

**Resultaten van de focusgroepgesprekken met doctoraatshouders over hun loopbaanbeslissingen**

*Rapport van de VLIR-WG Gender*

*Gepresenteerd aan de VLIR-WG Personeel op 2 december 2019*

*En aan het VLIR-bureau op 29 januari 2020*

*.*

# Context

De VLIR-high level Task Force Gender (nu WG Gender) monitort cijfers over het aantal mannen en vrouwen binnen het personeel en bestuur van de universiteiten. Bij junior onderzoekers zijn er ongeveer evenveel mannen als vrouwen. Maar hoewel het aantal vrouwen in senior onderzoeksposities groeit, verkleint het verschil tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke hoogleraren slechts heel geleidelijk. Om meer inzicht te krijgen in dit probleem van doorgroei of retentie bij vrouwelijk academisch personeel, werd besloten om focusgroepgesprekken te organiseren. Mee op basis van FWO-gegevens, waaruit blijkt dat bij de aspiranten (zowel aanvragen als toegekende beurzen) ongeveer 50% vrouwen te vinden zijn, terwijl bij de post-docs eerder maar 40% vrouwen te vinden zijn, werd beslist om in te zoomen op de drop-out bij vrouwen na het doctoraat en de te bespreken thema’s uit Ecoomstudies naar academische carrières te halen. Het doel van de focusgroepgesprekken werd gepreciseerd als zicht krijgen op verschillen in achterliggende redenen voor loopbaanbeslissingen tussen mannen en vrouwen met het oog op het ontwikkelen van beleid dat inspeelt op de redenen waarom meer vrouwen uitvallen uit een academische carrière na een doctoraat.

ECOOM- UGent voerde studies rond de loopbanen van onderzoekers uit, onder andere gebaseerd op de Human Resources in Research Flanders-databank (meer info https://www.ecoom.be/humanresourcesinresearchflandershrrf1/nl), maar ook via een Survey of junior researchers (vragenlijstonderzoek bij doctorandi, uit 2009, https://biblio.ugent.be/publication/811052) en een Exit-survey (vragenlijstonderzoek bij wie uit de academische wereld vertrekt, https://biblio.ugent.be/publication/4129155/file/6802497.pdf) uit in 2013. De Survey of Junior Researchers is in 2018 opnieuw afgenomen, zodat men nu de data aan het verwerken is en men binnenkort kan publiceren. De ‘Exit-survey’ wordt niet meer herhaald, men zoekt een andere methode.

# Methode

Op basis van de ECOOM-studies, overleg met experten, en literatuur, werden 7 mogelijke redenen voor andere loopbaanbeslissingen tussen vrouwen en mannen geselecteerd die systematisch in de focusgroepgesprekken aan bod gebracht werden. Deze zijn[[1]](#footnote-1):

1. combinatie werk-gezin
2. internationale mobiliteit
3. zelfvertrouwen
4. rolmodellen en mentoren
5. competitie
6. bevorderingsmogelijkheden
7. loon

Daarnaast werd gevraagd naar beleidsinitiatieven die het maken van loopbaankeuzes ondersteunen, welke de deelnemers kenden, hoe ze ervaren worden en van welke nieuwe initiatieven ze heil zouden verwachten. Door de keuze van focusgroepgesprekken als methode, zijn onbewuste factoren, zoals implicit bias (cfr. https://www.leru.org/files/implicit-bias-in-academia-full-paper.pdf) of ongelijke kansen bij fondsenwerving, en gevoelige aspecten, zoals mentale gezondheid (cfr Metcalfe, J., Wilson, S en Levecque, K. (2018). Exploring wellbeing and mental health and associated support services for postgraduate researchers) minder aan bod gekomen, hoewel verondersteld kan worden dat ze een effect kunnen hebben op de loopbaankeuzes van mannen en vrouwen.

In totaal werden 32 mensen bevraagd, met een doctoraat afgelegd maximaal 5 jaar geleden, waaronder 16 mannen en 16 vrouwen, tussen de 6 en de 11 deelnemers per gesprek, gespreid over faculteiten. 7 deelnemers waren tewerkgesteld buiten de universiteit, minstens 1 per gesprek, hoewel een groter aantal ervaring had in een niet-academische baan of een deeltijdse academische aanstelling had. Met 7 deelnemers op 32 buiten academia, waarvan 2 vrouwen, was het aantal te beperkt om een vergelijking te maken tussen de redenen van de vrouwen die uit een academische carrière zijn gestapt met de redenen van de mannen die buiten een universiteit tewerkgesteld zijn.

De deelnemers werden gevraagd een korte vragenlijst in te vullen (geboortejaar, het jaar van master en doctoraat, de faculteit, de sector van tewerkstelling, gezinssituatie en aantal en leeftijd van kinderen). Opmerkelijk is dat meer vrouwen dan mannen in de focusgroepgesprekken kinderen hadden. De gespreksleider bracht nooit een genderperspectief naar voor in een focusgroepgesprek om geen vertekening te creëren. Er werd ruimte gelaten aan de deelnemers om zelf thema’s naar voor te brengen, zodat het al dan niet ter sprake brengen van een thema een proxy kan zijn voor het belang dat aan een thema gehecht wordt. De gesprekken zijn woordelijk uitgeschreven, gecodeerd en geturfd.

# Resultaten

Door de opzet van de focusgroepgesprekken, waarbij verschillen tussen mannen en vrouwen nooit door de gespreksleider ter sprake werden gebracht, zijn genderverschillen weinig expliciet aan bod gekomen (26 keer gecodeerd). Wel is duidelijk uit de analyses dat sommige thema’s meer door vrouwen aangehaald werden, en waaraan de vrouwelijke deelnemers meer belang leken te hechten. Het geheel van de focusgroepgesprekken richtte zich echter vooral op de academische loopbaan an sich. Het beeld dat de gesprekspartners schetsten, is één van inhoudelijke, intrinsieke motivatie voor de job van post-doc- onderzoeker. Veel deelnemers gaven ook aan de hoge mate van zelfsturing te waarderen, hoewel de mate van zelfsturing afhankelijk werd geacht van de promotor of vakgroepvoorzitter, en dus in sommige gevallen ook te beperkt werd beschouwd. De afhankelijkheid van promotor of vakgroepvoorzitter was een thema dat doorheen vele besprekingen terugkwam: zowel ivm de (competitieve) sfeer onder collega’s, de flexibiliteit van het uurrooster, de werkdruk, de begeleiding die men kreeg bij de uitbouw van een loopbaan, in hoeverre men aangemoedigd dan wel ontmoedigd werd om aan centrale initiatieven rond werk-gezin te participeren, enzovoort. Heel veel aspecten zien de gesprekspartners als specifiek voor de vakgroep waarin men zich bevindt, en afhankelijk van de promotor of vakgroepvoorzitter die al dan niet de rol van manager opneemt. Het centrale beleid van de universiteit lijkt in sommige gevallen heel ver weg, en de invloed van de vakgroepvoorzitter heel groot.

Daarnaast waren er veel opmerkingen over de onzekere statuten waarin de gesprekspartners in een academische carrière zich bevonden en de toekomstmogelijkheden. Zo goed als alle deelnemers zagen hun kans op een vaste aanstelling in een universiteit als heel beperkt. Het cijfer dat aangehaald werd, was een vaste aanstelling voor 1 op 10 post-docs. Iemand beschreef het post-doc-bestaan als het vergaren van zoveel mogelijk tickets voor de loterij van een vaste aanstelling. Hoge-impact-publicaties en buitenlands verblijf werd het meest vermeld als leidend tot een extra ticket voor de loterij, maar geen enkele werd geacht een garantie te bieden op een ZAP-mandaat. De gesprekspartners stellen geen zicht te hebben op hoe de aanstellingsprocedures voor ZAP verlopen, en dus niet te kunnen inschatten wat hun kansen zijn, waardoor er gespeculeerd wordt over vriendjespolitiek en er naijver ontstaat. Een deelnemer stelde dat de stress en de competitie onder post-docs hoger is dan als doctorandi maar ook dat die een eigen keuze is, omdat die er alleen maar is als je hoopt door de trechter naar een ZAP-statuut te geraken. Velen stelden dan ook dat de keuze voor een academische carrière door de beperkte kans op een vaste aanstelling geen echte keuze is, maar vertelden dat ze eerder in een onderzoekstraject gerold zijn omdat er nu eenmaal geld was voor een project dat inhoudelijk interessant was of aansloot bij hun expertise. Ze namen zo’n post-doc-positie aan voor zolang het duurt en, natuurlijk, omdat de inhoud van de job hun boeit.

Vele gesprekspartners hebben een back-up-plan of solliciteren tussendoor. Wie uit de universiteit vertrokken is, leek dat als een oplossing voor de tijdelijke contracten voor te stellen. De meeste gesprekspartners geven dan ook geen blijk van een langetermijnperspectief, niet voor de academische loopbaan, maar ook niet voor de inhoud van het onderzoek dat de post-doc uitvoert. Als alternatief voor de relatief vlakke en onzekere loopbaan, met de onwaarschijnlijke en grote sprong naar een ZAP-statuut, werd herhaaldelijk gesuggereerd een vast middenkader te creëren. Eigenlijk gaven een aantal post-doc’s aan dat ze nu al zo’n rol opnemen en naast onderzoek jongere doctorandi begeleiden, onderwijs geven, complexe onderzoeksinfrastructuur beheren en doen renderen, communicatie verzorgen, onderzoeksfondsen verwerven, een netwerk uitbouwen met externe partners en dergelijke. Het zijn deeltaken van de promotor of vakgroepvoorzitter die overgenomen worden. De deelnemers zagen deze taken als noodzakelijk voor de vakgroep en interessant voor zichzelf, maar als niet renderend voor hun loopbaan omdat het geen erkenning oplevert noch dat het de kans op een vaste aanstelling verhoogt. Een vaste positie als onderzoeker op middenkaderniveau, bv assistent-professor, werd als een oplossing gezien, waarbij naast onderzoek een deelopdracht wordt opgenomen van wat nu bij de opdracht van een ZAP-lid hoort: onderwijs, jonge onderzoekers begeleiden, netwerken, ed. Het zou vaste, kleinere stappen in de onderzoeksloopbaan creëren.

Tegelijkertijd stelden verschillende deelnemers dat ze een ZAP-mandaat niet als een aantrekkelijke job beschouwen. De gesprekspartners willen graag een vaste aanstelling, maar velen geven aan dat de job van ZAP-lid volgens hen te veel verschillende opdrachten combineert, en daardoor een hoge werkdruk en te veel administratie inhoudt.

In deze algemene schets van hoe de werkomstandigheden van de post-doc door henzelf gepercipieerd wordt, hebben we geen verschillen tussen mannen en vrouwen opgemerkt, en geen verschil tussen wie uit de universiteit vertrokken is of wie is gebleven. Slechts 1 maal werd melding gemaakt van ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen in een vakgroep in loopbaanperspectief: eén iemand meldde dat haar promotor informele contacten met vrouwelijke junior onderzoekers vermeed (om elke suggestie van grensoverschrijdend gedrag of favoritisme te ontwijken), maar met mannelijke collega’s wel tête-à-tête afsprak. Dit werd als herkenbaar beschouwd door de medegesprekspartners.

Hieronder worden de thema’s besproken die vooraf werden geselecteerd en systematisch in de focusgroepgesprekken aan bod gebracht werden.

### Combinatie werk-gezin

In de gesprekken kwam de combinatie werk-gezin vaak aan bod, en het werd veel vaker ter sprake gebracht door vrouwen dan door mannen:. Er is nooit naar gevraagd door de gespreksleider, maar in elk gesprek werd het spontaan ter sprake gebracht dat kinderen krijgen in een academische carrière moeilijk is. Toch werd het niet gemeld als reden om te stoppen met een academische loopbaan. Wel geven verschillende gesprekspartners aan dat zwangerschap en kinderen de carrière negatief beïnvloedt. Het lijkt er op dat zwangerschap en kinderen gezien wordt als een element dat de kans op een vaste aanstelling bemoeilijkt. Daarbij wordt niet expliciet vermeld dat dit meer voor vrouwen dan voor mannen van tel is, maar vooral vrouwen lijken zich bewust te zijn van het probleem en / of er zwaarder aan tillen.

Verschillende aspecten worden vernoemd. De combinatie van tijdelijke contracten en kinderen wordt als problematisch gezien.Onderzoekers op projecten die tijdsgebonden zijn, voelen zich gedrongen omdat ze enkel moederschapsverlof kunnen opnemen ten koste van onderzoekstijd. Deelnemers wijzen er op dat als je niet vervangen wordt tijdens een zwangerschap, het onderzoek gewoon niet gebeurt en je dus achterstand oploopt t.o.v. iemand die het werk niet onderbroken heeft. Iemand suggereert zelfs dat anderen in een periode van afwezigheid gaan lopen met de resultaten van je werk voor eigen publicaties. Letterlijk: ‘als je thuis zit voor je zwangerschapsverlof, het werk dat blijft liggen. Mensen gaan lopen met je resultaten of je publicaties…. Die competitieve sfeer is echt, dat vond ik niet evident.’Deelnemers gaven ook aan dat de impact van een zwangerschap niet beperkt is tot de afwezigheid gedurende 3 maanden moederschapsverlof: zowel in de maanden voor de bevalling als nadien willen sommige gesprekspartners geen verre reizen plannen en schrappen ze dus het indienen van papers voor sommige internationale congressen. Onderzoekers kunnen ook soms gedurende de hele zwangerschap niet in een labo werken o.w.v. veiligheidsredenen. Letterlijk: ‘als je als vrouw zwanger bent, het vertraagt en heeft impact op uw output, uw concurrentiele waarde t.o.v. mannelijke collega’s of van vrouwen die ervoor kiezen om te wachten of niet voor kinderen te kiezen, je verlaagt, he. En ze zeggen wel, wij houden rekening met dat zwangerschapsverlof maar, … ik moet dat toch nog altijd zien in de praktijk. (…) Men denkt vaak, het is maar 3 maand, maar voor mij is het geen drie maand, dat is een jaar. Ik werk in een labo, ik werk met toxische stoffen. (…) Dat is toch iets dat een grote impact heeft en waarin dat je toch ziet: verdorie heb ik hier nu net mijn kansen professioneel vlak gefnuikt omdat ik mijn persoonlijk en privé-vlak even naar de voorgrond of er boven wilde stellen?’ Iemand concludeert: ‘Geen mama worden, dat is duidelijk.’

Als positief punt halen veel deelnemers aan dat tijdens een academische loopbaan een flexibel dagschema geldt. Onderzoekers kunnen min of meer kiezen welke uren ze werken, ‘zolang je maar resultaten toont.’ De werk- en publicatiedruk manifesteert zich op langere termijn, niet op de dagelijkse korte termijn. Later starten ’s ochtends, thuiswerk, … in de meeste gevallen is het mogelijk, maar afhankelijk van de promotor of vakgroep. De flexibiliteit wordt volgens de deelnemers echter niet doorgetrokken op langere termijn: gesprekspartners geven aan een negatief effect te verwachten van het opnemen van ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking en deeltijds werk. Men vreest zo’n keuzes aangerekend te krijgen wanneer men zich kandidaat stelt voor promotie of een volgend contract. Iemand stelt dat de criteria van de tenure track hetzelfde zouden blijven ook al werkt iemand deeltijds. Bovendien gaan sommigen er van uit dat deeltijds werk niet mogelijk is in een ZAP-functie. Er wordt gesteld dat het beeld heerst dat je kan alleen een goede onderzoeker kan zijn als je 50 à 60 uur per de week werkt, wat gecorrigeerd zou moeten worden om een betere werk-gezin combinatie mogelijk te maken.

Een antwoord op de vraag of zwangerschap en kinderen moeilijker te combineren valt met een academische loopbaan dan wel een loopbaan buiten de universiteit, kan aan de hand van deze focusgroepgesprekken niet beargumenteerd worden, wegens een te beperkt aantal deelnemers van buiten de universiteit.

###  Internationale mobiliteit

Mobiliteit is vaak pas na een prompt van de gespreksleider aan bod gekomen. Sommige gesprekspartners hebben een uitgebreide internationale ervaring, maar mobiliteit en zeker internationale mobiliteit lijkt voor de meesten moeilijk. Er worden opmerkingen gegeven rond de moeilijke combinatie met familieverantwoordelijkheden (zowel partner als kinderen) en de noodzaak van internationale mobiliteit wordt soms in vraag gesteld.

### Zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen is beperkt aan bod gekomen in de focusgroepgesprekken. Bij vrouwen ging het dan eerder over gebrek aan zelfvertrouwen (‘is het wel goed genoeg, ga ik niet door de mand vallen? Dat zijn allemaal zo een slimme koppen rond mij’) en bij mannen eerder over een hoge mate van zelfvertrouwen (‘mocht ik gekandideerd hebben, was de kans groot dat ik het gehad had’), maar niet uitsluitend. Zelfvertrouwen wordt niet aangehaald als een reden om al dan niet voor een academische loopbaan te kiezen, en wordt eerder zijdelings besproken. Mogelijk is het thema te gevoelig en speelt het eerder op een onbewust vlak zodat het weinig tot uiting komt in focusgroepgesprekken.

#####  Rolmodellen en mentoren

Ook rolmodellen en mentoren zijn slechts beperkt aan bod gekomen in de focusgroepgesprekken. Als rolmodellen worden vernoemd: promotor en collega’s, en de post-doc-community. 2 vrouwen deden mee aan een mentoringprogramma. Er is wel een aantal keer spontaan en tussendoor verwezen naar negatieve rolmodellen, zonder dat de spreker het subject als een rolmodel duidde: bv ‘Mijn promotor had kindjes en ik had het gevoel dat hij die amper zag. Ik dacht nee, dat is echt niet voor mij.’ en ‘Ik werd geconfronteerd met heel veel vrouwelijke professoren die toen in die tijd toch gescheiden waren. Omdat de relatie daaraan onderdoor gegaan was, door de druk van de job. (…) Dat zijn niet echt voorbeelden waaraan je u wilt optrekken.’ Het zou kunnen dat het effect van rolmodellen te impliciet is zodat de deelnemers zich er niet van bewust zijn en dus ook niet kunnen bespreken in een focusgroepgesprek.

###  Competitie

Competitie en een competitieve sfeer onder collega’s werd regelmatig spontaan gemeld. De kern van dit probleem wordt geduid als te veel kandidaten die moeten concurreren voor te weinig post-doc fondsen en ZAP-posities. Verschillende deelnemers melden onduidelijkheid over de procedures voor een vaste aanstelling en wijzen er op dat post-docs nooit kunnen weten wanneer zij genoeg publicaties en prestaties hebben om een vaste aanstelling te garanderen. Herhaaldelijk wordt gemeld dat vooral onderzoek en publiceren de kansen vergroot, relatief tov de andere mogelijke kandidaten, en alle andere taken ondergewaardeerd worden. In deze context is het nuttig om er op te wijzen dat vooral vrouwen onderwijs aanhalen in de focusgroepgesprekken. Ook voor deze factor kan verondersteld worden dat ze eerder een onbewuste impact heeft op de keuzes.

###  Bevorderingsmogelijkheden

Het gebrek aan bevorderingsmogelijkheden, de horizontale, één dimensionale loopbanen en afhankelijkheid van een promotor of vakgroepvoorzitter werden heel vaak aangehaald. Zoals in het eerste deel conclusies wordt aangehaald, lijken er hier geen verschillen tussen mannen of vrouwen op te treden.

###  Loon

Loon werd enkel besproken na een prompt van de gespreksleider. Niemand bracht het spontaan naar voor als reden om al dan niet aan de universiteit te blijven werken. Wanneer er expliciet naar gevraagd werd, werd aangegeven dat het loon ok was, zonder grote uitspraken. Wel werd hier en daar aangegeven dat het verschil in loon tussen een academische loopbaan of erbuiten varieert naargelang het domein, bv een geschiedkundige verwacht een lager loon buiten de universiteit, terwijl een bio-ingenieur aangeeft in de privé een veelvoud van het huidige loon te kunnen verdienen. Ook hier lijken er geen verschillen tussen vrouwen en mannen op te treden.

### Beleidsinitiatieven

Aan het einde van elk focusgroepgesprek werd gevraagd welke beleidsinitiatieven de gesprekspartners kenden, of ze er aan hadden deelgenomen en zo ja hoe ze de initiatieven waardeerden. Deze beleidsinitiatieven werden door de gespreksleider aan bod gebracht: mentoring programma’s, doctoral schools, initiatieven ter ondersteuning van de combinatie werk-gezin, en loopbaanbegeleiding. De afsluitende vraag was of er suggesties waren voor verandering of nieuwe initiatieven voor beleid.

De beleidsinstrumenten die werden besproken en gesuggereerd leken niet meer door mannen dan wel vrouwen voorgesteld te worden. Een beperkt aantal gesprekspartners kenden de initiatieven, en nog minder hadden eraan deelgenomen. Vooral wie een rol als vertegenwoordiger opneemt in een bestuursorgaan kent de initiatieven. Hier en daar werd gemeld dat iemand wel wou ingaan op het aanbod van bv loopbaanbegeleiding, maar dat dit afgeraden werd door de promotor of dat de persoon niet in aanmerking kwam owv een verkeerd statuut. Wie hulp, ondersteuning of een klankbord had in het kader van de uitbouw van de loopbaan, had daartoe meestal zelf het initiatief genomen.

Deelnemers die participeerden in een mentoringsprogramma waren hier zeer tevreden over. De functie van doctoral schools in het kader van de loopbaan werd soms wel, maar ook soms niet als bijdragend aan loopbaanbeslissingen aangehaald. De deelnemers hadden weinig kennis over beleidsinitiatieven omtrent de combinatie werk en gezin. De kennis over een aanbod rond loopbaanbegeleiding was wat groter. Het is mogelijk dat een aantal bestaande initiatieven niet door de deelnemers herkend werden als initiatieven ten ondersteuning van de loopbaan. Wie deelnam aan loopbaanbegeleiding, zowel georganiseerd door de universiteiten zelf als er buiten (bv een sectororganisatie), noemde het een behulpzaam initiatief.

Gevraagd naar ideeën om nieuwe initiatieven op te starten, blijven de deelnemers eerder op de vlakte en verwijzen ze vooral naar het idee om middenkaderposities en een diversificatie van onderzoeksprofielen te creëren. Daarnaast melden deelnemers dat ze graag een betere communicatie en transparantie over aanstelling- en promotie-procedures in de universiteit zouden zien, en meer aandacht voor loopbaanmogelijkheden binnen én buiten de universiteit. Verschillende gesprekspartners maken melding van een zekere culpabilisering door gevestigde onderzoekers van gedoctoreerden die buiten de universiteit hun loopbaan willen verderzetten. Ook mentoring en meer begeleiding van de loopbaan werd aangehaald. Opmerkelijk is dat in twee van de vier gesprekken deelnemers op eigen initiatief spraken over mentale gezondheid als domein waarop meer aandacht wenselijk was.

# Conclusie

Uit de focusgroepgesprekken komen weinig verschillen tussen mannen en vrouwen naar voor op het vlak van bewuste argumenten voor het al dan niet opnemen van een post-doc-opdracht en het uitbouwen van een academische carrière. Beide geslachten geven aan eerder in zo’n loopbaan terecht te komen, zonder langetermijnperspectief. De kans op een ZAP-aanstelling wordt door een meerderheid als klein gezien, zonder garanties dat hard en goed werk tot zo’n aanstelling leidt. De inhoudelijke motivatie voor onderzoek is sterk, zodat men de job blijft uitvoeren ondanks onduidelijke perspectieven, zowel voor vrouwen als mannen.

Wel geven vrouwen veel meer opmerkingen over de combinatie van werk met gezin. Daarbij moet opgemerkt worden dat meer vrouwelijke deelnemers aan de focusgroepgesprekken kinderen hadden dan mannelijke, zodat (een deel van dit) verschil misschien te wijten is aan de toevallige samenstelling van de focusgroepen. Het verschil is echter zo groot, dat de conclusie dat vrouwen meer verwijzen naar overwegingen ivm een (potentieel) gezin in het kader van loopbaanoverwegingen gerechtvaardigd lijkt, zodat afgeleid kan worden dat argumenten rond de (gepercipieerde moeilijke) combinatie werk-gezin meer doorwegen voor hen. Verschillende gesprekspartners geven aan dat zwangerschap en kinderen de carrière negatief beïnvloedt. Het lijkt er op dat zwangerschap en kinderen gezien wordt als een element dat de kans op een vaste aanstelling bemoeilijkt. Het heersende beeld van lange uren hard werk als ZAP-lid, zal dan misschien meer vrouwen ontmoedigen dan mannen.

Voor andere factoren als gebrek aan zelfvertrouwen, een gebrek aan rolmodellen of afkeer van een competitieve sfeer, lijken de focusgroepen te suggereren dat ze eerder beperkt aan bod komen in loopbaanoverwegingen, maar deze aspecten zouden eerder op onbewust vlak mee kunnen spelen en dus in focusgroepgesprekken weinig tot uiting komen.

*Overzicht van mogelijke redenen voor andere loopbaanbeslissingen tussen vrouwen en mannen: waar komen verschillen tot uiting in de focusgroepgesprekken?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **duidelijk verschil** | **beperkt / onduidelijk verschil** | **geen verschil** |
| combinatie werk-gezin | zelfvertrouwen | internationale mobiliteit |
|   | rolmodellen en mentoren | bevorderingsmogelijkheden |
|   | competitie | loon |

De gesprekspartners zien het meeste heil in het invoeren van een vast aangesteld middenkader, met diverse profielen, waarbij naast onderzoek, ook andere academische opdrachten opgenomen kunnen worden. Deze suggestie wordt in deze conclusies niet weerhouden. Het idee van een middenkader is niet haalbaar o.a. omdat er maar een beperkt aantal vaste functies gecreëerd kan worden t.o.v. het grote aantal onderzoeksprojecten op tijdelijke basis.

Opvallend is dat de perceptie van de doctoraatshouders beperkt lijkt tot de eigen ervaringen binnen de vakgroep, en dat het loopbaanbeleid zeer sterk gekleurd wordt door de vakgroepvoorzitter / promoter. Beleidsinitiatieven die centraal in de universiteit genomen worden, kunnen door de vakgroepvoorzitter in meerdere of mindere mate aangemoedigd worden op de werkvloer. Centrale beleidsinitiatieven die het maken van loopbaankeuzes ondersteunen, zijn over het geheel weinig gekend. Hier ligt mogelijk een aanknopingspunt om werkbaar werk binnen een academische loopbaan voor iedereen te versterken.

1. De volgorde waarin de redenen worden behandeld in deze tekst, impliceert geen orde van belang. [↑](#footnote-ref-1)