

## Hoofdstuk 2

### Carrièrepaden: instroom – doorstroom – uitstroom (UGent)

- Instrument 1: Enquête van laatstejaarsstudenten 'Werken aan de UGent'
- Instrument 2: Vacature checklist
- Instrument 3: E-mailuitnodigingen
- Instrument 4: Vragenlijst UGender: introductie
- Instrument 5: Vragenlijst UGender
- Instrument 6: Uitnodigingsbrief
- Instrument 7: Exit-enquête
- Instrument 8: Exit-interview
- Instrument 9: Coderingsschema

## DEEL 2: INSTROOM – ENQUÊTE VAN LAATSTEJAARSSTUDENTEN

### Instrument 1: Enquête van laatstejaarsstudenten 'Werken aan de UGent'

Preview: *Vraag1.xml*   Algemeen

Algemeen

Geslacht

Man

Vrouw

Nationaliteit

Geboortjaar:

In welk jaar zit je momenteel?

3e bachelor

Licentie

Andere

Aan welke faculteit ben je momenteel verbonden?

In welk jaar ben je aan je huidige studie begonnen?

Ben je lid van een studentenvereniging?

Ja

Neen

Niet meer

Maak je deel uit van het praesidium?

Ja

Neen

Niet meer

Zetel je als studentenvertegenwoordiger in vakgroepredes, de faculteitsraad, de Raad van Bestuur, de Sociale Raad en/of een studentenraad?

Ja

Neen

Niet meer

**Preview: Vraag2.xml** Studie aan de UGent 1

Waarom heb je voor je huidige studie gekozen?

**Geef aan in welke mate je akkoord gaat met volgende stellingen.**

- a. Aangeraden door leerkrachten:
- b. Aangeraden door familie en vrienden:
- c. De meeste van mijn vrienden kozen hiervoor:
- d. Nieuwsgierig naar de inhoud van de studie:
- e. Algemene interesse voor de vakken:

**Preview: Vraag3.xml** Studie aan de UGent 2

Vervolg vraag 2

**Hoe belangrijk vind je de volgende aspecten?**

- a. Mijn studie heeft goede beroepsmogelijkheden:
- b. Mijn studie sluit aan bij mijn levenssfeer / mijn algemene interesses:
- c. Mijn studie helpt me bij mijn persoonlijke ontwikkeling:
- d. Mijn studie heeft prestige:
- e. Mijn studie heeft internationale mogelijkheden:
- f. Andere:

Wat was de doorslaggevende reden bij de keuze voor je huidige opleiding (gebruik de antwoorden uit vragen 2 en 3)?

**Preview: Vraag4.xml** Studie aan de UGent 3

Hoe tevreden ben je met je studiekeuze?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Niet tevreden, niet ontevreden
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

**Preview: Vraag5.xml** Studie aan de UGent 4

In welke mate heb je met de volgende aspecten rekening gehouden bij je keuze voor de UGent?

**Geef uw keuze bij iedere optie.**

- a. Aangeraden door leerkrachten, familie en/of vrienden:
- b. De meeste van mijn vrienden kozen voor de UGent:
- c. Gent is een gezellige stad met veel uitgaansmogelijkheden:
- d. Goede bereikbaarheid (afstand thuis):
- e. Leuke studentenbewegingen/studentenleven:

**Preview: Vraag6.xml** Studie aan de UGent 5

Vervolg vraag 5.

**In welke mate heb je met de volgende aspecten rekening gehouden bij je keuze voor de UGent?**

- a. De kwaliteit van het onderwijs aan de UGent:
- b. De kwaliteit van het onderzoek aan de UGent:
- c. Bepaalde docenten/professoren spraken me erg aan:
- d. De veelzijdigheid van de studiemogelijkheden:
- e. De reputatie van de UGent:
- f. Andere :

Wat was de doorslaggevende reden voor je keuze voor de UGent (gebruik de antwoorden uit vragen 5 en 6)?

**Preview: Vraag7.xml** Studeren aan de UGent 6

Geef aan in welke mate je akkoord gaat met de volgende uitspraken:

**Geef uw keuze bij iedere optie.**

- a. Ik voel mij op mijn plaats in de universiteit:
- b. Ik doe inspanningen om bij de betere studenten te behoren:
- c. Ik vind het behalen van hoge graden erg belangrijk:
- d. Ik heb deze richting gekozen omdat iedereen dat van mij verwachtte:
- e. Studeren is voor mij een middel om mijn doel in het leven te bereiken:

**Preview: Vraag8.xml** Studeren aan de UGent 7

Geef aan in welke mate je akkoord gaat met de volgende uitspraken:

**Geef uw keuze bij iedere optie.**

a. Ik heb deze richting gekozen om doelbewust een carrière op te bouwen:

b. Ik heb deze studie gekozen om later veel geld te kunnen verdienen:

c. Mijn studie bereidt mij voor op de arbeidsmarkt:

d. Achteraf gezien had ik beter een andere studie gekozen om mijn toekomstplannen te verwezenlijken:

e. Ik wil graag een leidinggevende baan:

**Preview: Vraag9.xml** Arbeidsperspectief 1

## Arbeidsperspectief

Denk je nu al na over je beroepskeuze na je studie?

- Ja  
 Neen

Kies je je keuzevakken in functie van een mogelijke carrière?

- Altijd  
 Meestal  
 Soms  
 Bijna nooit  
 Nooit

Hou je je bewust bezig met activiteiten die je later tijdens je zoektocht naar je ideale baan kunnen helpen (bv. vakantiejobs, hobby's...)?

- Altijd  
 Meestal  
 Soms  
 Bijna nooit  
 Nooit

**Preview: Vraag10.xml** Arbeidsperspectief 2

## Arbeidsperspectief 2

In welke sector zou je onmiddellijk na je studie het liefst aan de slag willen gaan?

- Bedrijfsleven  
 Zelfstandige beroepen  
 Wetenschappelijk onderzoek (bv. aan een universiteit of hogeschool)  
 Onderwijs  
 Overheid  
 Andere

Wil je na je studie het liefst:

- voltijds werken  
 deeltijds werken

Hoeveel uur ben je bereid om wekelijks maximaal te werken?

- Minder dan 35 uur
- 35 - 39 uur
- 40 - 45 uur
- 46 - 49 uur
- 50 - 54 uur
- 55 uur of meer

**Preview: Vraag11.xml** Arbeidsperspectief 3

Welke soorten werkindeling vind jij belangrijk?

**Geef uw keuze bij iedere optie.**

- a. Flexibele werkuren (bv. je werkt een vast aantal uren per week, maar bepaalt zelf het begin- en einduur van je dag):
- b. Mogelijkheid tot thuiswerken:
- c. Mogelijkheid tot deeltijds werken:
- d. Overwerk gecompenseerd door extra vakantiedagen:
- e. Overwerk gecompenseerd door extra loon:
- f. Andere:

**Preview: Vraag12.xml** Arbeidsperspectief 4

Welke aspecten vind je belangrijk bij het zoeken naar werk?

**Geef uw keuze bij iedere optie.**

- a. Duidelijke promotiemogelijkheden :
- b. Sportfaciliteiten op het werk:
- c. Goede vakantieregeling met voldoende vakantiedagen:
- d. Grote verscheidenheid van opdrachten:
- e. Duidelijk omlijnd takenpakket:
- f. Mogelijkheid tot verder studeren in het kader van je werk:
- g. Werkzekerheid (vast contract):

**Preview: Vraag13.xml** Arbeidsperspectief 5

Vervolg vraag 12:

**Welke aspecten vind je belangrijk bij het zoeken naar werk?**

- a. Eigen kantoorruimte :
- b. Mogelijkheid tot kinderopvang op het werk :
- c. Een gezonde werkomgeving (licht, lucht, ergonomische meubels) en degelijk materiaal (vb. pc's):
- d. Goede reputatie van de werknemer:

e. Voldoende administratieve ondersteuning:

f. Goede sfeer onder collega's:

g. Goede begeleiding tijdens je eerste maanden/jaren:

**Preview: Vraag14.xml** Arbeidsperspectief 6

Vervolg vraag 13:

**Welke aspecten vind je belangrijk bij het zoeken naar werk?**

- a. Goede communicatie met oversten:
- b. Geen onderlinge competitie met collega's:
- c. Oog voor diversiteit onder het personeel (leeftijd, sekse, etniciteit enz.):
- d. Gelijkheid tussen mannen en vrouwen:
- e. Stimulerende werksfeer:
- f. Veel creatieve vrijheid:

Welk aspect uit vragen 12, 13 en 14 is het belangrijkste voor jou?

**Preview: Vraag15.xml** Arbeidsperspectief 7

Hoe schat je je kansen in op de arbeidsmarkt?

- Heel goed
- Goed
- Neutraal
- Slecht
- zeer slecht

**Preview: Vraag16.xml** Wetenschappelijke carrière 1

Wetenschappelijke carrière

Heb je een duidelijk beeld over de carrièremogelijkheden aan de UGent?

- Ja
- Neen

Ken je de UGent-brochure 'doctoreren' (ook online te vinden via de website van de UGent)?

- Ja, ik ken ze, en heb ze al gelezen.
- Ja, ik ken ze, maar heb ze nog niet gelezen.
- Nee

Heb je al navraag gedaan/informatie opgezocht over werken aan de UGent?

- Ja
- Neen

**Preview: Vraag17.xml**    Wetenschappelijke carrière 2

## Wetenschappelijke carrière

Hoe schat je je kansen in om aan de UGent aan de slag te gaan?

- Heel goed
- Goed
- Neutraal
- Slecht
- Heel slecht

Hoe kom je volgens jou het beste aan een baan aan de UGent?

- Solliciteren (bv. via de vacatures op de website)
- De juiste mensen kennen
- Opvallen door hoge punten en inzet in de les
- Naar professoren toestappen
- Gevraagd worden door professoren

**Preview: Vraag18.xml**    Wetenschappelijke carrière 3

Geef aan hoe je de UGent als werkgever inschat:

**Geef je keuze bij iedere optie.**

- a. Bureaucratisch - creatieve vrijheid:
- b. Vernieuwend - ouderwets:
- c. Competitief - vriendschappelijk:
- d. Efficiënt - inefficiënt:
- e. Goede werkgever:

**Preview: Vraag19.xml**    Wetenschappelijke carrière 4

Ben je geïnteresseerd in een wetenschappelijke carrière?

- ja (ga naar vraag 20 e.v., sla vragen 23, 24 en 25 over)
- Neen (ga naar vraag 23 e.v.)
- Ik twijfel (vul alle volgende vragen in)



**Preview: vraag20.xml** Wetenschappelijke carrière 5

Waarom ben je geïnteresseerd in een wetenschappelijke carrière?

**Geef je keuze bij iedere optie.**

- a. Boeiend beroep:
- b. Het is mijn kinderdroom:
- c. Familie/vrienden hebben een wetenschappelijke carrière:
- d. Interesse voor onderzoek:
- e. Levenslang leren:

**Preview: Vraag21.xml** Wetenschappelijke carrière 6

Vervolg vraag 20

**Waarom ben je geïnteresseerd in een wetenschappelijke carrière?**

- a. Internationale mogelijkheden:
- b. Prestige:
- c. Creatieve vrijheid:
- d. Inkomen:
- e. Fascinatie voor een bepaald onderwerp:

**Preview: Vraag22.xml** Wetenschappelijke carrière 7

Vervolg vraag 21

**Waarom ben je geïnteresseerd in een wetenschappelijke carrière?**

- a. Vrijheid om de eigen tijd in te richten:
- b. Combinatie onderzoek-onderwijs:
- c. Intellectuele uitdaging:
- d. Wordt mij aangeraden door vrienden, familie, docenten...:
- e. Als voorbereiding op een carrière in de bedrijfswereld:
- f. Andere:

Geef aan welk aspect uit vragen 20, 21 en 22 voor jou het belangrijkste is:

**Preview: Vraag23.xml** Wetenschappelijke carrière 8

Waarom heb je geen interesse in een wetenschappelijke carrière?

**Geef uw keuze bij iedere optie.**

- a. Mijn graden zijn niet hoog genoeg:
- b. Ik heb geen interesse in een specifiek onderzoeksonderwerp:
- c. Ik denk niet dat ik voldoe aan de eisen:
- d. Laag inkomen:
- e. Weinig waardering:

**Preview: Vraag24.xml** Wetenschappelijke carrière 9

Vervolg vraag 23

**Waarom heb je geen interesse in een wetenschappelijke carrière?**

- a. Onzeker loopbaanperspectief:
- b. Competitieve sfeer:
- c. Gebrek aan begeleiding:
- d. Moeilijk te combineren met gezinsleven:
- e. Eentonig, saai werk:

**Preview: Vraag25.xml** Wetenschappelijke carrière 10

Vervolg vraag 24

**Waarom heb je geen interesse in een wetenschappelijke carrière?**

- a. Opofferen van privéleven:
- b. Onduidelijkheid over de inhoud van het beroep:
- c. Mannenwereld:
- d. Ondoorzichtigheid van de universitaire structuren:
- e. Tot nu toe heeft niemand mij erover aangesproken:
- f. Andere:

Geef aan welk aspect uit vragen 23, 24 en 25 voor jou het belangrijkste is:

**Preview: Vraag26.xml** Wetenschappelijke carrière 11

Welk beeld heb jij van een wetenschapper?

**Geef uw keuze bij iedere optie.**

- a. Intelligent:
- b. Hoog loon:
- c. Hoog 'nerdgehalte':
- d. Ambitieuw:
- e. Man:
- f. Interessant:

**Preview: Vraag27.xml** Wetenschappelijke carrière 12

Welk beeld heb jij van een wetenschapper?

**Geef uw keuze bij iedere optie.**

- a. Geen tijd voor sociaal leven of gezinsleven:
- b. Wereldvreemd:
- c. Ernstig:
- d. Saai:
- e. Op de hoogte van de actualiteit:
- f. Brede maatschappelijke interesse:

**Preview: Vraag28.xml** Wetenschappelijke carrière 13

Welk beeld heb jij van een wetenschapper?

**Geef uw keuze bij iedere optie.**

- a. Geen kinderen:
- b. Creatief:
- c. Efficiënt:
- d. Teamspeler:
- e. Flexibel:
- f. Gedreven:

**Preview: Vraag29.xml** Wetenschappelijke carrière 14

Welk beeld heb jij van een wetenschapper?

**Geef uw keuze bij iedere optie.**

- a. Stressbestendig:
- b. Leidersfiguur:
- c. Taalvaardig:
- d. Enthousiast:
- e. Competitief:
- f. Sociaal:

**Preview: Vraag30.xml** Bioscooptickets

Als je in aanmerking wil komen voor de bioscooptickets, kan je hier je e-mailadres invullen

## DEEL 3: INSTROOM/DOORSTROOM – VACATURES

### Instrument 2: Vacature checklist

- Kies een neutrale functiebenaming, die zowel op mannen als op vrouwen van toepassing kan zijn.
- Gebruik geen functiebenaming die expliciet het geslacht van de werknemer weergeeft (bv. secretaresse, poetsvrouw, barman, winkelmeisje). Wanneer geen neutrale vorm beschikbaar is, kies je voor een dubbele vorm. Als er evenmin een aanvaardbare term voor het andere geslacht beschikbaar is, kan je kiezen voor de Engelstalige benaming of voor een omschrijving van de functie (bv. een persoon voor het uitvoeren van administratieve taken).
- Gebruik geen verouderde, foutieve of lachwekkende termen als tegenhanger van een bestaande functiebenaming. In dit geval zullen de taalgebruikers de bestaande vorm blijven gebruiken. Bovendien wordt zo het biologische geslacht onnodig beklemtoond.
- Vermijd het gebruik van (m/v), haakjes en dubbelvormen in een vacaturetekst. Ze maken de tekst onnodig zwaar en moeilijk leesbaar.
- Vermijd het gebruik van 'hij' of 'zij' in de vacaturetekst (bv. Zij staat in voor de administratieve taken). Gebruik meervoudsvormen, de functiebenaming, 'je/jij' of 'u'. In geval van opsommingen kan het onderwerp zelfs volledig worden weggelaten.
- Vermijd de bezittelijke voornaamwoorden 'zijn' en 'haar'. Gebruik bv. *'Als wetenschappelijk medewerker voer je het/jouw onderzoek uit onder leiding van...'* i.p.v. *'Een wetenschappelijk medewerker voert zijn onderzoek uit'*.
- Aangezien vrouwen minder snel dan mannen reageren op een vacature wanneer ze niet aan alle vermelde vereisten voldoen, is het beter om de eisen als aanbevelingen of pluspunten te formuleren.
- Vermeld bij de arbeidsvoorwaarden de gelegenheid om gebruik te maken van flexibele uren, thuiswerken, kinderopvang, hospitalisatieverzekering, recuperatie van overuren, gratis woonwerkverkeer enz.
- Zorg voor een evenwicht tussen de typisch 'mannelijke' en 'vrouwelijke' vaardigheden en eigenschappen. Traditionele vrouwelijke kenmerken zijn: onderwijs, begeleiding, hulp bieden, communicatief zijn, sociaal zijn, klantvriendelijkheid, stiptheid enz. Traditioneel mannelijke kenmerken zijn: leiderschap, ambitie, controleren, signaleren, technische kennis hebben, zelfstandig zijn, initiatief kunnen nemen enz.
- Let bij functies waar reeds een genderonevenwicht heerst extra op impliciete genderongelijkheden die uit het taalgebruik naar voren kunnen komen.
- Stel een vlot te lezen tekst op: kies voor een direct taalgebruik, gebruik korte, duidelijke zinnen, beperk het gebruik van hulpwerkwoorden en bijwoorden, vermijd vakjargon en onduidelijke afkortingen, bv. *'je voert administratieve taken uit'* i.p.v. *'je moet administratieve taken kunnen uitvoeren'*.
- Aangezien veel vrouwen op latere leeftijd (opnieuw) aan het werk gaan, zijn leeftijdsgrenzen vooral voor hen nadelig. Gebruik leeftijdsgrenzen enkel wanneer deze strikt noodzakelijk zijn.
- Wanneer gebruik gemaakt wordt van beeldmateriaal, zorg dan voor een roldoorbrekende presentatie van de werknemers.
- Vermeld bij vacatures die zich richten tot pas afgestudeerden op welke begeleiding ze kunnen rekenen.
- Vermeld waar en in welke omstandigheden de functie uitgeoefend wordt, vermeld het statuut en de loonschaal.
- Gebruik een consequente en coherente structuur en stijl voor alle vacatures.
- Laat de vacature zowel door mannen als door vrouwen opstellen en/of controleren. Controleer of een sekse zich niet eerder kan aangesproken voelen dan de andere.
- Maak door een formulering op elke vacature, of op een algemene webpagina, duidelijk dat de UGent een genderneutraal personeelsbeleid voert, dat de vacatures openstaan voor mannelijke en vrouwelijke kandidaten en/of dat mannen/vrouwen aangemoedigd worden om zich kandidaat voor de functie te stellen.

## DEEL 4: DOORSTROMING – PROMOTIE VAN VROUWEN

### Instrument 3: E-mail-uitnodigingen

1.

E-mailuitnodiging met als onderwerp "Vragenlijst-uitnodiging" en verzender "UGender". Deze e-mail werd naar alle personeelsleden verstuurd op 24 augustus 2006.

#### **Vragenlijst "Loopbanen van Mannen en Vrouwen aan de Universiteit Gent"**

Beste medewerker van de Universiteit Gent,  
Beste mevrouw/heer,

Mogen wij u vragen enkele minuten van uw tijd te besteden aan het invullen van een online-enquête?

Door middel van de vragenlijst willen we alle personeelsleden van de UGent de kans bieden om hun persoonlijke loopbaansituatie aan de UGent toe te lichten. Wij willen u alvast bedanken voor uw interesse en deelname aan dit onderzoek.

**Start enquête** *(met unieke link)*

2.

E-mailuitnodiging met als onderwerp "Herinnering: Vragenlijst verder beantwoorden" en verzender "UGender". Deze e-mail werd enkel verstuurd nadat een personeelslid de enquête gedeeltelijk ingevuld had. Deze herinnering werd zeven dagen na het gedeeltelijk invullen verstuurd. Wanneer de respondenten op de link klikten, keerden ze terug naar de pagina waar ze gestopt waren.

#### **Vragenlijst "Loopbanen van Mannen en Vrouwen aan de Universiteit Gent"**

Beste medewerker van de Universiteit Gent,  
Beste mevrouw/heer,

Onlangs ontving u, net zoals alle andere personeelsleden van de Universiteit Gent, een online-enquête omtrent de loopbanen van mannen en vrouwen aan de UGent.

U vulde deze vragenlijst al gedeeltelijk in. Misschien hebt u omwille van drukke werkzaamheden nog niet de tijd gevonden de vragenlijst verder in te vullen of is de vragenlijst door omstandigheden aan uw aandacht ontsnapt. Nochtans is uw medewerking essentieel voor het welslagen van het project UGender en het formuleren van gefundeerde beleidssuggesties.

Mogen wij u vragen enkele minuten van uw tijd te besteden aan het verder invullen van deze online enquête? U zal automatisch op de pagina terecht komen waar u de laatste keer gestopt bent. Wij willen u alvast bedanken voor uw interesse en deelname aan dit onderzoek.

**Vervolg enquête** *(met een unieke link)*

3.

E-mailuitnodiging met als onderwerp “Herinnering: Vragenlijst-uitnodiging” en verzender “UGender”. Deze e-mail werd verstuurd op 30 september 2006 naar iedereen die op deze datum de enquête nog niet ingevuld had.

### **Vragenlijst “Loopbanen van mannen en vrouwen aan de Universiteit Gent”**

Beste medewerker van de Universiteit Gent,  
Beste mevrouw/heer,

Eind augustus ontving u, net zoals alle andere personeelsleden van de Universiteit Gent, een online-enquête omtrent de loopbanen van mannen en vrouwen aan de UGent.

Misschien hebt u omwille van drukke werkzaamheden nog niet de tijd gevonden de vragenlijst in te vullen of is de vragenlijst door omstandigheden aan uw aandacht ontsnapt. Nochtans is uw medewerking essentieel voor het welslagen van het project UGender en het formuleren van gefundeerde beleidsrichtlijnen. Meer info over UGender kan u nalezen op [www.cgs.ugent.be/UGender](http://www.cgs.ugent.be/UGender).

Mogen wij u vragen 30 minuten van uw tijd te besteden aan het invullen van deze online-enquête? Wij willen u alvast bedanken voor uw interesse en deelname aan dit onderzoek.

De Stuurgroep UGender (voorzitter prof. dr. M. Demoor)

**Start enquête** *(met een unieke link)*

## Instrument 4: Vragenlijst UGender: introductie

Ter info: Na het openen van de persoonlijke link in de e-mailuitnodiging lezen de personeelsleden onderstaande tekst ter introductie van de Vragenlijst UGender. Pas na het klikken op 'start enquête' onderaan de pagina, startte het invullen van de vragenlijst.

Geachte medewerker van de Universiteit Gent,  
Geachte mevrouw/heer,

Door middel van deze enquête willen we alle personeelsleden van de UGent de kans bieden om hun persoonlijke loopbaansituatie aan de UGent toe te lichten. Uw medewerking aan deze enquête is voor ons essentieel voor het welslagen van het UGender-project en om gefundeerde beleidsrichtlijnen te kunnen uitwerken. Wij willen u alvast bedanken voor uw interesse en deelname aan dit onderzoek.

Het invullen van de vragenlijst zal slechts een 30-tal minuten van uw tijd in beslag nemen. Bovendien heeft u de mogelijkheid om de enquête op elk moment te onderbreken en op een later ogenblik de resterende vragen in te vullen (in dat geval zal u automatisch op de pagina terecht komen waar u de laatste keer gestopt bent).

Uw antwoorden in deze enquête zijn uiteraard strikt persoonlijk en vertrouwelijk. Uw antwoorden worden anoniem en conform aan de privacywetgeving verwerkt. De rapportering gebeurt enkel onder de vorm van globale percentages, tabellen en grafieken waaruit geen individuele resultaten kunnen afgeleid worden. De achtergrond van deze enquête en meer informatie over het project UGender vindt u op: [www.cgs.ugent.be/UGender](http://www.cgs.ugent.be/UGender).

Met vriendelijke groet,  
De Stuurgroep UGender (voorzitter prof. dr. M. Demoor)

Als u vragen heeft bij het invullen van de enquête, kan u contact opnemen met:

Hanneke Pyck en Sigfried Lievens, Centrum voor Genderstudies  
Tel: 09/264.39.78  
E-mail: [Hanneke.Pyck@UGent.be](mailto:Hanneke.Pyck@UGent.be) en [Sigfried.Lievens@UGent.be](mailto:Sigfried.Lievens@UGent.be)

**Start enquête**



## Instrument 5: Vragenlijst UGender

### Ter info voor de lezer van dit rapport over de Survey UGender:

Dit is een papieren versie van de vragenlijst "Loopbanen van Mannen en Vrouwen aan de Universiteit Gent". De volledige vragenlijst bestaat uit acht delen, namelijk: (1) Achtergrondgegevens, (2) Loopbaanbegeleiding/Mentoring, (3) Netwerken, (4) Doorstroming en bevordering, (5) Vergaderingen, (6) Combinatie Werk en Gezin/Vrije tijd, (7) Uitspraken over UGent medewerker en (8) Mogelijke voorstellen ter verbetering. In dit rapport bespreken we de volgende delen van de survey: 'Achtergrondgegevens', 'Doorstroming en Bevordering' en 'Uitspraken over medewerkers van de UGent'. Vragen met \* waren verplichte vragen, de respondent moet de vraag invullen om verder te kunnen gaan. In de online-enquête gebeurde de vertakking automatisch (vragen met: → ga naar... ). Vertakking laat toe respondenten met verschillende antwoorden naar verschillende pagina's te leiden. (zie: [www.checkmarket.be](http://www.checkmarket.be) voor meer info).

Deze enquête werd in nauwe samenwerking met het universitair bestuur en medewerkers uit verschillende faculteiten opgesteld. De 'werkgroep vragenlijst UGender' bestond uit een selectie van de leden van de Stuurgroep UGender, met name: Hanneke Pyck en Sigfried Lievens (Centrum voor Genderstudies), prof. dr. Marysa Demoor (LW), dr. M. Claire Van de Velde (IBBT), prof. dr. Antonia Aelterman (PP), Trui Maes (PS), prof. dr. Piet Bracke (PS) en prof. dr. Jan De Maeseneer (GE).

---

### ACHTERGRONDGEGEVENS<sup>1</sup>

**Dit eerste deel van de vragenlijst be vraagt uw achtergrondsituatie en uw tewerkstelling aan de Universiteit Gent.**

Deze achtergrondgegevens gebruiken we enkel om algemene conclusies te kunnen trekken voor bepaalde groepen, bv. ZAP'ers zijn van mening dat..., mannelijke ATP'ers gaan akkoord met de stelling dat... Uw antwoord wordt met de antwoorden van andere respondenten tot statistische tabellen verwerkt en in geen geval op individueel niveau geanalyseerd of gerapporteerd.

---

#### \* 1. Geslacht

O Man

O Vrouw

---

<sup>1</sup> Het deel over de achtergrondgegevens is in de oorspronkelijke vragenlijst UGender met 18 vragen uitgebreider.

## 2. Nationaliteit

## 3. Wat is het geboorteland van uzelf en van uw ouders?

Uzelf	<input type="text"/>
Vader	<input type="text"/>
Moeder	<input type="text"/>

## \* 4. Geboortejaar

## \* 5. Aan welke faculteit werkt u op dit moment? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Letteren en Wijsbegeerte           | <input type="checkbox"/> Recht en Criminologie                     |
| <input type="checkbox"/> Wetenschappen                      | <input type="checkbox"/> Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen   |
| <input type="checkbox"/> Ingenieurswetenschappen            | <input type="checkbox"/> Economie en Bedrijfskunde                 |
| <input type="checkbox"/> Diergeneeskunde                    | <input type="checkbox"/> Psychologie en Pedagogische Wetenschappen |
| <input type="checkbox"/> Bio-ingenieurswetenschappen        | <input type="checkbox"/> Farmaceutische Wetenschappen              |
| <input type="checkbox"/> Politieke en Sociale Wetenschappen | <input type="checkbox"/> Centrale of Rectorale diensten            |
| <input type="checkbox"/> Andere, gelieve te specificeren:   |  |

## \* 6. Wat is uw huidig statuut? (Meerdere antwoorden mogelijk)

Zelfstandig Academisch Personeel (d.i. docent, hoofddocent, hoogleraar, buitengewoon hoogleraar, gewoon hoogleraar, gastprofessor en BOF-ZAP)

Dr-AAP of WP postdoctoraal (d.i. doctor-assistent, FWO-postdoc, FWO fundamenteel klinisch mandaat, IWT-postdoc, BOF-postdoctoraal opvangmandaat, wetenschappelijk medewerker op project)

O AAP of WP zonder doctoraat, of doctoraatsbursaal (d.i. assistent, FWO-aspirant, FWO-bijzondere doctoraatsbeurs, FWO-klinische doctoraatsbeurs, IWT-specialisatiebeurs, BOF-doctoraatsmandaat, wetenschappelijk medewerker op project, praktijkassistent, GSO'er)

O Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 9 of meer

O Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 7 of 8

O Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 5 of 6

O Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 3 of 4

O Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 2

O Als u zichzelf niet terugvindt in één van deze categorieën, gelieve hier uw statuut te schrijven:

## DOORSTROMING EN BEVORDERING

Het vierde deel van deze vragenlijst bevaart de doorstroming en bevordering aan de UGent.

### Onder doorstroming en bevordering binnen de UGent verstaan we:

- Een aanstelling of benoeming binnen het ZAP-kader: benoeming tot docent, hoofddocent, hoogleraar, buitengewoon hoogleraar of gewoon hoogleraar
- Een bevordering tot het ZAP-kader of binnen het ZAP-kader: bevordering tot docent, hoofddocent, hoogleraar, buitengewoon hoogleraar of gewoon hoogleraar
- Een aanstelling in een postdoc-positie na het behalen van een doctoraatsdiploma (bv. van AAP naar dr-AAP)
- Een contractuele aanstelling binnen het ATP-kader
- Een statutair vaste benoeming binnen het ATP-kader
- Een bevordering binnen het ATP-kader op basis van voorgeschreven procedures en positieve evaluaties binnen het ATP-kader
- Een nieuw contract aangeboden na einde (tijdelijk) contract

We gaan na in welke mate u geïnformeerd wordt over bevorderings- en doorstroommogelijkheden en of u reeds kans gehad hebt op bevordering of doorstroming.

57. Er is er voldoende informatie beschikbaar over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent.

helemaal niet akkoord	veeleer niet akkoord	neutraal	veeleer akkoord	helemaal akkoord
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 58. Gegeven de definitie van bevordering/doorstroming zoals hierboven beschreven; hebt u reeds kans gehad op bevordering of doorstroming binnen de UGent?

Ja ( → ga naar vraag 59)

Neen ( → ga naar vraag 63)

59. Om welke bevorderings- of doorstroomkans ging het?

*Neem enkel de meest recente bevorderings- en doorstroomkans in gedachten*

Een tijdelijke aanstelling binnen het ZAP-kader

Een bevordering binnen het ZAP-kader

Een tijdelijke aanstelling in een postdoc-positie na het behalen van een doctoraatsdiploma

Een contractuele aanstelling binnen het ATP-kader

Een statutair vaste benoeming binnen het ATP-kader

Een bevordering van functiegraad binnen het ATP-kader

Een nieuw contract aangeboden na einde (tijdelijk) contract

60. Wat is van toepassing voor deze bevorderings- of doorstroomkans?

Ik heb met succes gekandideerd en heb die kans gegrepen ( → ga naar vraag 63)

Ik heb met succes gekandideerd maar heb die kans NIET gegrepen ( → ga naar vraag 62)

Ik heb zonder succes gekandideerd ( → ga naar vraag 63)

Ik heb niet gekandideerd ( → ga naar vraag 61)

61. **Waarom hebt u zich geen kandidaat gesteld voor die bevorderings- of doorstroommogelijkheid?**

( → ga naar vraag 63)

62. **Waarom hebt u die bevorderings- of doorstroomkans niet gegrepen?**

63. **Wordt/werd u ingelicht over de mogelijke voorwaarden en criteria voor bevordering of doorstroming?**

Ja

Neen

64. **Is bevordering of doorstroming binnen uw loopbaan aan de UGent volgens u mogelijk binnen de komende tien jaar?**
- Ja
  - Neen
  - Ik weet het niet
65. **Wenst u binnen de tien jaar (nog verder) door te stromen of te bevorderen aan de UGent?**
- Ja ( → *ga naar vraag 66*)
  - Neen ( → *ga naar vraag 69*)
  - Ik weet het niet ( → *ga naar vraag 69*)
  - Verdere bevordering of doorstroom is niet meer mogelijk ( → *ga naar vraag 69*)
  - Niet van toepassing ( → *ga naar vraag 69*)
66. **Welke bevorderings- of doorstroomkans(en) wenst u de komende tien jaar aan de UGent te krijgen?** (meerdere antwoorden mogelijk)
- Aanstelling in een postdoc-positie na het behalen van een doctoraatsdiploma
  - Een contractuele aanstelling binnen het ATP-kader
  - Een statutair vaste benoeming binnen het ATP-kader
  - Bevordering van functiegraad binnen het ATP op basis van voorgeschreven procedures en positieve evaluaties
  - Nieuw contract aangeboden na einde (tijdelijk) contract
  - Aanstelling binnen het ZAP-kader
  - Bevordering binnen het ZAP-kader op basis van voorgeschreven procedures en positieve evaluaties
67. **Hoe groot schat u de kans in dat u binnen tien jaar bevorderd of doorgestroomd zal zijn?**
- |                          |                             |                       |                           |                        |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|
| zeer<br>onwaarschijnlijk | veeleer<br>onwaarschijnlijk | neutraal              | veeleer<br>waarschijnlijk | zeer<br>waarschijnlijk |
| <input type="radio"/>    | <input type="radio"/>       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/>  |
68. **Krijgt u voldoende mogelijkheden om binnen de tien jaar te bevorderen of door te stromen?**
- Ja
  - Neen





77. Een bevordering of doorstroming aan de UGent is volgens mijn ervaring (naast het voldoen aan de formele vereisten) afhankelijk van ...

	zeker niet	veeleer niet	neutraal	veeleer wel	zeker wel	ik weet het niet
Anciënniteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Burgerlijke stand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Daadwerkelijke prestaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geslacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gezinssituatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leeftijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nationaliteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politieke/ideologische netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Professionele netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sociale netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toevallige omstandigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

78. Welke drie factoren spelen volgens uw ervaring (naast het voldoen aan de formele vereisten) de grootste rol bij een bevordering/doorstroming aan de UGent? Gelieve uw top 3 aan te duiden (1: het belangrijkste element).

- Anciënniteit
- Burgerlijke stand
- Daadwerkelijke prestaties
- Geslacht
- Gezinssituatie
- Leeftijd
- Nationaliteit
- Politieke/ideologische netwerken
- Professionele netwerken
- Sociale netwerken
- Toevallige omstandigheden









## DEEL 5: UITSTROOM: EXIT-INTERVIEWS

### Instrument 6: Uitnodigingsbrief

*[Plaats en datum]*

Geachte heer, mevrouw,

In opdracht van de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) voert het Centrum voor Genderstudies van de Universiteit Gent een onderzoek uit naar de uitstroom van medewerkers aan de Universiteit Gent. Dit onderdeel van het 'EQUAL-project' is erop gericht om mogelijke patronen bij de uitstroom van UGent-medewerkers in kaart te brengen en de variabelen die daarbij van invloed zijn, te analyseren.

Indien u momenteel niet aan de UGent tewerkgesteld bent, zou ik u willen vragen of u in de maanden maart of april bereid zou zijn tot een gesprek over de beëindiging van uw contract en de redenen waarom het contract werd stopgezet. Het interview vindt plaats na afspraak op de plaats en het tijdstip van uw keuze. De resultaten van het gesprek worden anoniem verwerkt.

Uw medewerking aan het onderzoek is van groot belang voor het welslagen van het project. Als u bereid bent om aan dit onderzoek mee te werken, wil ik u graag vragen om de bijgevoegde vragenlijst ingevuld terug te sturen. Enkele weken later zal ik contact met u opnemen om de plaats en het tijdstip van het interview vast te leggen. Voor verdere informatie kan u mij bereiken op het telefoonnummer 09/264.79.12 of per e-mail via [Liselotte.Vandenbussche@UGent.be](mailto:Liselotte.Vandenbussche@UGent.be).

In de hoop positief nieuws van u te mogen ontvangen,

Met de meeste hoogachting,

*[Naam]*

*[Contactinformatie]*

## Instrument 7: Exitenquête

1. Geslacht:
  - man
  - vrouw
  
2. Nationaliteit:
  
3. Geboortejaar:
  
4. Hoeveel jaren/maanden dienstverband heeft u binnen de UGent?
  
5. Aan welke faculteit was u verbonden?
  - Letteren en Wijsbegeerte
  - Wetenschappen
  - Ingenieurswetenschappen
  - Diergeneeskunde
  - Bio-ingenieurswetenschappen
  - Politieke en Sociale Wetenschappen
  - Recht en Criminologie
  - Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen
  - Economie en Bedrijfskunde
  - Psychologie en Pedagogische Wetenschappen
  - Farmaceutische Wetenschappen
  - Centrale of Rectorale Diensten
  - andere, gelieve te specificeren:
  
6. Wat was uw laatste statuut?
  - Zelfstandig Academisch Personeel
  - Dr-AAP of WP Postdoctoraal
  - AAP of WP zonder doctoraat, doctoraatsbursaal
  - Administratief en Technisch Personeel: Functieklasse A+
  - Administratief en Technisch Personeel: Functieklasse A
  - Administratief en Technisch Personeel: Functieklasse B
  - Administratief en Technisch Personeel: Functieklasse C
  - Administratief en Technisch Personeel: Functieklasse D
  - Als u zichzelf niet terugvindt in één van deze categorieën, gelieve hier uw statuut te specificeren:
  
7. Werkte u
  - Voltijds aan de UGent?
  - Deeltijds aan de UGent zonder ander hoofd- of bijberoep?
  - Deeltijds aan de UGent met een ander hoofdberoep buiten de UGent?

- Deeltijds aan de UGent met een ander bijberoep buiten de UGent?
- 8. Was de UGent uw eerste werkgever?
  - ja
  - neen
  
- 9. Welke situatie is voor u van toepassing? Ik heb in het academiejaar 2005-2006 mijn contract met de UGent verbroken
  - om in een ander statuut binnen de UGent te worden tewerkgesteld
  - om in hetzelfde statuut, maar voor een nieuw project/onderzoek/... binnen de UGent te worden tewerkgesteld
  - omdat ik buiten de UGent een nieuw contract had
  - omdat ik nieuw werk wou zoeken
  
- 10. Wilt u in een later stadium nog terugkeren naar de UGent:
  - Ja
  - Neen
  
- 11. Indien u wilt meewerken aan dit onderzoek, gelieve dan hier uw gegevens te noteren:

Naam:

Huidig adres:

Telefoonnummer/GSM:

E-mailadres:

- 12. Wanneer zou het mogelijk voor u passen om een interview te geven?
  - maandag: voormiddag – namiddag – avond
  - dinsdag: voormiddag – namiddag – avond
  - woensdag: voormiddag – namiddag – avond
  - donderdag: voormiddag – namiddag – avond
  - vrijdag: voormiddag – namiddag – avond
  
- 13. Heeft u een voorkeur of suggestie wat de plaats van het interview betreft?
  - thuisadres
  - plaats in Gent

**Van harte bedankt voor uw medewerking.**

## Instrument 8: Exit-interview

Document (enkel bestemd voor de interviewer)

NAAM:

GEBOORTEJAAR:

DATUM

PLAATS:

FACULTEIT:

STATUUT:

TELEFOONNUMMER:

TERUGKEER:

JA

INDIEN MOGELIJK

NEE

REDEN:

BEËINDIGING CONTRACT

NIEUW CONTRACT ELDERS

### NAGAAN

- in geval van beëindiging contract:
  - o wou u blijven of niet?
    - o waarom (niet)?
    - o inspanningen gedaan om een nieuw contract te krijgen?
    - o was u naar uw mening in aanmerking gekomen voor een nieuwe aanstelling?
- in geval van vrijwillig vertrek: wat was het motief?
  - inhoudelijk / werkomstandigheden?
  - andere negatieve ervaringen?

### VRAGEN

- **bewust gekozen** voor wetenschappelijk onderzoek?
  - o wanneer?
  - o andere opties overwogen? (zo ja: wanneer en wat?)
  - o extra activiteiten als student (vertegenwoordiger, extra onderzoek, stage)?
- **vanwaar** deze (bewuste/veeleer toevallige) keuze?
  - o wat leken de aantrekkelijke kanten?
  - o waren er ook drempels?
- speelden **carrièreperspectieven / toekomstmogelijkheden** een rol bij die keuze?

- als motivatie of als remming?
- onzekerheid omwille van korte-termijncontracten?
- specifieke **voorstellingen** (abstracte beelden: opwindend, saai, afgezonderd, veelzijdig)?
- welke **verwachtingen** (d.w.z. voor uzelf)?
- **ervaringen** als het werk was aangevat?
  - inhoud (keuzevrijheid / persoonlijke input, combinatie van theorie en praktijk, jobinhoud (onderwijs?), relevantie van het onderzoek)?
  - arbeidscondities (samenwerking, werksfeer, appreciatie, beoordelingscriteria, infrastructuur, materiaal)?
  - arbeidsvoorwaarden (salaris & contract, tijdsindeling & thuiswerk, kinderopvang & vakantie, pensioen)?
- **band** met promotor?
  - voldoende begeleiding?
  - voldoende waardering?
- **steun** van iemand van buitenaf? Mentor? Doctoraatsbegeleidingscommissie?
- **klimaat** met betrekking tot overleg en vergaderingen?
- **werklast?**
  - onderwijs + onderzoek + administratieve bevoegdheden?
  - outputcontrole (publicaties)?
  - internationalisering (verblijf + netwerk)?
- **evenwicht werk-leven?**
  - vrije tijd?
  - zorgtaken?
    - huishouden
    - gezin (partner, kinderen)
  - stress?
- **beïnvloedt gender de aanvang / uitbouw van een carrière aan de universiteit?**
  - verschillende perceptie van een carrière?
  - rekrutering?
  - output: *peer review*?
  - netwerken: kleiner / moeilijker / minder steun?
  - internationalisering: moeilijk, partner?
  - deeltijds werk: gewild of averechts effect?
  - werksfeer: competitie, prestatie, ambitie: motiverend of demoraliserend?
- **zichtbaarheid aan de UGent?**
  - onderwerp, promotor, netwerk?
  - extra opdrachten, inspanningen?
  - lobbywerk?
- **huidige job?**
  - wanneer begonnen met zoeken?
  - welke positie, band met UGent?
  - relevante expertise meegenomen?



- **verwachte loopbaan?**
  - o binnen of buiten de academische wereld?
- **ideale job:** wensen, hoofdzaken?
- **waaraan denkt u met plezier terug?**

## Instrument 9: Coderingschema

- **blijven aan UGent**
  - aantrekkelijk
  - niet aantrekkelijk
- **loopbaan**
  - ambitie
  - project aangevraagd
  - huidige job
  - bewuste keuze
  - internationale ervaring
    - netwerk
    - verblijf
  - lobbywerk
  - steun
  - geen plaats
  - positie aangeboden
  - zelfbeeld
  - zichtbaarheid
- **verwachtingen**
  - ingeloste verwachting
  - niet ingeloste verwachting
  - drempel
- **genderopvattingen**
  - competitie
  - gezinsleven
  - internationale ervaring
  - netwerken
  - output
  - rekrutering
- **negatieve aspecten**
  - A1-fetishisme
  - projectaanvraag
  - kinderopvang
  - vetes
  - eenzaamheid
  - ivoren toren
  - gebrek aan relevantie
  - gebrek aan begeleiding
  - minder onderzoek
  - tegenwerking
  - personeelstekort
- **deeltijds werken**
  - averechts effect
  - wens
- **positieve aspecten**
  - werksfeer
  - carrière
  - uitdaging
  - onderwijs

- vrijheid
- onafhankelijkheid
- intellectueel debat
- internationale ervaring
- bijleren
- relevantie
- onderzoek
- vakgebied
- **reden(en) om te vertrekken**
  - bureaucratie
  - concurrentie
  - gezinsleven
  - geen steun
  - andere kansen
  - werkonzekerheid
  - onderzoek
  - onderwijs
- **begeleiding**
  - mentor
  - anderen
  - promotor
- **arbeidsvoorwaarden**
  - pensioen
  - salaris
  - tijdsindeling & thuiswerk
  - soort contract
  - vakantie
- **arbeidsomstandigheden**
  - waardering
  - competitie
  - samenwerking
  - deliberaties en bijeenkomsten
  - hiërarchie
  - infrastructuur & materiaal
  - beoordelingscriteria
- **evenwicht werk-leven**
  - zorgtaken
  - vrije tijd
  - werklast
    - onderwijs
    - leidinggevende taken
    - publicaties