding	7
2. Methodologie	10
2.1 Inhoud van de survey	10
2.2 Doelgroep	10
2.3 Methode van bevraging	11
2.4 Responsgraad en beschrijving van de respondenten.....	12
3. Resultaten.....	15
3.1 Waarom verlaten onderzoekers de universiteit?.....	15
3.2 Werktevredenheid	20
3.3 Samenwerking met andere sectoren	24
3.4 Bezoek aan het buitenland.....	27
3.5 Publicaties.....	28
3.6 Vaardigheden, kennis en competenties.....	30
3.7 Het doctoraat	33
3.8 Belangrijkste elementen in een job.....	37
3.9 Huidige tewerkstelling.....	39
4. Conclusies en Discussie	44
5. Bibliografie.....	46
6. Vragenlijst.....	47

Management summary

Dit rapport steunt op de Exit-survey die wordt uitgevoerd om onderzoekers te bevragen op het moment dat ze de Vlaamse universiteiten verlaten. De gegevens bieden ons inzicht in de redenen waarom zij de instelling verlaten (1), in hun werktevredenheid (2), eventuele intersectorale samenwerkingen (3) en buitenlandervaringen (4) en hun publicaties (5). Ook wordt gepeild naar de verworven competenties (6) en het eventuele doctoraatstraject gedurende de tewerkstelling (7). Ten slotte worden vertrekkende onderzoekers bevraagd over de elementen in een job die voor hen prioritair zijn (8) en over hun huidige werksituatie (9).

Tussen oktober 2009 en augustus 2013 schreven de Vlaamse universiteiten in totaal 3390 respondenten aan en daarvan beantwoordden 962 onderzoekers de vragen in de vragenlijst. Daarmee is de algemene responsgraad 25.8%. Als gevolg van de verschillende methoden van bevraging die werden toegepast, verschilt deze sterk tussen de instellingen.

(1) Redenen om de universiteit te verlaten

Meer dan de helft van de respondenten besliste zelf om de universiteit te verlaten, 42% verliet de universiteit omdat het contract niet verlengd werd en nog geen 2% vertrok na een ontslag. Postdocs (die 19% van de totale groep respondenten uitmaken) maken vaker dan junior onderzoekers zelf de beslissing om een andere job uit te oefenen.

Zin hebben in een andere job of een aanbod van een aantrekkelijke baan elders zijn de belangrijkste redenen om uit eigen beweging de instelling te verlaten. Een meerderheid ziet ook de werkonzekerheid of de inhoud van het werk als een belangrijke reden om de instelling te verlaten. De combinatie van het werk met het privéleven en de werkomgeving is voor vrouwen een belangrijker reden dan voor mannen. Mannen beslissen juist vaker weg te gaan omdat hen een aantrekkelijke baan elders werd aangeboden of vanwege hun buitenlandplannen. Voor mannen lijken daarmee de *pull*-factoren zwaarder te wegen, terwijl *push*-factoren voor vrouwen een grotere drijfveer zijn voor een carrièreswitch.

In het geval van een einde van het contract (of ontslag) geeft meer dan een kwart van de respondenten aan onvoldoende wetenschappelijke output te hebben voor een verdere wetenschappelijke carrière en daarom de instelling te verlaten.

(2) Werktevredenheid

Onderzoekers zijn doorgaans behoorlijk tevreden met hun job aan de universiteit, met name over de mate van zelfstandigheid, de arbeidsomstandigheden, het salaris, de sociale aspecten van het werk en het takenpakket. Over de werkzekerheid, de loopbaanmogelijkheden, bureaucratie, de onduidelijkheden over het werk en de publicatiedruk is men minder te spreken.

De nadruk op publicaties weegt voor humane wetenschappers zwaarder door dan voor collega's in andere disciplines. Postdocs zijn in vergelijking met junior onderzoekers vaker ontevreden met sociale aspecten op de werkvloer maar uiten zich juist vaker positief over de werkdruk en de publicatiedruk.

(3) Intersectorale samenwerking

Samenwerking tijdens de tewerkstelling aan een Vlaamse universiteit gebeurt het vaakst met collega's van andere universiteiten, hoewel bijna een kwart van de respondenten aangeeft nooit te hebben samengewerkt met iemand van een andere universiteit. Hooguit een derde van de respondenten werkt soms samen met de industrie, de overheid of een hoger onderwijsinstelling buiten de universiteit. Toegepaste wetenschappers en medici werken vaak samen met andere sectoren, de humane wetenschappers werken het minst vaak samen met collega's uit andere sectoren.

Samenwerking met externe partners tijdens het doctoraat lijkt sturend te kunnen zijn voor de richting waarin onderzoekers een niet-academische carrière uitbouwen. Bijvoorbeeld, van de respondenten die een huidige tewerkstelling hebben in de industrie werkte 73% in het verleden reeds samen met de industrie.

(4) Buitenlandervaringen

Vier op de vijf Belgische respondenten ging tijdens de tewerkstelling aan de universiteit nooit voor langer dan 1 maand naar het buitenland in het kader van hun onderzoek, 11% van de respondenten ging eenmalig voor meer dan een maand naar het buitenland en 9% ging vaker dan één maal. Ook een meerderheid van de postdocs (66%) bracht geen bezoek van langer dan een maand aan het buitenland.

(5) Publicaties

Op het moment dat onderzoekers de instelling verlaten, hebben zij het vaakst publicaties van artikelen in Web of Science of in andere peer-reviewed tijdschriften. Humane wetenschappers publiceren vaker in andere peer-reviewed tijdschriften dan die in Web of Science en zij schrijven ook vaker boeken of bijdragen in boeken. Ook al hebben junior onderzoekers doorgaans minder artikels gepubliceerd dan postdoc onderzoekers die de instelling verlaten, toch hebben ze op dat moment een aanzienlijke bijdrage geleverd aan de output van die instelling. Ten slotte werd gepeild naar het aandeel van het eigen onderzoeks- en schrijfwerk voor het tot stand komen van publicaties. Bijna de helft van de respondenten schat zijn of haar eigen aandeel op 81 tot 100% van het werk.

(6) Competenties

Respondenten werden gevraagd naar de vaardigheden, kennis en competenties die zij – naar hun eigen inschatting - verwierven tijdens de aanstelling aan de universiteit. Ze scoren zichzelf het hoogst op zelfstandigheid, hun specifieke wetenschappelijke kennis, onderzoeksvaardigheden, kritisch denken, flexibiliteit en leergierigheid. Competenties die onderzoekers naar eigen zeggen minder sterk hebben verworven aan de instelling zijn vaardigheden voor leidinggeven, onderhandelingsvaardigheden, financieel management, kennis van IP en patenten en commerciële ingesteldheid. Een vergelijking tussen deze bevindingen en die in de Careers of Doctorate Holders Survey (Belspo, 2010) doet vermoeden dat het inzicht in de eigen competenties nog een grote evolutie doorgaat in de jaren na het verlaten van de universiteit als onderzoeker.

Bijna de helft van de respondenten vindt dat zij goed voorbereid zijn op de carrière die ze ambiëren, een kleine 20% vindt de voorbereiding onvoldoende en zo'n 30% geeft aan het niet te weten.

(7) Het doctoraatstraject

Bijna de helft behaalde het doctoraatsdiploma voor het verlaten van de instelling. Ongeveer een derde van de junior onderzoekers die aan een doctoraat hebben gewerkt plant - ondanks het einde van hun aanstelling - verder te werken aan dit doctoraat. Nog eens een derde van die groep beoordeelt de begeleiding die men daarbij kreeg niet zo positief. Indien men wel een doctoraat behaalde, is men positiever over de begeleiding dan wanneer men het doctoraat (nog) niet behaalde.

Wanneer men nooit begon aan doctoraatsonderzoek, is dat vaak omdat men het diploma niet nodig acht voor de verdere carrière of dat men er geen meerwaarde van verwacht in niet-academische

jobs. Daarnaast wordt een gebrek aan financiering genoemd als belangrijke barrière. Wanneer men stopte met het doctoraatsonderzoek is dat veelal vanwege een gebrekkige begeleiding, onvoldoende interesse in verregaande specialisatie of ook weer omdat men geen meerwaarde verwacht voor de verdere carrière. Opvallend is dat er geen belangrijke verschillen worden vastgesteld tussen mannen en vrouwen in de redenen om te stoppen met het doctoraat. Nochtans is de perceptie dat het doctoraat en privéleven moeilijk te combineren zouden zijn, vaker voor vrouwen een reden om helemaal niet te beginnen met een doctoraat. Een derde van de respondenten die stopten met het doctoraatsonderzoek, zegt daar achteraf spijt van te hebben.

(8) Prioritaire elementen in een job

Onderzoekers vinden met name de intellectuele uitdaging en het kunnen benutten van verworven vaardigheden belangrijke elementen in een job, evenals aangename collega's, een aangename baas en de combinatie tussen werk en privé. Men lijkt iets minder belang te hechten aan betrokkenheid bij het beleid van de organisatie en de maatschappelijke status van de job.

(9) De huidige werksituatie

Van alle respondenten is twee derde op het moment van bevraging tewerkgesteld of heeft reeds een functie aanvaard, meer dan een kwart is werkzoekend, 7% is werkloos en niet op zoek naar werk. Humane wetenschappers, junior onderzoekers en niet-Belgen zijn relatief vaak nog op zoek naar werk op het moment van bevraging. Bijna een derde van de onderzoekers die op het moment van bevraging reeds een nieuwe job aanvaardden, ging aan een andere universiteit werken (met name postdocs). Daarna is de grootste werkgever de industrie en op nummer 3 komt een baan bij de overheid.

Onderzoekers die de instellingen verlieten en nog geen nieuwe job vonden, hebben het vaakst interesse om te werken bij de overheid, in de industrie, in een ziekenhuis of opnieuw in een academische omgeving. Men heeft over het algemeen een voorkeur voor onderzoeksfuncties: slechts 14% prefereert een functie buiten het onderzoek. Dit laatste geldt het vaakst voor mensen die zelf beslisten de universiteit te verlaten. Iets meer dan de helft van de werkzoekende respondenten blijkt bereid om in de toekomst tijdelijk of permanent in het buitenland te werken en nog eens 20% zou dit willen doen indien ze in België geen geschikte job vinden.

1. INLEIDING

Aangemoedigd door de Lissabonstrategie is de Europese aandacht voor de wetenschaps- en innovatiemaatschappij sinds 2000 sterk toegenomen (Europese Commissie, 2010). Ook in Vlaanderen stelde de overheid het wetenschaps- en innovatiebeleid prioritair (EWI-Vlaanderen, 2010). Het beschikbare menselijk potentieel wordt gezien als een belangrijke schakel bij de creatie van kennis en welvaart (VRWB, 2009; EWI Vlaanderen, 2010). Deze ambitieuze innovatiestrategie is onder andere terug te zien in het stijgend aantal doctoraathouders: het aantal doctoraatsdiploma's dat door de Vlaamse universiteiten werd uitgereikt, verviervoudigde tussen 1995 en 2009 (Groenvynck et al., 2011). Van een groot deel van de afgestudeerde doctoraathouders wordt verwacht dat zij hun professionele carrière zullen voortzetten in de niet-academische wereld, een strategie die specifiek gericht is op de transformatie van de economie naar een heuse kenniseconomie.

In Vlaanderen werden reeds belangrijke trends opgemerkt met betrekking tot de instroom van doctoraatstudenten, hun slaagkansen en de verdere stappen in de carrière - al dan niet binnen de universiteit. Zowel de instroom als de slaagkansen stegen doorheen de tijd. Echter, deze stijging varieert sterk tussen verschillende groepen (Groenvynck et al., 2011). Allereerst varieerde de instroom van junior onderzoekers gedurende de afgelopen twee decennia tussen wetenschapsclusters. In de humane wetenschappen was deze stijging het minst sterk, in de medische wetenschappen was die het sterkst. Ook op het vlak van instroom naar geslacht is er de laatste decennia veel veranderd. In de jaren '90 was er nog een duidelijke *gender gap* bij de start van doctoraatsonderzoek, vandaag is deze kloof bijna weggewerkt (Groenvynck et al., 2011).

Ook de stijgende kans om een doctoraat te behalen, verschilt sterk tussen wetenschapsclusters en tussen de types financiering voor doctoraatsonderzoek. De hoogste succesgraden worden opgetekend bij onderzoekers uit de exacte wetenschappen, gevolgd door onderzoekers uit de medische en toegepaste wetenschappen. Die van de humane en de sociale wetenschappers liggen lager maar vertonen desalniettemin een stijgend patroon (Groenvynck et al., 2011). De slaagkans is het hoogst bij onderzoekers die een competitief mandaat verworven hebben bij het FWO, IWT of BOF en het laagst bij onderzoekers tewerkgesteld op projecten met andere financiering dan van FWO, BOF en IUAP. Het genderevenwicht dat in de instroomkansen wel wordt behaald, wordt duidelijk nog niet bereikt bij de succesvolle uitstroom van het doctoraatstraject. Beide groepen vertonen een stijgende lijn doorheen de tijd maar de slaagkansen van de mannen liggen beduidend

hoger dan die van de vrouwen (voor alle junior onderzoekers die instroomden in het jaar 2000-2001 respectievelijk 57% en 42%) (Groenvynck et al., 2011).

Het is van belang om – naast de instroom en de efficiëntie van het doctoraatsproces – ook de verdere carrières van onderzoekers te bestuderen. Na het behalen van een doctoraat vinden doctoraathouders werk in verschillende sectoren. Uit de resultaten van de Careers of Doctorate Holders survey (Belspo, 2010) komt naar voren dat het grootste gedeelte van de doctoraathouders tewerkgesteld is in een sector buiten de universiteit (68,6%)¹. De universiteit blijft met ruim 30% wel de grootste sector van tewerkstelling. Industrie is met zo'n 20% de tweede grootste sector waar doctoraathouders een job vinden, de overheidssector is goed voor zo'n 10% van de tewerkstellingen. Hierbij moet vermeld worden dat er grote verschillen zichtbaar zijn naargelang de verschillende wetenschapsclusters. Voor de meeste disciplines is de universiteit nog altijd de grootste werkgever, maar doctoraathouders binnen de exacte en toegepaste wetenschappen zijn eerder tewerkgesteld in de industrie. Zoals verwacht vinden doctoraathouders uit de medische wetenschappen vaak een job in een ziekenhuis. Van de sociale en humane wetenschappers werkt slechts een zeer kleine minderheid in de industrie en heeft ongeveer de helft van de respondenten een positie aan de universiteit. De overheid is voor doctoraathouders uit deze wetenschapsclusters de tweede grootste werkgever.

Om de opleidingen van onderzoekers beter af te stemmen op de noden van hun toekomstige carrières en om hen te verzekeren van interessante banen in inspirerende werkomgevingen is het belangrijk om de carrièrepaden, ervaringen en algemene tevredenheid van onderzoekers in kaart te brengen. Tevens verlaten niet alle junior onderzoekers de universiteit met een doctoraatsdiploma, zelfs indien het behalen daarvan de finaliteit van hun aanstellingsstatuut was. De belangrijkste redenen om te stoppen met het doctoraatsproces – of om nooit te beginnen aan een doctoraatsonderzoek – zijn belangrijke indicatoren voor instellingen, promotoren, doctoraatsscholen en beleidsmakers. Voorliggend rapport bespreekt dergelijke zaken vanuit het standpunt van onderzoekers in Vlaanderen op het moment dat zij de universiteit verlaten - al dan niet met een doctoraat. De resultaten zijn gebaseerd op de Exit-survey. Deze survey behelst de drie centrale thema's van ECOOM-UGent: academische carrières, intersectorale en internationale mobiliteit. Met behulp van de vragenlijst werd nagegaan waarom onderzoekers in Vlaanderen de universiteit verlaten, of zij buitenlandse ervaring opdeden of samenwerkten met andere sectoren tijdens hun tewerkstelling, welke aspecten prioritair zijn in een toekomstige job, in welke sectoren

¹ De beperkte respons uit de Careers of Doctorate Holders enquête kan wel aanleiding geven tot een vertekening van de situatie.

ze graag willen werken en welke vaardigheden daarbij van belang zijn. Er wordt in dit rapport met name gefocust op verschillen tussen mannen en vrouwen, tussen vijf wetenschapsclusters, tussen Belgen en niet-Belgen en tussen junior- en postdoctorale onderzoekers (statuut). Bovendien differentiëren we waar nodig naar de reden van het vertrek van de universiteit, namelijk of men zelf besliste om de instelling te verlaten of dat zij onvrijwillig de instelling verlieten na een ontslag of indien het contract niet verlengd werd.

2. METHODOLOGIE

2.1 Inhoud van de survey

Om een beter zicht te krijgen op hun ervaringen, de verschillende doctoraatstrajecten, de redenen waarom onderzoekers de Vlaamse universiteiten verlaten en hun toekomstplannen, startte het Expertisecentrum O&O Monitoring een bevraging van het academische en het wetenschappelijk personeel die de Vlaamse universiteiten recentelijk verlieten. De survey is als volgt gestructureerd.

Allereerst wordt gepeild naar de *werksituatie aan de universiteit*. Aan de onderzoekers die zelf beslist hebben om de universiteit te verlaten, wordt gevraagd naar de redenen voor die beslissing. Ook aan onderzoekers die de instelling onvrijwillig verlieten, wordt gevraagd naar factoren die hierbij een rol speelden. Daarnaast komt de werktevredenheid aan bod en worden respondenten gevraagd naar hun publicaties, eventuele internationale en intersectorale mobiliteit, en in welke mate ze bepaalde competenties ontwikkelden tijdens hun werk aan de instelling.

Vervolgens komt het *doctoraatsproces* aan bod. Aan de onderzoekers wordt gevraagd waarom zij (niet) startten met een doctoraat, waarom ze er eventueel mee zijn gestopt, hoe lang ze (reeds) aan het doctoraat werkten en hoe hun ervaringen zijn met betrekking tot de begeleiding.

In de derde sectie worden de *huidige werksituatie en de toekomstplannen* van respondenten besproken. Indien men op het ogenblik van de bevraging reeds een nieuwe job (aanvaard) heeft, worden hierover enkele vragen gesteld. Indien men nog geen nieuwe job heeft gevonden, wordt gevraagd naar het zoekproces. Aan beide groepen wordt gevraagd naar de factoren die voor hen prioritair zijn bij het aanvaarden van een nieuwe job.

In het laatste deel van de survey komen *algemene vragen* aan bod, bijvoorbeeld over de familiale situatie van respondenten.

2.2 Doelgroep

Het assisterend academisch personeel (AAP) en wetenschappelijk personeel (WP) dat uit dienst treedt, krijgt de survey bij of kort na vertrek toegestuurd. Ook het zelfstandig academisch personeel (ZAP) dat de universiteit verlaat (met uitzondering van personeel dat met pensioen gaan), maakt deel uit van de doelgroep. Enkele uitzonderingen die geen survey ontvangen, zijn

- AP/WP die overgegaan zijn naar een ATP-statuuut (administratief en technisch personeel);
- AP/WP die onbezoldigd in dienst waren of die gestopt zijn met voortgezette activiteiten;

- AP/WP die uit dienst gegaan zijn als gevolg van pensionering of overlijden;
- AP/WP die minder dan drie maanden in dienst geweest zijn²;
- AP/WP die een laatste aanstelling van minder dan 30% hadden³.

2.3 Methode van bevraging

Alle vijf de Vlaamse universiteiten gebruiken dezelfde online vragenlijst om hun data te verzamelen maar elk gebruikt een andere operationele strategie als gevolg van verschillende registratiemethoden van administratieve diensten, de organisatie van de personeelsdatabank en het beschikbaar blijven van emailadressen na het vertrek van onderzoekers.

Universiteit Gent startte in februari 2010 met de dataverzameling. Drie keer per jaar (in oktober, februari en juni) krijgen onderzoekers die de universiteit verlieten een papieren uitnodigingsbrief om deel te nemen aan de survey. In de uitnodigingsbrief wordt een link naar een website weergegeven waar de vragenlijst online kan worden ingevuld. In het geval van non-respons wordt twee weken nadien een herinneringsbrief gestuurd.

KULeuven bevraagt reeds sinds lange tijd onderzoekers die de instelling verlaten. In februari 2011 werd de vragenlijst geüniformeerd met de andere instellingen. De personeelsdienst verstuurt op het moment dat zij worden ingelicht over het vertrek of over de niet-verlenging van het mandaat een mail naar het personeelslid met daarin een link naar de vragenlijst op de intranet-site. De eerste uitnodigingsmail bereikt de onderzoeker minimaal 1 dag voor de laatste werkdag, de eerste herinneringsmail volgt na 4 dagen, de tweede herinneringsmail volgt na nog eens 9 dagen.

De dataverzameling van *Universiteit Antwerpen* startte in april 2010. Ongeveer twee maanden na het einde van het contract wordt een uitnodiging verstuurd via de mail. Eén week nadien en nog eens twee weken nadien wordt een herinneringsmail gestuurd.

De *Vrije Universiteit Brussel* bevroeg haar ex-medewerkers gedurende 2009 en 2010. Elke twee weken stelde de personeelsdienst een lijst samen van de werknemers die de afgelopen twee weken uit dienst waren getreden en stuurde deze personen een uitnodiging via e-mail om de online survey in te vullen. Hiervoor werd geopteerd omdat het e-mailadres nog actief was gedurende de twee weken na uitdiensttreding.

² Werknemers die korter dan 3 maanden tewerkgesteld werden, vallen dus buiten de doelgroep van de Exit-survey maar werden soms toch opgenomen in de steekproef (N=26).

³ Op enkele categorieën die hier missen (bijvoorbeeld langdurig zieke werknemers, werknemers die tijdelijk op een extern contract werken maar die daarna weer terugkomen naar de eigen instelling) hebben we geen zicht maar zij hebben wellicht invloed gehad op de non-respons.

De *UHasselt* is in december 2009 gestart met de dataverzameling. Maandelijks wordt een lijst getrokken van de onderzoekers van wie het contract verloopt. Deze lijst wordt manueel gefilterd: iedereen op de lijst voor wie geen nieuw contract begint te lopen de maand nadien, wordt aangeschreven. Rond de 20e van maand X wordt een uitnodiging gestuurd naar alle onderzoekers, die in de maand X+1 uit dienst gaan, om deel te nemen aan de Exit-survey en 1 à 2 weken na deze uitnodiging wordt een herinneringsmail gestuurd.

2.4 Responsgraad en beschrijving van de respondenten

In totaal namen tussen oktober 2009 en augustus 2013 962 onderzoekers deel aan de survey. De algemene responsgraad bedraagt 27,5% maar deze verschilt sterk tussen de instellingen, als gevolg van de verschillende methoden van bevraging die werden toegepast. De respons is het hoogst aan de KULeuven waar men nog voor het vertrek wordt gecontacteerd met een uitnodiging via e-mail. Dit was ook het geval aan de Vrije Universiteit Brussel maar daar stuurde men slechts gedurende een korte periode uitnodigingen naar de ex-werknemers en dat verklaart het lage aantal respondenten van die instelling. Ook de vertrekkende onderzoekers van de *UHasselt* werden aangeschreven, maar omwille van technische problemen kunnen deze cijfers niet gebruikt worden voor de berekening van de respons rate. In totaal werden de antwoorden van 6 ex-werknemers van de *UHasselt* wel opgenomen in het rapport waarmee het totale aantal respondenten waar we mee werken, uitkomt op 962 (tabel 1).

Tabel 1: Responsgraad van de Exit-survey naar instelling

	Mailinglijst		Respondenten		Responsgraad
	N	%	N	%	%
Katholieke Universiteit Leuven	890	25,4	483	50,2	54,3
Universiteit Antwerpen	479	13,7	38	4	7,9
Universiteit Gent	1834	52,4	399	41,5	21,8
Vrije Universiteit Brussel	187	5,3	36	3,7	19,3
Totaal (excl. UHasselt)	3390	100	956	99,4	25,8
Universiteit UHasselt	*	*	6	0,6	*
Totaal incl. UHasselt	*	*	962	100	*

* Zoals hierboven reeds werd toegelicht is het aantal aangeschreven personen door de *UHasselt* omwille van technische problemen niet precies gekend en als gevolg daarvan kan de totale response rate niet berekend worden.

Tabel 2 laat zien dat een derde deel van de respondenten werkzaam was in de toegepaste wetenschappen op het moment dat zij de instelling verlieten. In de volledige populatie vormt dit tevens de grootste groep. De groep humane wetenschappers is het kleinst (12%). De verdeling van respondenten naar geslacht is vrijwel identiek aan de verdeling in de totale populatie: er zijn iets meer mannen dan vrouwen die de universiteit verlaten, wat grotendeels te maken heeft met het genderonevenwicht dat bestaat binnen de totale universiteitspopulatie. Er werken namelijk iets minder vrouwen dan mannen in de Vlaamse academische wereld. Ongeveer een kwart van de respondenten heeft geen Belgische nationaliteit (in de populatie vertegenwoordigen zij bijna een derde van het totaal). Van alle respondenten werkte 81% als junior onderzoeker en 19% als postdoctoraal onderzoeker. Junior onderzoekers tewerkgesteld op een project vormen de grootste groep (63%).

Tabel 2: Beschrijving van de respondenten

		N	%
Wetenschapsclusters	Medische wetenschappen	175	18,2
	Humane wetenschappen	112	11,6
	Sociale wetenschappen	156	16,2
	Toegepaste wetenschappen	317	33,0
	Exacte wetenschappen	202	21,0
	Totaal	962	100
Geslacht	Mannen	512	53,2
	Vrouwen	450	46,8
	Totaal	962	100
Nationaliteit	Belgen	714	74,2
	Niet-Belgen	248	25,8
	Totaal	962	100
Statuut	Junioronderzoekers: Assistent	86	9,0
	Junioronderzoekers: FWO	47	4,9
	Junioronderzoekers: IWT	21	2,2
	Junioronderzoekers: BOF	13	1,4
	Junioronderzoekers: project	604	63,2
	Postdocs	185	19,4
	Totaal	956	100

Duur van de aanstelling

Gemiddeld waren onderzoekers 209 weken (of ongeveer 4 jaar) tewerkgesteld, met een minimum van 4 weken en een maximum van 38 jaar. Postdoctorale onderzoekers hadden gemiddeld een langere aanstelling (263 weken) dan juniors (195 weken) ($F=22,1$, $p<0,01$). Belgen hadden ook een langere aanstelling dan niet-Belgen, respectievelijk 230 weken en 147 weken ($F=41,9$, $p<0,01$). Sociale wetenschappers hadden gemiddeld de kortste aanstelling (167 weken), exacte wetenschappers de langste (238 weken) ($F=4,4$, $p<0,01$). Er worden geen verschillen vastgesteld naar geslacht.

Familiale situatie

De Exit-survey peilt ook naar de familiale situatie van de respondenten ($N=950$). Bijna 40% woont samen of is gehuwd zonder kinderen, 35% is alleenstaand zonder kinderen. Een kwart van de respondenten woont samen of is getrouwd en heeft wel kinderen. De respondenten die samenwonen of getrouwd zijn, beschreven de werksituatie van hun partner ($N=608$): 67% van de partners werkt in een job buiten de academische sector, 19% doceert of werkt aan een universiteit, 3% van de partners studeert, 2% is uitkeringsgerechtigd en 4% huisman /huisvrouw.

3. RESULTATEN

3.1 Waarom verlaten onderzoekers de universiteit?

Meer dan de helft van de respondenten (56%) besliste zelf om de universiteit te verlaten. Daarnaast verliet een grote groep respondenten (42%) de universiteit omdat het contract niet verlengd werd. Slechts 1,4% van de respondenten verliet de universiteit na een ontslag.

Wanneer we de respondenten opsplitsen naar junior onderzoekers en postdoctorale onderzoekers zien we dat postdocs vaker (69%) zelf de beslissing maken om de universiteit te verlaten voor het contract afloopt (53%) (tabel 3). Junior onderzoekers verlaten de universiteit vaker dan postdocs vanwege een ontslag of wanneer zij einde contract waren ($\chi^2=16,1$, $df=2$, $p<0,01$).

Tabel 3: Reden van het verlaten van de universiteit naar statuut

	Junior onderzoekers		Postdocs		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Eigen beslissing	406	53,0	128	69,2	534	56,2
Einde contract	349	45,6	56	30,3	405	42,6
Ontslag	11	1,4	1	0,5	12	1,3
Totaal	766	100	185	100	951	100

Ook naar wetenschapscluster zien we enkele verschillen (tabel 4). Humane wetenschappers verlaten de instelling veruit het vaakst omdat hun contract afloopt, iets wat veel minder vaak voorkomt bij toegepaste wetenschappers en medici ($\chi^2=20,5$, $df=8$, $p<0,01$).

Tabel 4: Reden voor het verlaten van de universiteit naar wetenschapscluster

	Medische		Humane		Sociale		Toegepaste		Exacte		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Eigen beslissing	105	60,3	45	40,2	91	59,1	190	60,1	107	53,2	538	56,2
Einde contract	66	37,9	67	59,8	62	40,3	121	38,3	90	44,8	406	42,4
Ontslag	3	1,7	0	0,0	1	0,6	5	1,6	4	2,0	13	1,4
Totaal	174	22,7	112	60,5	154	100	316	100	201	100	957	100

Niet-Belgen verlaten de universiteit iets vaker dan hun Belgische collega's omdat het contract afloopt ($\chi^2=13,5$, $df=2$, $p<0,01$) (tabel 5). Er worden geen significante verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen.

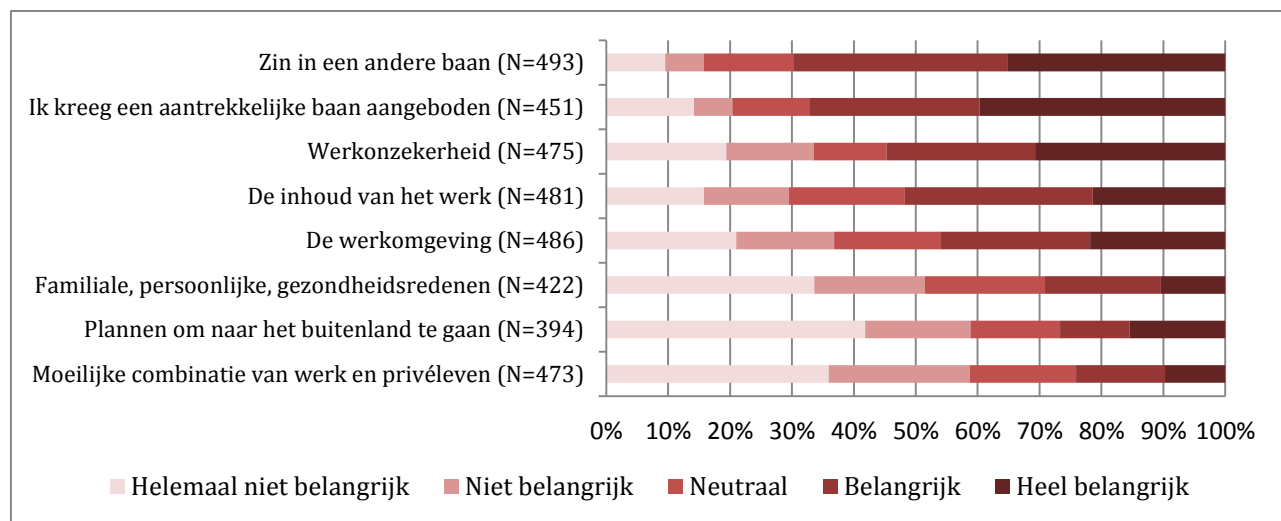
Tabel 5: Reden van het verlaten van de universiteit naar nationaliteit

	Niet-Belg		Belg		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Eigen beslissing	131	53,3	407	57,2	538	56,2
Einde contract	106	43,1	300	42,2	406	42,4
Ontslag	9	3,7	4	0,6	13	1,4
Totaal	246	100	711	100	957	100

Redenen om zelf de instelling te verlaten

Aan onderzoekers die uit eigen beweging de instelling verlieten, werd gevraagd hoe belangrijk mogelijke drijfveren waren op een schaal van 1 (helemaal niet belangrijk) tot 5 (heel belangrijk). Tabel 6 laat zien dat men met name zin had in een andere job of dat hen een aantrekkelijkere baan elders werd aangeboden. Een meerderheid ziet werkonzekerheid of de inhoud van het werk aan de universiteit als (zeer) belangrijke reden om de instelling te verlaten. Plannen om naar het buitenland te gaan, de moeilijke combinatie tussen werk en privé en ook familiale, persoonlijke of gezondheidsredenen worden minder vaak genoemd maar blijken desalniettemin (zeer) belangrijke drijfveren voor ongeveer een kwart van de respondenten.

Figuur 1: Redenen waarom onderzoekers zelf beslissen om de instelling te verlaten, in procenten



Tussen junior onderzoekers en postdoctorale onderzoekers worden enkele belangrijke verschillen opgemerkt. Postdocs verlaten de instelling iets vaker dan junior onderzoekers omdat ze een aantrekkelijke baan elders aangeboden krijgen ($F=11,2$, $p<0,01$) of vanwege de werkonzekerheid ($F=5,9$, $p<0,05$). Junior onderzoekers beslissen vaker te vertrekken omdat ze zin hebben in een

andere baan ($F=6,2$, $p<0,05$), wellicht omdat het academische onderzoek hen toch niet goed blijkt te liggen.

Tabel 6: Redenen waarom onderzoekers beslissen om de universiteit te verlaten naar wetenschapscluster, gemiddelde scores op een schaal van 1 (heel onbelangrijk) tot 5 (heel belangrijk)

	Medische	Humane	Sociale	Toegepaste	Exacte	Totaal	F	p
Zin in een andere baan (N=493)	4,0	3,7	3,5	3,9	3,7	3,8		ns
Er werd mij een aantrekkelijke baan elders aangeboden (N=451)	3,8	4,0	3,5	3,6	3,8	3,7		ns
Inhoud van het werk (N=481)	3,3	3,2	3,5	3,2	3,2	3,3		ns
Werkonzekerheid (N=475)	3,5	3,8	2,9	3,3	3,4	3,3	2,9	*
De werkomgeving (N=486)	3,4	3,1	3,0	3,0	3,2	3,1		ns
Familiale, persoonlijke of gezondheidsredenen (N=422)	2,8	2,7	2,3	2,4	2,7	2,5	2,6	*
De moeilijke combinatie van werk en privéleven (N=473)	2,7	3,0	2,2	2,1	2,5	2,4	5,6	**
Plannen om naar het buitenland te gaan (N=394)	2,9	1,9	1,9	2,3	2,6	2,4	5,0	**

(* $p<0,05$, ** $p<0,01$, ns=niet significant)

Er worden ook enkele verschillen opgemerkt tussen wetenschapsclusters in de redenen waarom onderzoekers beslissen een instelling te verlaten (tabel 6). Humane wetenschappers noemen relatief vaak de werkonzekerheid als belangrijke reden terwijl dit voor sociale wetenschappers opvallend minder vaak het geval is. De moeilijke combinatie van het werk aan de universiteit met het privéleven wordt met name door humane en medische wetenschappers gerapporteerd als reden om een andere baan te zoeken of te aanvaarden. Plannen om naar het buitenland te gaan, zijn voor humane en sociale wetenschappers minder vaak doorslaggevend dan voor andere wetenschappers. Voor medici is dit juist relatief vaak het geval.

Tabel 7 laat zien dat de combinatie van het werk met het privéleven voor vrouwen een belangrijker reden is dan voor mannen om de universiteit te verlaten. Ook vinden vrouwen de werkomgeving in de academische wereld (collega's, promotor, infrastructuur,...) veelal problematisch, terwijl mannen eerder weggaan omdat hen een aantrekkelijke baan elders werd aangeboden of omdat ze plannen naar het buitenland te gaan. Voor mannen lijken daarmee de *pull*-factoren zwaarder te wegen, terwijl *push*-factoren voor vrouwen een grotere drijfveer zijn voor een carrièreswitch.

Tabel 7: Redenen waarom onderzoekers zelf beslissen om de universiteit te verlaten naar geslacht, gemiddelde scores op een schaal van 1 (heel onbelangrijk) tot 5 (heel belangrijk)

	Man	Vrouw	Totaal	F	p
Zin in een andere baan (N=493)	3,8	3,8	3,8		ns
Er werd mij een aantrekkelijke baan elders aangeboden (N=451)	3,9	3,5	3,7	7,0	**
Inhoud van het werk (N=481)	3,3	3,3	3,3		ns
Werkonzekerheid (N=475)	3,3	3,3	3,3		ns
De werkomgeving (N=486)	3,0	3,2	3,1	4,1	*
Familiale, persoonlijke of gezondheidsredenen (N=422)	2,4	2,7	2,5		ns
De moeilijke combinatie van werk en privéleven (N=473)	2,1	2,7	2,4	16,9	**
Plannen om naar het buitenland te gaan (N=394)	2,6	2,3	2,4	4,0	*

(*p<0,05, **p<0,01, ns=niet significant)

Tenslotte vinden we enkele verschillen tussen Belgen en niet-Belgen en hun redenen om te stoppen met werken aan de Vlaamse universiteit (tabel 8). Onderzoekers van een andere nationaliteit dan de Belgische stoppen vaker om familiale, persoonlijke, gezondheidsredenen, door de moeilijke combinatie met het privéleven of omdat zij plannen hebben om naar het buitenland (of wellicht naar hun thuisland) te gaan. Belgen stoppen juist vaker omdat ze zin hebben in een andere baan, om inhoudelijke redenen of omdat de werkomgeving hen niet (meer) bevalt.

Tabel 8: Redenen waarom onderzoekers zelf beslissen om de universiteit te verlaten, gemiddelde scores op een schaal van 1 (heel onbelangrijk) tot 5 (heel belangrijk), naar nationaliteit

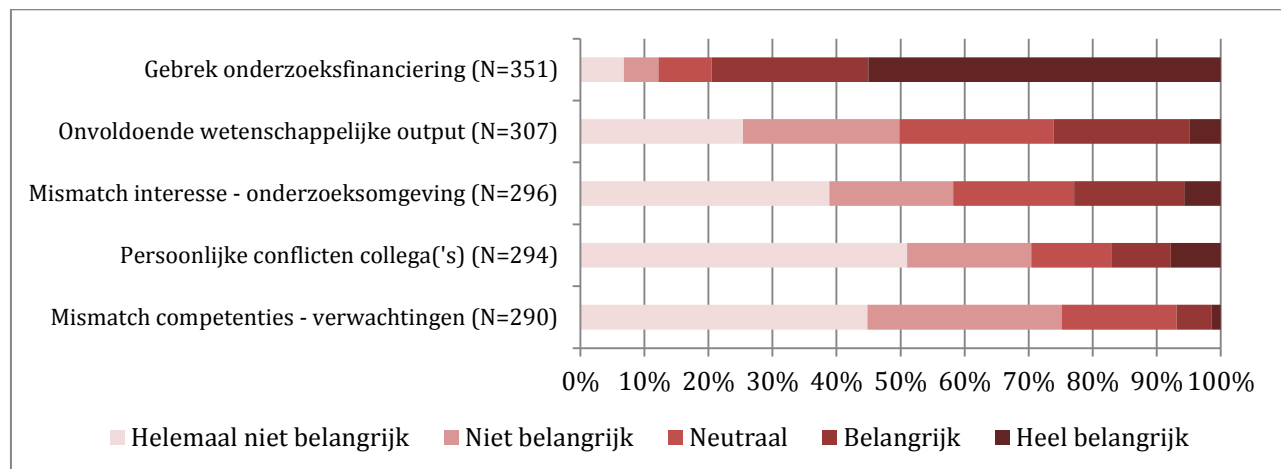
	Niet-Belg	Belg	Totaal	F	p
Zin in een andere baan (N=493)	3,6	3,9	3,8	4,3	*
Er werd mij een aantrekkelijke baan elders aangeboden (N=451)	3,9	3,7	3,7		ns
Werkonzekerheid (N=475)	3,2	3,4	3,3		ns
Inhoud van het werk (N=481)	2,9	3,4	3,3	14,5	**
De werkomgeving (N=486)	2,9	3,2	3,1	4,1	*
Familiale, persoonlijke of gezondheidsredenen (N=422)	3,2	2,3	2,5	31,3	**
Plannen om naar het buitenland te gaan (N=394)	3,2	2,2	2,4	38,2	**
De moeilijke combinatie van werk en privéleven (N=473)	2,8	2,3	2,4	13,4	**

(*p<0,05, **p<0,01, ns=niet significant)

De instelling verlaten door ontslag of einde contract

Een gebrek aan financiering voor verder onderzoek wordt genoemd als een belangrijke reden voor het ontslag of het einde van de tewerkstelling (figuur 2). Dit is het vaakst het geval in de humane wetenschappen en het minst vaak in de toegepaste wetenschappen ($F=2,8$, $p<0,05$). Iets meer dan een kwart van de respondenten geeft aan onvoldoende wetenschappelijke output te hebben voor een verdere wetenschappelijke carrière. Nog eens bijna een kwart ontwikkelde onderzoeksinteresses die niet (meer) aansluiten bij de onderzoeksomgeving. Redenen die minder vaak genoemd worden, zijn persoonlijke conflicten tussen collega's of competenties die niet passen bij wat er van hen verwacht wordt. Tussen junior onderzoekers en postdocs, tussen Belgen en niet-Belgen en tussen mannen en vrouwen worden geen significante verschillen vastgesteld.

Figuur 2: Redenen voor het onvrijwillig verlaten van de universiteit na een ontslag of bij het einde van het contract, in procenten



3.2 Werktevredenheid

De respondenten rapporteerden hun algemene werktevredenheid over de tewerkstelling op een schaal van 1 (heel ontevreden) tot 10 (heel tevreden). Van alle respondenten geeft 15% een 5 of lager en de helft geeft een score van 8 of hoger. Het gemiddelde cijfer is een 7,1 (N=953). Respondenten zijn doorgaans dus behoorlijk tevreden met hun laatste job aan de universiteit. Er worden geen verschillen gevonden naar wetenschapsgebied, geslacht, nationaliteit of statuut. Het verschil tussen onderzoekers die zelf besloten om te vertrekken enerzijds, en diegenen die ontslag krijgen of waarvan het contract ten einde liep anderzijds, is wel significant. Zij gaven een gemiddelde score van respectievelijk 6,9 en 7,4 ($F=14,4$, $p<0,01$, $N=950$).

Vervolgens werd gepeild naar de elementen waar respondenten tevreden mee zijn, en waarmee zij minder tevreden zijn op een schaal van 1 (heel ontevreden) tot 5 (heel tevreden). Over het algemeen zijn onderzoekers vooral tevreden met de mate van zelfstandigheid, de arbeidsomstandigheden en het salaris. Men is ook tevreden met sociale aspecten van het werk aan de universiteit en over het takenpakket. Het minst tevreden is men met de werkzekerheid, de loopbaanmogelijkheden, de bureaucratie, de onduidelijkheid over het werk en de publicatiedruk. Tabel 9 tot en met 11 laten de belangrijkste verschillen zien in de mate waarin respondenten tevreden zijn met het werk aan de universiteit.

Tabel 9 illustreert eveneens dat mensen die ontslag kregen of na het einde van hun contract de instelling verlieten, doorgaans positiever zijn over veel zaken dan mensen die zelf besloten weg te gaan. Het gaat daarbij om hun takenpakket, de mate van inspraak die ze hadden, de afwisseling in het werk, de bureaucratie binnen de universiteit, de steun van de promotor, de loopbaanmogelijkheden, het salaris en de maatschappelijke relevantie van het werk. De groep die zelf besloot om weg te gaan is dan weer vaker tevreden met het onderzoeksbudget gedurende de tewerkstelling dan onderzoekers die onvrijwillig de instelling verlieten, maar voor nagenoeg alle andere items scoort hun tevredenheid lager dan bij collega's die einde contract waren of ontslagen werden.

Uit tabel 9 komen ook enkele belangrijke verschillen met betrekking tot geslacht naar voren. Vrouwen zijn iets minder tevreden dan mannen met de werkdruk en de werkzekerheid, de verstandhouding met de promotor en de oplossing voor conflicten. Mannen daarentegen zijn iets

minder tevreden dan vrouwen met het salaris of het beursbedrag en de maatschappelijke status van hun job aan de universiteit.

Tabel 9: Tevredenheid met verschillende aspecten van het werk, gemiddelde score op een schaal van 1 heel ontevreden tot 5 heel tevreden, naar de reden van het vertrek en naar geslacht

	Eigen beslissing	Reden vertrek				Geslacht					Totaal
		Einde contract /ontslag	N	F	p	Vrouwen	Mannen	N	F	p	
Zelfstandigheid	4,2	4,3	950		ns	4,3	4,3	952		ns	4,3
Arbeids-omstandigheden	4,3	4,3	944		ns	4,2	4,3	947	4,3	*	4,3
Verstandhouding met collega('s)	4,2	4,2	947		ns	4,2	4,2	950		ns	4,2
Salaris/beursbedrag	3,9	4,1	942	4,9	*	4,1	3,9	945	18,1	**	4
Steun van collega('s)	3,9	4,0	947		ns	4,0	3,9	950		ns	3,9
Sociaal contact tijdens het werk	3,9	4,0	942		ns	3,9	3,9	945		ns	3,9
Takenpakket	3,7	4,0	949	23,4	**	3,8	3,8	952		ns	3,8
Verstandhouding met promotor	3,7	3,9	930	5,9	*	3,6	3,9	932	10,3	**	3,8
Maatschappelijke status	3,8	3,8	914		ns	3,9	3,7	917	6,8	**	3,8
Inspraak	3,6	3,8	948	6,4	*	3,7	3,7	950		ns	3,7
Leer- en opleidings-mogelijkheden	3,6	3,7	930		ns	3,7	3,6	933		ns	3,6
Afwisseling van het werk	3,5	3,8	943	13,8	**	3,7	3,6	945		ns	3,6
Steun van promotor	3,5	3,7	930	5,4	*	3,5	3,6	932		ns	3,6
Werkdruk	3,5	3,5	938		ns	3,4	3,6	941	8,1	**	3,5
Onderzoeksbudget	3,6	3,4	892	14,5	**	3,5	3,5	893		ns	3,5
Infrastructuur	3,5	3,6	944		ns	3,6	3,5	947	6,6	*	3,5
Maatschappelijke relevantie van het werk	3,4	3,7	930	18	**	3,5	3,5	932		ns	3,5
Oplossen van conflicten over het werk	3,3	3,4	881		ns	3,3	3,4	883	7,3	**	3,4
Veranderingen in het werk	3,3	3,4	815		ns	3,4	3,4	816		ns	3,4
Publicatiedruk	3,0	3,1	900		ns	3,0	3,1	901		ns	3,1
Onduidelijkheid over het werk	3,0	3,1	850		ns	3,0	3,1	852		ns	3
Bureaucratie binnen de universiteit	2,7	2,9	925	14,7	*	2,8	2,7	927		ns	2,8
Loopbaan-mogelijkheden	2,7	2,9	908	7,4	**	2,7	2,8	910		ns	2,8
Werkzekerheid	2,7	2,8	910		ns	2,6	2,8	912	5,6	*	2,8

(*p<0,05, **p<0,01, ns=niet significant)

Tabel 10: Tevredenheid met verschillende aspecten van het werk, gemiddelde score op een schaal van van 1 heel ontevreden tot 5 heel tevreden, naar wetenschapscluster

	Medische	Humane	Sociale	Toegepaste	Exacte	N	F	p	Totaal
Zelfstandigheid	4,2	4,3	4,5	4,2	4,2	952	3,1	*	4,3
Arbeidsomstandigheden	4,1	4,2	4,4	4,3	4,3	947	4,4	**	4,3
Verstandhouding met collega('s)	4,2	4,0	4,3	4,3	4,1	950	2,9	*	4,2
Salaris/beursbedrag	4,0	4,1	4,2	3,9	4,0	945	3,1	*	4,0
Steun van collega('s)	4,0	3,7	4,2	3,9	3,8	950	5,1	**	3,9
Sociaal contact tijdens het werk	4,1	3,6	4,0	3,9	3,9	945	4,3	**	3,9
Takenpakket	3,9	3,8	3,8	3,8	3,9	952		ns	3,8
Maatschappelijke status	3,8	3,8	3,9	3,7	3,8	917		ns	3,8
Verstandhouding met promotor	3,6	3,9	3,9	3,8	3,7	932		ns	3,8
Inspraak	3,7	3,6	3,7	3,7	3,8	950		ns	3,7
Leer- en opleidingsmogelijkheden	3,7	3,4	3,7	3,7	3,7	910		ns	3,6
Afwisseling van het werk	3,8	3,6	3,6	3,6	3,8	945		ns	3,6
Steun van promotor	3,5	3,6	3,7	3,6	3,5	932		ns	3,6
Infrastructuur	3,6	3,4	3,8	3,5	3,5	947	2,6	*	3,5
Werkdruk	3,5	3,3	3,5	3,6	3,6	941	2,7	*	3,5
Onderzoeksbudget	3,5	3,4	3,6	3,6	3,5	893		ns	3,5
Maatschappelijke relevantie van het werk	3,7	3,4	3,5	3,5	3,5	932	2,4	*	3,5
Veranderingen in het werk	3,5	3,4	3,4	3,3	3,3	816		ns	3,4
Oplossen van conflicten over het werk	3,3	3,3	3,4	3,4	3,3	883		ns	3,4
Publicatiedruk	3,1	2,8	3,0	3,2	3,1	901	2,6	*	3,1
Onduidelijkheid over het werk	3,1	3,0	3,1	3,0	3,1	852		ns	3,0
Bureaucratie binnen de universiteit	2,8	2,7	2,8	2,7	2,8	927		ns	2,8
Loopbaanmogelijkheden	2,9	2,4	2,6	2,8	2,8	910	3,3	*	2,8
Werkzekerheid	2,7	2,3	2,8	2,9	2,7	912	6,2	**	2,8

(*p<0,05, **p<0,01, ns=niet significant)

Tabel 10 laat met betrekking tot de tevredenheid met de job aan de universiteit enkele verschillen zien tussen wetenschapsgebieden. Hoewel veel onderzoekers niet erg tevreden zijn met de loopbaanmogelijkheden, de publicatiedruk en de werkzekerheid, geldt dit het sterkst voor de humane wetenschappers. Ook de nadruk op publicaties weegt voor humane wetenschappers zwaarder door dan voor collega's in andere disciplines.

Medici zijn erg positief over het sociaal contact tijdens het werk maar ook dit geldt in mindere mate voor de humane wetenschappers. Sociale en humane wetenschappers zijn weer meer te spreken over de zelfstandigheid in hun job. Zij werken dan ook vaker op individuele projecten dan

onderzoekers in andere disciplines, zoals ook wordt geïmpliceerd in eerder onderzoek in Vlaanderen (Leyman et al., 2009, p. 77). Sociale wetenschappers zijn verder positiever over de infrastructuur aan de universiteiten en de steun die zij ervaren van collega's, terwijl voor humane wetenschappers de tevredenheid met zelfstandig werken niet wegneemt dat zij ook nood hebben aan steun van hun collega's.

Tabel 11: Tevredenheid met verschillende aspecten van het werk, gemiddelde score op een schaal van van 1 heel ontevreden tot 5 heel tevreden, naar statuut en nationaliteit

	Statuut					Nationaliteit					
	Junior	Postdoc	N	F	p	Niet-Belg	Belg	N	F	p	Totaal
Zelfstandigheid	4,3	4,2	947		ns	4,2	4,3	952		ns	4,3
Arbeidsomstandigheden	4,3	4,2	942		ns	4,2	4,3	947		ns	4,3
Verstandhouding met collega('s)	4,2	4,0	945	6,1	*	4,1	4,2	950	5,8	*	4,2
Salaris/beursbedrag	4,1	3,8	940	16,1	**	3,8	4,1	945	13,0	**	4,0
Steun van collega('s)	4,0	3,7	945	10,1	**	3,8	4,0	950		ns	3,9
Sociaal contact tijdens het werk	4,0	3,7	940	7,7	**	3,6	4,0	945	23,4	**	3,9
Takenpakket	3,8	3,9	947		ns	4,0	3,8	952	15,9	**	3,8
Maatschappelijke status	3,8	3,6	912	7,8	**	3,7	3,8	917	6,9	**	3,8
Verstandhouding met promotor	3,8	3,7	927		ns	3,9	3,7	932		ns	3,8
Inspraak	3,7	3,7	945		ns	3,9	3,6	950	10,2	**	3,7
Leer- en opleidingsmogelijkheden	3,7	3,5	928	4,7	*	3,4	3,7	933	13,1	**	3,6
Afwisseling van het werk	3,6	3,7	940		ns	3,6	3,7	945		ns	3,6
Steun van promotor	3,6	3,5	927		ns	3,8	3,5	932	17,2	**	3,6
Infrastructuur	3,6	3,5	942		ns	3,7	3,5	947	12,0	**	3,5
Werkdruk	3,5	3,7	936	3,9	*	3,6	3,5	941		ns	3,5
Onderzoeksbudget	3,5	3,6	889		ns	3,8	3,4	893	17,2	**	3,5
Maatschappelijke relevantie van het werk	3,5	3,5	927		ns	3,7	3,5	932	9,6	**	3,5
Veranderingen in het werk	3,4	3,4	812		ns	3,4	3,3	816		ns	3,4
Oplossen van conflicten over het werk	3,3	3,5	879		ns	3,5	3,3	883	7,9	**	3,4
Publicatiedruk	3,0	3,3	897	11,9	**	3,5	2,9	901	50,1	**	3,1
Onduidelijkheid over het werk	3,1	3,0	848		ns	3,2	3,0	852	4,7	*	3,0
Bureaucratie binnen de universiteit	2,8	2,9	923		ns	3,2	2,6	927	62,0	**	2,8
Loopbaanmogelijkheden	2,8	2,5	907	9,0	**	3,1	2,6	910	34,2	**	2,8
Werkzekerheid	2,8	2,5	908	10,9	**	3,2	2,6	912	35,3	**	2,8

(*p<0,05, **p<0,01, ns=niet significant)

Tabel 11 laat enkele belangrijke verschillen zien naar statuut en naar nationaliteit. Postdocs zijn minder tevreden dan juniors met de steun die zij ontvangen van collega's, de verstandhouding met

collega's en het sociaal contact tijdens het werk. Dit duidt mogelijks op een grotere blootstelling aan competitie tussen postdoc collega's dan tussen junior onderzoekers; of dat postdoctorale onderzoekers vaker zelfstandig werken en minder in teamverband. Junior onderzoekers zijn meer tevreden dan postdocs met hun leer- en opleidingsmogelijkheden (wat wellicht veroorzaakt wordt door het grotere aanbod van doctoraatsscholen voor junior onderzoekers dan voor postdoctorale onderzoekers), de loopbaanmogelijkheden, werkzekerheid, hun salaris en de maatschappelijke status van de job.

Postdocs uiten zich vaker positiever dan junior onderzoekers over de werkdruk en de publicatiedruk. Mogelijks vermindert de prestatiedruk wanneer de druk om te doctoreren wegvalt en hebben postdocs meer tijd voor het schrijven van publicaties – datgene waar de postdoctijd expliciet voor bedoeld is. Het kan echter ook zijn dat in de overgang van PhD naar postdoc een selectie-effect optreedt en dat postdoctorale onderzoekers zich al meer dan junior onderzoekers hebben neergelegd bij het feit dat de publicatiedruk en de werkdruk in de academische wereld hoog zijn.

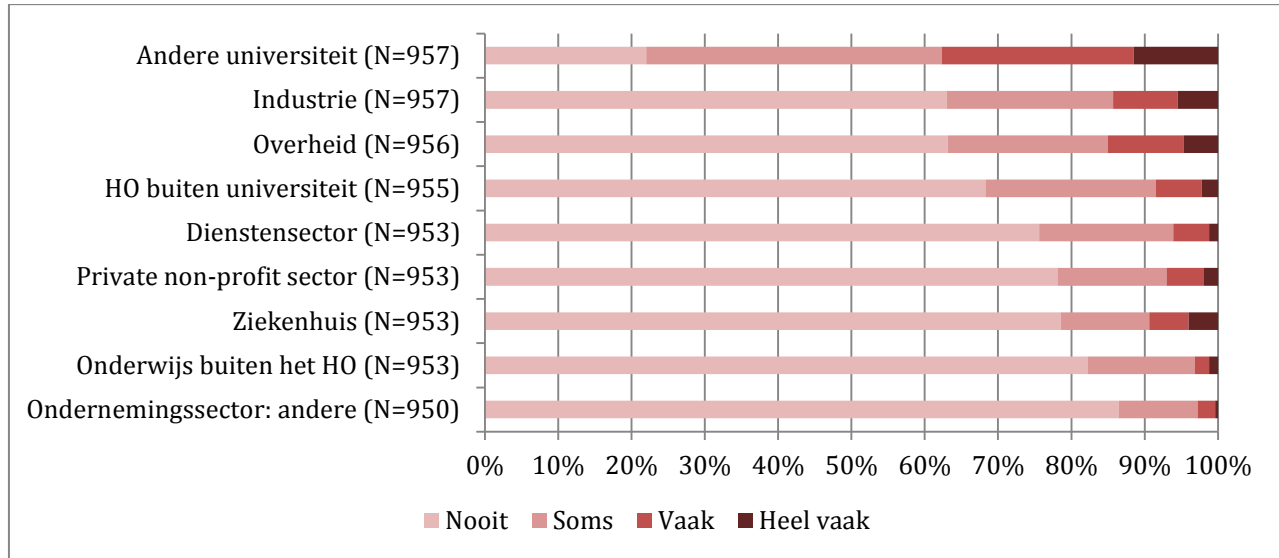
Gemiddeld gezien lijken niet-Belgen wat positiever over hun tewerkstelling dan Belgen, met name als het gaat om het takenpakket, de mate van inspraak, het onderzoeksbudget, de bureaucratie binnen de universiteit, de publicatiedruk, de steun van de promotor, de loopbaanmogelijkheden en de werkzekerheid. Belgen zijn vaker tevreden met het sociale contact en de verstandhouding met collega's, wat voor hen wellicht makkelijker te bewerkstelligen is dan voor de niet-Belgische collega's. Daarnaast zijn zij iets positiever dan niet-Belgen over de leer-en opleidingsmogelijkheden, het salaris en de maatschappelijke status van de job, wat misschien veroorzaakt wordt door de vergelijking die niet-Belgen maken met de arbeidscontext van een soortgelijke job in hun thuisland.

3.3 Samenwerking met andere sectoren

De meeste onderzoekers werken in zekere mate samen met collega's van andere universiteiten. Toch geeft 22% aan nooit te hebben samengewerkt met iemand van een andere universiteit (figuur 3). Dit valt deels te verklaren doordat deze groep gemiddeld korter aan de universiteit werkte dan mensen die wel samenwerkten met andere universiteiten.

Met andere partners dan universiteiten wordt minder vaak samengewerkt. In de meeste gevallen gaat het om de industrie, de overheid of een hoger onderwijsinstelling buiten de universiteit, maar ook daar is het hooguit een derde van de respondenten die wel eens met deze sectoren heeft samengewerkt.

Figuur 3: Regelmaat waarmee onderzoekers samenwerkten met andere sectoren, in procenten



Over het algemeen werken mannen iets vaker samen met andere sectoren dan vrouwen (tabel 12). Dit verschil is met name groot voor de mate waarin zij samenwerken met andere universiteiten en met de industrie. In iets mindere mate werken mannen ook vaker samen met hoger onderwijsinstellingen buiten de universiteit, met de dienstensector en met ondernemingssectoren buiten de industrie en de dienstensector.

Tabel 12: Percentage dat soms, vaak of heel vaak samenwerkte met een andere sector, naar geslacht

	Man	Vrouw	Totaal	F	p
Andere universiteit (N=957)	82,5	72,7	78,0	13,6	**
Industrie (N=957)	45,8	26,9	37,0	38,4	**
Overheid (N=956)	35,9	37,8	36,8		ns
HO buiten universiteit (N=955)	36,2	26,7	31,7	9,9	**
Dienstensector (N=953)	27,4	20,9	24,3	5,4	*
Private non-profit sector (N=953)	22,1	21,8	21,9		ns
Ziekenhuis (N=953)	21,1	21,8	21,4		ns
Onderwijs buiten het HO (N=953)	16,5	19,1	17,7		ns
Ondernemingssector: andere (N=950)	16,6	10,1	13,6	8,6	**

(*p<0,05, **p<0,01, ns=niet significant)

Postdocs hebben tijdens hun tewerkstelling aan de universiteit vaker samengewerkt met andere universiteiten dan junior onderzoeker (F=16,6, p<0,01), wat deels verklaard kan worden doordat zij vaak langer verbonden waren aan de instelling dan de juniors (niet in tabel). Toch werkte ook 75%

van de juniors soms of vaker samen met andere universiteiten, tegenover 89% van de postdoctorale onderzoekers.

Tussen de wetenschapsclusters bestaan grote verschillen in de mate waarin onderzoekers samenwerken met andere sectoren, behalve in het geval van samenwerking met andere universiteiten – wat dus het vaakst voorkomt (tabel 13). Toegepaste wetenschappers werken relatief vaak samen met partners in het hoger onderwijs buiten de universiteit en in ondernemingssectoren. Ook de medische en exacte wetenschappers werken relatief vaak samen met de industrie, in tegenstelling tot de humane en sociale wetenschappers – die op hun beurt vaker samenwerken met de overheid, de non-profitsector en het onderwijs buiten het hoger onderwijs. Tenslotte de medische wetenschappers: zij werken veruit het vaakst samen met ziekenhuizen.

Tabel 13: Percentage dat soms, vaak of heel vaak samenwerkte met een andere sector tijdens de tewerkstelling aan de universiteit, naar wetenschapscluster

	Medische	Humane	Sociale	Toegepaste	Exacte	Totaal	F	p
Andere universiteit (N=957)	78,2	75,0	73,6	78,7	81,6	78,0		ns
Industrie (N=957)	41,1	11,6	12,3	58,4	32,8	37,0	39,4	**
Overheid (N=956)	35,1	40,2	56,1	35,2	24,0	36,8	10,4	**
HO buiten universiteit (N=955)	21,3	32,1	32,0	40,0	27,4	31,7	5,2	**
Dienstensector (N=953)	23,0	21,6	29,0	29,2	15,9	24,3	3,6	**
Private non-profit sector (N=953)	16,3	39,3	33,3	19,1	12,9	21,9	11,9	**
Ziekenhuis (N=953)	61,5	3,6	11,1	15,0	14,5	21,4	67,2	**
Onderwijs buiten het HO (N=953)	12,1	25,9	24,2	13,4	19,9	17,7	4,5	**
Ondernemingssector: andere (N=950)	9,8	10,9	12,5	21,3	7,0	13,6	6,8	**

(*p<0,05, **p<0,01, ns=niet significant)

Ook naar nationaliteit kan een verschil worden genoteerd: niet-Belgen (21%) werken minder vaak samen met de overheid dan Belgen (42%) (F=36,3, p<0,01). Voor de overige samenwerkingsmodaliteiten zijn verschillen tussen juniors en postdocs of tussen Belgen en niet-Belgen niet significant. Er worden ook geen verschillen gevonden tussen mensen die gedwongen dan wel vrijwillig de instelling verlieten. Volgens onze resultaten leidt samenwerking over de instellingsgrenzen dus niet vaker tot vroegtijdig vertrek van de universiteit doordat men de externe arbeidsmarkt beter kent.

Echter, zoals al werd geïmpliceerd in eerdere studies onder junior onderzoekers in Vlaanderen (Leyman et al., 2009, p. 90) lijkt samenwerking met een bepaalde sector tijdens het doctoraat de

junior onderzoekers wel degelijk warm te maken om later effectief in die sector te gaan werken⁴. Namelijk, wanneer we kijken naar de huidige sector van tewerkstelling (van mensen die reeds een job vonden nadat ze de universiteit verlieten) en de samenwerking met andere sectoren tijdens hun aanstelling aan de universiteit, komen we tot enkele interessante bevindingen. Van de respondenten die een huidige tewerkstelling hebben in de industrie (N=142) heeft 73% in het verleden soms of vaker samengewerkt met deze sector. Van de onderzoekers die een job vonden bij de overheid (N=70), werkte 60% reeds eerder samen met de overheid. Niet geheel verrassend werkte een grote meerderheid van de onderzoekers die een job vonden in een ziekenhuis (N=40) ook reeds samen met een ziekenhuis (80%). Verder werkte 39% van de mensen die een job vonden in de dienstensector (N=62) reeds eerder in die sector en ook in de private non-profit (N=39) werkte bijna de helft al eens samen met die sector (44%). Tenslotte werkte een grote meerderheid die een job vond aan een andere universiteit (N=199) reeds eerder samen met een andere universiteit (84%). Samenwerking met externe partners zou dus wel eens bepalend kunnen zijn voor de specifieke richting waarin onderzoekers een niet-academische carrière uitbouwen.

3.4 Bezoek aan het buitenland

Aan onze Belgische respondenten⁵ werd de vraag gesteld of zij tijdens hun tewerkstelling aan de universiteit ooit voor langer dan 1 maand naar het buitenland zijn geweest in het kader van hun onderzoek. Voor 80% van de respondenten was dit niet het geval, 11% van de respondenten ging eenmalig voor meer dan een maand naar het buitenland en 9% ging vaker dan één maal (waarvan bijna 4% vaker dan 3 keer) (N=710).

Postdocs gingen vaker dan junior onderzoekers minimaal 1 keer naar het buitenland. Toch heeft een grote meerderheid van zowel junior onderzoekers (82%) als postdocs (66%) nooit een bezoek langer dan 1 maand aan het buitenland gebracht in functie van het werk aan de universiteit ($\chi^2=12,8$ df=1, $p<0,01$). Er werden geen verschillen vastgesteld tussen mannen en vrouwen, naar wetenschapscluster of nationaliteit. Een interessante bevinding is dat er evenwel geen verschil is tussen mensen die zelf besloten de instelling te verlaten en mensen die onvrijwillig vertrokken.

⁴ Maar het kan natuurlijk ook zo zijn dat de voorkeur om later in een bepaalde sector te gaan werken er reeds voor zorgde dat men samenwerking zocht met diezelfde sector tijdens de tewerkstelling aan de universiteit. De causaliteit hiervan werd niet onderzocht.

⁵ Voor deze bevindingen werden niet-Belgen uit de analyses gefilterd.

3.5 Publicaties

Tabel 14: Aantal publicaties, proceedings of patenten van onderzoekers

	Artikel in Web of Science	Artikel in ander peer-reviewed tijdschrift	Boek (als auteur)	Artikel of hoofdstuk in boek	Proceeding in Web of Science	Toegekend patent
Geen	341	555	812	644	645	859
1	119	126	59	148	64	30
2 of 3	185	119	26	77	92	8
4 of 5	108	46	4	22	29	1
6 tot 10	123	47	5	16	44	0
> 10	64	22	0	14	37	0

Op het moment dat onderzoekers de instelling verlaten, hebben zij het vaakst publicaties van artikelen in Web of Science of in andere peer-reviewed tijdschriften (tabel 14). Daarna komen artikelen of hoofdstukken in boeken of proceedings in Web of Science het vaakst voor. Onderzoekers zijn het minst vaak auteur van een boek en ze krijgen in nog mindere mate patenten toegekend.

Zoals verwacht hebben vooral humane maar ook de sociale wetenschappers geen enkele publicatie in Web of Science op het moment dat zij de instelling verlaten dan onderzoekers in andere disciplines ($\chi^2=64,1$, $df=4$, $p<0,01$) en ook nauwelijks proceedings in Web of Science ($\chi^2=78,1$, $df=4$, $p<0,01$). Met name humane wetenschappers publiceren veel artikels in andere peer-reviewed tijdschriften dan degene die in Web of Science zijn opgenomen, iets wat in mindere mate geldt voor de andere disciplines ($\chi^2=32,8$, $df=4$, $p<0,01$). Onderzoekers in de humane wetenschappen schrijven ook vaker dan hun collega's in andere disciplines boeken ($\chi^2=66,4$, $df=1$, $p<0,01$) of bijdragen in boeken ($\chi^2=59,1$, $df=4$, $p<0,01$) en dit geldt in iets mindere mate voor sociale wetenschappers.

Vrouwen publiceren iets vaker helemaal niet tijdens hun tewerkstelling dan mannen. Mannen die de instelling verlaten, publiceren ook net iets vaker (68%) dan vrouwen (61%) 1 of meerdere artikels in Web of Science ($\chi^2=5,0$, $df=1$, $p<0,05$) of in andere tijdschriften (respectievelijk 46% en 38%) ($\chi^2=5,2$, $df=1$, $p<0,05$). Hetzelfde geldt voor bijdragen (van artikels of hoofdstukken) in boeken: 36% van de mannen en 29% van de vrouwen publiceerde 1 of meer artikels of hoofdstukken in boeken ($\chi^2=5,3$, $df=1$, $p<0,05$). Vrouwen hebben ook vaker geen proceedings in Web of Science op het moment dat zij de instelling verlaten ($\chi^2=33,8$, $df=1$, $p<0,01$) dan mannen. Vertrekkende vrouwen publiceren doorgaans dus iets minder dan mannen die de instelling verlaten, maar de verschillen zijn klein.

Niet-Belgen kregen iets vaker dan Belgen 1 of meerdere patenten toegekend ($\chi^2=5,1$, $df=1$, $p<0,05$) en hadden vaker 1 of meerdere proceedings in Web of Science ($\chi^2=11,1$, $df=1$, $p<0,01$).

Uiteraard hebben junior onderzoekers over het algemeen minder artikels in Web of Science of in andere peer-reviewed tijdschriften dan postdoc onderzoekers op het moment dat zij de instelling verlaten, gezien het verschil in wetenschappelijke anciënniteit. Toch heeft een substantieel deel van de junior onderzoekers op dat moment bijgedragen tot de output van de instelling met meerdere publicaties in Web of Science. De jonge onderzoekers die hiertoe het meest wisten bij te dragen, zijn zoals verwacht afkomstig uit de exacte, toegepaste en medische faculteiten (tabel 15) ($\chi^2=122,5$, $df=20$, $p<0,01$).

Tabel 15: Aantal publicaties in Web of Science van junior onderzoekers, naar wetenschapscluster

	Medische	Humane	Sociale	Toegepaste	Exacte	Totaal
Geen publicaties	40	63	71	88	31	293
1 publicatie	16	11	23	34	19	103
2 of 3 publicaties	25	8	15	72	29	149
4 of 5 publicaties	23	5	9	31	24	92
6 tot 10 publicaties	30	3	5	26	24	88
> 10 publicaties	8	1	0	9	12	30

Tabel 16: Inschatting van het aandeel van eigen onderzoeks-en schrijfwerk voor het tot stand komen van publicaties

	Medische	Humane	Sociale	Toegepaste	Exacte	Totaal
0-20%	4,9	6,0	8,9	2,9	4,7	4,9
21-40%	5,7		4,0	5,3	12,1	6,0
41-60%	13,1	8,3	15,8	14,8	18,1	14,6
61-80%	33,6	13,1	28,7	29,2	26,2	27,3
81-100%	42,6	72,6	42,6	47,7	38,9	47,2
Totaal	122	84	101	243	149	699

Ten slotte werd aan de onderzoekers die de instelling verlaten gevraagd hoe groot zij hun eigen onderzoeks- en schrijfwerk inschatten voor het tot stand komen van hun publicatie(s). Bijna de helft van de respondenten schat zijn of haar eigen aandeel op 81 tot 100% van het werk en 27% schat het eigen aandeel op 61 tot 80%. Tussen postdocs en junior onderzoekers, Belgen en niet-Belgen en tussen mannen en vrouwen worden geen verschillen vastgesteld. Ook naar de redenen van het vertrek

van de instelling zien we geen verschillen, maar naar wetenschapscluster weer wel ($\chi^2=47,6$, 16, $p<0,01$) (tabel 16). De resultaten laten zien dat met name de humane wetenschappers hun eigen aandeel in de totstandkoming van publicaties hoog inschatten. Dit impliceert wederom dat humane wetenschappers vaker individueel aan projecten werken.

3.6 Vaardigheden, kennis en competenties

Aan de respondenten werd gevraagd naar de vaardigheden, kennis en competenties die zij – naar hun eigen inschatting - verwierven tijdens de aanstelling aan de universiteit (tabel 17). Ze scoren zichzelf het hoogst op zelfstandigheid, hun specifieke wetenschappelijke kennis, onderzoeksvaardigheden, kritisch denken en flexibel en leergierig zijn (allemaal een gemiddelde score van hoger dan 8 op 10 en een mediaan van 9). Competenties die onderzoekers naar eigen zeggen niet zo sterk hebben verworven aan de instelling – en waarvoor zij een gemiddelde score lager dan een 6 geven - zijn vaardigheden voor leidinggeven, onderhandelingsvaardigheden, financieel management, kennis van IP en patenten en commerciële ingesteldheid.

Er bestaan wel enkele verschillen in bovenstaande bevindingen tussen groepen, zoals naar wetenschapscluster. De grootste verschillen worden opgetekend voor technische vaardigheden (waarbij sociale en vooral humane wetenschappers lager scoren) ($F=21,2$, $p<0,01$) en kennis van data-analyse (waarbij humane wetenschappers lager scoren dan onderzoekers in andere disciplines) ($F=8,6$, $p<0,01$). Daarnaast wordt kennis van IP en patenten die werd opgedaan tijdens het werk aan de universiteit iets hoger beoordeeld door met name exacte en toegepaste wetenschappers, die tevens een grotere kans hebben om daarmee in aanraking te komen dan werknemers uit andere disciplines ($F=9,3$, $p<0,01$). Tenslotte scoren onderzoekers uit de diverse disciplines zeer verschillend op team skills. Medici en exacte wetenschappers scoren zichzelf het hoogst, daarna volgen de humane en toegepaste wetenschappers, de sociale wetenschappers sluiten de hekken ($F=7,3$, $p<0,01$).

Er worden ook enige verschillen opgetekend tussen Belgen en niet-Belgen. Belgen zijn overwegend positiever over hun verworven vaardigheden met betrekking tot onderwijsvaardigheden (waarschijnlijk omdat zij vaker lesgeven dan niet-Belgen, $F=69,4$, $p<0,01$) en over stressbestendigheid ($F=21,2$, $p<0,01$). Niet-Belgen zijn iets minder ontevreden over hun kennis van IP en patenten (wat deels verklaard kan worden door het feit dat buitenlandse onderzoekers vaak werken in de exacte en toegepaste wetenschappen, $F=35,0$, $p<0,01$), financieel management ($F=10,2$, $p<0,01$) en commerciële ingesteldheid ($F=23,8$, $p<0,01$). Tussen mannen en vrouwen,

tussen junior onderzoekers en postdoctorale onderzoekers en naar de reden van het vertrek van de universiteit werden geen significante verschillen vastgesteld.

Tabel 17: Gemiddelde scores, mediaan en standaarddeviatie op een schaal van 1 tot 10 op competenties die onderzoekers naar eigen zeggen verwierven tijdens hun tewerkstelling

	Gemiddelde	Mediaan	N	SD
Zelfstandig werken	8,7	9	941	2,2
Specifieke wetenschappelijke kennis	8,5	9	937	3,0
Onderzoeksvaardigheden	8,5	9	941	2,6
Kritisch denken	8,1	9	943	2,7
Flexibel zijn	8,1	9	938	2,5
Leergierig zijn	8,1	9	931	2,5
Zin hebben voor initiatief	7,9	8	940	2,6
Schriftelijke communicatievaardigheden	7,7	8	939	2,2
Stressbestendig zijn	7,6	8	931	3,0
Kunnen omgaan met diversiteit/interdisciplinariteit	7,6	8	913	2,4
Presentatievaardigheden	7,5	8	932	2,8
Kennis van data-analyse	7,4	8	895	2,6
Technische vaardigheden	7,3	8	904	2,8
Sociale vaardigheden	6,9	7	930	2,9
Tijdsmanagement	6,9	7	934	2,9
Creatief zijn/oog hebben voor innovatie	6,9	8	914	2,5
Talenkennis	6,8	8	921	2,8
Kunnen werken in team	6,8	8	925	2,2
Netwerkvaardigheden	6,7	7	927	2,4
Projectmanagement	6,7	7	917	2,3
Onderwijsvaardigheden	6,0	7	862	2,6
Vaardigheden voor leidinggeven	5,4	6	860	2,4
Onderhandelingsvaardigheden	5,3	6	967	2,6
Financieel management	4,0	3	920	2,7
Kennis van IP en patenten	3,7	3	769	2,7
Commerciële ingesteldheid	3,7	3	798	2,7

De resultaten uit tabel 17 hebben we voor de postdoctorale onderzoekers vergeleken met analyses over onderzoekers die doctoreerden aan Vlaamse universiteiten in België. In de Careers of Doctorate Holders survey (CDH, Belspo, 2010) werd aan die groep gevraagd welke competenties zij – naar hun eigen inschatting – verwierven tijdens het doctoraatsonderzoek. De resultaten lijken veel op elkaar: men is vooral overtuigd van de eigen competenties om zelfstandig te werken, kritisch te denken en leergierig te zijn. Daarnaast verwierf men vooral specifieke wetenschappelijke kennis en

onderzoeksvaardigheden. Onderzoekers met een doctoraat die recentelijk de instelling verlieten (Exit-survey), beoordelen hun eigen competenties gemiddeld iets minder 'extreem' dan onderzoekers die doctoreerden tussen 1990 en 2010 (CDH survey). Op competenties die men doorgaans laag beoordeelt (de sociale vaardigheden en team skills aan de ene kant en de meer business gerelateerde vaardigheden aan de andere kant), scoren de CDH-doctoraathouders nog lager dan de Exit doctoraathouders. Op competenties die men doorgaans hoog beoordeelt (zelfstandig werken, specifieke wetenschappelijke kennis, onderzoeksvaardigheden, kritisch denken en leergierig zijn), scoren de CDH-doctoraathouders juist nog hoger dan de Exit-onderzoekers (niet in tabel). Mogelijks is dit een indicatie van competenties die de CDH-respondenten - welke de CDH-survey veelal minder recentelijk na hun doctoraat invulden dan de vertrekkende onderzoekers de Exit-survey invulden – in hun professionele carrière het minst en het meest hebben ervaren als 'assets' van het behaalde doctoraat.

Aan de Exit-respondenten werd verder gevraagd of zij vinden dat de aanstelling aan de universiteit hen voldoende voorbereidde op de carrière die zij ambiëren. Bijna de helft van de respondenten vindt dat zij wel goed voorbereid zijn, een kleine 20% vindt de voorbereiding onvoldoende en zo'n 30% geeft aan het niet te weten. Van de postdoctorale onderzoekers voelt meer dan de helft zich goed voorbereid, een kwart juist niet. Junior onderzoekers geven vaker aan dat ze niet goed weten of ze voldoende voorbereid zijn op hun toekomstige carrière (33%) ($\chi^2=10,9$, $df=2$, $p<0,01$).

Tabel 18: De mate waarin onderzoekers zich voorbereid voelen voor de carrière die ze ambiëren, in procenten ($\chi^2=17,5$, $df=8$, $p<0,05$)

	Medische	Humane	Sociale	Toegepaste	Exacte	Totaal
Nee	16,6	26,1	22,1	19,0	17,1	19,5
Ja	55,4	36,9	50,3	53,5	45,2	49,7
Ik weet het niet	28,0	36,9	27,5	27,4	37,7	30,8
Nee	175	111	149	310	199	944

Van de medische, toegepaste en sociale wetenschappers vindt meer dan de helft dat ze goed voorbereid zijn op de carrière van hun voorkeur (tabel 18). Humane wetenschappers vinden vaker dan wetenschappers uit andere domeinen dat ze onvoldoende zijn voorbereid (26,1%), daarna volgen de sociale wetenschappers (22%) en de toegepaste wetenschappers (19%).

Niet-Belgen zijn vaker positief dan Belgen over hun voorbereiding ($\chi^2=8,0$, $df=2$, $p<0,05$). Tussen mannen en vrouwen en naar de reden van vertrek worden geen belangrijke verschillen opgemerkt.

3.7 Het doctoraat

Aan de respondenten werd gevraagd of zij tijdens hun tewerkstelling aan de universiteit aan doctoraatsonderzoek hebben gewerkt. Van alle respondenten (juniors en postdocs) werkte 74% wel (N=702) en 26% niet (N=246) aan een doctoraat tijdens de tewerkstelling. 80% van de junior onderzoekers en 50% van de postdocs geven aan dat zij bezig waren met een doctoraat (of deze reeds beëindigd hadden) aan de instelling waarvoor zij de Exit-survey invulden (tabel 19)⁶.

Tabel 19 Percentage onderzoekers dat wel of niet aan doctoraatsonderzoek werkte tijdens de tewerkstelling aan de instelling, naar statuut

	Junior onderzoekers	Postdocs	Totaal
Wel doctoraatsonderzoek	79,9% (N=611)	49,7 (N=91)	74,1% (N=702)
Geen doctoraatsonderzoek	20,1% (N=154)	50,3% (N=92)	25,9% (N=246)
N	765	183	948

Van de junior onderzoekers werkte dus 20% niet aan een doctoraat gedurende de aanstelling aan de universiteit. We vinden geen verschillen naar geslacht, reden en nationaliteit, maar wel naar wetenschapscluster. In de sociale wetenschappen komt het 't vaakst voor dat junior onderzoekers niet aan een doctoraat werken (38%), in de exacte wetenschappen zien we dit het minst vaak (11%) ($\chi^2=35,6$, $df=4$, $p<0,01$).

Junior onderzoekers die wel aan een doctoraat hebben gewerkt tijdens hun aanstelling aan de universiteit (80%), gaven aan in welke fase van het doctoraat ze zich bevonden op het moment van de survey. Van deze respondenten geeft 34% aan nog verder te werken aan het doctoraat ook al verlaten zij de universiteit, terwijl 16% is gestopt met het doctoraatsonderzoek sinds het verlaten van de universiteit, ondanks dat het doctoraat nog niet behaald werd. Ongeveer 6% stopte met het doctoraat al voordat de aanstelling eindigde en iets meer dan 44% behaalde voor het verlaten van de instelling een doctoraatsdiploma.

Onderzoekers die wel aan een doctoraat hebben gewerkt tijdens de tewerkstelling aan de universiteit waarvoor zij de Exit-survey invulden, gaven aan wat zij vonden van de totale begeleiding die zij kregen (van de promotor, alle andere begeleiders, de doctoraatscommissie, etc.)

⁶ Het kan zijn dat een deel van de postdocs de vraag in de Exit-survey heeft ingevuld met in gedachten de vraag of zij aan een doctoraat werkten "tijdens hun *laatste* tewerkstelling" als postdoc en niet als onderzoeker aan de instelling in het algemeen. Uit een eerdere bevraging onder senior onderzoekers komt namelijk naar voren dat 75% van de postdocs het doctoraat behaalde aan dezelfde instelling, zie ook Leyman et al., (2011) 'Senior onderzoekers aan het woord'.

gedurende hun doctoraatsonderzoek⁷. Bijna een derde van de respondenten beoordeelt die begeleiding niet zo positief (lager dan een 6 op 10). Het gemiddelde cijfer is een 6,1 en de modus een 7. Er worden geen verschillen vastgesteld tussen mannen en vrouwen, naar de reden van het vertrek van de instelling, wetenschapscluster, nationaliteit of statuut. Indien men wel een doctoraat behaalde, is men positiever over de begeleiding dan wanneer men het doctoraat (nog) niet behaalde ($F=16,7, p<0,01$).

Wanneer we enkel kijken naar de junior onderzoekers, de manier waarop zij hun begeleiding beoordelen en de reden waarom zij vertrokken van de universiteit, zien we geen significant verschil tussen mensen die zelf beslisten de instelling te verlaten en de mensen die vertrokken vanwege het einde van een contract of een ontslag.

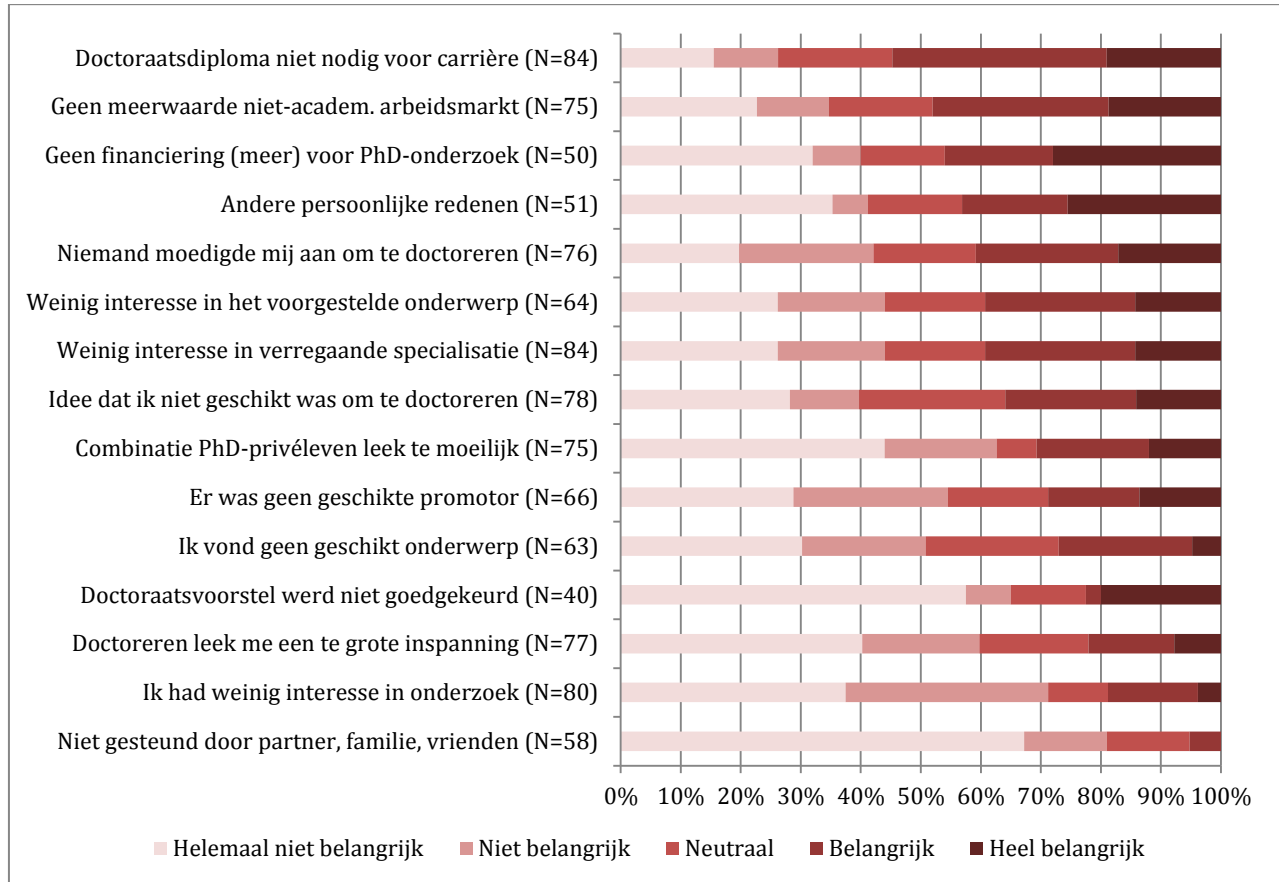
Bij meer dan de helft van de respondenten was er reeds een beknopt of helemaal uitgewerkt doctoraatsvoorstel bij aanvang van hun doctoraatsonderzoek, 11,5% moest nog volledig uitzoeken welke richting het doctoraatsonderzoek zou uitgaan en had nog geen onderwerp bij aanvang van het doctoraatsonderzoek. Dit is hoger dan het gemiddelde percentage bij de totale populatie junior onderzoekers (7,2%) (Leyman et al., 2009).

Redenen om nooit aan een doctoraat te beginnen

In totaal startten 126 respondenten nooit met een doctoraatsonderzoek. De meest genoemde redenen hiervoor zijn dat het doctoraatsdiploma niet nodig was voor de verdere carrière en dat men geen meerwaarde verwachtte van een doctoraat voor niet-academische jobs. Ook blijkt een gebrek aan financiering voor doctoraatsonderzoek vaak een barrière. Dat onderzoekers geen steun ondervinden van hun omgeving, dat men geen interesse heeft in onderzoek of dat doctoreren een te grote inspanning zou zijn, speelt in veel mindere mate een rol.

⁷ Deze vraag werd gesteld aan mensen die nog verder werken aan het doctoraat op het moment van bevraging, die stopten met het doctoraat bij het einde van de tewerkstelling, die het doctoraat minder dan 2 jaar geleden behaalden of die minder dan 2 jaar geleden stopten met het doctoraat. De vraag werd niet gesteld aan mensen die nooit startten met doctoraatsonderzoek, mensen die het doctoraat meer dan 2 jaar behaalden of meer dan 2 jaar geleden stopten met het doctoraat of wanneer men niet doctoreerde aan de desbetreffende instelling.

Figuur 4: Redenen om niet te beginnen aan een doctoraatsonderzoek, in procenten



We vinden enkele interessante resultaten tussen de groepen⁸. Voor vrouwen blijkt de verwachting dat de combinatie tussen doctoraatsonderzoek en het privéleven moeilijk zou zijn een belangrijkere reden om niet te beginnen aan doctoraatsonderzoek ($F=18,2$, $p<0,01$) en daarnaast voelen zij zich vaker niet gesteund door hun omgeving ($F=7,0$, $p<0,05$) dan mannen. Ook tussen wetenschapsclusters wordt een belangrijke bevinding gedaan. Humane wetenschappers geven vaker aan dan anderen dat ze niet konden beginnen met doctoraatsonderzoek omdat hun onderzoeksvoorstel niet werd goedgekeurd ($F=6,8$, $p<0,01$). Belgen rapporteren vaker dat zij nooit begonnen aan een doctoraat omdat het niet nodig zou zijn voor hun verdere carrière ($F=4,0$, $p<0,05$), terwijl niet-Belgen waarschijnlijk vaak naar België komen met het doctoraat als doel, juist omdat het een meerwaarde betekent voor hun verdere carrière. Tenslotte zien we enkele verschillen tussen mensen die zelf beslisten om de universiteit te verlaten en mensen die weggingen vanwege het einde van het contract of een ontslag. De eerste groep geeft vaker aan geen interesse te

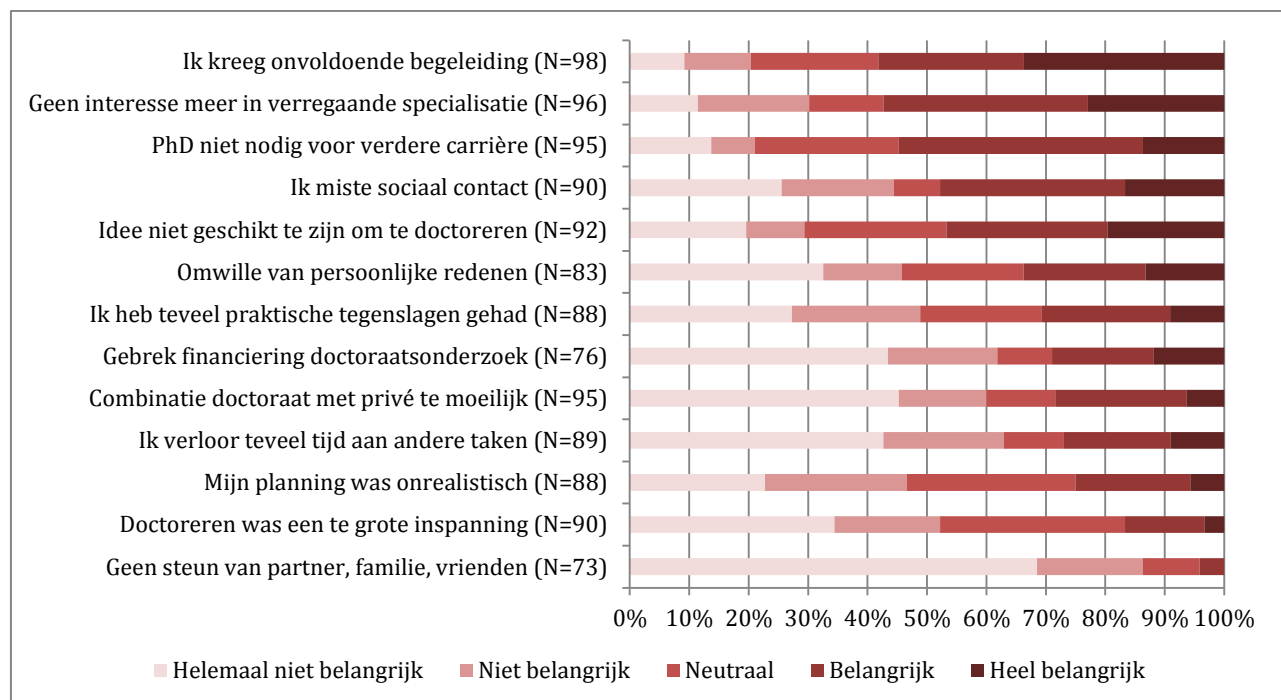
⁸ Zoals figuur 4 ook al aangeeft, gaat het steeds om kleine groepen. Desalniettemin zijn enkele resultaten statistisch significant.

hebben in verdere specialisatie ($F=11,6$, $p<0,01$), in het voorgestelde onderwerp ($F=7,1$, $p<0,05$) of in onderzoek in het algemeen ($F=4,1$, $p<0,05$). Ook verwachten zij vaker geen meerwaarde van een doctoraat op de niet-academische arbeidsmarkt ($F=12,9$, $p<0,01$) of speelden er andere persoonlijke redenen ($F=5,3$, $p<0,05$). Mensen die onvrijwillig de universiteit verlieten, konden juist vaker geen financiering vinden om doctoraatsonderzoek op te starten ($F=12,0$, $p<0,01$).

Redenen om te stoppen met het doctoraatsonderzoek

Aan junior onderzoekers die stopten met hun doctoraatsonderzoek ($N=113$) werd gevraagd in hoeverre bepaalde elementen belangrijk waren bij die beslissing. De belangrijkste redenen voor een meerderheid van de respondenten zijn onvoldoende begeleiding, te weinig interesse in verregaande specialisatie en dat men een doctoraat niet noodzakelijk acht voor de verdere carrière (figuur 5). Daarnaast zijn het gemis aan sociaal contact, het gevoel dat de onderzoeker niet geschikt was om te doctoreren en andere persoonlijke redenen van belang voor meer dan een derde van de respondenten. Een kwart of minder geeft aan dat hun planning onrealistisch was, dat doctoreren een te grote inspanning zou zijn of dat men zich niet gesteund voelde door de eventuele partner en door familie of vrienden.

Figuur 5: Redenen om te stoppen met doctoraatsonderzoek, in procenten



Er worden geen belangrijke verschillen vastgesteld tussen mannen en vrouwen. Dit is opvallend want blijkbaar worden vrouwen wel vaker weerhouden om aan een doctoraat te beginnen omdat de perceptie heerst dat het doctoraat en privéleven moeilijk te combineren zouden zijn (zie figuur 4), maar eens zij begonnen zijn met het doctoraat, is het voor hen dus geen belangrijkere reden om te stoppen dan voor mannen.

Belgen geven vaker dan niet-Belgen aan dat zij stopten met het doctoraatsonderzoek omdat ze geen interesse hadden in verregaande specialisatie. Ook hier is de reden waarschijnlijk een selectie-effect, namelijk dat niet-Belgen meestal naar België komen precies om zich te specialiseren via doctoraatsonderzoek, terwijl dit doel voor niet-Belgen soms minder duidelijk is ($F=5,4$, $p<0,01$). Ook geven Belgen vaker aan dan onderzoekers van andere nationaliteiten dat het doctoraatsdiploma voor hen niet nodig was voor de verdere carrière ($F=6,9$, $p<0,01$). Onderzoekers met een andere nationaliteit dan de Belgische stopten juist vaker vanwege voor de hand liggende redenen zoals een gebrek aan steun van de partner, familie en vrienden ($F=14,0$, $p<0,01$) en een moeilijke combinatie met het privéleven ($F=8,0$, $p<0,01$).

Exacte en met name de humane wetenschappers geven iets vaker aan dan anderen dat doctoreren een te grote inspanning was ($F=2,9$, $p<0,05$), dat hun planning onrealistisch was ($F=3,2$, $p<0,05$) of dat ze teveel praktische tegenslagen hadden ($F=2,8$, $p<0,05$). Ook naar reden van vertrek zien we enkele kleine verschillen. Onderzoekers die onvrijwillig de universiteit verlieten, geven vaker aan dat er geen financiering meer was ($F=5,6$, $p<0,05$), dat er teveel praktische tegenslagen waren ($6,3$, $p<0,05$) of dat er teveel tijd verloren ging aan andere taken ($F=6,4$, $p<0,05$). Mensen die zelf beslisten weg te gaan, hadden vaker geen interesse meer hadden in verregaande specialisatie ($F=5,5$, $p<0,05$).

Van alle respondenten die stopten met het doctoraatsonderzoek ($N=113$), geeft twee derde aan daar (eerder) geen spijt van te hebben. Een derde heeft dus (eerder) wel spijt van die keuze. We vinden hier een interessant verschil naar de reden van vertrek. Onderzoekers die onvrijwillig de universiteit verlieten – dus na een einde contract of een ontslag – hebben vaker spijt dan onderzoekers die zelf beslisten op te stappen, respectievelijk 58% en 26% ($\chi^2=8,8$, $df=1$, $p<0,01$).

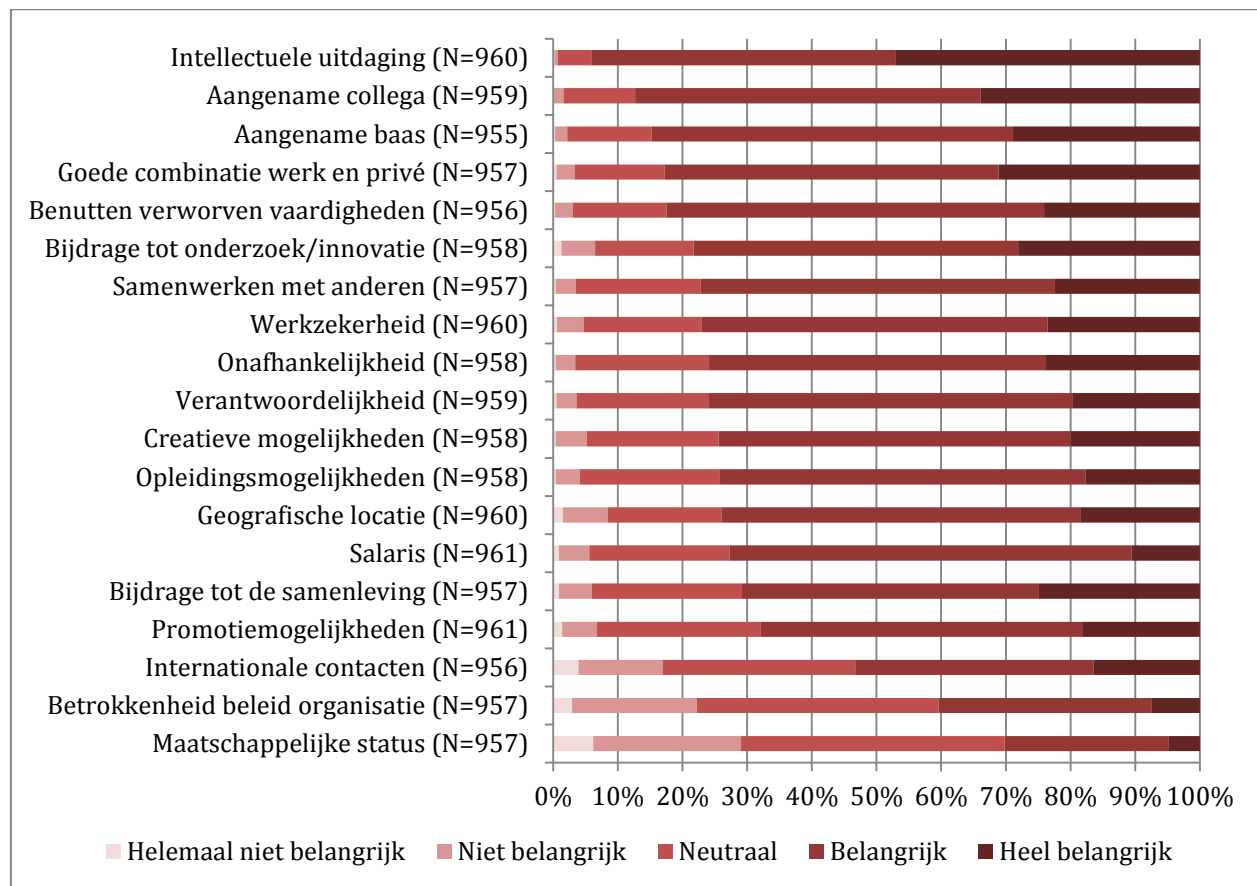
3.8 Belangrijkste elementen in een job

Onderzoekers vinden met name de intellectuele uitdaging en het kunnen benutten van verworven vaardigheden prioritaire elementen in een job, evenals aangename collega's en een aangename baas en een goede combinatie tussen werk en privé (figuur 6). Dit zijn punten die een grote meerderheid

aanduidt als 'belangrijk' of 'zeer belangrijk'. Men lijkt iets minder belang te hechten aan betrokkenheid bij het beleid van de organisatie en de maatschappelijke status van de job. Desalniettemin vindt respectievelijk 40% en 30% van de respondenten deze elementen (zeer) belangrijk.

Vrouwen vinden de geografische locatie van hun werk iets belangrijker dan mannen ($F=12,5$, $p<0,01$), evenals een goede combinatie tussen werk en privé ($F=33,3$, $p<0,01$). Ook hechten zij meer dan mannen belang aan samenwerking met andere collega's ($F=8,0$, $p<0,01$), een aangename baas ($F=13,9$, $p<0,01$) en collega's ($F=12,6$, $p<0,01$), aan de mogelijkheden tot opleiding ($F=7,8$, $p<0,01$) en vrouwen dragen de bijdrage aan de samenleving hoger in het vaandel dan mannen ($F=22,5$, $p<0,01$). Mannen hechten juist iets meer waarde aan hun bijdrage aan innovatie en onderzoek ($F=6,4$, $p<0,05$) en de creatieve mogelijkheden ($F=8,7$, $p<0,01$).

Figuur 6: Belang van verschillende factoren voor het aanvaarden van een job, in procenten



Postdocs hechten iets meer belang aan hun onafhankelijkheid ($F=11,4$, $p<0,01$) en aan internationale contacten ($F=16,2$, $p<0,01$) dan junior onderzoekers. Bovendien zijn postdoctorale onderzoekers meer gericht op hun bijdrage aan onderzoek en innovatie ($F=21,0$, $p<0,01$).

Niet-Belgen lijken iets andere prioriteiten te hebben dan Belgische onderzoekers. Ze hechten ze gemiddeld iets meer waarde aan salaris ($F=18,1$, $p<0,01$), promotiemogelijkheden ($F=9,5$, $p<0,0$), maatschappelijke status ($F=6,3$, $p<0,05$) en aan opleidingsmogelijkheden ($F=6,0$, $p<0,05$). Daarnaast vinden buitenlandse onderzoekers internationale contacten ($F=47,1$, $p<0,01$), creatieve mogelijkheden ($F=4,4$, $p<0,05$), werkzekerheid ($F=4,8$, $p<0,05$) en het benutten van de verworven competenties ($F=16,6$, $p<0,01$) iets belangrijker dan hun Belgische collega's. Ten slotte scoren zij hoger op de waarde die ze hechten aan hun bijdrage tot onderzoek en innovatie dan Belgen ($F=24,4$, $p<0,01$). Die laatste groep hecht juist meer waarde aan aangename collega's ($F=7,3$, $p<0,01$).

3.9 Huidige werksituatie

Van alle respondenten is 67% op het moment van bevraging tewerkgesteld of heeft reeds een functie aanvaard, 26% is werkzoekend. Nog eens 7% is werkloos en niet op zoek naar werk. Humane wetenschappers ($\chi^2=16,3$, $df=8$, $p<0,05$), junior onderzoekers ($\chi^2=16,7$, $df=2$, $p<0,01$) en niet-Belgen ($\chi^2=14,8$, $df=2$, $p<0,01$) zijn relatief vaak op zoek naar werk in tegenstelling tot andere wetenschappers, postdocs en Belgen. Tussen mannen en vrouwen worden geen verschillen vastgesteld. Mensen die zelf beslisten de universiteit te verlaten, hebben op het moment van de bevraging vaker een functie aanvaard dan mensen die onvrijwillig te instelling verlieten, terwijl die laatste groep vaker werkzoekende is ($\chi^2=132,3$, $df=2$, $p<0,01$).

De huidige functie

Respondenten die reeds tewerkgesteld zijn of een functie aanvaard hebben, werden bevraagd over hun nieuwe functie. Een aanzienlijk deel van de onderzoekers blijkt tijdens hun academische aanstelling proactief op zoek naar een andere functie: 38% hoefde niet te zoeken en kreeg een baan aangeboden (zie ook figuur 1). Daarnaast vond 27% binnen een maand een nieuwe job, 28% zocht 1 tot 6 maanden en 7% zocht reeds meer dan 6 maanden⁹. Junior onderzoekers kregen minder vaak een baan aangeboden dan postdoctorale onderzoekers, maar ze vonden wel veel vaker binnen 1

⁹ Men dient voorzichtig te zijn met de interpretatie van dergelijke cijfers want ze zijn sterk afhankelijk van de tijd sinds het verlaten van de instelling op het ogenblik van de bevraging. De methode van bevraging verschilt immers van universiteit tot universiteit.

maand werk. Een zoektocht naar werk langer dan een half jaar komt vaker voor bij postdocs dan bij junior onderzoekers ($\chi^2=32,6$, $df=4$, $p<0,01$).

Tabel 20: Beschrijving van de huidige functie van onderzoekers

		N	%
Sector van tewerkstelling	Universiteit	200	31,3
	Ondernemingssector: industrie	142	22,2
	Overheid	70	10,9
	Ondernemingssector: dienstensector	63	9,8
	Ziekenhuis	40	6,3
	Private non-profitsector	39	6,1
	Hoger onderwijs buiten universiteit	37	5,8
	Ondernemingssector: andere	31	4,8
	Onderwijs buiten hoger onderwijs	18	2,8
	Totaal	640	100
Functie	Hoofdzakelijk een onderzoeksfunctie	306	47,7
	Een functie buiten het onderzoek	210	32,7
	Een onderzoeksgelateerde functie	126	19,6
	Totaal	642	100
Arbeidssituatie	Werknemer	615	96,2
	Zelfstandige	24	3,8
	Totaal	639	100
Bruto maandloon	Minder dan 2000 euro	50	8,3
	Tussen 2000 en 2999 euro	151	25,2
	Tussen 3000 en 3999 euro	241	40,2
	Tussen 4000 en 4999 euro	127	21,2
	Tussen 5000 en 5999 euro	20	3,3
	Meer dan 6000 euro	11	1,8
	Totaal	600	100
Relatie met het doctoraat	Gedeeltelijk gerelateerd	242	38,2
	Sterk gerelateerd	197	31,1
	Niet gerelateerd	194	30,6
	Totaal	633	100
Minimale diplomavereisten	Licentiaat/Master of lager	263	42,8
	Doctoraat	209	34,0
	Postdoctorale ervaring	57	9,3
	Master na Master/postgraduaat	42	6,8
	Onbekend	32	5,2
	Andere	12	2,0
	Totaal	615	100

Tabel 20 laat zien dat een groot deel van de onderzoekers aan een andere universiteit ging werken (31%). De daarna grootste werkgevers is de industrie met 22% van de respondenten en op nummer 3 komt een baan bij de overheid (11%). Postdocs vinden bijna twee keer vaker een job aan een andere universiteit dan junior onderzoekers, die op hun beurt beter vertegenwoordigd zijn in de meeste andere sectoren op de arbeidsmarkt ($\chi^2=34,9$, $df=8$, $p<0,01$). Deze cijfers komen sterk overeen met de cijfers uit de CDH-bevraging over de huidige job van onderzoekers na het behalen van een doctoraat (Belspo, 2010).

Het meest voorkomende bruto maandloon ligt tussen de 3000 en 3999 euro (40% van de respondenten). Postdoctorale onderzoekers zitten vaker in de hogere loonschalen dan junior onderzoekers ($\chi^2=48,7$, $df=5$, $p<0,01$). Zo'n 45% van de postdocs verdient meer dan 4000 euro bruto in de maand, bij de junior onderzoekers die de universiteit verlieten is dit zo'n 20%. Ook naar wetenschapsdiscipline zijn enkel verschillen te zien ($\chi^2=34,4$, $df=20$, $p<0,05$). Gemiddeld verdienen sociale wetenschappers het minst in hun nieuwe job, daarna volgen de exacte, humane wetenschappers en de medici en toegepaste wetenschappers verdienen het meest (tabel 21).

Tabel 21: Bruto maandloon naar wetenschapscluster waar men tewerkgesteld was (N=600), in procenten

	Medische	Humane	Sociale	Toegepaste	Exacte	Totaal
Minder dan 2000 euro	7,6	10,9	14,0	3,9	11,1	8,3
Tussen 2000 en 2999 euro	25,2	29,1	30,1	17,4	32,5	25,2
Tussen 3000 en 3999 euro	40,3	32,7	38,7	48,3	31,0	40,2
Tussen 4000 en 4999 euro	21,8	21,8	14,0	23,2	22,2	21,2
Tussen 5000 en 5999 euro	4,2	3,6	2,2	3,9	2,4	3,3
Meer dan 6000 euro	0,8	1,8	1,1	3,4	0,8	1,8

Van de respondenten met een job oefent bijna de helft een onderzoeksfunctie uit en 20% voert een onderzoeksgelateerde functie uit. Van de postdocs heeft 68% een functie die hoofdzakelijk uit onderzoek bestaat, bij de juniors is dit 42% ($\chi^2=33,5$, $df=2$, $p<0,01$). Mannen hebben vaker een onderzoeksfunctie dan vrouwen ($\chi^2=18,2$, $df=2$, $p<0,01$).

Ongeveer 70% van de jobs is inhoudelijk (gedeeltelijk) gerelateerd aan de inhoud van het doctoraat. Postdocs ($\chi^2=27,7$, $df=2$, $p<0,01$) en mannen ($\chi^2=14,9$, $df=2$, $p<0,01$) hebben vaker dan junior onderzoekers en vrouwen een baan die sterk gerelateerd is aan het doctoraat. Er worden geen verschillen opgemerkt tussen wetenschapsclusters maar wel naar nationaliteit. Wel zien we dat de

job van buitenlandse onderzoekers inhoudelijk vaker sterk gerelateerd is aan het doctoraat (53,6%) en de job van Belgen vaker gedeeltelijk (40%) of niet (36%) inhoudelijk gerelateerd is aan de huidige functie.

Bij de meeste jobs als werknemer werd ofwel een master, licentiaatsdiploma of een lager diploma gevraagd als minimale diplomavereiste (43%), ofwel een doctoraat (34%). Bij bijna de helft van de postdoctorale onderzoekers was het doctoraat een diplomavereiste – dat betreft dan ook vaak jobs in de academische sector. Vrouwen geven vaker aan dan mannen dat voor de huidige functie een master of licentiaatsdiploma of lager vereist was ($\chi^2=22,1$, $df=5$, $p<0,01$). Voor de huidige functie van de groep postdocs blijkt dit verschil tussen mannen en vrouwen niet meer significant.

Voor de functies die Belgen bekleden, werd vaker een master, licentiaatsdiploma of lager gevraagd (51%) dan voor niet-Belgen (15%), terwijl voor niet-Belgen vaker een doctoraat vereist was (in 54% van de gevallen) dan voor Belgen (28%) ($\chi^2=68,6$, $df=5$, $p<0,01$).

Van alle respondenten die op het moment van bevraging een job hadden, zou 35% deze voor langere tijd willen uitvoeren. Nog eens 32% wil graag doorgroeien naar een hogere functie binnen dezelfde instelling of organisatie en 23% ziet de huidige baan als een springplank naar een andere job. Tenslotte nam 2% een functie aan bij gebrek aan beter en heeft 9% nog geen idee over de toekomstplannen ($N=624$). Mensen die zelf beslisten de universiteit te verlaten, willen de job vaker voor langere tijd uitvoeren of willen graag doorgroeien binnen dezelfde instelling. Mensen die onvrijwillig de universiteit verlieten, zien hun job vaker als een springplank, namen de job vaker aan bij gebrek aan beter of hebben nog geen duidelijke toekomstplannen ($\chi^2=23,0$, $df=4$, $p<0,01$). Belgen willen iets vaker in dezelfde functie blijven dan niet-Belgen, terwijl niet-Belgen de huidige functie vaker als een tussenstop naar een andere job ($\chi^2=16,5$, $df=4$, $p<0,01$).

Aan respondenten die aangaven dat zij de huidige job zien als een springplank naar een andere of betere job, of dat zij de baan aannamen bij gebrek aan beter, werd gevraagd wat de drie belangrijkste redenen zijn waarom zij niet volledig tevreden zijn met de huidige job. Daarbij worden met name de werkzekerheid (37%), promotiemogelijkheden (32%), het salaris (28%), de geografische locatie (27%) en de intellectuele uitdaging (22%) vaak genoemd.

Op zoek naar een job

De respondenten die op zoek zijn naar een job ($N=249$ of 26%) gaven aan hoe lang ze al op zoek zijn naar een nieuwe job: 44% is minder dan een maand op zoek, 47% is tussen 1 maand en een half jaar

op zoek en 9% is langer dan een half jaar op zoek¹⁰. Er worden geen belangrijke verschillen vastgesteld naar geslacht, de reden van het vertrek van de universiteit, nationaliteit, statuut of wetenschapscluster.

Onderzoekers die de instellingen verlaten, hebben het meest interesse om te werken bij de overheid (48%), in de industrie (45%), in een ziekenhuis of opnieuw in een academische omgeving (37%). Mensen die uit de medische, exacte of toegepaste wetenschappen komen, hebben vaker interesse om in de industrie te werken ($\chi^2=81,5$, $df=4$, $p<0,01$), terwijl sociale en humane wetenschappers bijvoorbeeld vaker graag in de private-non profitsector werken ($\chi^2=31,4$, $df=4$, $p<0,01$) (N=249). Men heeft over het algemeen een voorkeur voor onderzoeksfuncties: 36% prefereert een functie die hoofdzakelijk om onderzoek draait, 33% prefereert een functie die gedeeltelijk uit onderzoek bestaat en 14% zou graag een functie buiten het onderzoek opnemen. Nog eens 17% heeft geen duidelijke voorkeur (N=249). Vooral de mensen die het liefst een nieuwe job vinden binnen een andere universiteit, een ziekenhuis of een hogeschool prefereren een functie die *hoofdzakelijk* draait om onderzoek, respectievelijk 50%, 46% en 44%.

Er is een duidelijk verschil te zien tussen onderzoekers die de universiteit vrijwillig verlieten en zij die ontslagen werden of wiens contract niet werd verlengd. Mensen die zelf beslisten de universiteit te verlaten, hebben een sterkere voorkeur voor een functie buiten het onderzoek (30% tegenover 8% van mensen die onvrijwillig de universiteit verlieten) of voor een onderzoeksgelateerde functie (40% tegenover 30%), terwijl mensen die eind contract waren of ontslagen werden vaker liever een functie zouden opnemen die hoofdzakelijk met onderzoek te maken heeft dan mensen die zelf beslisten op te stappen (42% tegenover 19%) ($\chi^2=28,5$, $df=3$, $p<0,01$).

Tenslotte werd aan zowel de respondenten die reeds een job vonden als aan de respondenten die nog zoekende waren, gevraagd of zij in de toekomst bereid zijn om tijdelijk of permanent in het buitenland te werken. Iets meer dan de helft (52%) blijkt hiertoe zeker bereid en 20% zou dit enkel willen doen indien ze in België geen geschikte job vinden. De resterende 28% ziet dit niet zitten. Voor vrouwen geldt dit laatste vaker dan voor mannen: 37% van de vrouwen is helemaal niet bereid om in de toekomst in het buitenland te werken, tegenover 21% van de mannelijke respondenten ($\chi^2=25,9$, $df=2$, $p<0,01$).

¹⁰ Ook hier geldt dat men voorzichtig moet zijn met de interpretatie van de cijfers omdat ze sterk afhankelijk zijn van de tijd sinds het verlaten van de instelling.

4. CONCLUSIES EN DISCUSSIE

De Exit-survey bevroeg tussen 2009 en 2013 962 onderzoekers die de vijf Vlaamse universiteiten verlieten. De gegevens bieden ons belangrijke inzichten, onder andere over de redenen waarom onderzoekers de instelling verlaten (al dan niet met een doctoraatsdiploma), over hoe tevreden ze waren met verschillende aspecten in hun job aan de universiteit, over hun eventuele intersectorale samenwerking en buitenlandervaringen en hun perceptie van de verworven competenties. Om de noden van onderzoekers beter te kunnen implementeren in hun opleiding is het ook belangrijk om te zien waar en in welk type jobs onderzoekers tewerkgesteld worden na hun tewerkstelling aan de Vlaamse universiteiten.

Een meerderheid van de respondenten verliet de universiteit uit eigen beweging (56%), meestal omdat ze zin hadden in een andere baan of omdat ze een aantrekkelijke baan kregen aangeboden. Wanneer men de instelling onvrijwillig verliet (na een einde contract of een ontslag), is dit vaak vanwege te weinig onderzoeksfinanciering. Onze resultaten maken duidelijk dat het juist deze groep is die in hun zoektocht naar een nieuwe job - en die deze nog niet hebben gevonden sinds het verlaten van de universiteit - specifiek doelen op onderzoeksfuncties en die bovendien meer tevreden waren met hun job dan mensen die bewust kiezen voor een andere baan buiten de universiteit. Deze laatste categorie kiest dan ook vaker voor een job die niet gerelateerd is aan onderzoek.

Niet alle onderzoekers verlaten de universiteit met een doctoraatsdiploma. Een deel begon er nooit aan (126 respondenten of 16% van de bevraagde junior onderzoekers) en een deel stopte ermee (113 respondenten of 15%). Een gebrek aan meerwaarde voor de verdere carrière is de belangrijkste reden om nooit aan het doctoraatsonderzoek te beginnen, terwijl een gebrekkige begeleiding één van de meest genoemde redenen is voor het feit dat onderzoekers ermee stoppen. Een belangrijke bevinding met betrekking tot onderzoekers die onvrijwillig de universiteit verlaten – dus vanwege het einde van het contract of een ontslag - is dat zij vaker spijt hebben dat ze stopten met het doctoraatsonderzoek dan onderzoekers die zelf beslisten op te stappen. Er is dus heel wat innovatiepotentieel in Vlaanderen dat omwille van kortlopende onderzoekscontracten de universiteit moet verlaten en zo de kans niet krijgt om de eigen onderzoeksexpertise te versterken of te verzilveren met een doctoraatsdiploma – en dat is niet wat Vlaanderen beoogt in haar innovatiedoelstellingen.

Enkele interessante bevindingen met betrekking tot geslacht komen naar voren wanneer respondenten gevraagd worden naar de werktevredenheid en hun redenen om te vertrekken. Allereerst wordt er geen verschil gevonden tussen mannen en vrouwen en hun algemene werktevredenheid: daarop scoren beide groepen een 7,1 op een schaal van 1 (heel ontevreden) tot 10 (heel tevreden). Wanneer echter naar de specifieke redenen voor vrijwillig vertrek gevraagd wordt, blijkt dat vrouwen vaker hun baan opzeggen vanwege *push*-factoren (de werkomgeving in de academische wereld, de combinatie tussen privé en werk), terwijl dit voor mannen vaker de *pull*-factoren zijn (een aantrekkelijke baan elders, plannen om naar het buitenland te gaan). De lastige combinatie tussen privé en werk is bovendien één van de redenen waarom vrouwen vaker beslissen niet te beginnen aan een doctoraat, terwijl zij – eenmaal begonnen aan een doctoraat – dit niet vaker dan mannen aandragen als een reden om ermee te stoppen. Dit belangrijke inzicht kan helpen om vrouwen te overtuigen toch te starten met doctoraatsonderzoek.

Daarnaast kunnen we enkele conclusies trekken over postdoctorale onderzoekers die de Vlaamse instellingen verlaten. Zij vertrekken ten eerste vaker dan junior onderzoekers uit eigen beweging, veelal omdat ze elders een aantrekkelijke baan aangeboden kregen. Echter, als zij niet direct een baan hebben bij hun vertrek, duurt het vaak langer om een job te vinden dan bij juniors het geval is. Ten tweede zijn postdocs minder ontevreden dan juniors met de werkdruk en de publicatiecultuur binnen de universitaire wereld. Dit resultaat duidt op een andere finaliteit van de postdocperiode tegenover de doctoraatsperiode, nl. zichzelf internationaal te profileren als goede onderzoeker (het doctoraat werd immers al behaald), waarbij de focus specifiek ligt op het publiceren. Onderzoekers hebben zich veelal reeds neergelegd bij de publicatiecultuur en de hoge werkdruk. Belangrijk om hierbij te benadrukken is wel dat mannen doorgaans meer dan vrouwen postdoctorale posities innemen (VLIR personeelsstatistieken, 2012) en dat dit mogelijks deels verklaard kan worden door die hoge werkdruk.

Een laatste interessante bevinding met betrekking tot postdoctorale onderzoekers is dat zij doorgaans minder tevreden zijn dan junior onderzoekers met de sociale aspecten (steun die ze ontvangen van collega's, de verstandhouding met collega's en sociaal contact tijdens het werk). Wellicht bestaat op het niveau van postdocs meer competitie tussen de collega's of werken zij vaker solistisch. Om het werkplezier van postdocs te optimaliseren en op die manier de beste onderzoekers in de academische wereld te behouden, dient in de beleidsvoering met deze en andere bevindingen zeker rekening gehouden te worden.

5. BIBLIOGRAFIE

Belspo (2010). Careers of Doctorate Holders (CDH) Survey.

EWI-Vlaanderen (2010). Daar zit beweging in! Een Vlaams actieplan voor onderzoekers. Brussel, Vlaamse gemeenschap, departement Economie, Wetenschap en Innovatie.

Europese Commissie (2010). Commission staff working document. Lisbon Strategy evaluation document. SEC 2010 114 final, Brussel. Beschikbaar op:
http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf,
bezoekt op 11 april 2013.

Groenvynck, H., Vandeveld, K., Van Rossem, R., Leyman, A., De Grande, H., Derycke, H., De Boyser, K. (2011). Doctoraatstrajecten in Vlaanderen: 20 jaar investeren in kennispotentieel: een analyse op basis van de HRRF-databank (1990-2009). ECOOM, Academia Press.

Leyman, A., De Grande, H., Jidkova, S., Van der Goten, G., Jacobs, S., de Boyser, K. & Vandeveld, K. (2009). Onderzoeken=Ondervinden. ECOOM UGent, Universiteit Gent.

VLIR personeelsstatistieken (2012), beschikbaar op
<http://www.vlir.be/content1.aspx?url=personeelsstatistieken>, bezoekt op 25-6-2013.

VRWB (2009). Wetenschappelijk onderzoek en innovatie 2009-2014 (Advies 134). VRWI: Brussels.

6. VRAGENLIJST

I. Werksituatie aan de [universiteit]

1. Welke situatie was op u van toepassing toen u de [universiteit] verliet? Kies één van onderstaande items.

Ⓐ Ik heb zelf beslist om de [universiteit] te verlaten voor of bij het einde van mijn contract → **ga verder met vraag 2**

Ⓑ Ik heb ontslag gekregen voor het einde van mijn contract → **ga naar vraag 3**

Ⓒ Ik moest de [universiteit] verlaten omdat mijn contract/project ten einde liep → **ga naar vraag 3**

2. In welke mate hebben onderstaande factoren een rol gespeeld bij uw beslissing om de [universiteit] te verlaten?

	Heel onbelangrijk	Onbelangrijk	Neutraal	Belangrijk	Heel belangrijk	Niet van toepassing
De inhoud van het werk						
De werkomgeving (bv. collega's, promotor, infrastructuur,...)						
De moeilijke combinatie van werk en privéleven						
Zin in een andere baan						
Er werd mij een aantrekkelijke baan elders aangeboden						
Plannen om naar het buitenland te gaan						
Werkonzekerheid (tijdelijke contracten en veel competitie)						
Familiale, persoonlijke of gezondheidsredenen						

DE RESPONDENTEN DIE ZELF BESLIST HEBBEN OM DE UNIVERSITEIT TE VERLATEN (VRAAG 1), GAAN HIERNA NAAR **VRAAG 4**

3. In welke mate hebben volgens u onderstaande factoren een rol gespeeld bij het beëindigen van uw contract of het niet verlengen van uw recent afgelopen contract?

	Heel onbelangrijk	Onbelangrijk	Neutraal	Belangrijk	Heel belangrijk	Niet van toepassing
Gebrek aan onderzoeksfinanciering						
Onvoldoende wetenschappelijke output voor een verdere academische carrière						
Persoonlijke conflicten met collega's/promotor						
Mijn onderzoeksinteresse sluit niet meer aan bij die van mijn onderzoeksomgeving						
Mijn competenties sluiten niet aan bij wat er van mij verwacht wordt						

4. Duid voor de volgende aspecten aan in welke mate u (on)tevreden was over uw werk aan de [universiteit]. Neem hiervoor de laatste 6 maanden van uw aanstelling in gedachten. Indien u minder dan 6 maanden tewerkgesteld was, gelieve dan de vraag in te vullen voor uw volledige tewerkstellingsperiode aan de [universiteit].

	Zeerv ontevreden	Ontevreden	Neutraal	Tevreden	Zeerv tevreden	Niet van toepassing
Takenpakket						
Zelfstandigheid						
Inspraak						
Leer- en opleidingsmogelijkheden						
Afwisseling van het werk						
Werkdruk						
Onderzoeksbudget						
Bureaucratie binnen de universiteit						
Publicatiedruk						
Steun van collega's						
Steun van de promotor						
Verstandhouding met collega's						
Verstandhouding met promotor						
Sociaal contact tijdens het werk						
Oplossen van conflicten over het werk (over de inhoud en de wijze waarop het werk gedaan moet)						

worden)						
Onduidelijkheid over het werk						
Veranderingen in het werk						
Infrastructuur						
Arbeidsomstandigheden (flexibiliteit, uurregeling,...)						
Loopbaanmogelijkheden						
Werkzekerheid						
Salaris/beursbedrag						
Maatschappelijke status						
Maatschappelijke relevantie van het werk						

5. Duid op een schaal van 1 tot 10 aan hoe (on)tevreden u terugkijkt op uw werkperiode aan de [universiteit].

Heel ontevreden					Heel tevreden				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. In welke mate hebt u tijdens uw periode als onderzoeker aan de [universiteit] samengewerkt met andere sectoren/instellingen?

	Nooit	Soms	Vaak	Heel vaak
Ondernemingssector: industrie				
Ondernemingssector: dienstensector				
Ondernemingssector: andere				
Overheid				
Ziekenhuis				
Andere universiteit				
Hoger onderwijs buiten de universiteit				
Onderwijsinstellingen buiten het hoger onderwijs (bv. secundair onderwijs)				
Private non-profitsector (bv. vzw)				

- 7. Duid hieronder aan hoeveel artikels, boeken en proceedings u tijdens uw tewerkstelling aan de [universiteit] gepubliceerd hebt en hoeveel patenten u toegekend gekregen hebt.**

	0	1	2	3	4	5	6-10	>10
Artikels in Web of Science-tijdschriften								
Artikels in andere tijdschriften met peer review								
Boeken (als auteur)								
Artikelen/hoofdstukken in boeken								
Proceedings in Web of Science								
Toegekende patenten								

RESPONDENTEN DIE MINSTENS EEN PUBLICATIE HEBBEN, WORDEN DOORVERWEZEN NAAR **VRAAG 8**. DE ANDERE RESPONDENTEN GAAN NAAR **VRAAG 9**.

- 8. Hoe groot schat u uw eigen onderzoeks- en schrijfwerk in voor het tot stand komen van deze publicatie(s) bv. omwille van copublicaties met interne en externe collega's? Kies één van onderstaande items.**

- ☐ 0-20%
- ☐ 21-40%
- ☐ 41-60%
- ☐ 61-80%
- ☐ 81-100%

- 9. Bent u tijdens uw aanstelling aan de [universiteit] meer dan één maand naar het buitenland geweest voor uw onderzoek? Kies één van onderstaande items.**

- ☐ Neen
- ☐ Ja, één keer
- ☐ Ja, twee keer
- ☐ Ja, drie keer
- ☐ Ja, meer dan drie keer

10. In welke mate denkt u dat u tijdens uw aanstelling aan de [universiteit] volgende vaardigheden, kennis en competenties verworven hebt? (0=helemaal niet; 10= in zeer sterke mate)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Niet van toepassing
Onderzoeksvaardigheden												
Onderwijsvaardigheden												
Technische vaardigheden												
Talenkennis												
Presentatievaardigheden												
Sociale vaardigheden												
Netwerkingvaardigheden												
Specifieke wetenschappelijke kennis												
Kennis van IP en patenten												
Kritisch denken												
Projectmanagement												
Tijdsmanagement												
Financieel management												
Vaardigheden voor leidinggeven												
Onderhandelingsvaardigheden												
Schriftelijke communicatievaardigheden												
Kunnen werken in team												
Zelfstandig werken												
Zin hebben voor initiatief												
Flexibel zijn												
Stressbestendig zijn												
Leergierig zijn												
Kunnen omgaan met diversiteit/interdisciplinariteit												
Kennis van data-analyse												
Commerciële ingesteldheid												
Creatief zijn en/of oog hebben voor innovatie												

11. Vindt u dat uw aanstelling aan de [universiteit] u voldoende voorbereid heeft voor de carrière die u nu ambieert? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Nee
- ☐ Ja
- ☐ Ik weet het niet

II. Doctoreren

12. Heeft u aan de [universiteit] aan doctoraatsonderzoek gewerkt? Kies één van onderstaande items.

☐ Ja -> **ga naar vraag 13**

☐ Nee -> **ga naar vraag 14**

13. Duid aan wat voor u van toepassing is. Kies één van onderstaande items.

☐ Ik werk nog steeds verder aan mijn doctoraat ook al verlaat ik de [universiteit] -> **ga naar vraag 16**

☐ Ik werkte nog aan mijn doctoraat op het moment dat ik de [universiteit] verliet maar nu werk ik niet meer verder aan mijn doctoraat -> **ga naar vraag 16**

☐ Ik heb mijn doctoraat minder dan twee jaar geleden behaald -> **ga naar vraag 16**

☐ Ik ben minder dan twee jaar geleden gestopt met mijn doctoraat -> **ga naar vraag 16**

☐ Ik heb mijn doctoraat meer dan twee jaar geleden behaald -> **ga naar vraag 22**

☐ Ik ben meer dan twee jaar geleden gestopt met mijn doctoraat -> **ga naar vraag 22**

14. Duid aan wat voor u van toepassing is. Kies één van onderstaande items.

☐ Ik was reeds gedoctoreerd toen ik aan de [universiteit] startte -> **ga naar vraag 22**

☐ Ik ben nooit gestart met doctoraatsonderzoek -> **ga naar vraag 15**

15. In hoeverre waren onderstaande redenen belangrijk bij uw beslissing om NIET te starten met een doctoraat?

	Heel onbelangrijk	Onbelangrijk	Neutraal	Belangrijk	Heel belangrijk	Niet van toepassing
Ik had weinig interesse in verregaande specialisatie						
Ik had weinig interesse in het voorgestelde onderwerp						
Ik vond geen geschikt onderwerp						
Niemand heeft mij ooit aangemoedigd om te doctoreren						
Ik had weinig interesse in onderzoek						

Er was geen geschikte promotor						
De combinatie van doctoraatsonderzoek en privéleven leek te moeilijk						
Het doctoraatsvoorstel dat ik indiende, werd niet goedgekeurd						
Er was geen financiering (meer) voor mijn doctoraatsonderzoek						
Het behalen van een doctoraatsdiploma was niet nodig voor mijn verdere carrière						
Ik werd niet gesteund door mijn partner, familie, vrienden						
Doctoreren leek me een te grote inspanning						
Ik had het idee dat ik niet geschikt was om te doctoreren						
Ik verwachtte niet dat een doctoraat in mijn studiedomein een meerwaarde levert op de arbeidsmarkt buiten de universiteit						
Andere persoonlijke redenen						

RESPONDENTEN DIE NOOIT GESTART ZIJN MET DOCTORAATSONDERZOEK GAAN HIERNA NAAR VRAAG 22.

16. Hoe lang bent u effectief met uw doctoraat bezig (geweest)? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Minder dan 6 maanden
- ☐ Tussen 6 maanden en 1 jaar
- ☐ Tussen 1 en 2 jaar
- ☐ Tussen 2 en 3 jaar
- ☐ Tussen 3 en 4 jaar
- ☐ Tussen 4 en 5 jaar
- ☐ Tussen 5 en 6 jaar
- ☐ Meer dan 6 jaar

17. Geef een score van 1 tot 10 voor de kwaliteit van de totale begeleiding (promotor, andere begeleiders, doctoraatscommissie) die u aan de [universiteit] ervaren hebt bij uw (doctoraats)onderzoek.

Zeer slecht goed									Zeer
---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	------

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

18. Indien u wilt, kunt u deze score hieronder nader toelichten:

...

19. In welke mate was er bij de aanvang van uw doctoraatsonderzoek sprake van een uitgewerkt onderzoeksvoorstel? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Er was van bij het begin een volledig uitgewerkt onderzoeksvoorstel
- ☐ Er was een beknopt onderzoeksvoorstel dat nog verder uitgewerkt diende te worden
- ☐ Er was geen onderzoeksvoorstel maar wel een onderzoeksídee/onderwerp
- ☐ Ik had nog geen onderzoeksonderwerp en moest nog volledig uitzoeken welke richting ik uit wilde met mijn doctoraat

ENKEL RESPONDENTEN DIE OOIT GESTOPT ZIJN MET HUN DOCTORAAT (VRAAG 13 OPTIE 2 EN 4) GAAN NAAR DE **VRAGEN 20 EN 21**, DE ANDERE RESPONDENTEN GAAN NA VRAAG 19 NAAR **VRAAG 22**.

20. In hoeverre waren volgende elementen belangrijk bij uw beslissing om te stoppen met doctoreren?

	Heel onbelangrijk	Onbelangrijk	Neutraal	Belangrijk	Heel belangrijk	Niet van toepassing
Ik had geen interesse meer in verregaande specialisatie						
De combinatie van doctoraatsonderzoek en privéleven was te moeilijk						
Er was geen financiering (meer) voor mijn doctoraatsonderzoek						
Het behalen van een doctoraatsdiploma was niet nodig voor mijn verdere carrière						
Ik werd niet gesteund door mijn partner, familie, vrienden,...						
Doctoreren was een te grote inspanning						
Ik had het idee dat ik niet geschikt was om te doctoreren						
Ik miste sociaal contact						
Ik kreeg onvoldoende begeleiding						
Mijn planning was onrealistisch						
Ik heb teveel praktische tegenslagen gehad						
Ik heb teveel tijd verloren aan lesgeven/administratie/ondersteunende taken						
Ik ben gestopt omwille van persoonlijke redenen						

21. Vindt u het spijtig dat u met uw doctoraat gestopt bent? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Nee
- ☐ Eerder niet
- ☐ Eerder wel
- ☐ Ja

III. Huidige en/of toekomstige werksituatie

22. Duid aan in welke mate onderstaande factoren voor u belangrijk zijn voor het aanvaarden van een job.

	Heel onbelangrijk	Onbelangrijk	Neutraal	Belangrijk	Heel Belangrijk
Salaris					
Werkzekerheid					
Geografische locatie					
Promotiemogelijkheden					
Intellectuele uitdaging					
Verantwoordelijkheid					
Onafhankelijkheid					
Bijdrage tot de samenleving					
Goede combinatie van werk en privé					
Benutten van verworven vaardigheden					
Internationale contacten					
Samenwerken met anderen					
Opleidingsmogelijkheden					
Creatieve mogelijkheden					
Maatschappelijke status					
Betrokkenheid in het beleid van de organisatie					
Aangename collega's					
Aangename baas					
Kunnen bijdragen tot onderzoek en/of innovatie					

23. Welke situatie is op dit moment op u van toepassing? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Ik ben tewerkgesteld of heb reeds een functie aanvaard → **ga verder met vraag 24**
- ☐ Ik ben werkzoekende → **ga naar vraag 28**
- ☐ Ik ben niet tewerkgesteld en (momenteel) ook niet werkzoekend → **ga naar vraag 32**

24. Hoe lang hebt u moeten zoeken voor u deze job gevonden heeft? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Ik heb niet gezocht, de job werd mij aangeboden
- ☐ Minder dan 1 maand
- ☐ Tussen 1 en 6 maanden
- ☐ Tussen 6 maanden en 1 jaar
- ☐ Meer dan 1 jaar

25. Hieronder vindt u een aantal vragen over uw huidige job. Indien u meerdere jobs combineert, gelieve de vragen dan te beantwoorden voor uw hoofdjob.

25.1. In welke sector werkt u? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Ondernemingssector: industrie
- ☐ Ondernemingssector: dienstensector
- ☐ Ondernemingssector: andere
- ☐ Overheid
- ☐ Ziekenhuis
- ☐ Universiteit
- ☐ Hoger onderwijs buiten de universiteit
- ☐ Onderwijsinstelling buiten het hoger onderwijs (bv. secundair onderwijs)
- ☐ Private non-profitsector (bv. vzw)

25.2. In welk soort functie werkt u? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Hoofdzakelijk een onderzoeksfunctie
- ☐ Een onderzoeksgelateerde functie (bv. onderzoeksmanagement)
- ☐ Een functie buiten het onderzoek

25.3. Kunt u een korte omschrijving geven van uw functie?

25.4. Wat is uw arbeidsstatuut? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Werknemer
- ☐ Zelfstandige/ondernemer

25.5. Waar is uw job gelocaliseerd?

- ☐ In België
- ☐ In Europa, maar buiten België
- ☐ Buiten Europa

25.6. Wat is uw BRUTO maandloon (incl. extralegale voordelen)? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Minder dan € 2.000
- ☐ Tussen € 2.000 en € 2.999
- ☐ Tussen € 3.000 en € 3.999
- ☐ Tussen € 4.000 en € 4.999
- ☐ Tussen € 5.000 en € 5.999
- ☐ Meer dan € 6.000

25.7. Is uw functie gerelateerd aan de inhoud van uw (doctoraats)onderzoek? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Sterk gerelateerd
- ☐ Gedeeltelijk gerelateerd
- ☐ Niet gerelateerd

25.8. Wat is de minimale diplomavereisten van uw functie? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Licentiaat/Master of lager
- ☐ Master na master (of postgraduaat)
- ☐ Doctoraat
- ☐ Postdoctorale ervaring
- ☐ Andere
- ☐ Onbekend

Vraag 25.8 wordt enkel gesteld aan personen die een job als werknemer hebben (zie vraag 25.4).

26. Welke situatie is het beste op u van toepassing? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Ik wil deze job voor lange tijd uitvoeren → **ga naar vraag 31**
- ☐ Ik wil doorgroeien naar een hogere functie binnen dezelfde organisatie/instelling → **ga naar vraag 31**
- ☐ Ik beschouw deze job als een springplank naar een andere, betere job → **ga naar vraag 27**
- ☐ Ik heb deze job aangenomen bij gebrek aan beter → **ga naar vraag 27**
- ☐ Ik heb nog helemaal geen idee over mijn toekomstplannen → **ga naar vraag 31**

27. Duid hieronder de drie belangrijkste redenen aan waarom u niet volledig tevreden bent met uw huidige job

- ☐ Salaris
- ☐ Werkzekerheid
- ☐ Geografische locatie
- ☐ Promotiemogelijkheden
- ☐ Intellectuele uitdaging
- ☐ Verantwoordelijkheid
- ☐ Onafhankelijkheid
- ☐ Bijdrage aan de samenleving
- ☐ Combinatie werk en privé
- ☐ Benutten van verworven vaardigheden
- ☐ Internationale contacten
- ☐ Samenwerken met anderen
- ☐ Opleidingsmogelijkheden
- ☐ Creatieve mogelijkheden
- ☐ Maatschappelijke status van de job
- ☐ Betrokkenheid in het beleid van de organisatie
- ☐ Collega's
- ☐ Baas
- ☐ Kunnen bijdragen tot onderzoek en/of innovatie
- ☐ Andere

RESPONDENTEN DIE REEDS EEN JOB HEBBEN, GAAN HIERNA NAAR VRAAG 31

28. Hoe lang bent u reeds op zoek naar een nieuwe job? Kies één van onderstaande items.

- ☐ Minder dan 1 maand
- ☐ Tussen 1 en 6 maanden
- ☐ Tussen 6 maanden en 1 jaar
- ☐ Meer dan 1 jaar

29. Duid hieronder drie sectoren aan waar u in de toekomst het liefst zou willen werken.

- ☐ Ondernemingssector: industrie
- ☐ Ondernemingssector: dienstensector
- ☐ Ondernemingssector: andere
- ☐ Overheid
- ☐ Ziekenhuis
- ☐ Universiteit
- ☐ Hoger onderwijs buiten de universiteit
- ☐ Onderwijsinstelling buiten het hoger onderwijs, (bv. secundair onderwijs)
- ☐ Private non-profit sector (bv. Vzw)

30. In welk soort functie zou u het liefst willen werken in de toekomst? Kies één van onderstaande items.

- ☐ In een hoofdzakelijke onderzoeksfunctie
- ☐ In een onderzoeksgerelateerde functie (bv. onderzoeksmanagement)
- ☐ In een functie buiten het onderzoek
- ☐ Ik heb geen voorkeur

31. Bent u bereid in de toekomst tijdelijk of permanent in het buitenland te werken? Indien u op dit moment in het buitenland werkt, duid dan aan of u in de toekomst graag in het buitenland zou willen blijven werken. Kies één van onderstaande items.

- ☐ Ja, zeker
- ☐ Ja maar enkel indien ik in België geen geschikte job vind
- ☐ Neen, helemaal niet

IV. Algemeen

32. Wat is uw familiale situatie? Kies één van onderstaande items

- ☐ Alleenstaande zonder kinderen -> **ga naar vraag 35**
- ☐ Alleenstaande met kinderen -> **ga naar vraag 33**
- ☐ Samenwonend/gehuwd zonder kinderen -> **ga naar vraag 34**
- ☐ Samenwonend/gehuwd met kinderen -> **ga naar vraag 33**

33. Hoeveel kinderen ten laste hebt u van...

- ☐ 5 jaar of jonger:.....
- ☐ 6 tot 18 jaar:.....
- ☐ Ouder dan 19 jaar:.....

RESPONDENTEN DIE NIET GEHUWD ZIJN OF SAMENWONEN, GAAN HIERNA NAAR VRAAG 35

34. Wat is de beste omschrijving voor de werksituatie van uw partner? Hij/zij... (kies één van onderstaande items) Kies één van onderstaande items.

- ☐ Doctoreert of werkt aan de universiteit
- ☐ Heeft een job buiten de academische sector
- ☐ Studeert
- ☐ Is uitkeringstrekken (werkloosheid, ziekte of invaliditeit, pensioen, leefloon)
- ☐ Is huisman/huisvrouw
- ☐ Andere

35. Aangezien de [universiteit] zeer geïnteresseerd is in de verdere carrières van onderzoekers plannen wij een vervolgstudie van dit onderzoek over twee jaar. Indien u hieraan wenst mee te werken, kunt u uw contactgegevens hieronder invullen. Kies één van onderstaande items.

- ☐ Ik ben bereid om in de toekomst deel te nemen aan een vervolgstudie

Naam en voornaam:

Adres:

E-mailadres:

- ☐ Ik ben niet bereid om in de toekomst deel te nemen aan een vervolgstudie

36. Indien u opmerkingen, commentaren of suggesties heeft in verband met deze vragenlijst mag u ze hieronder vermelden.

--

Het onderzoeksteam dankt u voor uw medewerking en wenst u het beste in uw verdere carrière!

Reeds gepubliceerd in deze reeks

- 5) Aukje te Kaat, Annik Leyman, Karen Vandeveld & Ronan Van Rossem. Ervaringen van onderzoekers die aan een Vlaamse universiteit hebben gewerkt. Resultaten van de Exit-survey aan de KULeuven, UA, UGent, UHasselt en VUB (augustus 2013).
- 4) Annik Leyman, Karen Vandeveld, Ronan Van Rossem & Hans Groenvynck. Senior onderzoekers aan het woord. De resultaten van de 'Survey of Senior Researchers' aan de Vlaamse universiteiten (mei 2011).
- 3) Hans Groenvynck, Karen Vandeveld, Katrien De Boyser, Hannelore De Grande, Annik Leyman, Hanne Derycke & Ronan Van Rossem. Basisindicatoren HRRF. ECOOM-UGent databank 2010 (februari 2011).
- 2) Hannelore De Grande, Sofie Jacobs, Katrien De Boyser & Ronan Van Rossem. Een doctoraat in de sociale wetenschappen: wat is het waard? Samenvattende rapportering over de focusgroepen met doctoraatsstudenten en doctoraathouders in de sociale wetenschappen (december 2010).
- 1) Hannelore De Grande, Katrien De Boyser & Ronan Van Rossem. Carrièrepaden van doctoraathouders in België. Loopbaanpatronen naar wetenschapsgebied (december 2010).

De vijf Vlaamse universiteiten – de KULeuven, UA, UGent, UHasselt en VUB – voerden tussen 2009 en 2013 een survey uit in samenwerking met het Expertisecentrum O&O Monitoring Gent. In totaal vulden 962 onderzoekers de vragenlijst in op het moment dat zij een Vlaamse universiteit verlieten. De gegevens bieden ons inzicht in de redenen waarom zij de instelling verlaten, in hun werktevredenheid, eventuele intersectorale samenwerkingen en buitenlandervaringen en hun publicaties. Ook wordt gepeild naar de verworven competenties en het eventuele doctoraatstraject gedurende de tewerkstelling. Ten slotte worden vertrekkende onderzoekers bevestigd over de elementen in een job die voor hen prioritair zijn en over hun huidige werksituatie. Dit rapport bundelt de belangrijkste resultaten van deze Exit-survey.

Als partner in het interuniversitair Expertisecentrum O&O Monitoring (ECOOM) coördineert de UGent het onderzoek rond menselijk onderzoekspotentieel in Vlaanderen. De onderzoeksthema's die binnen deze onderzoeksgroep behandeld worden, zijn doctoraatsproductie, intersectoriële en internationale mobiliteit. Om de inspanningen van Vlaanderen op dit vlak te monitoren, verschaft ECOOM-UGent aan de Vlaamse Regering indicatoren en levert het bijkomend beleidsrelevant wetenschappelijk onderzoek.

<http://www.ecoom.be/doctoralcareers>



HR₂ Human Resources in Research
Universiteit Gent
Korte Meer 3
9000 Gent
Belgium
ECOOM@UGent.be