

UGender

Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen aan de Universiteit Gent

Rapport m/v Universiteit Gent – deel 2

Resultaten van de enquête

‘Loopbanen van mannen en vrouwen aan de UGent’

Hanneke Pyck

Prof. dr. Marysa Demoor

maart 2007



Universiteit Gent



Centrum voor Genderstudies

Inhoud

Inleiding	3
UGender	3
Vragenlijst UGender	6
Populatie	6
Representativiteit	7
Respondenten	8
Nationaliteit en origine.....	8
Leeftijd	8
Aantal jaren dienstverband aan de UGent	9
Voltijds/deeltijds werken	10
Taakindeling.....	12
Gezinssituatie	12
Is er een genderproblematiek aan de UGent?.....	17
Stellingen over mannelijke en vrouwelijke personeelsleden	17
Seksueel ongewenste intimiteiten, discriminatie, roddels en pesterijen op het werk.....	23
Significante genderverschillen m.b.t. een genderproblematiek aan de UGent.....	24
Doorstroming en bevordering.....	25
Bevordering en doorstroming aan de UGent: kansen, wensen en mogelijkheden	25
Informatie over de mogelijkheden en duidelijkheid van het aanstellings- en bevorderingssysteem	27
Voorwaarden en criteria voor doorstroming/bevordering.....	29
De rol van het hebben van kinderen bij bevordering/doorstroming	32
De rol van het hebben van een partner bij bevordering/doorstroming	33
Gepercipieerde toekomstperspectieven binnen de UGent	33
Significante genderverschillen m.b.t. doorstroming en bevordering.....	35
Loopbaanbegeleiding/Mentoring	36
Het al dan niet hebben van een mentor	37
De relatie tussen mentor en mentee.....	38
Het takenpakket van een mentor	39
Het al dan niet hebben van mentees	42
Significante genderverschillen m.b.t. loopbaanbegeleiding/mentoring	44
Netwerken	45
Professionele netwerken.....	45
Samenstelling van de professionele netwerken	47
Zijn er “old boys networks” aan de UGent?.....	47
Functies van het professionele netwerk.....	47
Sociale netwerken	48
Politieke/Ideologische netwerken	50
Significante genderverschillen m.b.t. netwerken	51
Vergaderingen.....	52
Aantal advies-, overleg- en/of beslissingsorganen waarvan men een actief lid is	52
Voorzitters en secretarissen.....	53
Gezinsvriendelijke vergaderuren	53
De deelname van mannen en vrouwen tijdens vergaderingen.....	54
Vergaderingen als tijdverlies?.....	55

Combinatie werk en gezin/vrije tijd	57
De gemiddelde werkdag van UGent-medewerkers.....	57
Tevredenheid over de combinatie werk en gezin	60
Het effect van de loopbaan op het krijgen van kinderen	63
Het effect van het gezin/de partner op de loopbaan.....	65
Combinatie van het werk en het huishouden	65
Significante genderverschillen m.b.t. de combinatie werk en gezin/vrije tijd.....	68
Mogelijke voorstellen ter verbetering.....	70
Voorstellen m.b.t. algemene aspecten van een loopbaan aan de universiteit.....	70
Voorstellen m.b.t. specifieke aspecten van loopbaanbegeleiding/mentoring.....	72
Voorstellen ter verbetering van de combinatie werk en gezin/huishouden.....	74
Voorstellen gesuggereerd door de personeelsleden.....	76
Significante genderverschillen m.b.t. mogelijke beleidsvoorstellen	80
Conclusies over de loopbanen van mannen en vrouwen aan de UGent	82
Conclusies m.b.t. het al dan niet bestaan van een genderproblematiek aan de UGent.....	82
Conclusies m.b.t. doorstroming en bevordering	83
Conclusies m.b.t. loopbaanbegeleiding/mentoring.....	84
Conclusies m.b.t. netwerken	85
Conclusies m.b.t. vergaderingen	86
Conclusies m.b.t. combinatie werk en gezin/vrije tijd.....	87
Conclusies m.b.t. mogelijke voorstellen ter verbetering	88
Vragenlijst UGender	89

Inleiding

UGender

In het tweede Gelijkekansenrapport van de Vlaamse Interuniversitaire Raad¹ lezen we dat in het totale personeelsbestand van de Vlaamse universiteiten in 2004 44,3% een vrouw is. Er zijn echter grote verschillen afhankelijk van de personeelscategorie waarin men tewerkgesteld is, zo is slechts 15,5% van alle professoren aan Vlaamse universiteiten in 2004 een vrouw. Vrouwen zijn m.a.w. sterk ondervertegenwoordigd aan de top van Vlaamse universiteiten. De Universiteit Gent vormt hierop geen uitzondering. Tevens had de UGent bij het verschijnen van het eerste Gelijkekansenrapport² nog geen structurele initiatieven genomen in het kader van een gelijkekansenbeleid om tegemoet te komen aan de ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen aan de universiteit.

De voorzitter en enkele leden van het Centrum voor Genderstudies brachten het thema 'gelijke kansen voor mannen en vrouwen' op de agenda van het universiteitsbestuur. De UGent keurde de initiatie van een gelijkekansenbeleid goed³ en gaf aan het Centrum voor Genderstudies de opdracht de man-vrouwsituatie aan de UGent in kaart te brengen, te analyseren en voorstellen te formuleren met het oog op een aangepast beleid.

Als strategie om tot een gelijkekansenbeleid te komen, wordt geopteerd voor 'gendermainstreaming'. *Gendermainstreaming is het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo een manier dat een perspectief van gendergelijkheid wordt ingebouwd in het beleid op alle niveaus en in alle fases, door de actoren die normaal dat beleid maken*⁴. Bij gendermainstreaming ligt de focus op het veranderen van structuren, systemen en culturen zodat vrouwen én mannen gelijke kansen hebben.

¹ Gelijkekansenrapport 2005. VLIR

² Gelijkekansenrapport 2003. VLIR

³ Beslissing Bestuurscollege UGent dd. 26 oktober 2004

⁴ Council of Europe, *Gender mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Strassbourg, Council of Europe, May 1998.

Gendermainstreaming heeft op deze manier een meerwaarde voor vrouwen én mannen. Volgens Bosch, Hoving en Wekker (1999)⁵ is de ondervertegenwoordiging van vrouwen in universiteiten geen individueel vrouwenprobleem, maar een existentieel probleem voor de wetenschapsbeoefening en -instellingen. Een gelijkekansenbeleid is bijgevolg niet enkel gericht op vrouwen en ook niet enkel een probleem van en voor vrouwen, want een universiteit die de helft van haar potentieel niet gebruikt, verspilt wetenschappelijk talent.

De initiatie van een gelijkekansenbeleid aan de UGent kreeg de naam UGender en verloopt aan de hand van drie fases. Ten eerste worden onder het motto '*Met en is Weten*' sinds januari 2005 man-vrouwstatistieken verzameld als een eerste instrument in de initiatie van een gendermainstreamingbeleid. Deze genderstatistieken werden in het najaar van 2005 gepresenteerd aan alle faculteitsraadleden van de UGent. Ten tweede werd beleidsmateriaal verzameld: de verlofregelingen werden onder de genderloep genomen. In de laatste fase werden alle personeelsleden via een online enquête bevraagd over hun loopbaan aan de UGent.

Een belangrijke stap in de initiatie van een gendermainstreamingbeleid was de analyse van de huidige toestand aan de verschillende faculteiten en in de verschillende geledingen van de UGent. In de loop van 2005 en 2006 verzamelden, verwerkten en verspreidden we relevante en betrouwbare statistieken opgesplitst naar geslacht:

- Sinds 1995-'96 overschrijdt het percentage vrouwen dat als student aan de UGent start de kaap van 50%, sindsdien stijgt het aandeel vrouwelijke studenten gestaag. Studentes vormen in het academiejaar 2003-'04 de grootste groep van de afgestudeerden en behalen betere slaagpercentages in verhouding tot mannelijke studenten. Er is evenwel sprake van horizontale segregatie: vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de 'zachte' wetenschappen, mannen daarentegen zijn oververtegenwoordigd in de 'harde' wetenschappen. Studentes nemen minder de rol van studentenvertegenwoordiger op zich in de officiële en andere raden en studentenkringen van de UGent.
- In 2003-'04 werd slechts een derde van de doctoraatsdiploma's behaald door een vrouwelijke onderzoeker. Er is evenwel een evolutie merkbaar want in 1984-'85 werd maar een tiende van de doctoraatsdiploma's uitgereikt aan een vrouw.
- Niettegenstaande de grootste groep van de afgestudeerden een vrouw is, is de meerderheid van de junior wetenschappelijke medewerkers aan de UGent een man. Er beginnen m.a.w. in verhouding tot vrouwen meer mannen aan een academische loopbaan. Naast dit probleem van instroom, is er tevens een probleem van doorstroom: op postdoc niveau is 36% een vrouw, op ZAP-niveau is nog slechts 16% een vrouw. In 2004 was 38% van het wetenschappelijk personeel aan de UGent een vrouw. In vergelijking met 10 jaar geleden stijgt het aandeel van vrouwelijke wetenschappelijke medewerkers in bijna alle wetenschappelijke statuten aan de UGent. Bij de wetenschappelijke top van de UGent zien we echter geen evolutie in de m/v verhouding: op de hoogste sport van de academische ladder is sinds 1994 slechts 10% een vrouw. Dat de

⁵ Bosch, M., Hoving, I., & Wekker, G. (1999). In het hart van de wetenschap. Naar total E-quality en diversiteit in de universiteit. Den Haag: Sdu Uitgevers.

ondervertegenwoordiging van vrouwen niet louter een kwestie van tijd is, zien we binnen de jonge cohorten van het ZAP-kader: zo is slechts 22% van de professoren jonger dan 40 jaar een vrouw. Er is sprake van een dik glazen plafond aan de Universiteit Gent.

- De m/v verhouding bij het administratief en technisch personeel is omgekeerd aan deze van het wetenschappelijk personeel: bij het ATP zijn vrouwelijke medewerkers in de meerderheid. Ook binnen het ATP is er sprake van verticale en horizontale segregatie: vrouwen zijn in verhouding tot mannen sterk vertegenwoordigd in lage functiegraden en -niveaus en werken in andere directies en faculteiten. Daarnaast is er tevens sprake van contractsegregatie: vrouwen werken vaker dan mannen deeltijds en werken vaker op een (onzeker) contract van bepaalde duur.
- Een vijfde van de UGent-auteurs van wetenschappelijke publicaties in 2003 is een vrouw. Er zijn weinig verschillen in de soort publicaties die mannen en vrouwen produceren: de grootste groep van de mannelijke én vrouwelijke auteurs is (co-)auteur van een A1-publicatie. Daarnaast is een vijfde van de auteurs betrokken bij proceedings, bij dit publicatietype zijn er in verhouding wel meer mannelijke auteurs. Het effect van faculteit is veel groter dan het effect van geslacht: er bestaan zeer verschillende publicatieculturen afhankelijk van de faculteit waar men tewerkgesteld is. Binnen de faculteiten echter gedragen mannelijke en vrouwelijke auteurs zich zeer gelijkaardig. Meer dan de helft van de UGent-auteurs is een lid van het ZAP, toch wordt ook bijna een derde van de wetenschappelijke publicaties aan de UGent in 2003 (mede)geschreven door een doctorandus/a.
- Op predoc niveau kandideren vrouwen in verhouding tot mannen niet minder: bij de predoc beurzen van het FWO, IWT en BOF is er een evenwichtige m/v verhouding bij de aangevraagde en de toegekende doctoraatsmandaten. Op postdoc niveau is er wel een groot genderverschil: binnen deze groep is maximum een derde van de kandidaten een vrouw. In 2006 was 16% van de benoemden en aangestelden een vrouw. Bij de bevorderingen tot het ZAP-kader in 2006 was 21% van de niet-gecontingenteerde bevorderden en 11% van de gecontingenteerde bevorderden een vrouw. Wat betreft de kandidaturen op ZAP-niveau zien we dat in 2006 een kwart van de kandidaten een vrouw is.
- Vrouwen zijn sterk ondervertegenwoordigd in de centrale en de decentrale beslissingsorganen van de Universiteit Gent.

Wat betreft de genderanalyse van de verlofregelingen zien we dat er verschillen zijn afhankelijk van het statuut waarop men tewerkgesteld is. De verlofregeling van het ATP is het meest uitgebreid. Niet alle personeelsleden van de UGent kunnen vervangen worden tijdens hun zwangerschapsverlof, dit wordt als een acuut probleem ervaren.

Vragenlijst UGender

In augustus 2006 ontvingen alle medewerkers van de UGent een e-mailuitnodiging met de vraag een online enquête in te vullen. Deze enquête had als titel "Loopbanen van mannen en vrouwen aan de UGent" en was een onderdeel van het project UGender⁶ – Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen aan de UGent. Deze enquête werd in nauwe samenwerking met het universitair bestuur en medewerkers uit verschillende faculteiten opgesteld⁷. Het doel van deze vragenlijst is eventuele verschillen in de loopbanen van mannen en vrouwen aan de UGent in kaart te brengen.

De online enquête werd opgesteld en verspreid door middel van de tool die de firma Checkmarket⁸ biedt. De enquête startte met een aantal vragen over de achtergrondgegevens van de respondent (geslacht, faculteit, statuut,...). Daarna volgden vijf delen over aspecten die belangrijk (kunnen) zijn bij de uitbouw van een loopbaan: loopbaanbegeleiding en mentoring, professionele, sociale, politiek/ideologische netwerken, bevordering en/of promotie, vergaderingen en de combinatie werk en gezin. We legden ook een aantal uitspraken over medewerkers van de UGent voor, tot slot gingen we de wenselijkheid van een aantal mogelijke beleidsvoorstellen na.

In de introductie van de vragenlijst werd benadrukt dat de medewerking van alle personeelsleden aan de enquête essentieel is om gefundeerde beleidsrichtlijnen uit te werken. Er werd tevens benadrukt dat de antwoorden strikt persoonlijk en vertrouwelijk zijn en dat de antwoorden anoniem en conform de privacywetgeving verwerkt worden.

De enquête kon op elk moment onderbroken worden en op een later ogenblik ingevuld worden. Indien men de vragenlijst slechts gedeeltelijk invulde, werd na zeven dagen een automatische herinneringsmail verstuurd met de vraag de enquête verder in te vullen. Bij aanvang van het nieuwe academiejaar 2006/07 ontving iedereen die de vragenlijst nog niet invulde een herinneringsmail.

De enquête werd afgesloten op 15 oktober.

Populatie

Door middel van deze enquête kreeg de volledige populatie, met name alle personeelsleden werkzaam aan de UGent op 22 augustus 2006, de kans om hun persoonlijke loopbaansituatie aan de UGent toe te lichten. De onderzoekspopulatie omvat bijgevolg alle wetenschappelijke medewerkers (AP) én alle administratieve en technische personeelsleden (ATP) van de Universiteit Gent.

⁶ Het Centrum voor Genderstudies kreeg eind 2004 van het universiteitsbestuur de opdracht een gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen aan de Universiteit Gent te initiëren. De initiatie van een gelijkekansenbeleid aan de UGent kreeg de naam UGender (2005 – 2006). De resultaten van de enquête in combinatie met de m/v statistieken en een screening van het personeelsbeleid zal een gedegen en genuanceerd beeld geven van de m/v situatie aan de UGent, zodat aangepaste beleidsrichtlijnen kunnen opgesteld en uitgevoerd worden.

⁷ De 'werkgroep vragenlijst UGender' bestond uit een selectie van de leden van de Stuurgroep UGender, met name: H. Pyck en S. Lievens (Centrum voor Genderstudies), prof. dr. M. Demoor (LW), dr. M.C. Van de Velde (IBBT), prof. dr. A. Aelterman (PP), T. Maes (PS), prof. dr. P. Bracke (PS), prof. dr. J. De Maeseneer (GE).

⁸ www.checkmarket.be

In totaal werden 6.152 contractuele en statutaire medewerkers van de UGent aangeschreven, hiervan vulde 44% (of 2.678 medewerkers) de vragenlijst in. Deze respons is goed, onder meer omwille van de uitgebreidheid van de enquête (116 vragen). Het invullen van de enquête nam gemiddeld 32 minuten in beslag.

Panelgrootte:	6.152 (100%)		
E-mail bekeken:	4.003 (65%)	Herinnerd (gedeeltelijk geantwoord):	647 (11%)
Doorgeklikt:	3.216 (52%)	Geantwoord op herinnering:	168 (26%)
Ingevuld:	2.678 (44%)	Herinnerd (niet geantwoord):	4.130 (67%)
Gedeeltelijk geantwoord:	489 (18%)	Geantwoord op herinnering:	630 (15%)
Volledig geantwoord:	2.189 (82%)		

Wat betreft de enquêtestatistieken merken we op dat een derde van alle personeelsleden de e-mailuitnodiging niet bekeken heeft. Dit is mogelijk te wijten aan de instelling van spamfilters. Wanneer we hiermee rekening houden en enkel diegenen in beschouwing nemen die wel de e-mail bekeken hebben, zien we een zeer hoge respons: van diegenen die de e-mailuitnodiging lazen, vulde 67% de enquête in.

Representativiteit

46% van de respondenten is een man, 54% een vrouw. 60% van de respondenten is een wetenschappelijk personeelslid (predoc, postdoc en ZAP), 40% een lid van het ATP (graad 2 t.e.m. 11+). Deze percentages wijken af van de populatiegegevens, er zijn bijgevolg verschillen in non-respons. Vrouwen waren meer bereid om mee te werken aan de enquête dan mannen: zo vulde 51% van alle aangeschreven vrouwen de enquête in t.o.v. 37% van alle mannen. Daarnaast hebben ATP'ers een betere responsrate dan AP'ers. Om deze selectieve non-respons te corrigeren, herwegen we op basis van de variabelen 'geslacht' en 'statuutgroep'. De gewogen aantallen zijn representatief naar geslacht en statuutgroep.

In onderstaande tabel kunnen de surveygegevens voor en na weging geraadpleegd worden.

Responsanalyse		Uitgenodigd Ingevuld (%)		populatie-gegevens	survey-gegevens	
					voor weging	na weging
Totaal		6,152	44%	6,152	2,678	2,676
Geslacht	Man	3,327	37%	54%	46%	54%
	Vrouw	2,825	51%	46%	54%	46%
Statuut	AAP, WP of DrB	2,464	41%	40%	38%	38%
	Dr-AAP of Dr-WP	598	39%	10%	9%	12%
	ZAP	932	35%	15%	12%	15%
	ZAP; Dr-AAP of Dr-WP	48	38%	1%	1%	0%
	AP, statuut ongekend	25	20%	0%	0%	0%
	AP Totaal	4,067	39%	66%	60%	66%
	ATP graad 2	61	36%	1%	1%	1%
	ATP graad 3 of 4	1,123	55%	18%	23%	18%
	ATP graad 5 of 6	334	54%	5%	7%	6%
	ATP graad 7 of 8	351	56%	6%	7%	6%
	ATP graad 9 of meer	85	58%	1%	2%	2%
	ATP graad ongekend	111	13%	2%	1%	1%
ATP Totaal	2,065	52%	34%	40%	34%	
Combinaties van statuten		20	45%	0%	0%	0%
Faculteit/ Centrale Adminstratie	Letteren & Wijsbegeerte	529	51%	9%	10%	10%
	Rechtsgeleerdheid	273	35%	4%	4%	3%
	Wetenschappen	1,150	39%	19%	17%	17%
	Geneeskunde en Gezondheidswet.	912	44%	15%	15%	14%
	Ingenieurswetenschappen	910	34%	15%	12%	13%
	Economie & Bedrijfskunde	160	40%	3%	2%	3%
	Diergeneeskunde	366	50%	6%	7%	6%
	Psychologie en Pedagogische Wet.	315	52%	5%	6%	6%
	Bio-ingenieurswetenschappen	564	45%	9%	9%	9%
	Farmaceutische Wetenschappen	172	54%	3%	3%	3%
	Politieke & Sociale Wetenschappen	171	58%	3%	4%	4%
	Centrale Administratie	613	47%	10%	11%	9%
	Combinaties van faculteiten	17	71%	0%	0%	2%

Respondenten

Vanaf dit punt werken we met de gewogen aantallen. In alle tabellen doorheen dit rapport geldt de volgende regel: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Nationaliteit en origine

De grote meerderheid van de personeelsleden heeft de Belgische nationaliteit en origine.

- Slechts 2% van de respondenten heeft een niet-Belgische nationaliteit
- 3% van de respondenten is van niet-Belgische origine
- 4% heeft van een vader van niet-Belgische origine
- 4% heeft een moeder van niet-Belgische origine

Er zijn hierbij geen verschillen tussen mannen en vrouwen.

Leeftijd

Het respondentenbestand bevat veel jonge mensen, zo is 82% van alle respondenten jonger dan 50 jaar.

- 9% is 20 – 24 jaar

- 31% is 25 – 29 jaar
- 17% is 30 – 34 jaar
- 11% is 35 – 39 jaar
- 8% is 40 – 44 jaar
- 6% is 45 – 49 jaar
- 6% is 50 – 54 jaar
- 8% is 55 – 59 jaar
- 4% is 60 – 64 jaar
- 0,4% is 65 en +

Enkel in de categorie 60 tot 64 jaar is er een **genderverschil**: 6% van alle mannelijke respondenten is 60 à 64 jaar t.o.v. 1% van de vrouwen.

Aantal jaren dienstverband aan de UGent

42% van het ATP en 24% van het AP heeft 10 of meer dan 10 jaar dienstverband in huidige en vorige contracten/statuten aan de UGent. Bij het AP heeft in verhouding tot hun mannelijke collega's een **grotere groep vrouwen** minder dan 2 jaar dienstverband. Bij het ATP zijn er geen verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft het aantal dienstjaren aan de UGent.

Aantal jaren dienstverband aan de UGent	AP						ATP					
	Man	%	Vrouw	%	Aantal	%	Man	%	Vrouw	%	Aantal	%
minder dan 2 jaar	199	19%	180	26%	379	22%	49	14%	76	14%	125	14%
van 2 tot 4 jaar	224	21%	158	23%	382	22%	28	8%	59	11%	87	10%
van 4 tot 6 jaar	156	15%	120	17%	276	16%	57	16%	64	12%	121	14%
van 6 tot 8 jaar	112	11%	74	11%	186	11%	41	12%	79	15%	120	14%
van 8 tot 10 jaar	60	6%	41	6%	101	6%	27	8%	34	6%	61	7%
meer dan 10 jaar	309	29%	115	17%	424	24%	153	43%	218	41%	371	42%
Totaal	1.060	100%	688	100%	1748	100%	355	100%	530	100%	885	100%

De meerderheid van alle personeelsleden (66%) heeft geen werkervaring buiten de UGent. Van diegenen die wel werkervaring hebben buiten de UGent, heeft de helft minder dan 4 jaren dienstverband buiten de UGent.

Vrouwen werken vaker dan mannen in tijdelijke functies en werken ook vaker in deeltijd. Dit fenomeen staat in de genderliteratuur gekend als 'contractsegregatie'⁹. We zien dat dit zowel voor het AP als het ATP geldt: zo werkt 78% van alle vrouwelijke wetenschappelijke medewerkers op een tijdelijk contract (t.o.v. 59% van alle mannelijke AP'ers), bij het ATP heeft 24% van alle vrouwen een tijdelijke functie t.o.v. 16% van de mannelijke ATP'ers. Mannen (AP én ATP) blijken vaker te beschikken over een statutaire benoeming.

⁹ Zie: Vercoutere, K. (2002). Wetenschappelijk Onderzoek en de Genderproblematiek. Brussel, Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid, studiereeks 4. p. 28-29: "Deeltijds werken is ook aan de Vlaamse universiteiten geen uitzondering. Bovendien komen de wetenschappers dikwijls in diverse soorten contracten (contracten van bepaalde duur, onbepaalde duur, ...) terecht".

Type contract	AP						ATP					
	Man	%	Vrouw	%	Aantal	%	Man	%	Vrouw	%	Aantal	%
Statutair benoemd	341	32%	110	16%	451	26%	248	69%	310	58%	558	62%
Contract van onbepaalde duur	38	4%	15	2%	53	3%	38	11%	57	11%	95	11%
Tijdelijk contract met uitzicht op vast	23	2%	9	1%	32	2%	14	4%	21	4%	35	4%
Tijdelijk contract	628	59%	526	78%	1.154	67%	57	16%	131	24%	188	21%
Een combinatie van bovenstaande	26	2%	11	2%	37	2%	3	1%	17	3%	20	2%
Totaal	1.056	100%	671	100%	1.727	100%	360	100%	536	100%	896	100%

Voltijds/deeltijds werken

Wat betreft het percentage van de tewerkstelling aan de UGent, zien we dat 87% van het AP en 77% van het ATP voltijds werkt. Van diegenen die voltijds werken aan de UGent is 87% van de AP'ers en 82% van de ATP'ers eerder tot zeer tevreden over hun voltijdse aanstelling.

Bij het AP werkt eenzelfde percentage mannen en vrouwen deeltijds. 8% van de mannen en 6% van de vrouwen werkt deeltijds aan de UGent omdat ze een ander hoofdberoep buiten de UGent hebben, bij de vrouwelijke AP'ers werkt nog eens 6% deeltijds zonder een ander beroep buiten de UGent.

Bij het ATP is er wel sprake van een gendersverschil: 35% van de vrouwen t.o.v. slechts 7% van de mannen werkt deeltijds. Van de vrouwen die deeltijds werken, werkt de grootste groep deeltijds zonder ander hoofd- of bijberoep.

% van de aanstelling aan de UGent	AP						ATP					
	Man	%	Vrouw	%	Aantal	%	Man	%	Vrouw	%	Aantal	%
Voltijds aan de UGent	951	88%	593	86%	1544	87%	338	93%	353	65%	691	77%
Deeltijds aan de UGent zonder ander hoofd- of bijberoep	20	2%	40	6%	60	3%	14	4%	164	30%	178	20%
Deeltijds aan de UGent met ander hoofdberoep buiten de UGent	85	8%	40	6%	125	7%	2	1%	7	1%	9	1%
Deeltijds aan de UGent met ander bijberoep buiten de UGent	23	2%	19	3%	42	2%	8	2%	15	3%	23	3%
Totaal	1.079	100%	692	100%	1.771	100%	362	100%	539	100%	901	100%

Deeltijds werken bij het AP:

- 46% van diegenen met een deeltijdse aanstelling werkt minder dan 40%, 36% heeft een middelgrote deeltijdse aanstelling ([40% - 80]) en 18% heeft grote deeltijdse aanstelling (80% of meer).
- Bij de meerderheid (58%) stemt het percentage dat men effectief werkt aan de UGent niet overeen met het percentage deeltijds zoals bepaald in het contract en werkt men in de praktijk meer dan wat contractueel bepaald is. Bij 41% stemt dit percentage wel overeen.
- Bij 28% was de beslissing om deeltijds te werken niet de eigen keuze.
- 76% is tevreden over hun deeltijdse aanstelling, 7% is (zeer) ontevreden en 17% is noch tevreden, noch ontevreden.
- Bij de meerderheid van de AP'ers zijn de keuze-elementen 'in combinatie met een andere functie', 'percentage deeltijds werd zo bepaald in vacature' en 'combinatie werk en gezin/vrije tijd' bepalend bij de beslissing om deeltijds te werken.

Deeltijds werken bij het ATP:

- Er zijn opvallende verschillen in vergelijking met het AP, zo werkt bij het ATP de grootste groep van de deeltijdse medewerkers niet op een kleine deeltijdse aanstelling (slechts 3% van het deeltijds ATP) maar op een middelgrote aanstelling (53%). 44% heeft een grote deeltijdse aanstelling (80% of meer).
- Bij de meerderheid (78%) stemt het percentage dat men effectief werkt aan de UGent overeen met het percentage deeltijds zoals bepaald in het contract. Toch zegt 15% dat ze in de praktijk meer werken dan wat contractueel bepaald is.
- Bij 10% was de beslissing om deeltijds te werken niet de eigen keuze.
- 84% is tevreden over hun deeltijdse aanstelling, 8% is (zeer) ontevreden
- Bij de ATP'ers is enkel het element 'combinatie werk en gezin/vrije tijd' bepalend bij de beslissing om deeltijds te werken.

57% van alle vrouwen die deeltijds werken, doen dit om de balans tussen hun werk en hun gezin/vrije tijd meer in evenwicht te brengen. Bij de mannen ligt dit percentage veel lager met 9%. De belangrijkste reden waarom mannen deeltijds werken, is omdat zij dit combineren met een andere deeltijdse functie.

Redenen om deeltijds te werken...	Man	Vrouw	Totaal
combinatie werk en gezin/vrije tijd*	9%	57%	40%
in combinatie met een andere functie	26%	10%	15%
het percentage deeltijds werd zo bepaald in vacature	20%	10%	14%
het contact met universitaire wereld behouden, interesse voor	17%	4%	8%
te weinig (project)budget voor een fulltime functie	6%	4%	5%
persoonlijke redenen (incl: gezondheidsproblemen)	3%	6%	5%
leeftijd, op weg naar pensioen	2%	4%	3%
naar deeltijds overgestapt omwille van jobaanbieding elders	6%	2%	3%
financiële redenen	4%	2%	3%
in combinatie met studie/opleiding	3%	0%	1%
als aanvulling bij een andere job (om bij te blijven)	2%	1%	1%
een andere reden	3%	0%	1%
Totaal	137	252	389

*inclusief: zorg voor kinderen, ouders, loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof en verminderde prestaties

We kunnen concluderen dat ATP'ers deeltijds werken om de combinatie werk en gezin/vrije tijd te optimaliseren. Ook vrouwelijk AP'ers maken deze keuze, maar in veel mindere mate (28% van de vrouwelijke AP'ers t.o.v. 72% van vrouwelijke ATP'ers).

We vroegen eveneens aan alle respondenten –dus niet enkel diegenen die deeltijds werken/gewerkt hebben– wanneer zij voor (tijdelijk) deeltijds werken zouden kiezen. Meerdere antwoorden konden aangevinkt worden: om voor een pasgeboren/geadopteerd kind te zorgen, om voor een ziek familielid te zorgen (vb. kind, partner, ouders), om een betere balans tussen uw werk en gezin te bewerkstelligen, voor persoonlijke gezondheidsredenen, als overgang naar het pensioen, om andere professionele activiteiten uit te bouwen, om andere niet-professionele activiteiten uit te bouwen en ik zou hier niet voor kiezen.

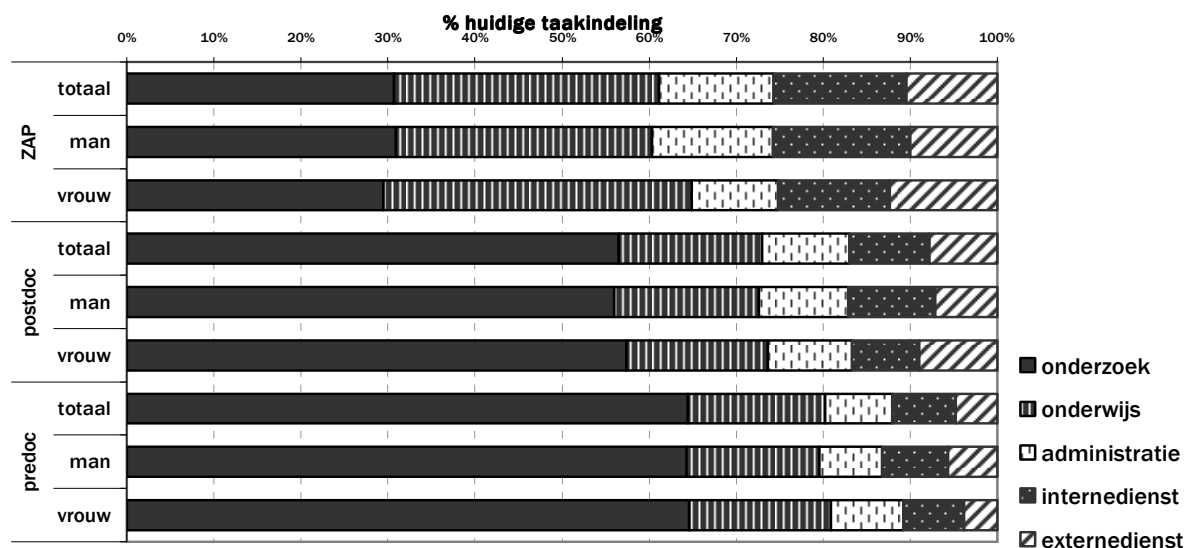
Mannelijke AP'ers en ATP'ers vinken het meest 'voor persoonlijke gezondheidsredenen' en 'om voor een ziek familielid te zorgen' als mogelijke redenen voor deeltijds werken aan. Vrouwen geven wel een verschillend antwoord afhankelijk van het statuut: vrouwelijke AP'ers vinken het meest 'om voor een pasgeboren/geadopteerd kind te zorgen' en 'voor persoonlijke gezondheidsredenen' aan. De grootste

groep vrouwelijke ATP-leden vinkt 'om voor een ziek familielid te zorgen' en 'om een betere balans tussen uw werk en gezin te bewerkstelligen' aan.

Taakindeling

ZAP'ers hebben het meest uitgebreide takenpakket: zij besteden ongeveer een derde van hun taakindeling aan onderzoek, een derde aan onderwijs en nog een derde aan administratie, interne en externe dienstverlening. Predocs besteden het grootste percentage aan onderzoek.

We vinden weinig gendersverschillen bij de predocs en postdocs. Bij het ZAP zien we wel een verschil: vrouwelijke ZAP-leden besteden in vergelijking met hun mannelijke collega's procentueel meer tijd aan onderwijs.



Gezinssituatie

De meest voorkomende gezinssituatie bij UGent-medewerkers is 'samenwonend of gehuwd met kinderen', daarnaast is nog een derde samenwonend of gehuwd zonder kinderen en is een vijfde alleenstaand zonder kinderen. Met 'kinderen' bedoelden we de eigen kinderen en/of andere kinderen (bv. kinderen van de partner, pleegkinderen, adoptiekinderen).

Gezinssituatie ...	Man	Vrouw	Totaal
Samenwonend of gehuwd met kinderen	42%	43%	42%
Samenwonend of gehuwd zonder kinderen	31%	33%	32%
Alleenstaand zonder kinderen	20%	16%	18%
Inwonend bij (groot-)ouders/andere familieleden zonder kinderen	5%	4%	5%
Alleenstaand met kinderen	1%	4%	3%
Inwonend bij (groot-)ouders/andere familieleden met kinderen	0%	0%	0%
Aantal	1.186	1.043	2.229

kinderen: de eigen kinderen en/of andere kinderen (bv. kinderen van de partner, pleegkinderen, adoptiekinderen)

83% van de UGent-personeelsleden heeft een partner. Bij de grote meerderheid werkt deze partner voltijds. Bij 14% van diegenen die voltijds aan de UGent werken en 10% van diegenen die deeltijds werken, werkt de partner eveneens aan de UGent. Bij de grote meerderheid werkt de partner bijgevolg buiten de Universiteit Gent. Een opvallend cijfer: bij slechts 3% van de personeelsleden is de partner huisman/-vrouw.

Gezinssituatie ...	Man	Vrouw	Totaal			Man	Vrouw	Totaal
partner werkt voltijds	46%	73%	59%	→	aan de UGent	15%	14%	14%
					buiten de UGent	85%	86%	86%
partner werkt deeltijds	18%	3%	11%	→	aan de UGent	7%	6%	7%
					ook buiten de UGent	4%	0%	3%
					buiten de UGent	90%	94%	90%
partner is huisvrouw/-man	5%	1%	3%					
partner is gepensioneerd	3%	3%	3%					
partner is werkzoekend	3%	2%	2%					
partner is student(e)	6%	1%	4%					
geen partner	18%	16%	17%					
Ander (bv. LAT-relatie)	0,3%	0,5%	0,4%					
Aantal	1.173	1.037	2.210					

67% van de mannen en 25% van de vrouwen die een werkende partner hebben, zijn binnen hun gezin diegenen met het hoogste inkomen (het netto-inkomen inclusief extralegale voordelen). Bij 15% van de mannen en 17% van de vrouwen is dit inkomen gelijk.

Bij de 52% van de UGent medewerkers werkt de partner volgens een vast uurrooster, bij 44% volgens een variabel uurrooster, bij een kleine groep (4%) werkt de partner volgens een ploegenstelsel. We zien hierbij verschillen afhankelijk van geslacht: mannen hebben in vergelijking met vrouwen vaker een partner die werkt volgens een vast uurrooster.

Partner werkt volgens ...	Man	Vrouw	Totaal
een vast uurrooster	57%	47%	52%
een variabel uurrooster	39%	48%	44%
een ploegenstelsel	4%	5%	4%
Andere	0,5%	0,8%	0,7%
Aantal	753	784	1.537

Bij 33% van de UGent-medewerkers heeft de partner zijn/haar hoofdberoep in de privé, bij 22% in overheid/openbare diensten/non-profit en bij 16% aan een universiteit. Er zijn een aantal genderverschillen: zo heeft een grotere groep mannen een partner die werkt in het onderwijs en bij de overheid/openbare diensten/non-profit. Vrouwelijke personeelsleden hebben vaker dan hun mannelijke collega's een partner die werkt in de privé of als zelfstandige.

	Jobomschrijving van het hoofdberoep van de partner					
	Man	%man	Vrouw	%vrouw	Aantal	%aantal
Universiteit	111	15%	134	17%	245	16%
ATP	38	5%	31	4%	68	4%
AAP/WP (predoc of postdoc)	65	9%	74	10%	139	9%
ZAP	8	1%	30	4%	38	2%
Hoger niet-universitair onderwijs	57	8%	42	5%	99	6%
bediende	38	5%	33	4%	71	5%
lector	14	2%	7	1%	21	1%
docent	5	1%	2	0%	7	0%
Kleuter, Lager en Secundair Onderwijs	91	12%	30	4%	121	8%
bediende	7	1%	4	1%	11	1%
leraar	82	11%	26	3%	108	7%
directeur	2	0%	0	0%	2	0%
Overheid/openbare diensten/non-profit	190	25%	142	18%	332	22%
lager kader	27	4%	19	2%	47	3%
middenkader	112	15%	68	9%	180	12%
hoger kader	39	5%	34	4%	73	5%
leidend ambtenaar	12	2%	20	3%	32	2%
Privé	189	25%	308	40%	496	33%
arbeider	13	2%	56	7%	69	5%
bediende	142	19%	169	22%	311	20%
kaderlid	33	4%	83	11%	117	8%
Zelfstandige	33	4%	68	9%	101	7%
kleine ondernemer	29	4%	59	8%	88	6%
middelgrote ondernemer	4	0%	9	1%	13	1%
grote ondernemer	0	0%	0	0%	0	0%
Vrij beroep (advocaat, architect, arts,...)	70	9%	49	6%	120	8%
Ander	7	1%	3	0%	10	1%
Totaal	748	100%	776	100%	1.524	100%

45% van alle personeelsleden heeft kinderen. Er is een verschil naar statuutgroep, zo heeft binnen het ATP 57% kinderen, binnen het ZAP 72%, binnen de postdocgroep is dit 58% en bij de predocs -de jongste groep- heeft 19% kinderen. We gingen na of er genderverschillen zijn in de verdeling van de zorgtaken voor het jongste en oudste kind.

Bij het grootste gedeelte van de personeelsleden woont het jongste en oudste kind tijdens de week en het weekend bij hen thuis. Er zijn hierbij geen genderverschillen.

Het jongste kind in mijn gezin ...	predoc		postdoc		ZAP		ATP	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
woont tijdens de week en het weekend bij mij	81%	91%	94%	89%	70%	76%	77%	80%
co-ouderschap (bv. 1 week bij u, 1 week bij uw ex-partner)	6%	1%	3%	3%	1%	0%	4%	3%
woont in het weekend bij mij, tijdens de week elders	2%	4%	3%	3%	10%	8%	4%	2%
woont niet (meer) bij mij/heeft het ouderlijk huis verlaten	11%	3%	0%	3%	17%	16%	16%	13%
Aantal	64	97	95	72	210	50	138	271

resterende % vallen onder de categorieën 'woont in de week bij mij, in het weekend elders' en 'zit op internaat'

Het oudste kind in mijn gezin ...	predoc		postdoc		ZAP		ATP	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
woont tijdens de week en het weekend bij mij	81%	85%	89%	90%	61%	66%	68%	75%
co-ouderschap (bv. 1 week bij u, 1 week bij uw ex-partner)	2%	3%	5%	3%	2%	0%	2%	4%
woont in het weekend bij mij, tijdens de week elders	2%	4%	5%	1%	7%	6%	1%	3%
woont niet (meer) bij mij/heeft het ouderlijk huis verlaten	16%	7%	0%	4%	30%	28%	29%	17%
Aantal	19	42	93	72	212	50	136	270

resterende % vallen onder de categorieën 'woont in de week bij mij, in het weekend elders' en 'zit op internaat'

Wat betreft de opname van de zorgtaken voor het jongste en oudste kind zien we het traditionele rollenpatroon opduiken: de grootste groep van de vrouwelijke personeelsleden antwoordt dat zij de meeste zorgtaken op zich nemen en iemand anders in mindere mate. De grootste proportie van de mannelijke personeelsleden antwoordt 'iemand anders neemt de meeste zorgtaken op, ik in mindere mate', een uitzondering hierop zijn de mannelijke ATP-leden: de grootste groep onder hen zegt evenveel zorgtaken op zich te nemen als iemand anders.

Het jongste kind in mijn gezin ...	predoc		postdoc		ZAP		ATP	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
ik neem alle zorgtaken op	2%	13%	0%	7%	0%	16%	3%	24%
ik neem de meeste zorgtaken op, iemand anders in mindere mate	5%	42%	3%	53%	0%	42%	5%	49%
ik neem evenveel zorgtaken op als iemand anders (ongeveer 50/50)	36%	38%	53%	31%	21%	24%	44%	14%
iemand anders neemt de meeste zorgtaken op, ik in mindere mate	47%	4%	43%	7%	59%	8%	31%	1%
iemand anders neemt alle zorgtaken op	0%	0%	1%	0%	1%	0%	3%	0%
heeft het ouderlijk huis verlaten	11%	2%	0%	3%	17%	10%	13%	12%
Aantal	64	97	94	72	204	50	135	267

Het oudste kind in mijn gezin ...	predoc		postdoc		ZAP		ATP	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
ik neem alle zorgtaken op	0%	9%	1%	8%	0%	12%	4%	22%
ik neem de meeste zorgtaken op, iemand anders in mindere mate	8%	41%	5%	53%	1%	39%	4%	45%
ik neem evenveel zorgtaken op als iemand anders (ongeveer 50/50)	39%	39%	48%	31%	21%	24%	44%	15%
iemand anders neemt de meeste zorgtaken op, ik in mindere mate	39%	4%	44%	6%	49%	4%	22%	2%
iemand anders neemt alle zorgtaken op	0%	0%	1%	0%	2%	0%	1%	0%
heeft het ouderlijk huis verlaten	14%	6%	0%	3%	27%	20%	24%	16%
Aantal	64	97	95	72	206	49	134	269

Structuur van het rapport

De analyse van de enquête levert een groot aantal gegevens op. Deze gegevens zijn ondergebracht in volgende onderdelen:

- het 2^{de} deel gaat na of er nu wel of niet sprake is van een genderproblematiek aan de UGent
- in het 3^{de} deel analyseren we genderverschillen m.b.t. doorstroming en bevordering aan de UGent
- in het 4^{de} deel onderzoeken we of er genderverschillen zijn in de mate waarin men begeleid wordt tijdens zijn/haar loopbaan aan de UGent
- het 5^{de} deel analyseert of er genderverschillen zijn in het al dan niet beschikken over en gebruiken van netwerken in functie van de loopbaan aan de UGent
- deel 6 gaat na of er genderverschillen zijn bij het deelnemen aan vergaderingen
- in het 7^{de} deel onderzoeken we genderverschillen in de combinatie tussen werk en gezin/vrije tijd
- deel 8 gaat de wenselijkheid van een aantal beleidsvoorstellen na, alsook de genderverschillen hierin
- De resultaten worden samengevat in het 9^{de} deel

Na de bespreking van de resultaten van de enquête volgen de UGender-beleidsadviezen. We ronden dit rapport af met de vragenlijst UGender.

Is er een genderproblematiek aan de UGent?

Om na te gaan of er al dan niet sprake is van een genderproblematiek aan de UGent werden 13 stellingen over mannelijke en vrouwelijke UGent-medewerkers voorgelegd aan alle personeelsleden.

Stellingen over mannelijke en vrouwelijke personeelsleden

Binnen mijn vakgroep/afdeling worden mannen en vrouwen gelijk behandeld

14% van de vrouwen gaat niet akkoord met de stelling dat mannen en vrouwen binnen hun vakgroep gelijk behandeld worden, t.o.v. slechts 6% van de mannen. In verhouding tot hun vrouwelijke collega's gaat een grotere proportie mannen akkoord met deze stelling.

Ongeveer een vijfde van de vrouwelijke AP'ers gaat niet akkoord met de stelling dat mannen en vrouwen binnen hun vakgroep gelijk behandeld worden, t.o.v. slechts 6% van de mannelijke AP'ers. Het hoogste percentage dat niet akkoord gaat met deze stelling vinden we bij de vrouwelijke postdocs.

Binnen mijn vakgroep/afdeling worden mannen en vrouwen gelijk behandeld		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	χ^2
ZAP	man	88%	6%	5%	1%	285	**
	vrouw	69%	17%	13%	1%	72	
Postdoc	man	88%	6%	7%	0%	177	***
	vrouw	58%	18%	21%	3%	106	
Predoc	man	84%	7%	6%	3%	414	***
	vrouw	69%	12%	18%	2%	405	
AP totaal	man	86%	7%	6%	2%	867	***
	vrouw	67%	13%	18%	2%	577	
ATP totaal	man	79%	10%	7%	3%	276	**
	vrouw	68%	19%	9%	4%	429	
Alle personeelsleden	man	84%	8%	6%	2%	1.142	***
	vrouw	67%	16%	14%	3%	1.004	

Binnen mijn vakgroep/afdeling wordt de competentie van mannen en vrouwen even hoog ingeschat

Mannen gaan in verhouding met hun vrouwelijke collega's meer akkoord met de stelling dat de competentie van beide geslachten in hun vakgroep/afdeling even hoog wordt ingeschat: 81% van de mannen en 60% van de vrouwen gaat hiermee akkoord. 6% van de mannen en 16% van de vrouwen is het niet eens met deze stelling.

Een vijfde van de vrouwelijke AP'ers en 12% van de vrouwelijke ATP'ers gaat niet akkoord met de stelling dat de competentie van mannen en vrouwen even hoog wordt ingeschat binnen hun vakgroep/afdeling, t.o.v. slechts 5 à 6% van de mannen. Het hoogste percentage dat niet akkoord gaat met deze stelling vinden we opnieuw terug bij de vrouwelijke postdocs.

Binnen mijn vakgroep/afdeling wordt de competentie van mannen en vrouwen even hoog ingeschat		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	χ^2
ZAP	man	88%	5%	6%	1%	285	***
	vrouw	65%	11%	20%	4%	71	
Postdoc	man	87%	8%	4%	2%	179	***
	vrouw	50%	17%	29%	4%	106	
Predoc	man	82%	8%	6%	4%	415	***
	vrouw	65%	13%	17%	5%	404	
AP totaal	man	85%	7%	6%	3%	868	***
	vrouw	62%	14%	20%	5%	574	
ATP totaal	man	72%	18%	5%	5%	274	***
	vrouw	57%	24%	12%	7%	423	
Alle personeelsleden	man	81%	10%	6%	3%	1.143	***
	vrouw	60%	18%	16%	6%	998	

Ik ervaar meer obstakels in mijn loopbaan binnen de UGent in vergelijking met mijn collega's van het andere geslacht

Een kwart van de vrouwelijke AP'ers (t.o.v. slechts 5% van de mannen) ervaart naar eigen zeggen meer obstakels in hun loopbaan aan de UGent in vergelijking met hun mannelijke collega's. Het betreft voornamelijk vrouwelijke postdocs en vrouwelijke ZAP-leden: 37% en 47% van hen zegt meer obstakels te ervaren binnen hun UGent-loopbaan in vergelijking met hun mannelijke collega's.

Binnen het ATP zien we weinig genderverschillen en ligt het percentage vrouwen dat akkoord gaat met deze stelling opmerkelijk lager met 13%.

Ik ervaar meer obstakels in mijn loopbaan binnen de UGent in vergelijking met mijn collega's van het andere geslacht		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	χ^2
ZAP	man	4%	19%	75%	3%	281	***
	vrouw	37%	25%	32%	7%	73	
Postdoc	man	7%	23%	66%	5%	177	***
	vrouw	47%	21%	27%	6%	105	
Predoc	man	4%	15%	68%	14%	410	***
	vrouw	19%	26%	48%	7%	404	
AP totaal	man	5%	18%	70%	8%	859	***
	vrouw	26%	25%	42%	7%	576	
ATP totaal	man	8%	25%	54%	14%	275	*
	vrouw	13%	29%	44%	13%	420	
Alle personeelsleden	man	5%	19%	66%	10%	1.134	***
	vrouw	20%	27%	43%	10%	995	

Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op mijn bevorderings- en doorstroomkansen

Meer vrouwen dan mannen binnen het AP hebben het gevoel dat hun geslacht invloed heeft op hun bevorderings- en doorstroomkansen, binnen het ATP is er geen sprake van een genderverschil.

Een kwart van de vrouwelijke AP'ers heeft het gevoel dat hun geslacht invloed heeft op hun bevorderings- en doorstroomkansen, bij de vrouwelijke ZAP'ers en postdocs stijgt dit percentage tot 35 en 38%. Maar ook 9% van de mannen zegt het gevoel te hebben dat hun geslacht invloed heeft op hun bevorderings- en doorstroomkansen.

Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op mijn bevorderings- en doorstroomkansen		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	χ^2
ZAP	man	7%	20%	70%	4%	282	***
	vrouw	35%	22%	38%	6%	72	
Postdoc	man	14%	21%	61%	4%	178	***
	vrouw	38%	22%	34%	7%	106	
Predoc	man	9%	14%	67%	11%	408	***
	vrouw	19%	25%	45%	11%	403	
AP totaal	man	9%	17%	67%	7%	857	***
	vrouw	25%	24%	42%	9%	575	
ATP totaal	man	7%	26%	60%	7%	273	-
	vrouw	11%	27%	52%	10%	410	
Alle personeelsleden	man	9%	19%	65%	7%	1.130	***
	vrouw	19%	25%	47%	10%	987	

Mannen worden vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd deel te nemen aan projecten, congressen, ed.

41% van de vrouwen en 21% van de mannen binnen het AP gaat akkoord met de stelling dat mannen vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd worden om deel te nemen aan projecten en congressen.

Ongeveer de helft van de vrouwelijke postdocs en professoren, en 38% van de vrouwelijke predocs gaat akkoord met deze stelling. Bij de mannelijke AP'ers zien we geen effect van statuutgroep: een vijfde van de mannelijke predocs, postdocs en ZAP'ers gaat akkoord met deze stelling.

Mannen worden vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd om deel te nemen aan projecten, congressen, ed.		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	χ^2
ZAP	man	21%	18%	53%	7%	283	***
	vrouw	49%	26%	22%	3%	73	
Postdoc	man	20%	19%	49%	12%	177	***
	vrouw	46%	25%	21%	9%	105	
Predoc	man	20%	15%	41%	24%	408	***
	vrouw	38%	22%	22%	18%	403	
AP totaal	man	21%	17%	47%	16%	859	***
	vrouw	41%	23%	22%	14%	575	
ATP totaal	man	16%	31%	25%	28%	274	***
	vrouw	31%	24%	17%	29%	420	
Alle personeelsleden	man	20%	20%	42%	19%	1.132	***
	vrouw	36%	23%	20%	21%	995	

Binnen mijn vakgroep/afdeling verkiezen vrouwen het om met vrouwen samen te werken

60% van de vrouwen en 55% van de mannen is het niet eens met de stelling dat vrouwen het verkiezen om met vrouwen samen te werken in hun vakgroep/afdeling.

Binnen mijn vakgroep/afdeling verkiezen vrouwen het om met vrouwen samen te werken		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	x ²
ZAP	man	10%	23%	59%	8%	286	-
	vrouw	12%	18%	69%	1%	73	
Postdoc	man	10%	19%	63%	8%	178	-
	vrouw	5%	20%	70%	6%	105	
Predoc	man	12%	22%	55%	12%	413	***
	vrouw	9%	22%	64%	5%	406	
AP totaal	man	11%	22%	58%	10%	868	***
	vrouw	9%	21%	65%	5%	578	
ATP totaal	man	16%	29%	45%	10%	275	*
	vrouw	9%	29%	53%	8%	427	
Alle personeelsleden	man	12%	24%	55%	10%	1.142	***
	vrouw	9%	25%	60%	6%	1.005	

Binnen mijn vakgroep/afdeling verkiezen mannen het om met mannen samen te werken

20% van de vrouwelijke en 9% van de mannelijke AP'ers gaat akkoord met de stelling dat mannen het verkiezen om met mannen samen te werken in hun vakgroep. Dit gendersverschil wordt teruggevonden bij de ZAP'ers, de postdocs én de predocs, maar niet bij de leden van het ATP.

Binnen mijn vakgroep/afdeling verkiezen mannen het om met mannen samen te werken		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	x ²
ZAP	man	6%	27%	61%	6%	287	**
	vrouw	19%	19%	55%	7%	73	
Postdoc	man	7%	24%	64%	5%	177	**
	vrouw	21%	24%	50%	6%	105	
Predoc	man	11%	21%	60%	8%	410	***
	vrouw	20%	23%	50%	7%	406	
AP totaal	man	9%	24%	61%	7%	865	***
	vrouw	20%	23%	50%	7%	578	
ATP totaal	man	13%	32%	47%	8%	275	-
	vrouw	12%	27%	49%	13%	424	
Alle personeelsleden	man	10%	26%	57%	7%	1.137	***
	vrouw	17%	25%	49%	9%	1.003	

Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de loopbanen en kansen van vrouwen aan de UGent

56% van de vrouwelijke en 37% van de mannelijke personeelsleden gaat akkoord met de stelling dat meer vrouwen in commissies en raden een positieve impact zal hebben op de loopbanen en kansen van vrouwen aan de UGent. Het hoogste percentage dat akkoord gaat met deze stelling vinden we bij de vrouwelijke ZAP-leden.

Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de loopbanen en kansen van vrouwen aan de de UGent		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	χ^2
ZAP	man	42%	25%	21%	12%	285	***
	vrouw	83%	13%	1%	3%	72	
Postdoc	man	41%	29%	20%	9%	177	***
	vrouw	68%	15%	8%	9%	104	
Predoc	man	36%	29%	16%	20%	410	***
	vrouw	57%	23%	8%	12%	405	
AP totaal	man	39%	28%	19%	15%	862	***
	vrouw	62%	20%	8%	10%	575	
ATP totaal	man	31%	40%	14%	15%	275	***
	vrouw	49%	31%	9%	12%	420	
Alle personeelsleden	man	37%	31%	18%	15%	1.134	***
	vrouw	56%	25%	8%	11%	995	

Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de diversiteit van het onderzoek en onderwijs aan de UGent

44% van de vrouwelijke en 24% van de mannelijke personeelsleden gaat akkoord met de stelling dat meer vrouwen in commissies en raden een positieve impact zal hebben op de diversiteit van onderzoek en onderwijs aan de UGent. Het hoogste percentage dat akkoord gaat met deze stelling vinden we opnieuw bij de vrouwelijke ZAP-leden en postdocs.

Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de diversiteit van het onderzoek en onderwijs de UGent		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	χ^2
ZAP	man	26%	29%	34%	11%	283	***
	vrouw	61%	26%	8%	4%	72	
Postdoc	man	27%	37%	28%	8%	177	***
	vrouw	60%	22%	8%	11%	105	
Predoc	man	24%	34%	24%	18%	412	***
	vrouw	44%	33%	10%	12%	405	
AP totaal	man	26%	33%	28%	14%	864	***
	vrouw	49%	31%	9%	11%	577	
ATP totaal	man	20%	49%	13%	18%	274	***
	vrouw	37%	38%	10%	16%	418	
Alle personeelsleden	man	24%	37%	24%	15%	1.138	***
	vrouw	44%	34%	9%	13%	995	

Ik trek mij op aan vrouwelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent

28% van de vrouwelijke en 11% van de mannelijke personeelsleden trekt zich op aan vrouwelijke professoren/ATP'ers binnen en buiten de UGent. Binnen het AP trekt 35% van de vrouwen zich op aan vrouwelijke rolmodellen, binnen het ATP ligt dit lager met 19%.

Ik trek mij op aan vrouwelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	x ²
ZAP	man	9%	40%	42%	8%	276	***
	vrouw	32%	26%	32%	11%	73	
Postdoc	man	20%	39%	35%	6%	175	*
	vrouw	34%	38%	25%	3%	107	
Predoc	man	11%	38%	38%	14%	408	***
	vrouw	36%	35%	24%	5%	402	
AP totaal	man	12%	39%	39%	11%	849	***
	vrouw	35%	34%	25%	5%	575	
ATP totaal	man	8%	44%	36%	12%	273	***
	vrouw	19%	44%	30%	7%	415	
Alle personeelsleden	man	11%	40%	38%	11%	1.122	***
	vrouw	28%	38%	27%	6%	990	

Ik trek mij op aan mannelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent

16% van de mannelijke en 14% van de vrouwelijke personeelsleden trekt zich op aan mannelijke professoren/ATP'ers binnen en buiten de UGent. Mannen lijken bijgevolg minder behoefte te hebben aan (mannelijke) rolmodellen.

Ik trek mij op aan mannelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	x ²
ZAP	man	13%	42%	37%	8%	277	-
	vrouw	14%	40%	35%	11%	72	
Postdoc	man	24%	38%	33%	6%	175	-
	vrouw	14%	53%	31%	3%	105	
Predoc	man	20%	38%	32%	11%	409	**
	vrouw	19%	48%	28%	6%	400	
AP totaal	man	19%	39%	33%	9%	852	**
	vrouw	17%	48%	29%	6%	572	
ATP totaal	man	10%	46%	35%	9%	273	-
	vrouw	9%	47%	37%	7%	418	
Alle personeelsleden	man	16%	41%	34%	9%	1.125	**
	vrouw	14%	48%	32%	6%	990	

Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van collega's

33% van de vrouwelijke ZAP'ers en 29% van de vrouwelijke postdocs gaat akkoord met de stelling "ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van collega's".

Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van collega's		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	x ²
ZAP	man	4%	23%	70%	4%	280	***
	vrouw	33%	26%	36%	4%	72	
Postdoc	man	9%	26%	60%	5%	178	***
	vrouw	29%	22%	46%	3%	106	
Predoc	man	11%	18%	62%	10%	411	***
	vrouw	17%	26%	53%	5%	402	
AP totaal	man	8%	21%	64%	7%	859	***
	vrouw	21%	25%	50%	4%	575	
ATP totaal	man	9%	30%	54%	8%	274	-
	vrouw	13%	29%	53%	5%	415	
Alle personeelsleden	man	8%	23%	62%	7%	1.132	***
	vrouw	18%	27%	51%	4%	990	

Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van studenten

28% van de vrouwelijke ZAP'ers en slechts 4% van de mannelijke ZAP'ers gaat akkoord met de stelling "Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van studenten".

Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van studenten		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	χ^2
ZAP	man	4%	22%	67%	7%	279	***
	vrouw	28%	21%	44%	7%	72	
Postdoc	man	12%	26%	52%	10%	172	-
	vrouw	22%	19%	49%	10%	100	
Predoc	man	15%	21%	55%	9%	360	*
	vrouw	14%	28%	54%	4%	340	
AP totaal	man	11%	23%	58%	9%	801	***
	vrouw	17%	25%	52%	6%	506	
ATP totaal	man	8%	28%	58%	6%	194	-
	vrouw	10%	27%	57%	6%	293	
Alle personeelsleden	man	10%	24%	58%	8%	993	**
	vrouw	15%	26%	54%	6%	798	

Seksueel ongewenste intimiteiten, discriminatie, roddels en pesterijen op het werk

Naast de stellingen die polsten naar een mogelijke genderproblematiek gingen we in de enquête eveneens na of personeelsleden reeds (zelf) in aanraking kwamen met discriminatie, seksueel ongewenste intimiteiten en/of roddels en pesterijen op het werk.

Significant meer vrouwen dan mannen hebben ervaring met seksueel ongewenste intimiteiten binnen de UGent: 4% van de vrouwen en 1% van de mannen heeft dit zelf meegemaakt.

5% van alle personeelsleden antwoordt zelf discriminatie op het werk binnen de UGent meegemaakt te hebben, nog eens 5% heeft een collega die daarmee in aanraking kwam. Een grotere groep, met 15%, van alle personeelsleden zegt zelf roddels en pesterijen meegemaakt te hebben op het werk, nog eens 15% heeft een collega die dit meegemaakt heeft. We zien bij deze discriminatie en roddels en pesterijen op het werk geen verschil naar geslacht, m.a.w. eenzelfde percentage mannen en vrouwen wordt hiermee geconfronteerd.

Heeft u binnen de UGent...		Alle personeelsleden		
		man	vrouw	Aantal
Ervaring met seksueel ongewenste intimiteiten op het werk	Ja, ik heb het zelf meegemaakt	1%	4%	2%
	Ja, een collega van mij heeft dit meegemaakt	3%	4%	4%
	Neen	96%	92%	94%
	Aantal	1.152	1.011	2.163
Ervaring met discriminatie op het werk	Ja, ik heb het zelf meegemaakt	4%	5%	5%
	Ja, een collega van mij heeft dit meegemaakt	6%	5%	5%
	Neen	90%	90%	90%
	Aantal	1.151	1.005	2.156
Ervaring met roddels en pesterijen op het werk	Ja, ik heb het zelf meegemaakt	15%	15%	15%
	Ja, een collega van mij heeft dit meegemaakt	16%	17%	16%
	Neen	69%	68%	69%
	Aantal	1.149	1.009	2.158

Wat betreft de ervaring met seksueel ongewenste intimiteiten en discriminatie op het werk zijn er geen verschillen naargelang de statuutgroep waarin men tewerkgesteld is. Maar er is wel een verschil tussen het AP en het ATP wat betreft de ervaring met roddels en pesterijen op het werk: in verhouding heeft een grotere groep van het ATP dit zelf meegemaakt (20% van het ATP t.o.v. 12% van het AP).

Significante genderverschillen m.b.t. een genderproblematiek aan de UGent

We vinden voor alle stellingen genderverschillen, we sommen ze op:

- Mannelijke personeelsleden (AP en ATP) gaan in verhouding met hun vrouwelijke collega's meer akkoord met de stellingen:
 - Binnen mijn vakgroep/afdeling worden mannen en vrouwen gelijk behandeld
 - Binnen mijn vakgroep/afdeling wordt de competentie van mannen en vrouwen even hoog ingeschat
- Vrouwelijke personeelsleden (AP en ATP) gaan in verhouding met hun mannelijke collega's meer akkoord met de stellingen:
 - Ik ervaar meer obstakels in mijn loopbaan binnen de UGent in vergelijking met mijn collega's van het andere geslacht
 - Mannen worden vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd deel te nemen aan projecten, congressen, ed.
 - Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de loopbanen en kansen van vrouwen aan de UGent
 - Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de diversiteit van het onderzoek en onderwijs aan de UGent
 - Ik trek mij op aan vrouwelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent
- Vrouwelijke AP'ers gaan in verhouding met hun mannelijke collega's meer akkoord met de stellingen:
 - Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op mijn bevorderings- en doorstroomkansen
 - Binnen mijn vakgroep/afdeling verkiezen mannen het om met mannen samen te werken
 - Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van collega's
 - Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van studenten

Doorstroming en bevordering

We gingen na in welke mate personeelsleden geïnformeerd worden over bevorderings- en doorstroommogelijkheden en wat hun ervaringen zijn met betrekking tot bevordering en/of doorstroming aan de UGent. In de enquête werden doorstroming en bevordering aan de UGent als volgt gedefinieerd:

- 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
- Een nieuw contract aangeboden na einde (tijdelijk) contract

Bevordering en doorstroming aan de UGent: kansen, wensen en mogelijkheden

46% van de respondenten heeft op het moment van invullen reeds kans gehad op bevordering of doorstroming binnen de UGent. De mannelijke respondenten hebben significant meer kans gehad op doorstroming/bevordering: dit gaat om 51% van alle mannen en 43 % van alle vrouwen. Dit significant verschil is toe te schrijven aan de groep AP'ers: in deze groep heeft 50% van mannelijke en 34% van de vrouwelijke medewerkers reeds kans gehad op promotie. Bij het ATP vinden we geen dergelijk genderverschil en heeft de helft van de mannelijke en vrouwelijke ATP'ers reeds kans gehad op bevordering/doorstroming.

Van diegenen die reeds kans hadden op bevordering/doorstroming kandideerde 80% met succes en 10% zonder succes. De overige 10% stelde zich geen kandidaat voor die bevorderings- en/of doorstromingskans. Er is hierbij een klein genderverschil: iets meer vrouwen antwoorden dat ze zich geen kandidaat stelden (12% t.o.v. 8% van de mannen). Dit verschil vinden we terug bij het ATP, maar niet bij het AP.

Wensen en mogelijkheden

De grootste groep van het UGent-personeel denkt dat bevordering/doorstroming aan de UGent in de komende 10 jaar mogelijk is, we zien hierbij een genderverschil: in verhouding denken meer mannen dat dit mogelijk is. Vrouwen antwoorden meer dan mannen dat ze niet weten of bevordering/doorstroming mogelijk is. Van de groep die denkt dat bevordering/doorstroming mogelijk is, wenst driekwart ook effectief door te stromen.

Een derde van het personeel weet niet of bevordering/doorstroming mogelijk is, van deze groep wil 60% doorstromen/bevorderen.

Een kwart van het personeel denkt dat bevordering/doorstroming voor hen niet mogelijk is de komende 10 jaar, toch wil 30% onder hen wel nog doorstromen/bevorderen.

Alle personeelsleden								
	Totaal	Man	Vrouw		Totaal	Man	Vrouw	
Bevordering/doorstroming is mogelijk binnen de komende 10 jaar	40%	43%	37%	→	74%	76%	71%	wenst verder door te stromen/ te bevorderen
					5%	5%	6%	wenst niet verder door te stromen/ te bevorderen
					18%	16%	21%	weet niet of ze verder wensen door te stromen/te bevorderen
					2%	2%	1%	verdere bevordering of doorstroom is niet meer mogelijk
					1%	1%	1%	niet van toepassing
Bevordering/doorstroming is niet mogelijk binnen de komende 10 jaar	26%	26%	26%	→	30%	29%	31%	wenst verder door te stromen/ te bevorderen
					22%	23%	21%	wenst niet verder door te stromen/ te bevorderen
					15%	13%	18%	weet niet of ze verder wensen door te stromen/te bevorderen
					20%	20%	20%	verdere bevordering of doorstroom is niet meer mogelijk
					14%	16%	11%	niet van toepassing
Ik weet niet of bevordering/doorstroming mogelijk is binnen de komende 10 jaar	34%	31%	38%	→	60%	60%	61%	wenst verder door te stromen/ te bevorderen
					4%	5%	4%	wenst niet verder door te stromen/ te bevorderen
					30%	30%	30%	weet niet of ze verder wensen door te stromen/te bevorderen
					1%	1%	2%	verdere bevordering of doorstroom is niet meer mogelijk
					4%	4%	4%	niet van toepassing

Van diegenen die wensen door te stromen, denkt 34% dat de kans dat ze doorstromen binnen de komende 10 jaar eerder tot zeer waarschijnlijk is. Er is hierbij een genderverschil: 37% van de mannen en 30% van de vrouwen oordeelt dat deze kans waarschijnlijk is; een grotere groep van de vrouwen denkt dat deze kans eerder tot zeer onwaarschijnlijk is (41% t.o.v. 30% van de mannen).

56% van diegenen die wensen door te stromen/bevorderen vinden dat ze niet voldoende mogelijkheden krijgen om dit te doen binnen de 10 jaar. In verhouding met mannen vinden vrouwen dat zij minder

mogelijkheden krijgen om binnen de 10 jaar door te stromen/te bevorderen (60% van de vrouwen vindt dit t.o.v. 53% van de mannen).

Informatie over de mogelijkheden en duidelijkheid van het aanstellings- en bevorderingssysteem

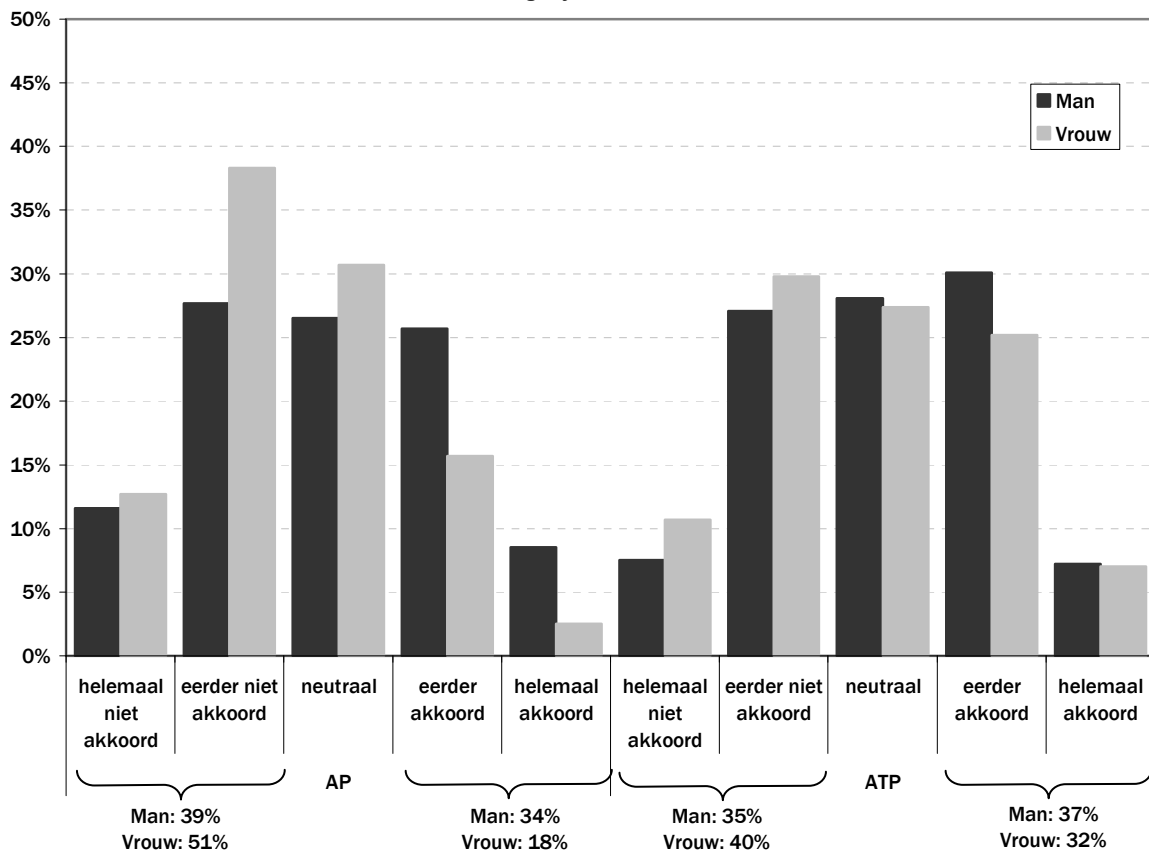
Informatie over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent

Slechts 6% van het UGent-personeel gaat volledig akkoord met de stelling dat er voldoende informatie beschikbaar is over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent. 23% gaat eerder akkoord met deze stelling, 28% neemt een neutrale houding aan, 31% gaat eerder niet akkoord en 11% gaat helemaal niet akkoord.

We vinden genderverschillen binnen het AP, maar niet binnen het ATP: in verhouding tot hun mannelijke collega's antwoordt een grotere groep vrouwelijke AP'ers dat ze niet akkoord gaan dat er voldoende informatie hierover beschikbaar is.

Een opmerkelijk cijfer: de helft van de vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden vindt dat er niet voldoende informatie is over deze mogelijkheden aan de UGent.

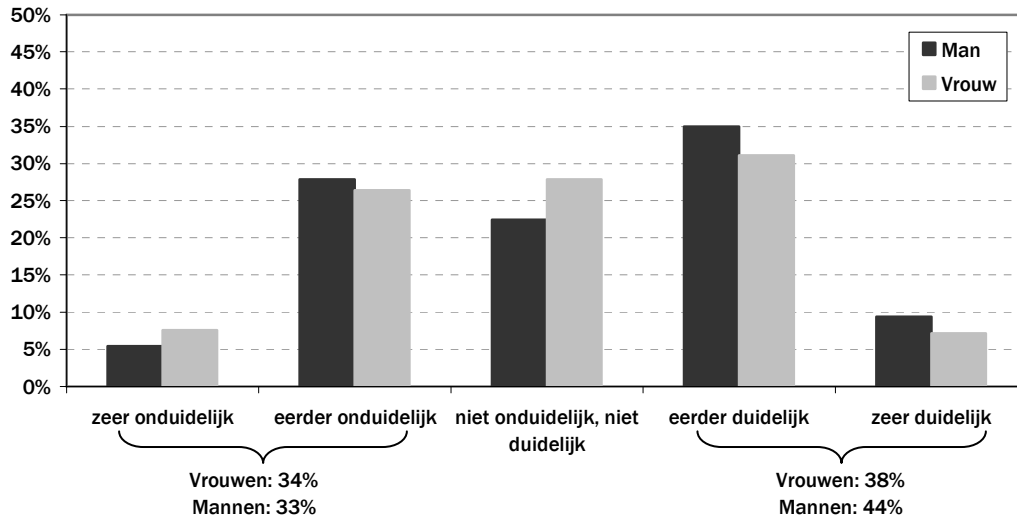
Er is voldoende informatie beschikbaar over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent



Duidelijkheid van het aanstellings- en bevorderingssysteem

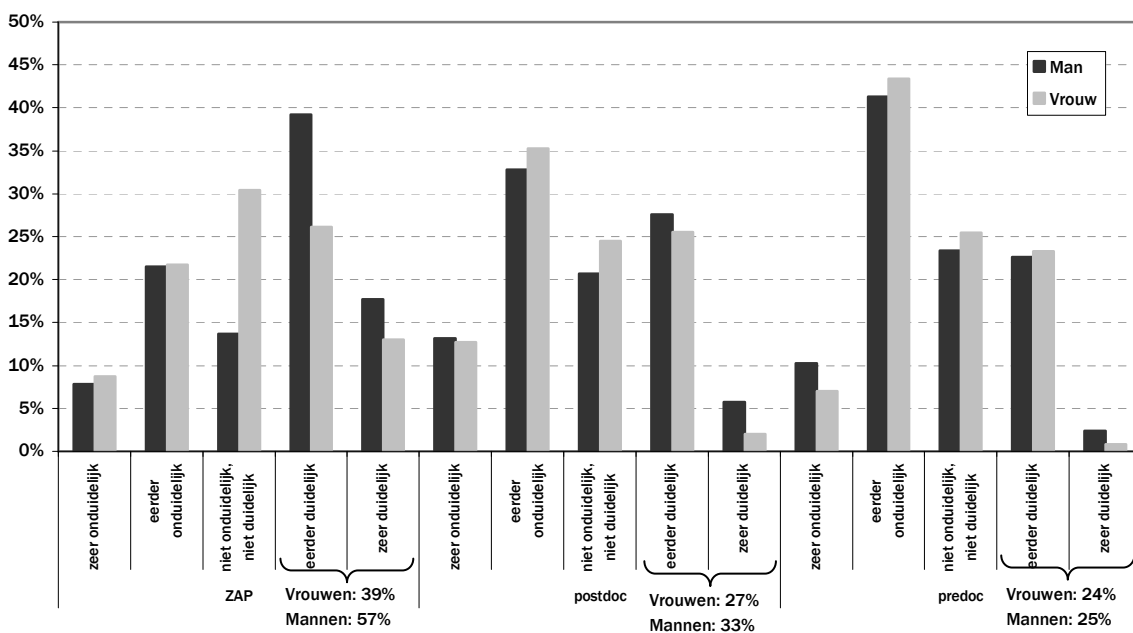
41% van het ATP vindt het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het ATP eerder tot zeer duidelijk, we zien hierbij geen verschil naar geslacht.

Ik vind het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het Administratief en Technisch Personeel (d.i. de verschillende statuten en selectieprocedures) ...



Bij het AP vindt slechts 33% het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het AP duidelijk, 44% vindt dit eerder tot zeer onduidelijk en 22% vindt het noch duidelijk, noch onduidelijk. Vrouwelijke AP'ers vinden dit systeem in vergelijking met mannen minder duidelijk: 27% van de vrouwen t.o.v. 38% van de mannen vindt dit duidelijk. Dit genderverschil is het meest uitgesproken binnen het ZAP.

Ik vind het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het Academisch Personeel (d.i. de verschillende statuten en selectieprocedures) ...

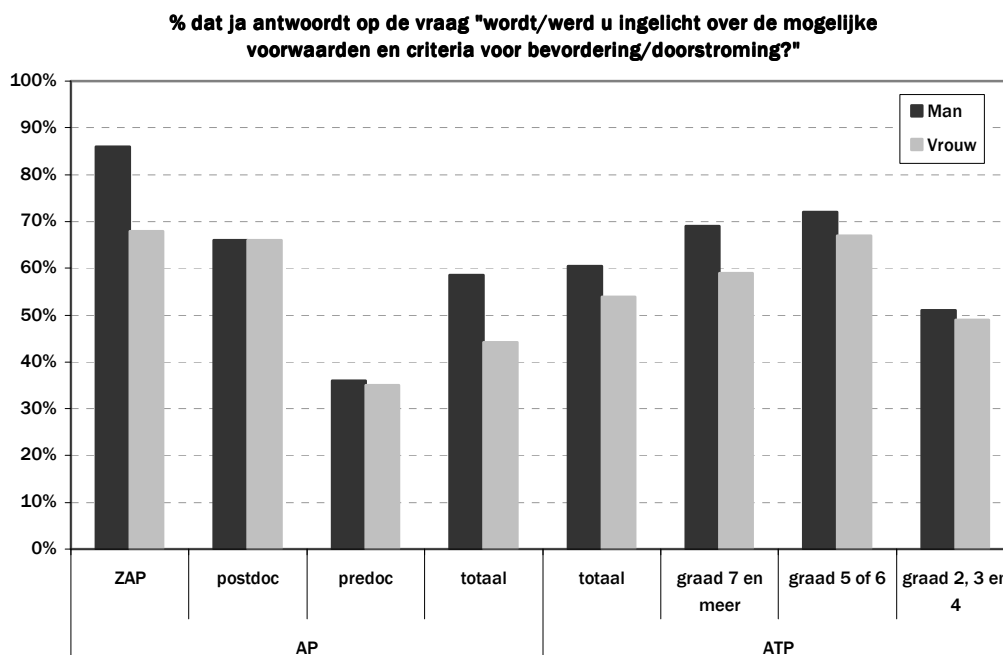


Voorwaarden en criteria voor doorstroming/bevordering

46% van alle UGent-personeelsleden zegt niet ingelicht te worden over mogelijke voorwaarden en criteria voor bevordering of doorstroming. Dit gaat om 41% van de mannen en 52% van de vrouwen, dit genderverschil is enkel voor het AP significant.

Er is een effect van statuutgroep: hoe hoger op de academische ladder, hoe meer men antwoordt dat men ingelicht wordt over de voorwaarden en criteria. Zo is binnen het ZAP 82% van mening dat zij ingelicht worden hierover, maar in verhouding tot hun mannelijke collega's antwoordt een grotere proportie vrouwelijke ZAP-leden dat zij niet ingelicht worden over de voorwaarden en criteria voor bevordering/doorstroming. Binnen de postdoc- en predocgroep zien we geen verschillen naar geslacht.

Binnen het ATP zijn er geen significante genderverschillen, maar er is wel een verschil afhankelijk van de graad: hoe hoger de graad, hoe beter men zich ingelicht voelt over de criteria voor bevordering/doorstroming. Net zoals bij het AP zien we het grootste genderverschil in de hoogste regionen: bij graad 7 en meer antwoordt een grotere groep vrouwen in vergelijking met mannen dat zij niet ingelicht worden over de voorwaarden en criteria voor bevordering/doorstroming.



Weet men wat van hen verwacht wordt in functie van een bevordering/doorstroming?

42% van de mannen heeft een eerder tot zeer duidelijk beeld van de eigen kansen op doorstroming, t.o.v. slechts 28% van de vrouwen in het AP. Mannen antwoorden in verhouding tot vrouwen positiever op onderstaande vragen met betrekking tot wat van hen verwacht wordt in functie van doorstroming en bevordering¹⁰, voornamelijk m.b.t. het item 'onderwijstaken' zien we een opvallend genderverschil.

¹⁰ Dit gegeven vinden we eveneens terug bij Trower, C.A., & Bleak, J.L. (2004). Study of New Scholars. Gender: statistical report [Universities]. Cambridge, MA: Harvard Graduate School of Education.

	AP man				AP vrouw				X ²
	(+)+	+/-	(-)	Aantal	(+)+	+/-	(-)	Aantal	
Ik vind mijn eigen kansen op doorstroming...	42%	20%	38%	597	28%	28%	44%	433	***
Ik vind de aspecten van mijn dossier die worden geëvalueerd bij aanstellingen en bevorderingen, d.i. de beoordelingscriteria...	47%	21%	32%	576	40%	27%	32%	377	*
Ik heb een duidelijk beeld wat van mij verwacht wordt in functie van een doorstroom- of bevorderingskans op het vlak van onderzoekstaken	72%	10%	18%	641	66%	13%	21%	428	-
Ik heb een duidelijk beeld wat van mij verwacht wordt in functie van een doorstroom- of bevorderingskans op het vlak van <u>onderwijstaken</u>	60%	14%	27%	611	49%	21%	30%	408	**
Ik heb een duidelijk beeld wat van mij verwacht wordt in functie van een doorstroom- of bevorderingskans op het vlak van <u>dienstverlenende taken</u>	37%	23%	39%	610	34%	28%	38%	403	-
Ik heb een duidelijk beeld wat van mij verwacht wordt in functie van een doorstroom- of bevorderingskans op het vlak van <u>administratieve taken</u>	36%	22%	42%	580	29%	30%	41%	366	*

(+)+: eerder tot zeer duidelijk; +/-: niet onduidelijk, niet duidelijk; (-): zeer tot eerder onduidelijk

Welke factoren spelen volgens de ervaring van personeelsleden een rol bij bevordering/doorstroming?

Volgens 28% van de vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden speelt naast het voldoen aan de formele vereisten, de factor 'geslacht' eerder tot zeker wel een rol bij een bevordering/doorstroming aan de UGent. Een opmerkelijk genderverschil: slechts 11% van de mannen deelt deze mening. Ook bij de factor 'gezinssituatie' zien we verschillen naar geslacht: 34% van de vrouwen en slechts 11% van de mannen beschouwt dit als een factor waarvan een doorstroming/bevordering afhankelijk is.

Ook wat betreft de verschillende netwerken zien we genderverschillen: volgens vrouwelijke AP'ers spelen deze een belangrijkere rol dan in de ervaring van mannelijke AP'ers.

Een bevordering/doorstroming aan de UGent is volgens mijn ervaring naast het voldoen aan formele criteria afhankelijk van ...	AP man					AP vrouw					X ²
	(+)+	+/-	(-)	?	Aantal	(+)+	+/-	(-)	?	Aantal	
Daadwerkelijke prestaties	79%	7%	10%	4%	868	85%	5%	6%	4%	581	**
Professionele netwerken	71%	12%	8%	9%	867	80%	9%	4%	7%	580	***
Anciënniteit	58%	17%	16%	9%	866	62%	13%	15%	10%	580	-
Toevallige omstandigheden	49%	25%	16%	10%	866	45%	26%	17%	11%	578	-
Leeftijd	44%	24%	24%	9%	864	47%	27%	17%	9%	579	*
Sociale netwerken	43%	22%	21%	14%	864	51%	23%	14%	12%	579	**
Politieke/Ideologische netwerken	28%	24%	31%	17%	865	30%	25%	24%	21%	580	*
Nationaliteit	14%	22%	50%	14%	866	13%	31%	38%	18%	581	***
Geslacht	11%	18%	60%	11%	864	28%	28%	34%	10%	580	***
Gezinssituatie	11%	18%	58%	13%	863	34%	24%	30%	12%	579	***
Burgelijke stand	4%	15%	68%	13%	860	5%	21%	61%	13%	581	*

(+)+: eerder en zeker wel; +/-: neutraal; (-): eerder en zeker niet; ?: ik weet het niet

We vinden andere cijfers voor het ATP. Volgens slechts 12% van de vrouwelijke en 6% van de mannelijke ATP'ers speelt de factor 'geslacht' eerder of zeker wel een rol bij een bevordering/doorstroming aan de UGent. De factor 'geslacht' blijkt dus vooral op AP-niveau een rol te spelen.

Bij de factor 'gezinssituatie' zien we meer uitgesproken verschillen naar geslacht: 21% van de vrouwen en slechts 7% van de mannen beschouwt dit als een factor waarvan –in hun ervaring– doorstroming en/of bevordering afhankelijk is.

Een bevordering/doorstroming aan de UGent is volgens mijn ervaring naast het voldoen aan formele criteria afhankelijk van ...	ATP man					ATP vrouw					X ²
	(+)+	+/-	(-)-	?	Aantal	(+)+	+/-	(-)-	?	Aantal	
Anciënniteit	71%	13%	11%	5%	276	69%	10%	14%	7%	415	-
Daadwerkelijke prestaties	69%	14%	13%	3%	275	72%	8%	15%	5%	421	*
Professionele netwerken	43%	25%	19%	13%	268	52%	20%	14%	14%	414	*
Toevallige omstandigheden	39%	27%	23%	11%	270	34%	32%	21%	14%	412	-
Leeftijd	37%	28%	30%	6%	270	41%	23%	28%	8%	411	-
Sociale netwerken	33%	30%	23%	14%	269	41%	26%	18%	16%	412	-
Politieke/Ideologische netwerken	21%	29%	34%	16%	271	27%	24%	30%	18%	412	-
Gezinssituatie	7%	24%	59%	10%	269	21%	29%	40%	10%	412	***
Geslacht	6%	26%	59%	9%	269	12%	31%	47%	10%	580	**
Nationaliteit	3%	31%	52%	14%	270	6%	30%	49%	16%	411	-
Burgelijke stand	2%	23%	61%	14%	270	3%	20%	66%	11%	412	-

(+)+: eerder en zeker wel; +/-: neutraal; (-)-: eerder en zeker niet; ?: ik weet het niet

Wat is volgens de ervaring van personeelsleden de doorslaggevende factor?

We vroegen aan de respondenten uit deze 11 elementen het doorslaggevende element te kiezen dat (naast het voldoen aan de formele vereisten) volgens hun ervaring de grootste rol speelt bij een bevordering/doorstroming aan de UGent.

Daadwerkelijke prestaties, professionele netwerken en anciënniteit werden het meest opgesomd. Net buiten de top 3 vallen de factoren 'toevallige omstandigheden' en 'politieke/ideologische netwerken'. De top 3 is dezelfde voor mannen en vrouwen.

Er is wel een verschil in de volgorde van deze top 3, afhankelijk van statuutgroep: het ATP plaats anciënniteit op de tweede plaats, het AP op de derde plaats. Zowel binnen het AP als het ATP geven vrouwen een hogere score aan het element professionele netwerken dan mannen.

Het doorslaggevende element	AP			ATP		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
Daadwerkelijke prestaties	58%	55%	57%	43%	39%	41%
Professionele netwerken	16%	24%	19%	9%	16%	13%
Anciënniteit	10%	8%	9%	33%	27%	30%
Toevallige omstandigheden	7%	3%	6%	6%	4%	5%
Politieke/Ideologische netwerken	6%	3%	5%	6%	7%	7%
Sociale netwerken	1%	2%	2%	2%	3%	2%
Geslacht	1%	2%	1%	1%	1%	1%
Gezinssituatie	0%	1%	1%	0%	0%	0%
Leeftijd	0%	1%	1%	0%	2%	1%
Nationaliteit	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Burgelijke stand	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Aantal	852	563	1.415	274	421	694

Meermaals benadrukten mannen en vrouwen het belang van transparante en heldere evaluatiecriteria in de open vragen op het einde van de vragenlijst:

Inderdaad het blijft nog steeds een mannenwereld (hoewel ontkend door bijna alle mannen); hoewel men beweert bij gelijke competenties voor de vrouw te zullen kiezen, gebeurt dit in praktijk niet (en als men hier op wijst vindt men dit verfoeilijk); en inderdaad: veel heeft te maken met het feit dat benoemings- en bevorderingscommissies hoofdzakelijk (soms uitsluitend) uit mannen bestaan en netwerken zijn zeer belangrijk. Er zijn ook zoveel criteria om iemands dossier te beoordelen dat doorzichtige besluitvorming moeilijk is. Doordachte acties zoals meer vrouwen in commissies (maar dan weer opletten voor administratieve overbelasting van de aanwezige vrouwen) en de nieuwe BOF-sleutel (positief effect van vrouwelijk ZAP) kunnen helpen.

Vrouwelijk ZAP-lid

Dat niet enkel vrouwen vragen om transparante evaluatiecriteria, blijkt uit volgend citaat van een mannelijke postdoc:

Een doorzichtig evaluatiesysteem bij de aanstelling van ZAP'ers. Hoewel dit heden ten dage ook zo zou moeten zijn, worden de criteria vaak nogal aangepast naargelang de vooraf geprefereerde kandidaat (m/v). De ene maal is het aantal publicaties belangrijk, dan weer de gemiddelde impactfactor, of het aantal citaties,.... terwijl men een andere keer (zelfde commissieleden) precies de omgekeerde sleutel hanteert. Een eenduidige omschrijving van de criteria is belangrijk.

De rol van het hebben van kinderen bij bevordering/doorstroming

Mannen gaan meer dan vrouwen akkoord met de stelling dat het hebben van kinderen een invloed heeft op de bevorderings- en doorstromingskansen van mannen, dit genderverschil wordt enkel binnen het AP gevonden: 17% van de mannelijke AP'ers is het hiermee eens (t.o.v. slechts 3% van de vrouwelijke AP'ers). Vrouwen gaan dan weer meer dan mannen akkoord met de stelling dat het hebben van kinderen een invloed heeft op de bevorderings- en doorstroomkansen van vrouwen. Dit genderverschil wordt binnen het AP en ATP gevonden.

	AP man					AP vrouw					X ²
	(+)+	+/-	(-)	?	Aantal	(+)+	+/-	(-)	?	Aantal	
Het hebben van kinderen heeft een invloed op de bevorderings- en doorstroomkansen van <u>mannen</u> binnen de UGent	17%	16%	39%	28%	879	3%	12%	64%	21%	576	***
Het hebben van kinderen heeft een invloed op de bevorderings- en doorstroomkansen van <u>vrouwen</u> binnen de UGent	35%	13%	20%	32%	872	61%	12%	12%	16%	587	***

	ATP man					ATP vrouw					X ²
	(+)+	+/-	(-)	?	Aantal	(+)+	+/-	(-)	?	Aantal	
Het hebben van kinderen heeft een invloed op de bevorderings- en doorstroomkansen van <u>mannen</u> binnen de UGent	7%	22%	45%	26%	277	4%	19%	46%	31%	411	-
Het hebben van kinderen heeft een invloed op de bevorderings- en doorstroomkansen van <u>vrouwen</u> binnen de UGent	15%	23%	26%	35%	271	38%	18%	22%	22%	430	***

De rol van het hebben van een partner bij bevordering/doorstroming

Vrouwelijke ATP'ers gaan significant meer dan hun mannelijke collega's akkoord met de stelling dat de baan van hun partner een negatieve invloed heeft op hun eigen loopbaanambities. Binnen het AP zien we geen genderverschillen.

	AP man				AP vrouw				X ²
	(+)+	+/-	(-)-	Aantal	(+)+	+/-	(-)-	Aantal	
De baan van mijn partner heeft/had een positieve invloed mijn eigen loopbaanambities	34%	33%	34%	601	37%	30%	33%	466	-
De baan van mijn partner heeft/had een negatieve invloed mijn eigen loopbaanambities	10%	27%	63%	595	12%	25%	63%	464	-
Ik hou/hield tijdens de uitbouw van mijn loopbaan aan de UGent rekening met de loopbaanplannen van mijn partner	53%	23%	24%	639	50%	20%	30%	480	-

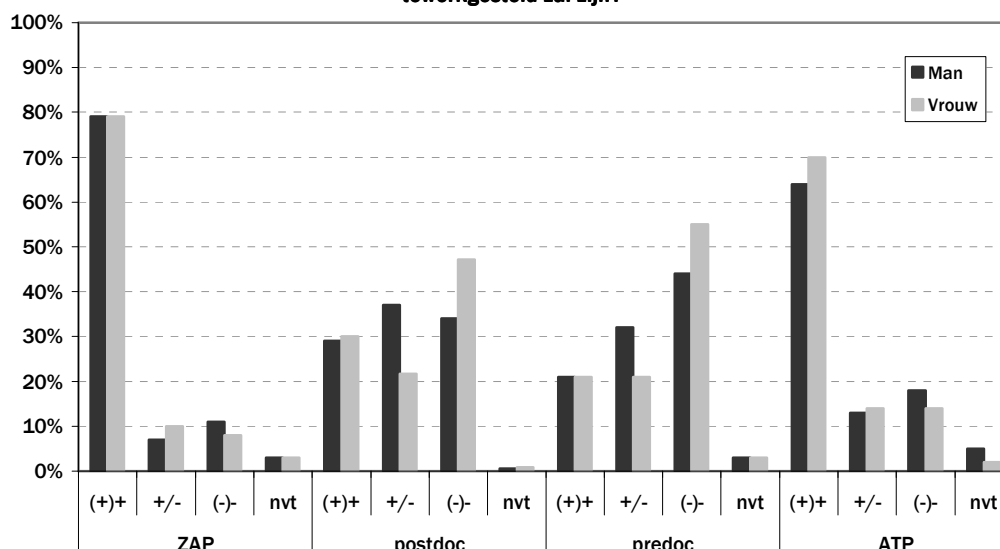
	ATP man				ATP vrouw				X ²
	(+)+	+/-	(-)-	Aantal	(+)+	+/-	(-)-	Aantal	
De baan van mijn partner heeft/had een positieve invloed mijn eigen loopbaanambities	29%	39%	32%	176	27%	30%	43%	299	*
De baan van mijn partner heeft/had een negatieve invloed mijn eigen loopbaanambities	5%	31%	64%	173	16%	22%	62%	298	***
Ik hou/hield tijdens de uitbouw van mijn loopbaan aan de UGent rekening met de loopbaanplannen van mijn partner	44%	28%	27%	183	41%	20%	39%	319	*

(+)+: eerder en helemaal akkoord; +/-: neutraal; (-): eerder niet en helemaal niet akkoord

Gepercipieerde toekomstperspectieven binnen de UGent

Vrouwelijke postdocs en predocs antwoorden significant negatiever op de vraag 'hoe groot schat u de kans in dat u binnen 5 jaar nog steeds aan de UGent zal tewerkgesteld zijn?' in vergelijking met hun mannelijke collega's. Binnen het ATP zien we een opmerkelijk genderverschil: vrouwelijke ATP'ers antwoorden meer dan mannen dat de kans dat ze nog aan de UGent werken binnen 5 jaar eerder tot zeer waarschijnlijk is.

Hoe groot schat u de kans in dat u binnen 5 jaar nog steeds aan de UGent tewerkgesteld zal zijn?



Legende: (+)+: zeer/eerder waarschijnlijk; +/-: neutraal; (-): zeer/eerder onwaarschijnlijk; nvt: ik wens binnen 5 jaar niet langer werkzaam te zijn aan de UGent.

De UGent verlaten?

38% van het AP overwoog in het afgelopen jaar de UGent te verlaten, in verhouding overwogen iets meer vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden dit. Bij het ATP is de groep die overwoog de UGent te verlaten kleiner, met 24%. We vinden hierbij geen genderverschillen.

Heeft u het afgelopen jaar overwogen om de UGent te verlaten?	AP		ATP	
	man	vrouw	man	vrouw
Ja, maar ik heb er niets voor ondernomen	24%	25%	14%	15%
Ja, en ik heb er ook iets voor ondernomen	10%	9%	9%	8%
Ja, ik verander zeker van baan op korte	3%	6%	1%	1%
Neen, ik heb dit niet overwogen	63%	60%	76%	76%
Totaal	882	587	283	433

In dit verband werden volgende opmerkingen door de personeelsleden gemaakt:

Ik waardeer uw inspanningen. Doch in een arbeidssituatie (als ATP) waar er weinig mobiliteit is door vaste benoemingen en een beperkt aantal beschikbare jobs kan een hele bureaucratie rond loopbaanbegeleiding eerder een averechts effect hebben (cynisme medewerkers). Vaak is het beter de universiteit te verlaten als men een echte carrière wil uitbouwen.

Mannelijke ATP'er

Veel jonge onderzoekers zijn het beu om hun (vaak mannelijke) prof op zijn lauweren (lees bureau) te zien (uit)rusten. Als ik voor mezelf spreek: ik ben na jaren nog steeds gepassioneerd door mijn onderzoek, maar al mijn resultaten en vorderingen gebeurden enkel en alleen dankzij eigen gemaakte contacten en overleg met jonge profs en onderzoekers uit andere universiteiten waar ik veel meer aan heb gehad. Ik heb niets aan mijn promotor gehad, zijn plaats is nog voor een paar jaren verzekerd en het is soms heel frustrerend te zien hoe jij zo hard moet werken zonder duidelijke kans op toekomst terwijl je prof zijn korte werkdagen vult door niets concreets of vernieuwends te doen... De UGent riskeert gepassioneerde jonge mensen te verliezen door gebrek aan concrete kansen en doordat jonge mensen snel vastlopen in het oubollige, stoffige, mannelijke systeem.

Vrouwelijke postdoc

Significante genderverschillen m.b.t. doorstroming en bevordering

Wat betreft doorstroming en bevordering vinden we vele genderverschillen:

- In verhouding hebben mannelijke AP'ers al meer kans gehad op doorstroming/bevordering dan vrouwelijke AP'ers
- In verhouding tot hun mannelijke collega's stelde een iets grotere groep vrouwen zich geen kandidaat bij een kans op doorstroming/bevordering
- In verhouding denken meer mannen dat bevordering/doorstroming mogelijk is de komende 10 jaar, vrouwen antwoorden meer dan mannen dat ze niet weten of bevordering/doorstroming mogelijk is. Mannen zijn optimistischer dan vrouwen wat betreft hun kans op bevordering/doorstroming binnen de komende 10 jaar. In verhouding met mannen vinden vrouwen dat zij minder mogelijkheden krijgen om binnen de 10 jaar te bevorderen
- Vrouwelijke AP'ers antwoorden meer dan mannen dat ze niet akkoord gaan dat er voldoende informatie is over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent
- Mannelijke AP'ers vinden het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het AP duidelijker dan vrouwelijke AP'ers
- Vrouwelijke AP'ers antwoorden meer dan mannelijke AP'ers dat ze niet ingelicht worden over mogelijke voorwaarden en criteria voor bevordering of doorstroming.
- Mannelijke AP'ers hebben een duidelijker beeld over hun eigen kansen op promotie dan vrouwelijke AP'ers
- Mannelijke AP'ers hebben een duidelijker beeld van wat van hen verwacht wordt in functie van doorstroom- of bevorderingskansen op het vlak van onderwijstaken en administratieve taken dan vrouwelijke AP'ers
- Mannelijke AP'ers vinden de aspecten van hun dossier (i.e. de beoordelingscriteria) die geëvalueerd worden bij aanstellingen en bevorderingen duidelijker dan vrouwelijke AP'ers
- In verhouding tot mannen vindt een grotere groep vrouwen dat het geslacht, de gezinssituatie, de professionele en sociale netwerken een belangrijke rol spelen bij een doorstroming/bevordering
- Vrouwen vinden meer dan mannen dat professionele netwerken een belangrijke rol spelen bij bevordering/doorstroming aan de UGent.
- Mannelijke AP'ers gaan meer dan vrouwelijke AP'ers akkoord met de stelling dat het hebben van kinderen een invloed heeft op de bevorderings- en doorstroomkansen van mannen
- Vrouwelijke AP'ers en ATP'ers gaan meer dan hun mannelijke collega's akkoord met de stelling dat het hebben van kinderen een invloed heeft op de bevorderings- en doorstroomkansen van vrouwen.
- Vrouwelijke ATP'ers gaan significant meer akkoord met de stelling dat de baan van hun partner een negatieve invloed heeft op hun eigen loopbaanambities.
- Vrouwelijke postdocs en predocs zijn negatiever ingesteld dan mannelijke postdocs en predocs m.b.t. hun gepercipieerde loopbaanperspectieven binnen de UGent.

Loopbaanbegeleiding/Mentoring

We gingen na in welke mate personeelsleden begeleid worden tijdens hun loopbaan aan de UGent. We definieerden loopbaanbegeleiding/mentoring in de vragenlijst als volgt:

Als een meer ervaren collega de rol van begeleider/coach (mentor) op zich neemt ten opzichte van een meestal jongere collega (mentee) spreken we van mentoring. Op collegiale wijze kan de mentor in een 1-op-1 relatie de mentee adviseren, bijstaan, bemoedigen, begeleiden, ondersteunen, risico's helpen analyseren,... De rol van een mentor kan bepalend zijn in een aantal keuzemomenten tijdens de gehele loopbaan. De formele of informele relatie tussen een mentor en mentee is niet-hiërarchisch, m.a.w. de mentor is niet noodzakelijk de promotor of de direct leidinggevende van de mentee.

Mogelijke taken van een mentor:

- bespreken, adviseren en begeleiden van de loopbaan van de mentee
- informeren over doorstroommogelijkheden
- actieve begeleiding naar promotie/bevordering en doorstroming
- stimuleren om opleidingen/bijscholing/cursussen te volgen
- introductie in zijn/haar netwerken
- stimuleren om projecten in te dienen
- stimuleren om artikels te publiceren
- stimuleren om deel te nemen aan activiteiten binnen en buiten de UGent
- ...

Het al dan niet hebben van een mentor

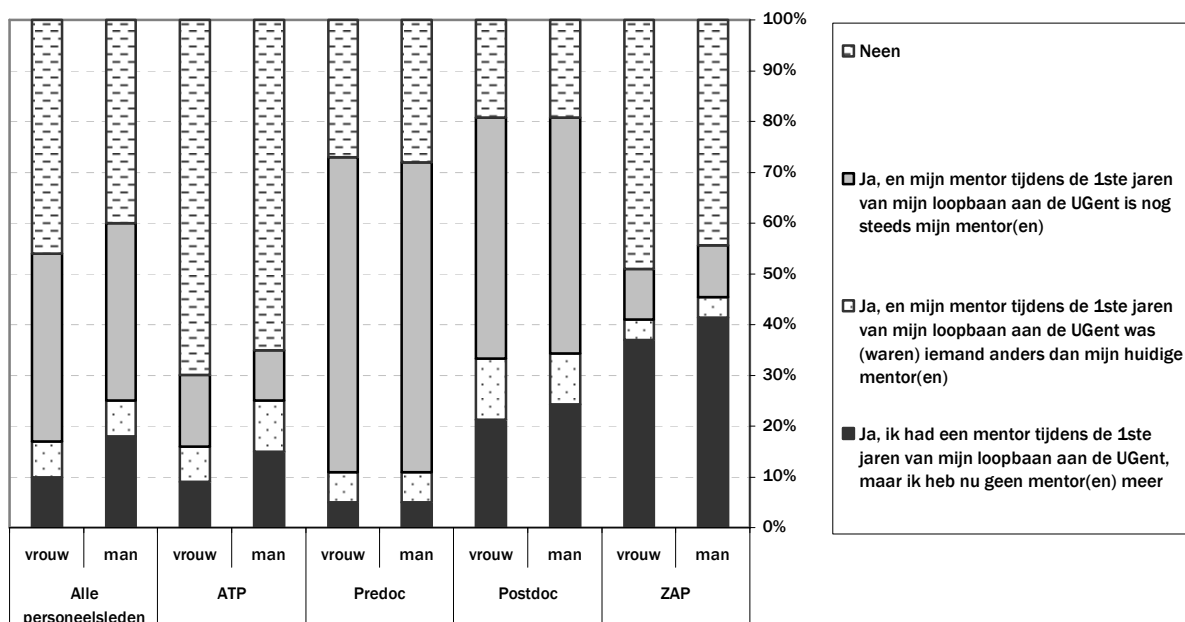
We legden bovenstaande definitie van mentoring/loopbaanbegeleiding voor aan alle personeelsleden en vroegen of zij tijdens hun loopbaan aan de UGent reeds mentee geweest waren, m.a.w. of iemand hun actief bijstaat (bijstond) tijdens hun loopbaan(beslissingen) aan de UGent, iemand die zij beschouw(d)en als een mentor.

Wanneer we alle personeelsleden in beschouwing nemen, zien we dat een significant grotere proportie mannen in verhouding tot vrouwen antwoordt dat zij een mentor hadden tijdens de eerste jaren van hun loopbaan aan de UGent maar nu geen mentor(en) meer hebben. In verhouding tot mannen antwoordt een grotere groep vrouwen dat ze niet actief bijgestaan worden (werden) tijdens hun loopbaan(beslissingen) aan de UGent. Dit significante genderverschil is toe te schrijven aan het ATP.

Binnen het AP zijn er grote verschillen afhankelijk van statuutgroep, maar binnen eenzelfde statuutgroep zijn er geen verschillen tussen mannen en vrouwen. Zo zien we dat slechts een kwart van de predocs en een vijfde van de postdocs zegt geen mentor(en) te hebben. De meerderheid van de predocs en postdocs antwoordt dat ze een mentor hadden tijdens de eerste jaren van hun loopbaan aan de UGent en dat deze nog steeds hun mentor is.

Binnen het ZAP zegt de grootste groep mannen en vrouwen dat ze geen mentor hebben/hadden. Daarnaast zien we dat een grote groep ZAP aangeeft dat ze een mentor hadden tijdens de beginjaren van hun loopbaan aan de UGent maar nu geen mentor meer hebben.

Is men tijdens zijn/haar loopbaan aan de UGent een mentee geweest?



52% van de ATP- en AP-leden heeft (had) één mentor, 48% heeft (had) meerdere mentoren. We gaan na hoe het mentorship tot stand komt, wat de relatie tussen de mentor en de mentee is, of men begeleiding ontvangt van zijn/haar mentor tijdens de beginjaren aan de UGent en op wiens initiatief deze begeleiding tot stand komt. We beginnen met het geslacht van de mentor.

De relatie tussen mentor en mentee

Geslacht van de mentor

89% van alle mannelijke personeelsleden heeft een mentor van hetzelfde geslacht, slechts 11% heeft een vrouwelijke mentor. In verhouding tot hun mannelijke collega's heeft een grotere groep vrouwelijke personeelsleden een vrouwelijke mentor. Ook indien men meerdere mentoren heeft, zien we dit gendersverschil.

Dit gendersverschil vinden we terug bij de predocs en ATP'ers, zo heeft een kwart van de vrouwelijke predocs een vrouwelijke mentor. Binnen het ATP heeft 45% van de vrouwelijke medewerkers een mentor van hetzelfde geslacht (t.o.v. 18% van de mannelijke ATP'ers die een vrouwelijke mentor hebben). Dit gendersverschil zien we niet bij het ZAP, in deze groep hebben bijna alle mannen en vrouwen mannelijke mentoren.

			Geslacht van de mentoren					
			mentor 1			mentor 2		
			man	vrouw	Aantal	man	vrouw	Aantal
m e n t e e	ZAP	man	95%	5%	181	86%	14%	66
		vrouw	90%	10%	40	94%	6%	16
			-			-		
	Postdoc	man	89%	11%	159	90%	10%	72
		vrouw	84%	16%	94	74%	26%	50
			-		*			
	Predoc	man	88%	12%	362	88%	12%	186
		vrouw	76%	24%	340	66%	34%	170
			***		***			
	ATP	man	82%	18%	114	66%	34%	53
vrouw		55%	45%	146	55%	45%	76	
		***		-				
Alle personeelsleden	man	89%	11%	810	85%	15%	321	
	vrouw	73%	27%	622	67%	33%	236	
		***		***				

Hoe kwam de relatie met de mentor tot stand?

Wat betreft de eerste mentor waarover men informatie gaf, zien we dat bij de grote meerderheid dit mentorship volgde uit een werkrelatie. Daarnaast vond nog een vijfde zijn/haar mentor nadat die mentor zelf actief stappen zette. Slechts een tiende van de personeelsleden ging zelf op zoek naar die mentor.

Een opvallend cijfer: de grootste proportie van de personeelsleden die zelf actief op zoek gaan naar een promotor zijn de mannelijke postdocs, binnen deze groep duidt 21% deze antwoordcategorie aan. Bij een kleine minderheid van de personeelsleden groeide het mentorship met de eerste mentor spontaan.

Voor de tweede mentor zien we een lichtjes ander beeld: op de eerste plaats staat nog steeds 'mentorship groeide spontaan', maar op de tweede plaats zien we dat een grotere proportie van de personeelsleden aanduidt dat het mentorship spontaan groeide. We zien hierbij geen gendersverschillen.

			mentor 1				mentor 2			
			mentorship volgde uit een werkrelatie	mijn mentor nam actief stappen naar mij toe	ik ging zelf op zoek naar een mentor	mentorship volgde uit een werkrelatie	mentorship volgde uit een werkrelatie	mijn mentor nam actief stappen naar mij toe	ik ging zelf op zoek naar een mentor	mentorship volgde uit een werkrelatie
m e n t e r	ZAP	man	63%	21%	7%	9%	47%	19%	14%	20%
		vrouw	63%	28%	8%	3%	53%	24%	6%	18%
	Postdoc	man	55%	19%	21%	6%	63%	7%	11%	19%
		vrouw	64%	19%	11%	6%	65%	6%	14%	14%
	Predoc	man	57%	21%	13%	9%	58%	12%	15%	16%
		vrouw	62%	25%	9%	3%	60%	15%	11%	14%
	ATP	man	71%	20%	4%	4%	66%	13%	9%	11%
		vrouw	72%	16%	2%	10%	67%	14%	3%	16%
	Alle personeelsleden	man	60%	21%	12%	8%	58%	12%	13%	16%
		vrouw	65%	22%	8%	5%	62%	14%	10%	14%

Wat was de relatie met de mentor tijdens de eerste jaren van de loopbaan aan de UGent?

Wat betreft de eerste mentor waarover men informatie gaf, is de mentor bij de grote meerderheid de promotor of direct leidinggevende. Voor de tweede mentor zien we een andere relatie: bij de meerderheid was deze tweede mentor een ander leidinggevende –al dan niet binnen de eigen vakgroep/afdeling– binnen de UGent. We zien hierbij geen genderverschillen.

			mentor 1				mentor 2					
			mijn promotor	mijn direct leidinggevende	een ander leidinggevende binnen de	een ander leidinggevende buiten de	iemand anders	mijn promotor	mijn direct leidinggevende	een ander leidinggevende binnen de	een ander leidinggevende buiten de	iemand anders
m e n t e r	ZAP	man	56%	25%	16%	0%	2%	24%	30%	37%	4%	4%
		vrouw	58%	25%	13%	3%	3%	0%	18%	71%	6%	6%
	Postdoc	man	65%	27%	6%	0%	2%	31%	22%	28%	10%	10%
		vrouw	64%	29%	5%	1%	1%	19%	29%	38%	8%	6%
	Predoc	man	72%	16%	6%	0%	5%	46%	15%	23%	4%	12%
		vrouw	70%	17%	7%	0%	6%	32%	16%	30%	2%	21%
	ATP	man	4%	59%	16%	0%	20%	9%	38%	25%	0%	28%
		vrouw	7%	62%	14%	0%	18%	4%	42%	24%	3%	27%
	Alle personeelsleden	man	58%	26%	10%	0%	6%	35%	22%	26%	5%	13%
		vrouw	53%	30%	9%	0%	8%	21%	24%	32%	3%	19%

Het takenpakket van een mentor

Begeleiding bij aanvang van de loopbaan aan de UGent

Zo goed als alle personeelsleden (93%) kregen begeleiding van hun mentor(en) bij het begin van hun loopbaan aan de UGent. Van diegenen die deze begeleiding kreeg, oordeelde 82% dat dit eerder wel tot zeer veel geholpen heeft. Bij slechts 5% heeft deze begeleiding bij aanvang van de loopbaan eerder niet tot zeer weinig geholpen, 13% antwoordde neutraal.

Wat betreft het krijgen van begeleiding en de mate waarin deze begeleiding bij aanvang van de loopbaan aan de UGent geholpen heeft, zijn er geen verschillen naar geslacht of statuutgroep.

We gingen na wat deze begeleiding door de mentor tijdens de beginjaren aan de UGent inhoudt. Voor het AP zien we dat bij een grote groep de mentor frequent tot zeer frequent mannen en vrouwen stimuleert

bij wetenschappelijke activiteiten en interne/externe dienstverlening, en introduceert in zijn/haar professionele netwerken. Een kleinere groep van het AP wordt door hun mentor frequent tot zeer frequent actief begeleid naar een bevordering of doorstroming, geïnformeerd over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden en hun functioneren, en gestimuleerd om opleidingen/bijbscholing/cursussen te volgen. Een minderheid van het AP praat (zeer) frequent over de combinatie werk en gezin met zijn/haar mentor.

Hulp bij deze aspecten komt meestal tot stand nadat de mentor spontaan zelf hulp bood. In vergelijking met hun mannelijke collega's vraagt een grotere proportie vrouwelijke AP'ers als mentee zelf om hulp, met name bij de aspecten 'praten over de combinatie werk en gezin', 'actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming' en 'feedback over mijn functioneren'.

Er zijn genderverschillen: zo antwoordt in verhouding tot hun mannelijke collega's een significant grotere groep vrouwelijke AP'ers dat zij nooit of een enkele keer door hun mentor begeleid werden naar een bevordering of doorstroming, én dat zij nooit of een enkele keer door hun mentor geïnformeerd werden over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden¹¹.

Tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent..	Academisch Personeel									
	mannelijke mentee					vrouwelijke mentee				
	frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer	op wiens initiatief kwam deze hulp tot stand?		frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer	op wiens initiatief kwam deze hulp tot stand?	
			mentee	mentor				mentee	mentor	
stimuleerde mijn mentor me bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	73%	19%	8%	39%	61%	71%	19%	10%	43%	57%
stimuleerde mijn mentor me tot interne en externe dienstverlening	40%	36%	24%	31%	69%	37%	34%	29%	34%	66%
introduceerde mijn mentor mij in zijn/haar professionele netwerken	43%	30%	27%	20%	80%	37%	33%	30%	24%	76%
stimuleerde mijn mentor me om opleidingen/ bijscholing/cursussen te volgen	25%	33%	42%	57%	43%	29%	34%	37%	62%	38%
begeleidde mijn mentor me actief naar een bevordering of doorstroming	36%	26%	37%	42%	58%	25%	23%	52%	51%	49%
informeerde mijn mentor me over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	31%	37%	32%	46%	54%	24%	30%	46%	48%	52%
gaf mijn mentor feedback over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	28%	33%	39%	43%	57%	24%	33%	42%	50%	50%
praatte mijn mentor met mij over de combinatie werk en gezin	16%	25%	59%	45%	55%	17%	23%	60%	56%	44%

Het takenpakket van een mentor van een ATP-lid ziet er anders uit dan dat van een mentor van een AP-lid. We zien dat de mentor bij een grote groep van de ATP'ers frequent tot zeer frequent hun mentee

¹¹ Deze bevinding is zeer gelijkaardig aan die van Silverman, E. & McDonald, K.B. (2003). "Career Development for Female Faculty at Competitive Research Universities". Ook zij legden een aantal uitspraken voor die polsten naar genderverschillen bij mentoring: <http://www.hicsocial.org/Social2003Proceedings/Erin%20Silverman.pdf>: "(...)a very clear gender difference in responses had to do with criteria for promotion. 20.4% of the men and 35.7% of the women entered "no" in response to the question: "My department director prospectively advises about criteria for promotion."

stimuleert tot interne en externe dienstverlening, feedback geeft over het functioneren van de mentee, stimuleert om opleidingen/bijbscholing/cursussen te volgen, introduceert in zijn/haar professionele netwerken en stimuleert bij wetenschappelijke activiteiten. Een kleinere groep van het ATP praat (zeer) frequent over de combinatie werk en gezin met hun mentor en wordt door hun mentor actief begeleid naar een bevordering of doorstroming en geïnformeerd over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden.

Hulp bij deze aspecten komt meestal tot stand nadat de mentor spontaan zelf hulp bood. Enkel voor de aspecten 'informereren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden', 'stimulans tot het volgen van opleidingen/bijbscholing/cursussen' en 'een actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming' zien we dat de mentee meestal zelf om hulp vroeg.

Er zijn geen genderverschillen binnen het ATP wat betreft de inhoud van het takenpakket van de mentor, noch wat betreft de manier waarop de hulp tot stand kwam.

Tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent..	Administratief en Technisch Personeel									
	mannelijke mentee					vrouwelijke mentee				
	frequent, zeer frequent	nooit, een enkele keer	op wiens initiatief kwam deze hulp tot stand?	frequent, zeer frequent	nooit, een enkele keer	op wiens initiatief kwam deze hulp tot stand?	frequent, zeer frequent	nooit, een enkele keer	op wiens initiatief kwam deze hulp tot stand?	
	af en toe	mentee	mentor	af en toe	mentee	mentor	af en toe	mentee	mentor	
stimuleerde mijn mentor me tot interne en externe dienstverlening	52%	32%	16%	41%	59%	54%	27%	19%	38%	62%
gaf mijn mentor feedback over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	33%	39%	28%	29%	71%	48%	28%	24%	33%	67%
stimuleerde mijn mentor me om opleidingen/ bijbscholing/cursussen te volgen	33%	44%	24%	57%	43%	40%	28%	32%	68%	32%
introduceerde mijn mentor mij in zijn/haar professionele netwerken	37%	28%	34%	28%	72%	39%	33%	27%	22%	78%
stimuleerde mijn mentor me bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	37%	19%	44%	41%	59%	38%	26%	36%	38%	62%
praatte mijn mentor met mij over de combinatie werk en gezin	20%	37%	43%	45%	55%	29%	34%	37%	46%	54%
begeleidde mijn mentor me actief naar een bevordering of doorstroming	19%	22%	59%	54%	46%	26%	13%	61%	60%	40%
informeerde mijn mentor me over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	19%	30%	51%	60%	40%	22%	27%	51%	65%	35%

Voor het AP zien we dat de mentor frequent tot zeer frequent tijd vrij maakt om de vorderingen in de loopbaan van de mentee te bespreken, en de mentee betreft bij beslissingen i.v.m. zijn/haar loopbaan. Er is hierbij een genderverschil: in verhouding tot mannelijke AP'ers antwoordt een significant grotere groep vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden dat zij nooit of een enkele keer door hun mentor betrokken werden bij beslissingen i.v.m. hun loopbaanmogelijkheden.

Tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent..	Academisch Personeel					
	mannelijke mentee			vrouwelijke mentee		
	frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer	frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer
maakte mijn mentor voldoende tijd vrij om de vorderingen in mijn loopbaan met mij te bespreken	38%	35%	27%	36%	33%	31%
betrok mijn mentor me bij beslissingen i.v.m. mijn loopbaanmogelijkheden	43%	28%	29%	35%	29%	36%

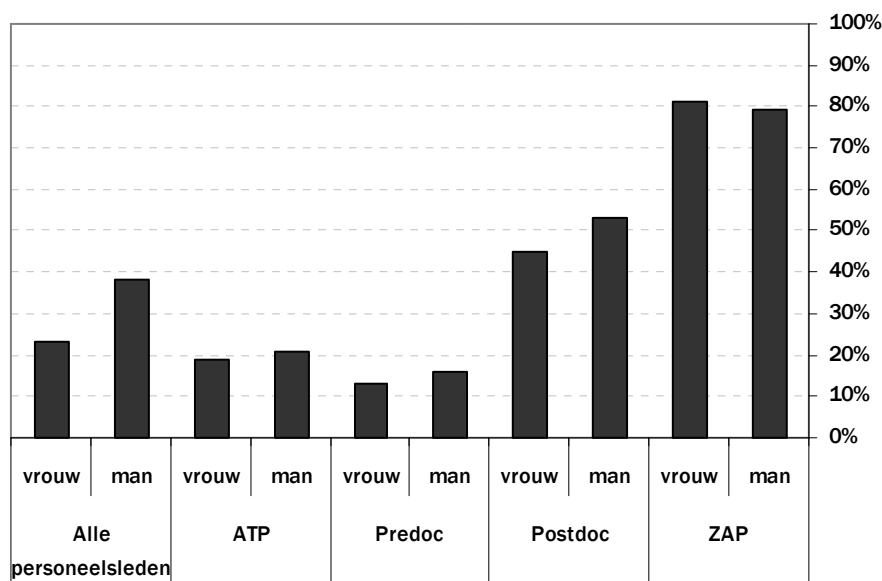
Ongeveer bij een derde van het ATP maakt de mentor frequent tot zeer frequent tijd vrij om de vorderingen in de loopbaan van de mentee te bespreken, en betreft de mentor de mentee bij beslissingen i.v.m. zijn/haar loopbaan.

Tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent..	Administratief en Technisch Personeel					
	mannelijke mentee			vrouwelijke mentee		
	frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer	frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer
maakte mijn mentor voldoende tijd vrij om de vorderingen in mijn loopbaan met mij te bespreken	25%	39%	35%	35%	27%	39%
betrok mijn mentor me bij beslissingen i.v.m. mijn loopbaanmogelijkheden	31%	23%	46%	33%	26%	41%

Het al dan niet hebben van mentees

Binnenin een statutegroep is eenzelfde proportie mannen en vrouwen al een mentor geweest. Zo is een vijfde van de mannelijke en vrouwelijke ATP'ers reeds mentor geweest, binnen het ZAP heeft reeds 80% van de mannen en vrouwen minstens één mentee gehad.

% dat reeds tijdens zijn/haar loopbaan aan de UGent een mentor geweest is



Geslacht van de mentees

Wat betreft de eerste mentee waarover de mentoren info geven, zien we dat de grootste groep mannelijke en vrouwelijke mentoren een mentee van hetzelfde geslacht heeft. Dit is niet het geval voor de overige mentees waarover men informatie geeft.

		Geslacht van de mentee(s)												
		mentee 1			mentee 2			mentee 3			mentee 4			
		man	vrouw	Aantal	man	vrouw	Aantal	man	vrouw	Aantal	man	vrouw	Aantal	
m e n t o r	ZAP	man	63%	37%	231	50%	50%	212	56%	44%	176	57%	43%	129
		vrouw	46%	54%	61	36%	64%	55	51%	49%	47	44%	56%	36
			*			*			-					
	Postdoc	man	53%	47%	98	44%	56%	70	55%	45%	49	63%	37%	32
		vrouw	29%	71%	49	26%	74%	39	55%	45%	22	45%	55%	11
			**			*			-					
	Predoc	man	61%	39%	70	50%	50%	44	30%	70%	27	38%	62%	21
		vrouw	35%	65%	58	34%	66%	35	38%	62%	16	36%	64%	11
			**			-			-					
	ATP	man	63%	37%	63	38%	62%	37	44%	56%	25	31%	69%	16
vrouw		31%	69%	84	20%	80%	54	32%	68%	31	52%	48%	23	
		***			-			-						
Alle personeelsleden	man	62%	38%	455	48%	52%	356	53%	47%	274	54%	46%	194	
	vrouw	34%	66%	252	29%	71%	184	46%	54%	115	45%	55%	80	
		***			***			-						

Takenpakket van een mentor, volgens mentoren

Bijna alle mentoren binnen het AP¹² zeggen hun mentees (zeer) frequent geholpen te hebben met hun geschreven werk en gestimuleerd te hebben tot wetenschappelijke activiteiten. Er zijn genderverschillen: zo antwoordt in verhouding tot hun vrouwelijke collega's een significant grotere groep mannelijke mentoren binnen het AP dat zij (zeer) frequent hun mentees geïnformeerd hebben over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden, geïntroduceerd hebben in hun netwerken en gestimuleerd hebben tot wetenschappelijke activiteiten. In verhouding tot hun mannelijke collega's antwoordt een grotere proportie vrouwelijke mentoren dan weer dat zij (zeer) frequent hun mentees geïnformeerd hebben over de combinatie werk en gezin.

	Academisch Personeel								X ²
	mannelijke mentor				vrouwelijke mentor				
	frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer	Aantal	frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer	Aantal	
Als mentor heb in het algemeen mijn mentee(s) ...									
gestimuleerd om opleidingen/bijtscholing/cursussen te volgen	46%	38%	16%	370	48%	32%	21%	145	-
geïnformeerd over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	57%	31%	12%	370	44%	34%	22%	134	**
actief begeleid naar een bevordering of doorstroming	52%	22%	26%	332	42%	23%	35%	115	-
gestimuleerd bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	88%	9%	3%	387	79%	16%	6%	154	*
geholpen met zijn/haar geschreven werk (nalezen, op weg helpen, tips geven, wijzen op publicatiemogelijkheden, ...)	92%	6%	2%	394	88%	9%	3%	162	-
gestimuleerd tot interne en externe dienstverlening	48%	33%	19%	362	45%	35%	20%	134	-
geïntroduceerd in mijn professionele netwerken	66%	26%	9%	381	53%	33%	14%	139	*
geïnformeerd over de combinatie werk en gezin	21%	36%	43%	349	37%	32%	32%	133	**
functioneren (functioneringsgesprek)	49%	32%	18%	370	52%	31%	17%	144	-

¹² We konden geen dergelijke analyse van de mentoren binnen het ATP uitvoeren wegens te kleine aantallen.

Significante genderverschillen m.b.t. loopbaanbegeleiding/mentoring

- In verhouding tot vrouwen antwoordt een grotere proportie mannelijke ATP'ers dat zij een mentor hadden tijdens de eerste jaren van hun loopbaan aan de UGent, maar nu geen mentor(en) meer hebben. In verhouding tot hun mannelijke collega's antwoordt een grotere groep vrouwelijke ATP'ers dat ze niet actief bijgestaan worden (werden) tijdens hun loopbaan(beslissingen) aan de UGent.
- In verhouding tot hun mannelijke collega's heeft een grotere groep vrouwelijke predocs en ATP'ers een vrouwelijke mentor. Ook indien men meerdere mentoren heeft, zien we dit genderverschil.
- In verhouding tot mannelijke AP'ers antwoordt een significant grotere groep vrouwelijke AP'ers dat zij nooit of een enkele keer door hun mentor begeleid worden naar een bevordering of doorstroming.
- In verhouding tot mannelijke AP'ers antwoordt een significant grotere groep vrouwelijke AP'ers dat zij nooit of een enkele keer door hun mentor geïnformeerd worden over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden.
- In vergelijking met hun mannelijke collega's vraagt een grotere proportie vrouwelijke AP'ers als mentee zelf om hulp, met name bij de aspecten 'praten over de combinatie werk en gezin', 'actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming' en 'feedback over mijn functioneren'.
- In verhouding tot mannelijke AP'ers antwoordt een significant grotere groep vrouwelijke AP'ers dat zij nooit of een enkele keer door hun mentor betrokken worden bij beslissingen i.v.m. hun loopbaanmogelijkheden.
- in verhouding tot hun vrouwelijke collega's antwoordt een significant grotere groep mannelijke mentoren binnen het AP dat zij (zeer) frequent hun mentees geïnformeerd hebben over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden, geïntroduceerd hebben in hun netwerken en gestimuleerd hebben tot wetenschappelijke activiteiten.
- In verhouding tot hun mannelijke collega's antwoordt een grotere proportie vrouwelijke mentoren dat zij (zeer) frequent hun mentees geïnformeerd hebben over de combinatie werk en gezin.

Netwerken

We onderscheiden in dit onderzoek drie netwerktypes:

1. Een *professioneel netwerk* binnen en/of buiten de UGent (d.i. het werkgerelateerde contact)
2. Een *sociaal netwerk* (inclusief vrije tijd) binnen en/of buiten de UGent (d.i. het niet-werkgerelateerde contact)
3. Een *politiek/ideologisch netwerk* binnen en/of buiten de UGent

Netwerken hebben allerlei functies, via netwerken kan men onder andere:

- advies over de eigen loopbaan krijgen/vragen
- informeel geïnformeerd worden over mogelijke promoties/bevorderingen en vacatures
- op de hoogte gesteld worden van nieuwe projecten en onderzoeksfinanciering
- gevraagd worden om te zetelen in beslissingsorganen
- in contact komen met beslissers die een belangrijke rol kunnen spelen in de loopbaan
- zichzelf en zijn/haar werk zichtbaar maken
- iets terugvragen of iets verkrijgen

Netwerken kunnen belangrijk zijn bij de uitbouw van een loopbaan. We gingen na of vrouwelijke en mannelijke personeelsleden over netwerken beschikken en in welke mate zij gebruik maken van deze netwerken in functie van hun loopbaan aan de Universiteit Gent.

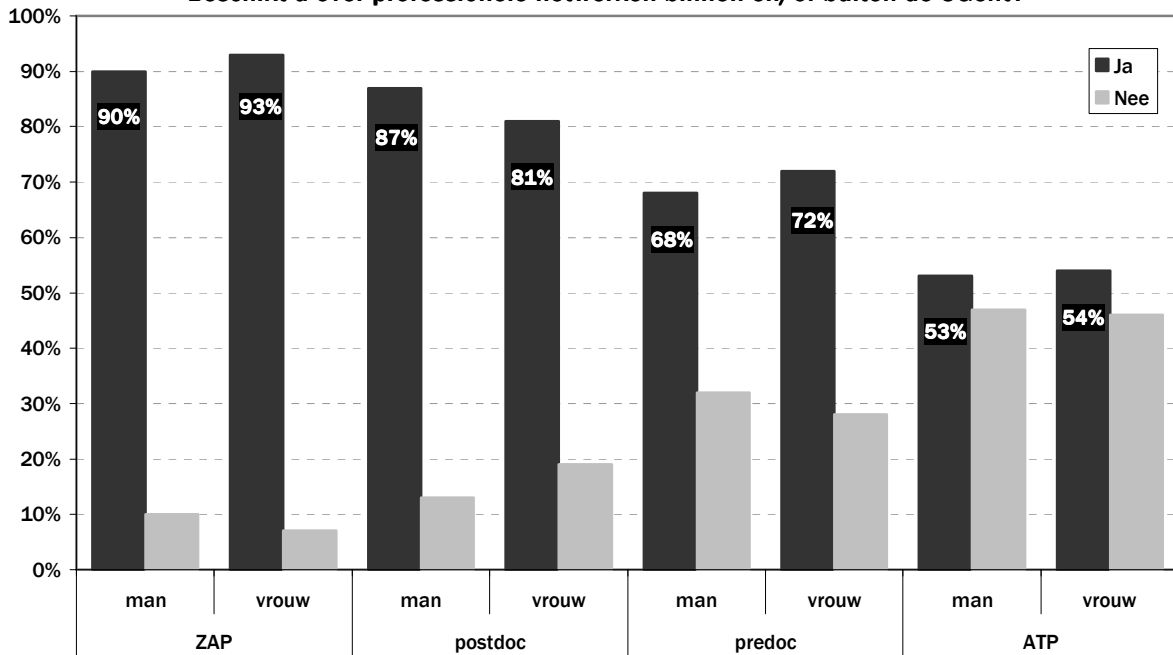
Professionele netwerken

De grote meerderheid (77%) van de wetenschappelijke personeelsleden beschikt over professionele netwerken binnen en/of buiten de UGent. Er is geen genderverschil in de mate waarover mannen en vrouwen beschikken over professionele netwerken: dit gaat om 79% van de mannen en 75% van de vrouwen.

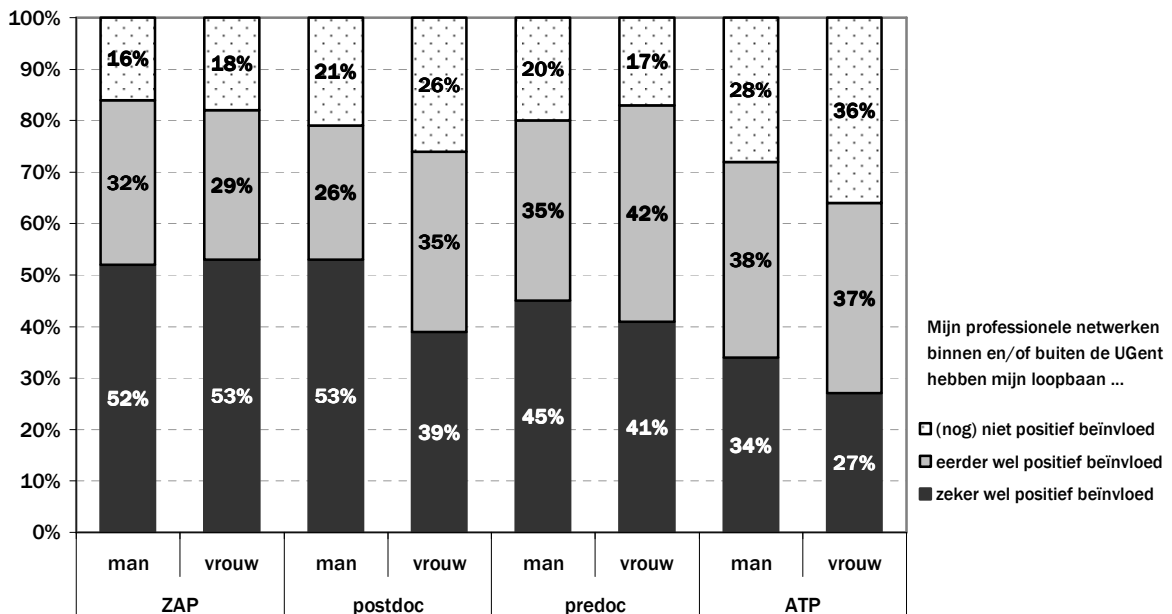
Binnen het AP is er een verschil afhankelijk van statuutgroep: hoe hoger op de academische ladder, hoe meer men aangeeft over dergelijke netwerken te beschikken.

Binnen het ATP geeft 54% aan over professionele netwerken te beschikken. Ook binnen het ATP zien we geen verschil naar geslacht.

Beschikt u over professionele netwerken binnen en/of buiten de UGent?



Van de AP'ers die beschikken over professionele netwerken, heeft dit bij 81% eerder tot zeker wel een positieve invloed gehad op de eigen loopbaan. Slechts bij een vijfde van het wetenschappelijk personeel hebben deze netwerken (nog) geen positieve invloed gehad op de loopbaan. Vrouwelijke postdocs antwoorden iets negatiever op deze vraag, maar het verschil met mannelijke postdocs is niet significant. Binnen het ATP hebben de professionele netwerken bij 30% zeker wel hun loopbaan positief beïnvloed, bij 37% eerder wel en bij 33% hebben deze netwerken (nog) geen positieve invloed gehad.



Binnen het AP maakt 28% regelmatig gebruik van zijn/haar professionele netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan, 60% af en toe. Slechts een kleine groep AP'ers maakt dus nooit gebruik van deze

netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan. Binnen het ATP zien we dat 23% regelmatig gebruik maakt van professionele netwerken, 58% maakt hiervan af en toe gebruik en 19% maakt nooit gebruik van deze netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan.

Samenstelling van de professionele netwerken

Bij een kwart van de wetenschappelijke personeelsleden bestaat het professionele netwerk voornamelijk uit mensen van het eigen geslacht. Er is hierbij een verschil naar geslacht: 36% van de mannelijke AP'ers heeft een professioneel netwerk dat hoofdzakelijk uit andere mannen bestaat t.o.v. slechts een tiende van de vrouwelijke AP'ers, die een professioneel netwerk hebben dat hoofdzakelijk uit vrouwen bestaat. Er is bijgevolg een grotere groep (old) boys networks t.o.v. een kleine (old) girls networks. Dit genderverschil wordt teruggevonden in elke statuutgroep, alsook binnen het ATP.

Bij een minderheid (slechts 18% van de AP'ers en 14% van de ATP'ers) bestaat het professioneel netwerk uit mensen van de eigen leeftijd. Bij de ATP'ers vinden we wel een significant genderverschil: in vergelijking met mannen heeft een grotere groep vrouwelijke ATP'ers meer mensen van hun eigen leeftijd in hun professioneel netwerk.

Zijn er "old boys networks" aan de UGent?

We onderzochten of er sprake is van 'old boys networks' aan de UGent. 28% van de mannelijke en 33% van de vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden zegt geen of moeilijk toegang te verkrijgen tot bepaalde professionele netwerken binnen de UGent. In verhouding met hun mannelijke collega's meldt een grotere groep vrouwelijke ZAP-leden dat zij geen of moeilijk toegang tot bepaalde professionele netwerken krijgen, maar dit verschil is niet significant. Binnen het ATP zegt een iets kleinere groep (21%) dat ze geen of moeilijk toegang krijgen tot bepaalde professionele netwerken binnen de UGent.

% dat helemaal of eerder akkoord is met...	in mijn professioneel netwerk zitten hoofdzakelijk mensen van mijn eigen geslacht	in mijn professioneel netwerk zitten hoofdzakelijk mensen van mijn eigen leeftijd	ik krijg geen of moeilijk toegang tot bepaalde professionele netwerken binnen de UGent
ZAP	30%	18%	24%
ZAP man	36%	19%	22%
ZAP vrouw	4%	15%	33%
	***	-	-
postdoc	28%	14%	34%
postdoc man	40%	12%	33%
postdoc vrouw	7%	16%	36%
	***	-	-
predoc	22%	19%	31%
predoc man	33%	20%	31%
predoc vrouw	11%	18%	31%
	***	-	-
ATP	24%	14%	21%
ATP man	33%	10%	23%
ATP vrouw	18%	17%	20%
	**	**	-

Functies van het professionele netwerk

Binnen het AP dragen de professionele netwerken voornamelijk bij tot samenwerkingsverbanden, deelname aan congressen, het publicatiedossier, introducties in formele structuren en een bevordering/doorstroming. Voor een kleinere groep draagt het professionele netwerk bij tot het vinden van een mentor en mentee.

We zien opvallend weinig genderverschillen binnen het ZAP: het enige significante genderverschil is de vaststelling dat in tegenstelling tot hun mannelijke collega's geen enkele vrouwelijke professor een mentor vond d.m.v. dit netwerk. We vinden evenwel een aantal genderverschillen bij de postdocs: in vergelijking oordelen vrouwelijke postdocs dat hun professioneel netwerk minder bijgedragen heeft aan hun deelname aan congressen en hun publicatiedossier dan mannelijke postdocs. Maar vrouwelijke postdocs vonden wel meer dan mannen een mentor dankzij dit netwerk.

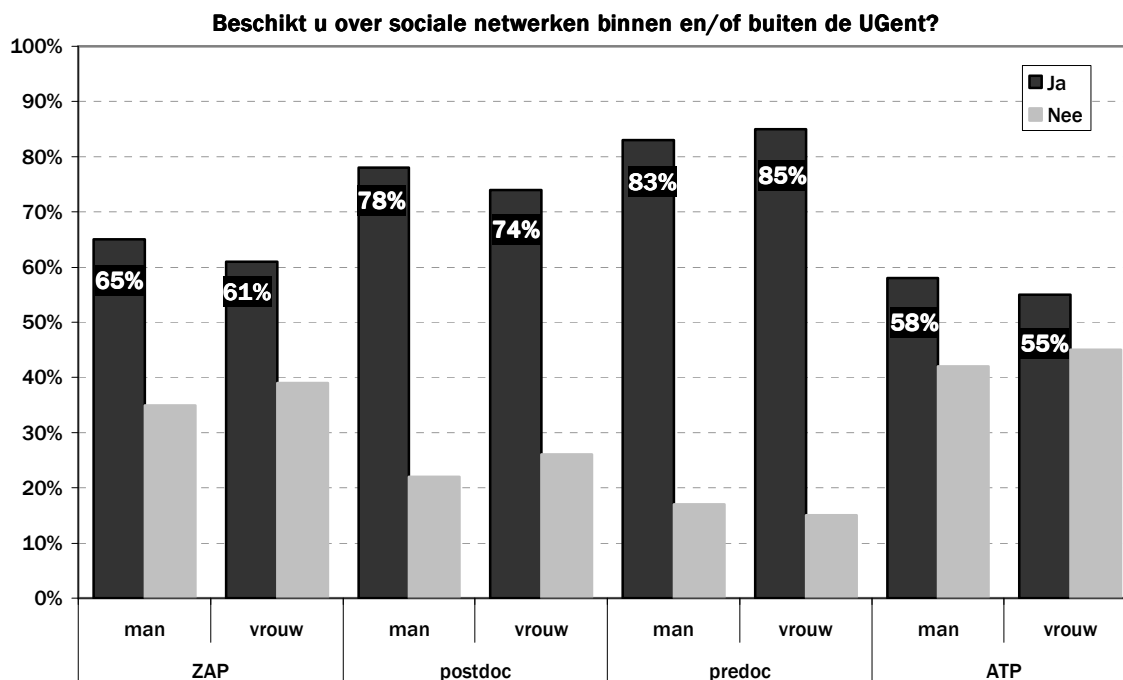
Binnen het ATP draagt het professioneel netwerk voornamelijk bij tot samenwerkingsverbanden, introducties in formele structuren, deelname aan congressen en een bevordering/doorstroming. Voor een kleinere groep dragen de professionele netwerken bij tot het publicatiedossier en het vinden van een mentor en mentee. Binnen het ATP zien we geen verschillen naar geslacht.

Mijn professioneel netwerk heeft bijgedragen tot... (% dat ja antwoordde)	samenwerkingsverbanden	mijn deelname aan congressen	mijn publicatiedossier	introductie in formele structuren	mijn bevordering/doorstroming	het vinden van mijn mentor	het vinden van mijn mentee
ZAP	96%	73%	69%	69%	47%	16%	29%
ZAP man	95%	72%	68%	69%	47%	18%	28%
ZAP vrouw	97%	81%	72%	71%	46%	0% **	36%
postdoc	87%	71%	67%	57%	44%	18%	18%
postdoc man	88%	77%	72%	56%	47%	14%	17%
postdoc vrouw	84%	60% **	60% *	57%	39%	25% *	19%
predoc	89%	75%	62%	52%	33%	28%	15%
predoc man	89%	77%	62%	56%	31%	25%	16%
predoc vrouw	89%	73%	62%	49%	35%	30%	14%
ATP	84%	59%	24%	67%	47%	24%	16%
ATP man	83%	53%	25%	65%	53%	19%	14%
ATP vrouw	84%	63%	23%	67%	43%	28%	17%

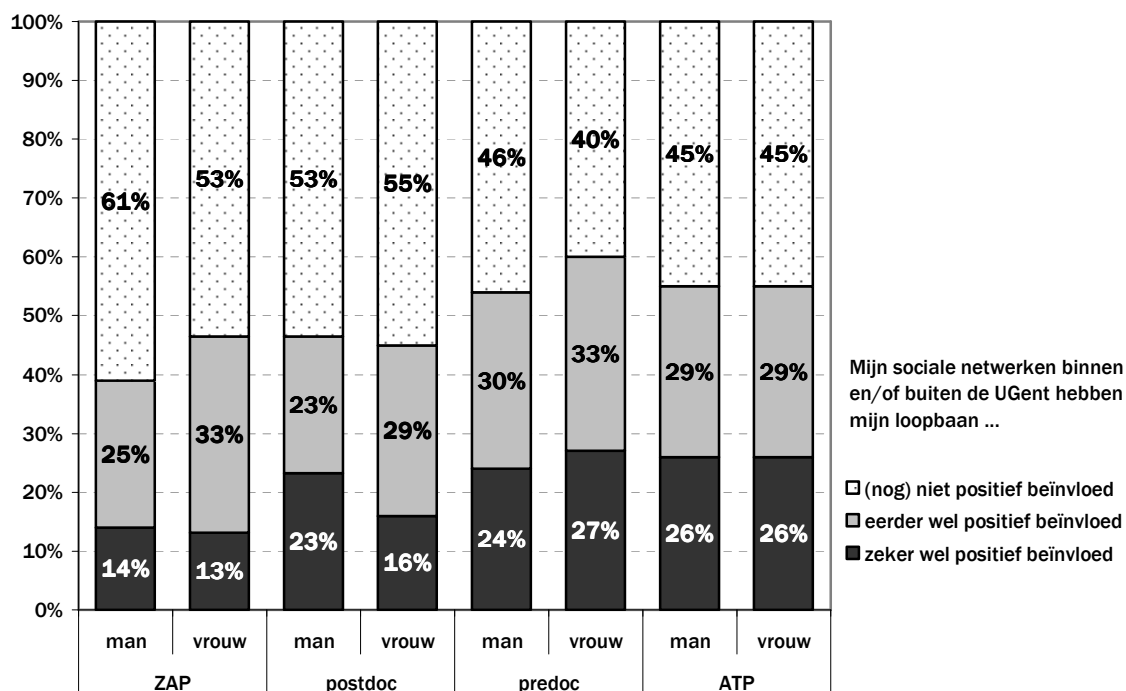
Sociale netwerken

78% van de wetenschappelijke personeelsleden beschikt over sociale netwerken binnen en/of buiten de UGent. Dit gaat om 80% van de vrouwen en 76% van de mannen (niet significant).

We zien een effect van statuutgroep binnen het AP: in vergelijking met de postdocs en predocs heeft een grotere groep ZAP'ers geen sociale netwerken. Hoe hoger op de academische ladder, hoe minder men zegt te beschikken over sociale netwerken. Binnen het ATP zegt 56% van de personeelsleden te beschikken over sociale netwerken binnen en/of buiten de UGent (geen genderverschil).



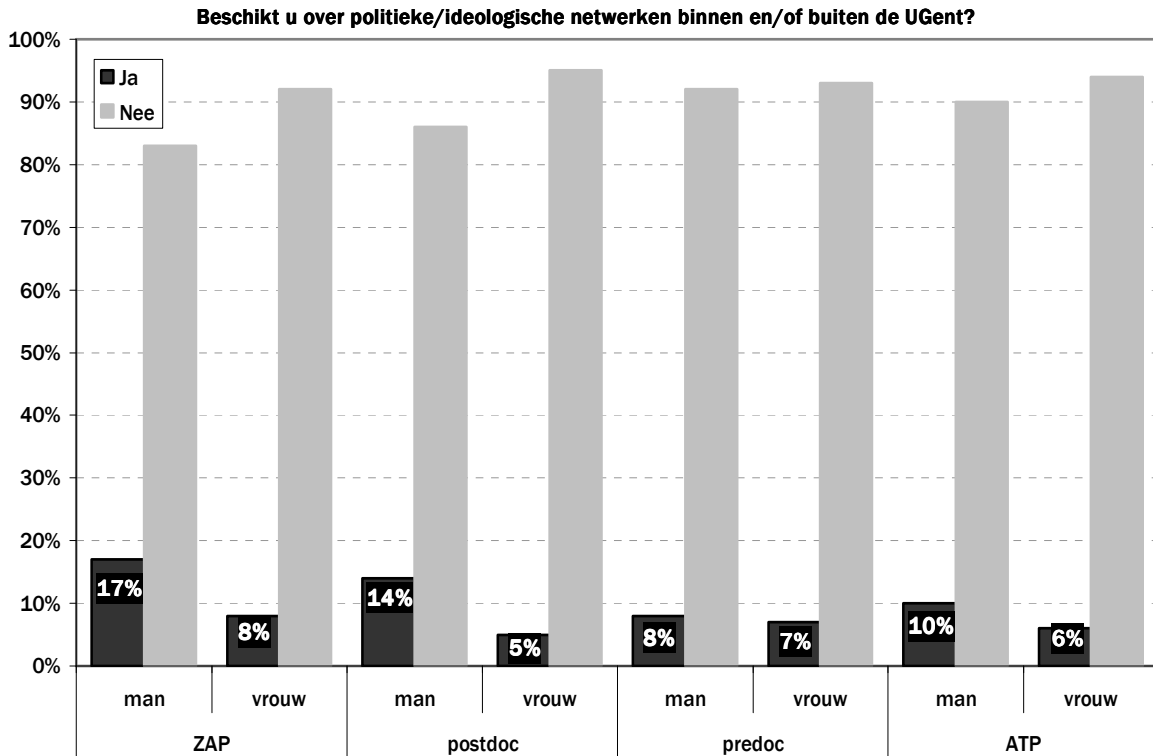
Van de AP'ers en ATP'ers die beschikken over sociale netwerken, heeft dit bij ongeveer de helft eerder tot zeker wel een positieve invloed gehad op de eigen loopbaan. We zien hierbij geen genderverschillen.



Een grote groep van het AP (42%) maakt nooit gebruik van zijn/haar sociale netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan, 13% maakt regelmatig gebruik van deze netwerken, 45% af en toe. Bij het ATP maakt 36% nooit gebruik van zijn/haar sociale netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan, 17% maakt regelmatig gebruik van deze netwerken, 47% af en toe. We zien hierbij geen genderverschillen.

Politieke/Ideologische netwerken

Een minderheid van 10% van de wetenschappelijke medewerkers beschikt over politieke/ideologische netwerken binnen en/of buiten de UGent, we zien hierbij een significant genderverschil: dit gaat om 7% van de vrouwen en 12% van de mannen. Binnen het ATP beschikt 8% over politieke/ideologische netwerken, binnen deze groep zien we geen genderverschil.



Van de personeelsleden die beschikken over politieke/ideologische netwerken hebben bij 41% van het ATP en 26% van het AP deze netwerken reeds een positieve invloed gehad op de loopbaan.

Van de personeelsleden die beschikken over politieke/ideologische netwerken, maakt 33% van het AP en 47% van het ATP regelmatig tot af en toe gebruik van deze netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan.

Significante genderverschillen m.b.t. netwerken

Er zijn opvallend weinig genderverschillen wat betreft de professionele, sociale en politieke/ideologische netwerken.

- Enkel bij de politieke/ideologische netwerken is er een genderverschil: in verhouding beschikt een iets grotere groep mannelijke AP-leden over dergelijke netwerken (12% t.o.v. 7% van de vrouwelijke AP-leden).
- Een vierde van de wetenschappelijke personeelsleden zegt dat zijn/haar netwerk voornamelijk uit mensen van het eigen geslacht bestaat. Er is hierbij een verschil naar geslacht: 36% van de mannelijke AP'ers heeft een professioneel netwerk dat hoofdzakelijk uit andere mannen bestaat t.o.v. slechts een tiende van de vrouwelijke AP'ers die een professioneel netwerk hebben dat hoofdzakelijk uit vrouwen bestaat. Er is bijgevolg een grote groep '(old) boys networks' t.o.v. een kleine '(old) girls networks'. Dit genderverschil wordt teruggevonden in elke statuutgroep, ook binnen het ATP.
- In tegenstelling tot hun mannelijke collega's vond geen enkel vrouwelijke ZAP'er een mentor d.m.v. hun professionele netwerken.
- In vergelijking tot mannelijke postdocs oordelen vrouwelijke postdocs dat hun professionele netwerken minder bijgedragen hebben aan hun deelname aan congressen en hun publicatiedossier. Vrouwelijke postdocs vonden wel meer dan mannen een mentor dankzij dit netwerk.

Vergaderingen

Een vergadering definiëren we als een georganiseerde bijeenkomst die men zelf leidt of waarvoor men uitgenodigd wordt, met ten minste drie personen voor bespreking en overleg.

Aantal advies-, overleg- en/of beslissingsorganen waarvan men een actief lid is

We vinden in geen enkele statuutgroep significante genderverschillen wat betreft het aantal advies-, overleg- en/of beslissingsorganen waarvan men in het kader van de professionele werkzaamheden aan de Universiteit Gent een actief lid is. Er zijn wel verschillen afhankelijk van de statuutgroep waarin men tewerkgesteld is, zo is binnen het ZAP in verhouding tot de andere statuutgroepen een grotere groep betrokken als actief lid in 6 à 10 en meer dan 10 advies-, overleg- en/of beslissingsorganen.

		Aantal advies-, overleg- en/of beslissingsorganen waarvan men in kader van professionele werkzaamheden aan de UGent een actief lid is			Aantal
		0-5	6-10	>10	
ZAP	man	48%	43%	9%	292
	vrouw	56%	33%	11%	73
postdoc	man	88%	9%	2%	181
	vrouw	88%	12%	0%	106
predoc	man	98%	2%	0%	420
	vrouw	97%	2%	1%	416
ATP	man	93%	4%	3%	270
	vrouw	94%	5%	1%	427

Voorzitters en secretarissen

We vinden in geen enkele statuutgroep significante genderverschillen wat betreft het aantal advies-, overleg- en/of beslissingsorganen waarvan men de voorzitter of de secretaris is. Er zijn wel opnieuw verschillen afhankelijk van de statuutgroep waarin men tewerkgesteld is: zo is binnen het ZAP de helft van de ZAP'ers bij één of meerdere overlegorganen betrokken als voorzitter, een derde van de ZAP'ers is bij één of meerdere overlegorganen betrokken als secretaris. In de overige statuutgroepen is de grootste groep van de respondenten geen voorzitter noch secretaris van een advies-, overleg- of beslissingsorgaan.

Wat betreft de postdocs is in verhouding tot hun mannelijke collega's een grotere groep vrouwen als secretaris betrokken bij advies-, overleg- en/of beslissingsorganen, maar dit verschil is niet significant.

		Aantal advies-, overleg- en/of beslissingsorganen waarvan men de voorzitter of de secretaris is			
		voorzitter van 1 of meer organen	Aantal	secretaris van 1 of meer organen	Aantal
ZAP	man	52%	249	35%	231
	vrouw	56%	57	37%	51
postdoc	man	12%	148	17%	150
	vrouw	11%	81	27%	86
predoc	man	1%	350	6%	354
	vrouw	1%	341	9%	352
ATP	man	7%	188	16%	199
	vrouw	5%	280	19%	307

Ook bij het aantal vergaderingen dat men in een doorsneemaand bijwoont zijn er geen genderverschillen. Binnen het ZAP heeft 27% van de mannen in een doorsneemaand meer dan 10 vergaderingen t.o.v. een kleinere groep van het vrouwelijk ZAP (19%), maar dit verschil is niet significant.

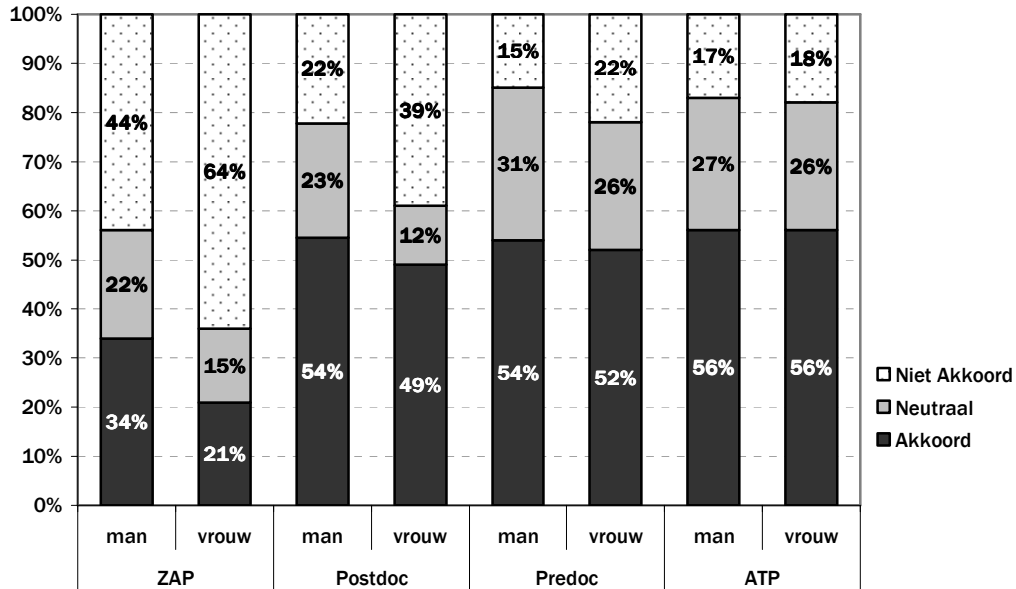
		Aantal vergaderingen dat men in een doorsneemaand bijwoont			Aantal
		0-5	6-10	>10	
ZAP	man	41%	32%	27%	290
	vrouw	38%	43%	19%	73
postdoc	man	70%	19%	11%	181
	vrouw	73%	22%	5%	105
predoc	man	90%	7%	3%	415
	vrouw	93%	6%	1%	414
ATP	man	86%	9%	6%	264
	vrouw	91%	5%	4%	421

Gezinsvriendelijke vergaderingen

Bij de stelling 'er wordt bij de vergaderingen waaraan ik deelneem rekening gehouden met gezinsvriendelijke vergaderingen (bv geen vergaderingen voor 8u30 of na 17u30, niet op woensdagnamiddag, niet op schoolvakantiedagen,...)' zien we genderverschillen binnen het AP, maar niet binnen het ATP.

In verhouding met hun mannelijke collega's gaat binnen het AP een significant grotere proportie vrouwen niet akkoord met deze stelling. De wenselijkheid van gezinsvriendelijke vergadermomenten wordt besproken in een later hoofdstuk.

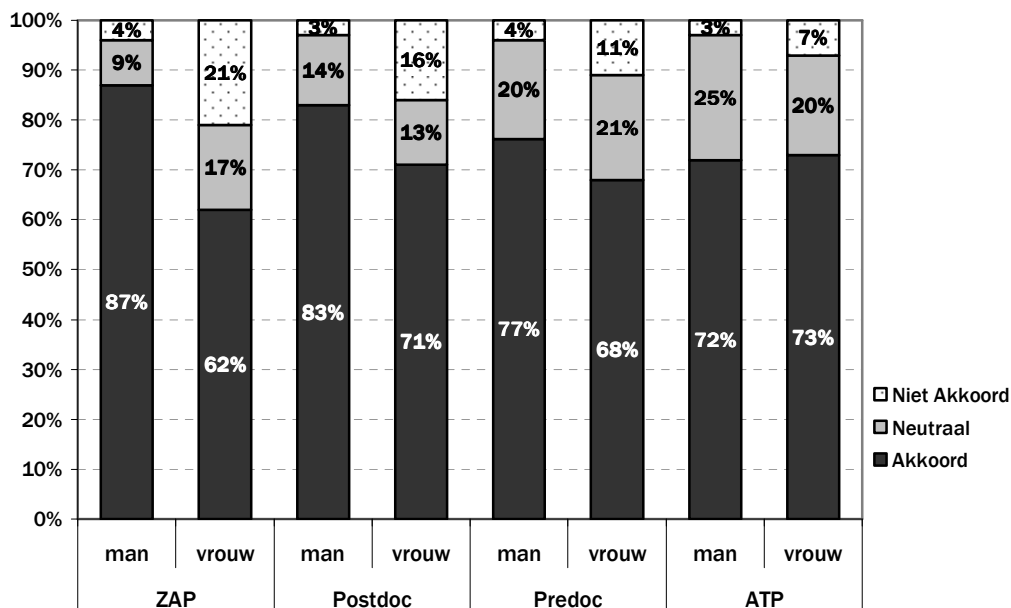
Er wordt bij vergaderingen waaraan ik deelneem rekening gehouden met gezinsvriendelijke uren



De deelname van mannen en vrouwen tijdens vergaderingen

Binnen de drie groepen van het academisch personeel (maar niet binnen het ATP) gaan mannen in verhouding met vrouwen significant meer akkoord met de stelling 'mannen en vrouwen worden in dezelfde mate betrokken tijdens de vergaderingen waaraan ik deelneem'. 21% van het vrouwelijk ZAP en 16% van de vrouwelijke postdocs is het niet eens met deze stelling.

Mannen en vrouwen worden in dezelfde mate betrokken tijdens de vergaderingen waaraan ik deelneem



We gingen na in welke mate mannen en vrouwen het woord vragen/nemen tijdens vergaderingen. We zien enkel binnen het ZAP een significant genderverschil: in verhouding tot hun vrouwelijke collega's gaan mannelijke ZAP'ers meer akkoord met de stelling "ik neem/vraag vaak het woord als deelnemer van een vergadering". Ook binnen de postdocgroep zien we een gelijkaardig (niet significant) verschil.

Ik neem/vraag vaak het woord als deelnemer van een vergadering		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	Aantal
ZAP	man	65%	27%	8%	288
	vrouw	47%	38%	15%	72
Postdoc	man	55%	33%	12%	180
	vrouw	49%	32%	19%	102
Predoc	man	35%	38%	27%	393
	vrouw	30%	39%	31%	395
ATP	man	37%	42%	21%	250
	vrouw	36%	42%	22%	379

Vergaderingen als tijdverlies?

Bij de stelling 'ik heb vaak de indruk dat vergaderingen waaraan ik deelneem pro forma zijn omdat beslissingen buiten de vergadermomenten om genomen worden' zijn er geen genderverschillen: eenzelfde groep mannen en vrouwen gaat hiermee akkoord (40% van het AP en 31% van het ATP).

Opvallend is het hoogste percentage dat akkoord gaat met deze stelling: bijna de helft van de vrouwelijke postdocs zegt de indruk te hebben dat vergaderingen waaraan ze deelnemen pro forma zijn.

Ik heb vaak de indruk dat vergaderingen waaraan ik deelneem pro forma zijn omdat beslissingen buiten de vergadermomenten om genomen worden		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	Aantal
ZAP	man	37%	22%	41%	288
	vrouw	35%	27%	38%	71
Postdoc	man	38%	34%	28%	179
	vrouw	47%	29%	24%	103
Predoc	man	41%	31%	28%	393
	vrouw	39%	31%	30%	392
ATP	man	31%	34%	35%	251
	vrouw	32%	33%	35%	384

Een vijfde van de mannelijke en vrouwelijke ATP'ers zegt veel tijd te verliezen door onnodige vergaderingen, bij het AP gaat een derde akkoord met deze stelling (geen genderverschillen).

Ik verlies veel tijd door onnodige vergaderingen		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	Aantal
ZAP	man	43%	38%	19%	288
	vrouw	39%	33%	28%	72
Postdoc	man	39%	29%	32%	178
	vrouw	31%	30%	38%	102
Predoc	man	30%	34%	36%	393
	vrouw	28%	40%	32%	395
ATP	man	20%	36%	44%	249
	vrouw	19%	36%	45%	378

Significante genderverschillen m.b.t. vergaderingen

Net zoals bij de vragen over netwerken vinden bij de vragen over vergaderingen weinig genderverschillen:

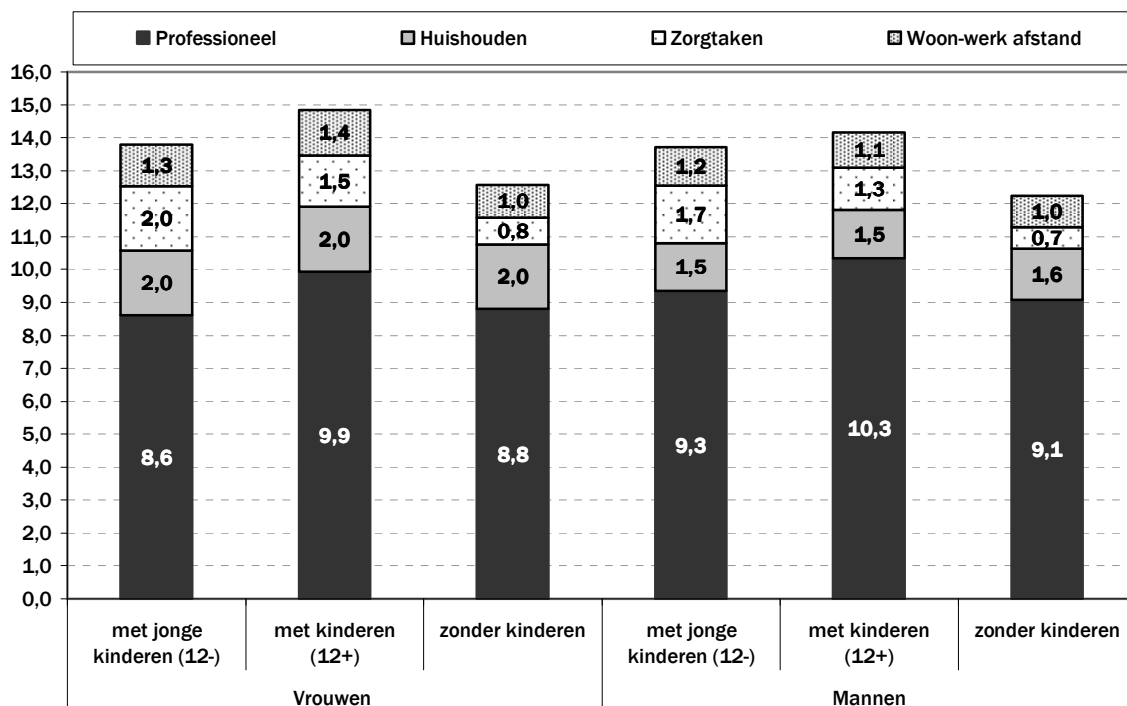
- Mannen en vrouwen vergaderen binnen hun statuutgroep in dezelfde mate en zijn in dezelfde mate voorzitter of secretaris.
- Er zijn binnen het AP genderverschillen wat betreft drie uitspraken over vergaderingen:
 - in verhouding tot hun mannelijke collega's gaat binnen het ZAP, postdoc en predoc een significant grotere proportie vrouwen niet akkoord met de stelling dat er bij de vergaderingen rekening gehouden wordt met gezinsvriendelijke vergadermomenten
 - binnen de drie groepen van het AP gaat in verhouding tot mannen een grotere proportie vrouwen niet akkoord met de stelling 'mannen en vrouwen worden in dezelfde mate betrokken tijdens de vergaderingen waaraan ik deelneem'.
 - in verhouding tot hun vrouwelijke collega's gaan mannelijke ZAP'ers meer akkoord met de stelling 'ik neem/vraag vaak het woord als deelnemer van een vergadering'. Ook binnen de postdocgroep zien we een gelijkaardig (maar niet significant) verschil.

Combinatie werk en gezin/vrije tijd

De gemiddelde werkdag van UGent-medewerkers

Alle wetenschappelijke personeelsleden¹³ hebben het druk met professionele, huishoudelijke en zorgtaken. Vrouwelijke AP'ers met één of meerdere kinderen ouder dan 12 jaar rapporteren de langste gemiddelde werkdag: zij besteden bijna 10 uur aan professionele taken, 2 uur aan het huishouden en 1,5 uur aan zorgtaken, ze zijn tevens als groep het langst onderweg van en naar het werk¹⁴.

Gemiddelde werkdag van een AP'er (enkel voltijdsen)



¹³ Voor de tijdsbesteding van de wetenschappelijke personeelsleden nemen we enkel voltijdse medewerkers in beschouwing, daarnaast maken we een onderscheid tussen het al dan niet hebben van (jonge) kinderen.

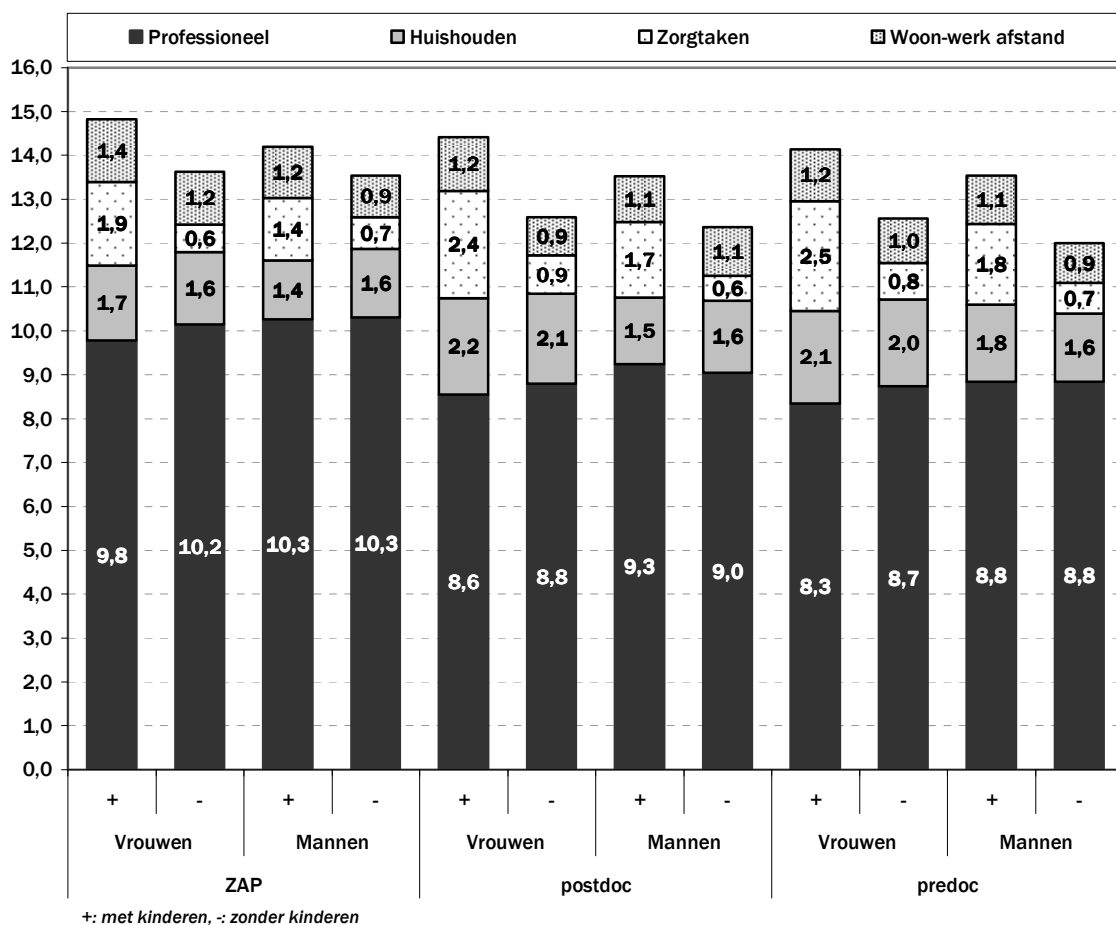
¹⁴ We zien gelijkaardige resultaten bij Mason, M.A., Stacy, A.; Goulden, M., Hoffman, C., & Frasch, K. (2005). University of California Faculty Family Friendly Edge. An initiative for tenure track faculty at the University of California. Zie: <http://ucfamilyedge.berkeley.edu/ucfamilyedge.pdf>.

Uit de vorige figuur lijkt het alsof mannelijke AP'ers ongeacht of ze kinderen hebben of niet gemiddeld meer tijd aan professionele taken besteden dan vrouwelijke AP'ers. Zo besteden mannelijke AP'ers met één of meer kinderen ouder dan 12 jaar het meest tijd aan professionele taken met 10,3 uur op een gemiddelde werkdag. We splitsen deze cijfers verder op naar statuutgroep en zien in de volgende figuur dat het voornamelijk mannelijke ZAP-leden zijn die 10,3 uur aan professionele taken besteden.

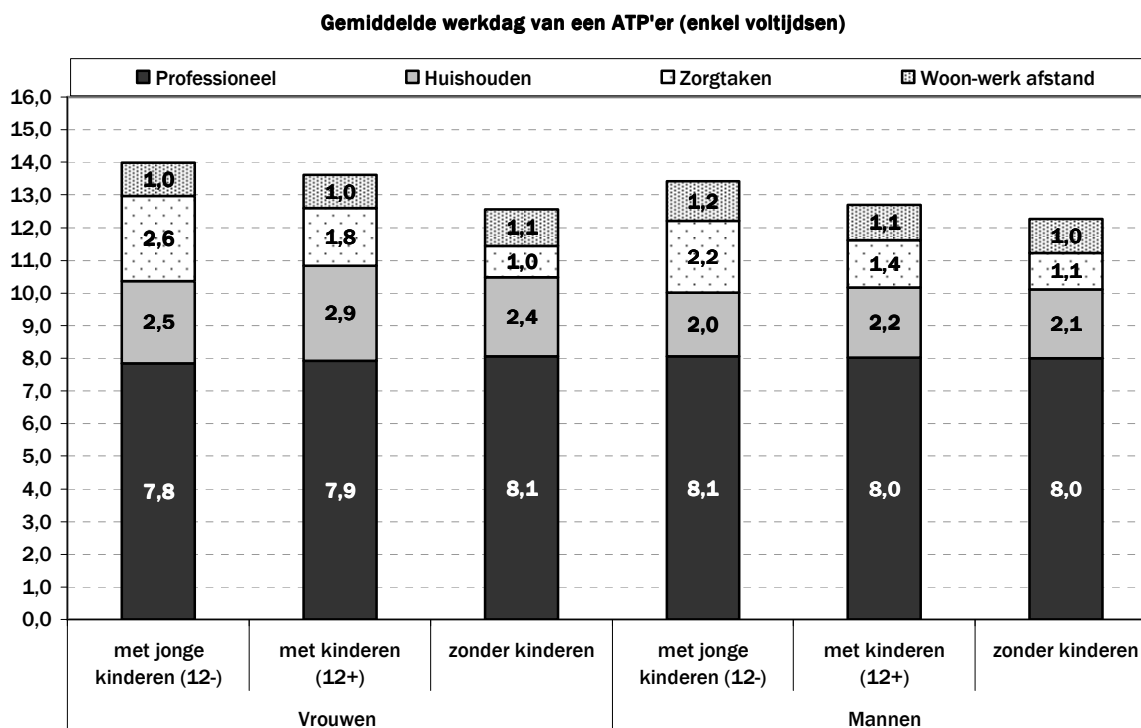
We zien dat binnen elke statuutgroep (ZAP, postdoc en predoc) vrouwen met kinderen iets minder tijd besteden aan professionele taken in vergelijking tot hun vrouwelijke collega's zonder kinderen en hun mannelijke collega's.

Een opvallend gegeven: mannelijke ZAP'ers en postdocs met kinderen zeggen meer tijd te besteden aan professionele taken dan hun mannelijke ZAP en postdoc collega's zonder kinderen. Dit is niet het geval bij vrouwen. Vrouwen met kinderen besteden in vergelijking met hun vrouwelijke collega's zonder kinderen ongeacht de statuutgroep iets minder tijd aan professionele taken, zij besteden meer tijd aan zorgtaken. Vrouwelijke ZAP-leden met kinderen rapporteren de langste gemiddelde werkdag: zij besteden 9,8 uur aan professionele taken, 1,7 uur aan het huishouden en 1,9 uur aan zorgtaken, ze zijn tevens als groep het langst onderweg van en naar het werk (1,4 uur).

Gemiddelde werkdag van een AP'er (voltijdsen en deeltijdsen), naar statuutgroep en geslacht



We gingen ook de gemiddelde werkdag van ATP'ers na, ook zij hebben het druk met professionele, huishoudelijke en zorgtaken. Vrouwelijke ATP'ers met één of meerdere kinderen jonger dan 12 jaar hebben de langste gemiddelde werkdag: zij werken 7,8 uur, besteden 2,5 uur aan het huishouden, 2,6 uur aan zorgtaken en zijn 1 uur onderweg van en naar het werk.



Conform het gegeven dat mannen zeggen meer tijd te besteden aan professionele taken, antwoordt een grotere proportie mannen dat ze meerdere keren in de week buiten de kantooruren werken. Dit genderverschil geldt voor de postdocs, predocs en ATP'ers. Enkel bij het ZAP zien we dit genderverschil niet: binnen het ZAP werken zo goed als alle vrouwen en mannen meerdere keren in de week buiten de kantooruren.

Werken buiten de kantooruren tijdens de week		enkele keren per					meerdere keren in de week	Aantal	χ ²
		nooit	jaar	eens in de maand	eens in de 14 dagen	1 keer per week			
ZAP	man	0%	1%	1%	1%	5%	93%	336	-
	vrouw	0%	1%	0%	0%	6%	92%		
Postdoc	man	1%	1%	4%	6%	9%	78%	211	**
	vrouw	2%	5%	9%	8%	21%	56%		
Predoc	man	3%	5%	6%	7%	18%	61%	524	**
	vrouw	4%	11%	8%	8%	18%	51%		
ATP	man	25%	24%	10%	8%	9%	23%	354	***
	vrouw	43%	24%	5%	5%	7%	15%		
Alle personeelsleden	man	8%	8%	6%	6%	11%	62%	1.412	***
	vrouw	20%	16%	7%	6%	13%	38%		

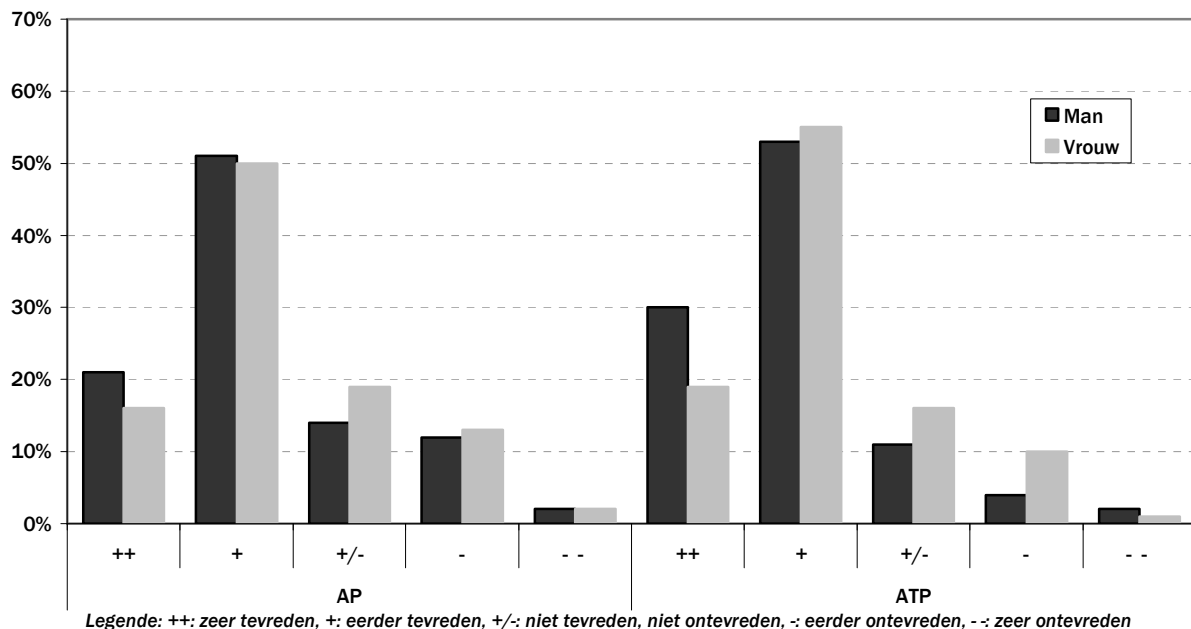
We gingen eveneens na of personeelsleden in het weekend werken. In verhouding tot hun vrouwelijke collega's antwoordt een grotere proportie mannen dat ze elk weekend werken, dit genderverschil geldt voor alle statutegroepen. De uitschieters qua professionele taken zijn opnieuw de ZAP-leden: de helft van vrouwelijke ZAP-leden en driekwart van de mannelijke ZAP-leden werkt elk weekend.

Werken tijdens het weekend		enkele					Aantal	x ²
		nooit	keren per jaar	eens in de maand	eens in de 14 dagen	elk weekend		
ZAP	man	0%	5%	4%	19%	73%	336	***
	vrouw	3%	4%	5%	34%	54%		
Postdoc	man	0%	10%	21%	35%	33%	209	***
	vrouw	3%	20%	28%	31%	17%		
Predoc	man	10%	18%	20%	30%	21%	522	**
	vrouw	9%	25%	24%	29%	13%		
ATP	man	44%	28%	9%	11%	8%	349	***
	vrouw	59%	23%	7%	6%	4%		
Alle personeelsleden	man	15%	16%	14%	24%	32%	1.406	***
	vrouw	30%	23%	16%	20%	12%		

Tevredenheid over de combinatie werk en gezin

Ondanks deze drukke werkdagen is slechts een minderheid (12%) eerder tot zeer ontevreden over de combinatie tussen hun professioneel leven en hun gezinsleven. Binnen het AP is er geen genderverschil, de grote meerderheid van de mannen en vrouwen is eerder tevreden over de combinatie werk en gezin. Binnen het ATP is er wel een genderverschil: in verhouding met hun vrouwelijke collega's is een grotere groep mannelijke ATP'ers zeer tevreden over deze combinatie.

Tevredenheid over de combinatie tussen het professioneel leven en het gezinsleven



41% van de personeelsleden vindt dat hun direct leidinggevende het nodige doet om de combinatie werk en gezin te optimaliseren. In verhouding gaat een grotere groep vrouwelijke personeelsleden niet akkoord met de stelling 'Mijn direct leidinggevende (d.i. promotor, vakgroepvoorzitter, afdelingshoofd, directeur) doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren', dit verschil is het grootst bij de predocs.

Mijn direct leidinggevende (d.i. promotor, vakgroepvoorzitter, afdelingshoofd, directeur) doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	Aantal	χ^2
ZAP	man	20%	54%	25%	274	-
	vrouw	31%	40%	29%	70	
Postdoc	man	42%	38%	20%	178	-
	vrouw	30%	39%	31%	107	
Predoc	man	49%	35%	16%	410	***
	vrouw	37%	45%	28%	405	
ATP	man	49%	36%	16%	274	-
	vrouw	48%	37%	15%	424	
Alle personeelsleden		41%	41%	18%	946	*
		40%	37%	23%	863	

Slechts 26% van de personeelsleden vindt dat de Universiteit Gent als werkgever het nodige doet om de combinatie werk en gezin te optimaliseren. In verhouding gaat een grotere groep vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden niet akkoord, zo gaat 43% van de vrouwelijke ZAP'ers en 45% van de vrouwelijke postdocs niet akkoord dat de UGent het nodige doet om de combinatie werk en gezin te optimaliseren. Binnen het ATP is er geen gendersverschil.

De Universiteit Gent doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	χ^2
ZAP	man	12%	47%	26%	15%	281	*
	vrouw	8%	32%	43%	17%	72	
Postdoc	man	20%	35%	28%	17%	179	*
	vrouw	10%	33%	45%	12%	107	
Predoc	man	29%	30%	10%	31%	407	***
	vrouw	24%	32%	21%	23%	404	
ATP	man	35%	38%	12%	15%	274	-
	vrouw	38%	33%	13%	16%	422	
Alle personeelsleden		25%	37%	17%	21%	1.128	*
		27%	33%	21%	19%	999	

Een derde van de personeelsleden zegt te weinig tijd te hebben voor zichzelf/hun gezin wegens een hoge werkdruk. Er zijn grote verschillen naargelang de statuutgroep: binnen het ZAP is 66% van de vrouwen én mannen het eens met deze stelling, bij de postdocs is dit 43%. Er is een opvallend gendersverschil binnen het ATP: een tiende van de mannen en een kwart van de vrouwen zegt te weinig tijd te hebben voor zichzelf/hun gezin wegens een hoge werkdruk.

Ik heb te weinig tijd voor mezelf/mijn gezin wegens een hoge werkdruk		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	Aantal	χ^2
ZAP	man	64%	23%	13%	273	-
	vrouw	72%	17%	11%	72	
Postdoc	man	41%	29%	30%	176	-
	vrouw	47%	28%	25%	106	
Predoc	man	26%	26%	48%	392	*
	vrouw	34%	28%	39%	392	
ATP	man	10%	32%	58%	252	***
	vrouw	23%	27%	50%	393	
Alle personeelsleden		34%	27%	39%	1.081	-
		34%	27%	40%	959	

De grote meerderheid van de personeelsleden gaat eerder tot helemaal akkoord met de stelling 'ik krijg de mogelijkheid om mijn werktijden (tijdelijk) af te stemmen op mijn privé-situatie', slechts 18% van alle personeelsleden zegt die mogelijkheid niet te krijgen. Er zijn genderverschillen: in verhouding tot hun vrouwelijke collega's gaat een grotere groep mannen akkoord met deze stelling. Bij het ZAP gaat in verhouding tot hun mannelijke collega's een grotere groep vrouwelijke ZAP-leden niet akkoord met deze stelling, bij de predocs geven vrouwen in vergelijking met mannen een neutraler antwoord.

Ik krijg de mogelijkheid om mijn werktijden (tijdelijk) af te stemmen op mijn privé-situatie		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	Aantal	χ^2
ZAP	man	64%	20%	17%	265	*
	vrouw	50%	20%	30%	70	
Postdoc	man	77%	11%	11%	174	-
	vrouw	64%	19%	16%	104	
Predoc	man	77%	9%	14%	394	**
	vrouw	66%	17%	17%	388	
ATP	man	59%	19%	22%	241	-
	vrouw	62%	17%	21%	385	
Alle personeelsleden		69%	15%	16%	1.063	*
		63%	17%	19%	941	

Wat betreft de combinatie tussen het professioneel leven en het gezinsleven hadden vele medewerkers opmerkingen, we citeren:

De oudere garde professoren moet duidelijk gemaakt worden dat ook jonge mannelijke medewerkers (AAP /ZAP) in een modern gezin veel gezins- en huishoudelijke taken hebben!!

Mannelijke postdoc

Ik zou het accent verschuiven van 'vrouwvriendelijk' naar 'gezinsvriendelijk'. Het klassieke rollenpatroon wordt immers steeds vaker doorbroken. Vrouwvriendelijke maatregelen helpen momenteel vooral kinderloze vrouwen, eerder dan vrouwen met kinderen en moderne vaders, voor wie het veel moeilijker is om een academische carrière uit te bouwen. De focus ligt steeds vaker op buitenlandse ervaringen, eerder dan pure wetenschappelijke output, wat voor de meeste moeders en een groeiend deel van de vaders moeilijk praktisch uit te voeren valt.

Mannelijke predoc'er

Wat betreft ZAP-aanstellingen en benoemingen hebben vrouwen volgens mij een nadeel omdat de periode waarin ze moeten presteren om hiervoor in aanmerking te komen, dikwijls samenvalt met die waarin ze kinderen krijgen en voor kleine kinderen moeten zorgen. Niet alleen kunnen ze dan bv. zelf minder artikels schrijven, ze worden tijdens die periode ook minder betrokken in projecten of netwerken waaruit gezamenlijke artikels voortvloeien. Dit zorgt er dikwijls voor dat vrouwen niet benoemd geraken, eerder dan opzettelijke discriminatie de oorzaak is (er is altijd wel een 'goede reden' om ze niet te benoemen). Het lijkt me dan ook belangrijk dat dergelijke dossiers grondig worden geëvalueerd en dat op zijn minst de verrekening wordt gemaakt met het aantal maanden moederschaprust. Merk trouwens op dat op facultair niveau (faculteitsraad) zelden commentaar komt op voorstellen van benoemingscommissies (laat staan een vooropgestelde ranking wordt veranderd), het is dus belangrijk dat een grondig nazicht gebeurt op universitair niveau, op basis van objectieve criteria, die voor iedereen bekend dienen te zijn.

Vrouwelijke postdoc

De combinatie werk/gezin dient een belangrijk aandachtspunt te zijn, maar dit dient mijns inziens niet uitsluitend vanuit een gendergerelateerde achtergrond te gebeuren. Onlangs kwam de vraag op de opleidingscommissie naar gezinsvriendelijker vergaderuren. Deze vraag werd enkel/hoofdzakelijk naar de vrouwen gesteld, terwijl ik als man evenzeer met die problemen geconfronteerd word. (..)

Mannelijke postdoc

In ons departement heerst er totaal onbegrip voor vrouwelijke postdoctorale onderzoekers die ouderschapsverlof wensen op te nemen. Dit wordt geassocieerd met gebrek aan motivatie: men meent daaruit te moeten besluiten dat deze vrouwen voor het gezin kiezen en niet voor het werk. Er wordt geen rekening mee gehouden dat dit maar een tijdelijke oplossing is, en dat ook vrouwen met kinderen graag na een tijd de draad weer opnemen, om verder een carrière uit te bouwen. Er is niemand gebaat met niet-voldoende uitgeruste en overwerkte medewerkers. Men moet echter voor ogen zien dat deze maatregelen heel beperkt in tijd zijn en men zou meer aandacht aan reïntegratie in de werkomgeving moeten besteden. Tijdens de zwangerschapsperiode wordt het werk overgedragen, en na deze periode moet men beroep doen op de fairheid van de medewerkers om het project of een deel ervan terug te krijgen of er verder bij betrokken te worden. In onze zeer competitieve academische omgeving is dat vaak niet evident. We hebben hier al uitgebreid mogen ervaren dat mensen bovenaan de ladder meestal uiterst assertief (om het eufemistisch uit te drukken) zijn en vooral hun eigenbelang verdedigen. Hierin zijn doorgaans mannen sterker, en dit maakt de academische wereld een zeer harde wereld om in te overleven en promotie te maken, zeker voor vrouwen met een jong gezin.

Vrouwelijke postdoc

Het recente voorstel om voor een aanstelling binnen het ZAP-kader een verblijf van meerdere jaren aan een buitenlandse universiteit te eisen, maakt het volgens mij voor vrouwen met een gezin quasi onmogelijk om naar het ZAP-kader door te stromen. Zelf heb ik het krijgen van kinderen reeds 7 jaar uitgesteld omwille van een doctoraat, hier nog een 3-tal jaar buitenland bij vragen drijft de leeftijd waarop je als vrouw aan kinderen kan beginnen, danig op, tot aan de biologische limiet. De ongelijkheid ligt volgens mij ook niet zozeer op het vlak mannen/vrouwen, maar begint pas goed wanneer je als vrouw kinderen krijgt. Op dat moment voel je hoe veel extra energie een gezin vraagt, en kan je plots veel minder goed de academische concurrentie aan, zowel ten opzichte van mannelijke collega's, als ten opzichte van vrouwelijke collega's zonder gezinszorg. Mijn conclusie: als vrouwelijke wetenschapper word je vandaag bijna gedwongen om te kiezen tussen de uitbouw van een gezin of de uitbouw van je wetenschappelijke carrière - een spijtige zaak.

Vrouwelijke postdoc

Het effect van de loopbaan op het krijgen van kinderen

We vroegen aan alle personeelsleden of ze het krijgen van kinderen uitgesteld of vervroegd hadden omwille van hun werk aan de UGent. Er zijn significante genderverschillen: de helft van de vrouwelijke AP'ers en een kwart van de mannelijke AP'ers stelt het krijgen van kinderen uit omwille van hun werk aan de UGent. We zien binnen het AP dat mannen vaker dan vrouwen antwoorden dat hun werk geen invloed heeft op de beslissing om kinderen te krijgen.

Slechts 1% van de AP'ers heeft de beslissing om kinderen te krijgen vervroegd omwille van hun werk, bij een kwart is/was het krijgen van kinderen niet aan de orde.

Er zijn verschillen afhankelijk van statuutgroep, zo heeft 17% van de vrouwelijke ZAP'ers het krijgen van kinderen lang uitgesteld. De grootste proportie die het krijgen van kinderen uitstelt, vinden we terug bij de vrouwelijke postdocs (56%), maar ook 30% van de mannelijke postdocs stelt het krijgen van kinderen uit. Bij de predocs stelt 35% van de vrouwen en 18% van de mannen het krijgen van kinderen uit omwille van hun werk aan de Universiteit Gent.

Bij het ATP zien we dat de meerderheid van de mannen en vrouwen antwoordt 'mijn werk heeft/had geen invloed op de beslissing'. Toch zijn er ook binnen het ATP genderschillen: in verhouding antwoordt een grotere groep vrouwen dat ze het krijgen van kinderen uitstellen omwille van hun werk aan de UGent. Mannen antwoorden in verhouding tot vrouwen vaker dat het krijgen van kinderen niet aan de orde is/was.

Omwille van het werk aan de UGent...	AP							
	ZAP		postdoc		predoc		totaal	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
Het krijgen van kinderen wordt uitgesteld	23%	38%	30%	56%	24%	50%	25%	50%
<i>Ik stel het krijgen van kinderen uit</i>	3%	6%	7%	15%	18%	35%	11%	27%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen lang uitgesteld</i>	8%	17%	6%	13%	2%	3%	5%	7%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen een beetje uitgesteld</i>	12%	14%	17%	28%	5%	13%	10%	16%
Mijn werk heeft/had geen invloed op deze beslissing	57%	38%	52%	35%	32%	26%	44%	29%
Het krijgen van kinderen wordt vervroegd	0%	1%	2%	1%	1%	2%	1%	2%
<i>Ik vervroeg het krijgen van kinderen</i>	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen een beetje vervroegd</i>	0%	1%	1%	1%	0%	2%	0%	2%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen veel vervroegd</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Het krijgen van kinderen is/was niet aan de orde	20%	23%	16%	9%	43%	22%	30%	19%
Totaal	267	69	167	105	400	393	846	573

Omwille van het werk aan de UGent...	ATP	
	man	vrouw
Het krijgen van kinderen wordt uitgesteld	7%	15%
<i>Ik stel het krijgen van kinderen uit</i>	2%	6%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen lang uitgesteld</i>	1%	3%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen een beetje uitgesteld</i>	3%	9%
Mijn werk heeft/had geen invloed op deze beslissing	59%	61%
Het krijgen van kinderen wordt vervroegd	1%	0%
<i>Ik vervroeg het krijgen van kinderen</i>	0%	0%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen een beetje vervroegd</i>	1%	0%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen veel vervroegd</i>	0%	0%
Het krijgen van kinderen is/was niet aan de orde	33%	24%
Totaal	265	417

Een vijfde van de vrouwelijke en een tiende van de mannelijke personeelsleden aan de UGent krijgt/kreeg omwille van hun loopbaan minder kinderen dan zij wensen/wensten. We vinden dit significant genderschil binnen elke statuutgroep terug. Dit verschil is het grootst binnen het ZAP waar 39% van de vrouwen en 12% van de mannen akkoord gaat met de stelling 'ik krijg/kreeg omwille van mijn loopbaan minder kinderen dan ik wens/wenste'.

Ik krijg/kreeg omwille van mijn loopbaan minder kinderen dan ik wens/wenste		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	Aantal	χ^2
ZAP	man	12%	9%	78%	236	***
	vrouw	39%	11%	50%	62	
Postdoc	man	13%	18%	69%	119	**
	vrouw	32%	16%	52%	85	
Predoc	man	12%	25%	63%	139	**
	vrouw	26%	27%	48%	191	
ATP	man	7%	11%	82%	153	*
	vrouw	13%	18%	69%	285	
Alle personeelsleden	man	11%	15%	74%	641	***
	vrouw	22%	20%	58%	622	

Het effect van het gezin/de partner op de loopbaan

Slechts een kleine groep gaat niet akkoord met de stelling 'Mijn gezin/partner heeft mij gesteund in mijn loopbaan'. 78% van de personeelsleden wordt door zijn/haar gezin/partner gesteund tijdens de loopbaan. We vinden hierbij geen genderverschillen.

Mijn gezin/partner heeft mij gesteund in mijn loopbaan		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	Aantal
ZAP	man	85%	10%	5%	259
	vrouw	84%	8%	8%	61
Postdoc	man	83%	14%	3%	160
	vrouw	82%	12%	6%	99
Predoc	man	80%	17%	4%	318
	vrouw	84%	12%	4%	348
ATP	man	69%	25%	6%	217
	vrouw	68%	24%	7%	358
Alle personeelsleden	man	79%	16%	5%	946
	vrouw	77%	17%	6%	863

Combinatie van het werk en het huishouden

In de eerste figuren in dit hoofdstuk zagen we reeds dat vrouwen in vergelijking met mannen meer tijd besteden aan huishoudelijke taken. We bekijken dit gegeven meer in detail¹⁵.

Vrouwen die samenwonen met een partner of inwonen bij (groot-)ouders/andere familieleden, nemen gemiddeld een groter percentage van het huishouden voor hun rekening dan mannen die samenwonen of inwonen bij iemand. Dit genderverschil vinden we terug binnen elke statuutgroep. Ook bij de alleenstaande personeelsleden vinden we een dergelijk genderverschil (cijfers niet opgenomen wegens te kleine aantallen).

Slechts een kleine groep besteedt huishoudelijke taken uit, vrouwelijke ZAP-leden en postdocs vormen hierop een uitzondering. We zien dat gemiddeld 27% van de huishoudelijke taken van vrouwelijke ZAP-leden uitbestede wordt.

¹⁵ We namen enkel diegenen in beschouwing die samenwonen of inwonen bij (groot-)ouders of andere familieleden

Gemiddeld % van de huishoudelijke taken ...		Samenwonende en inwonende personeelsleden			
		dat men zelf doet	dat de partner doet	dat andere familieleden doen	dat uitbesteed wordt
ZAP	man	26%	63%	3%	9%
	vrouw	46%	24%	3%	27%
Postdoc	man	35%	55%	4%	6%
	vrouw	56%	29%	5%	11%
Predoc	man	37%	48%	13%	2%
	vrouw	58%	31%	7%	4%
ATP	man	35%	53%	8%	3%
	vrouw	67%	23%	4%	5%
Alle personeelsleden	man	33%	54%	7%	5%
	vrouw	61%	27%	5%	7%

Binnen het ATP zien we duidelijke genderverschillen in de huishoudelijke taken die mannen en vrouwen op zich nemen. Vrouwen nemen hoofdzakelijk wassen en strijken op zich. De meerderheid van de mannen wast en strijkt zelden tot nooit. Ook poetsen en schoonmaken, boodschappen doen, koken en de vaat behoren tot het takenpakket van vrouwen, de grootste proportie van de mannelijke ATP-leden doet deze huishoudelijke taken soms. Tuinwerk en kleine klusjes zijn in hoofdzaak huishoudelijke taken die mannen meestal tot altijd doen. Bij de papieren in orde doen, administratie doen en het regelen van bankverrichtingen zijn er binnen het ATP geen genderverschillen, mannen en vrouwen nemen deze huishoudelijke taken in gelijke mate op zich.

Huishoudelijke taken	Samenwonende en inwonende ATP-leden										χ ²
	man					vrouw					
	nooit	zelden	soms	meestal	altijd	nooit	zelden	soms	meestal	altijd	
poetsen en schoonmaken	10%	31%	41%	12%	6%	1%	9%	18%	28%	44%	***
boodschappen doen	2%	8%	46%	34%	10%	1%	3%	16%	41%	40%	***
koken	15%	19%	38%	19%	9%	1%	6%	15%	38%	40%	***
de vaat	8%	12%	43%	31%	7%	6%	6%	22%	34%	32%	***
wassen	49%	27%	15%	6%	2%	2%	2%	6%	16%	75%	***
strijken	67%	18%	11%	2%	2%	5%	7%	9%	15%	64%	***
tuinwerk en kleine klusjes	2%	5%	13%	36%	44%	14%	20%	38%	20%	8%	***
papieren in orde doen, administratie doen	4%	7%	26%	31%	32%	3%	11%	20%	28%	37%	-
regelen van bankverrichtingen	5%	7%	20%	30%	38%	6%	12%	21%	25%	35%	-

Ook binnen het AP nemen vrouwen hoofdzakelijk wassen en strijken op zich, de meerderheid van de mannen wast en strijkt zelden tot nooit. Ook poetsen en schoonmaken, boodschappen doen, koken en (in iets minder mate) de vaat behoren tot het takenpakket van de vrouwen, de grootste proportie van de mannelijke AP-leden doet deze huishoudelijke taken soms. Tuinwerk en kleine klusjes zijn in hoofdzaak huishoudelijke taken die mannen meestal tot altijd doen. Bij de huishoudelijke taken papieren in orde doen en administratie doen zien we geen genderverschillen, het regelen van de bankverrichtingen wordt iets vaker door mannen gedaan (dit verschil wordt enkel binnen de predoc groep gevonden).

Huishoudelijke taken	Samenwonende en inwonende AP-leden										χ^2
	man					vrouw					
	nooit	zelden	soms	meestal	altijd	nooit	zelden	soms	meestal	altijd	
poetsen en schoonmaken	12%	34%	38%	13%	3%	4%	17%	22%	30%	26%	-
boodschappen doen	3%	11%	42%	33%	11%	0%	4%	25%	44%	26%	***
koken	10%	24%	39%	20%	7%	2%	6%	26%	41%	26%	***
de vaat	6%	10%	37%	34%	12%	4%	9%	32%	36%	19%	**
wassen	42%	27%	21%	7%	3%	5%	7%	9%	24%	55%	***
strijken	61%	18%	14%	6%	1%	10%	16%	13%	18%	43%	***
tuinwerk en kleine klusjes	8%	12%	21%	31%	29%	15%	28%	33%	17%	7%	***
papieren in orde doen, administratie doen	3%	8%	25%	33%	30%	3%	11%	31%	30%	25%	-
regelen van bankverrichtingen	4%	8%	24%	32%	34%	4%	10%	30%	29%	27%	*

Hoe hoger vrouwen op de academische ladder staan, hoe minder men zelf poetst en strijkt (cijfers niet in tabel opgenomen). Zo poetst 32% van de vrouwelijke predocs altijd, dit is 22% bij de postdocs en 2% bij de ZAP-leden. Hetzelfde zien we voor het strijken: van de predocs strijkt 47% van de vrouwen altijd, dit is 36% bij de postdocs en 26% bij de ZAP'ers. Deze huishoudelijke taken worden dus door een groot deel van het ZAP door iemand anders gedaan (partner, familieleden, uitbesteed,...).

Significante genderverschillen m.b.t. de combinatie werk en gezin/vrije tijd

- Mannen zeggen in verhouding tot vrouwen meer tijd te besteden aan professionele taken
- In verhouding tot vrouwen antwoordt een grotere proportie mannen dat ze meerdere keren in de week buiten de kantooruren werken. Dit genderverschil geldt voor alle statuutgroepen met uitzondering van het ZAP.
- In verhouding tot hun vrouwelijke collega's antwoordt een grotere proportie mannen dat ze elk weekend werken, dit genderverschil geldt voor alle statuutgroepen.
- In verhouding tot mannelijke ATP'ers is een grotere groep vrouwelijke ATP'ers eerder ontevreden over de combinatie tussen hun professioneel leven en hun gezinsleven.
- In verhouding tot hun mannelijke collega's gaat een grotere groep vrouwelijke AP'ers niet akkoord met de stelling 'Mijn direct leidinggevende (d.i. promotor, vakgroepvoorzitter, afdelingshoofd, directeur) doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren', dit verschil is het grootst bij de predocs.
- In verhouding tot hun mannelijke collega's gaat een grotere groep vrouwelijke AP'ers er niet mee akkoord dat de UGent het nodige doet om de combinatie werk en gezin te optimaliseren.
- In vergelijking met hun mannelijke collega's zegt een grotere groep vrouwelijke ATP'ers te weinig tijd te hebben voor zichzelf/hun gezin wegens een hoge werkdruk.
- In verhouding tot hun vrouwelijke collega's gaat een grotere groep mannen akkoord met de stelling 'ik krijg de mogelijkheid om mijn werktijden (tijdelijk) af te stemmen op mijn privé-situatie'. Bij het ZAP gaat in verhouding tot hun mannelijke collega's een grotere groep vrouwelijke ZAP-leden niet akkoord met deze stelling, bij de predocs geven vrouwen in vergelijking met mannen een neutraler antwoord.
- In verhouding tot hun mannelijke collega's stelt een grotere groep vrouwelijke AP'ers het krijgen van kinderen uit omwille van hun werk aan de UGent. Mannelijke AP'ers antwoorden vaker dan hun vrouwelijke collega's dat hun werk geen invloed heeft op de beslissing om kinderen te krijgen.
- In verhouding tot hun mannelijke collega's antwoordt een grotere proportie vrouwelijke ATP'ers dat ze het krijgen van kinderen uitstellen omwille van hun werk aan de UGent. Mannelijke ATP'ers antwoorden in verhouding tot hun vrouwelijke collega's vaker dat het krijgen van kinderen niet aan de orde is/was.
- Ongeacht het statuut antwoordt in verhouding tot hun mannelijke collega's een grotere proportie vrouwen dat zij omwille van hun loopbaan minder kinderen krijgen/kregen dan zij wensen/wensten.
- Vrouwen die samenwonen met een partner of inwonen bij (groot-)ouders/andere familieleden nemen gemiddeld een groter percentage van het huishouden voor hun rekening dan mannen die samenwonen of inwonen bij iemand.
- Er zijn verschillen in de huishoudelijke taken die mannen en vrouwen doen:
 - Vrouwen nemen hoofdzakelijk wassen en strijken op zich, de meerderheid van de mannen wast en strijkt zelden tot nooit.

- Ook poetsen en schoonmaken, boodschappen doen, koken en de vaat behoren tot het takenpakket van vrouwen, de grootste proportie van de mannen doet deze huishoudelijke taken soms.
- Tuinwerk en kleine klusjes zijn in hoofdzaak huishoudelijke taken die mannen meestal tot altijd doen.
- De papieren in orde doen, administratie doen en het regelen van bankverrichtingen (uitgezonderd de predocs) zijn taken die mannen en vrouwen in gelijke mate doen.

Mogelijke voorstellen ter verbetering

In het laatste deel van de enquête bevroegen we de wenselijkheid van een aantal mogelijke voorstellen ter verbetering van de loopbanen van mannen en vrouwen aan de UGent. Deze voorstellen hebben betrekking op:

- algemene aspecten van een loopbaan aan de universiteit
- specifieke aspecten van loopbaanbegeleiding/mentoring
- aspecten met betrekking tot de combinatie werk en gezin/huishouden

Tevens gingen we door middel van een open vraag na of de personeelsleden zelf voorstellen en suggesties hadden.

Voorstellen m.b.t. algemene aspecten van een loopbaan aan de universiteit

Uitgezonderd de items m.b.t. netwerken, financiering voor studieverblijven en sabbatical leaves zijn er genderverschillen: vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden antwoorden significant vaker dan mannen dat ze nu of in de toekomst gebruik zouden maken van de opgesomde mogelijkheden. Bij 13 items (van de 16) zegt meer dan de helft van de vrouwelijke AP-leden dat ze er gebruik van zouden maken.

Mannelijke wetenschappelijke personeelsleden antwoorden 'gematigder' in vergelijking met hun vrouwelijke collega's. Enkel bij het item 'financiële steun bij buitenlandse studieverblijven' zien we een groter percentage mannen in vergelijking met vrouwen dat gebruik zou maken van dit voorstel. We kunnen dus concluderen dat vrouwen meer nood hebben aan deze voorstellen en meer gebruik zouden maken van deze mogelijke voorstellen ter verbetering dan mannen¹⁶.

¹⁶ Dit is vergelijkbaar met de bevinding van Trower, C.A., & Bleak, J.L. (2004). Study of New Scholars. Gender: statistical report [Universities]. Cambridge, MA: Harvard Graduate School of Education. "Female junior faculty were significantly more likely than male junior faculty to report that they found (or would find) all the Professional Development provisions studied to be helpful".

Mogelijkheden waarvan men nu of in de toekomst gebruikt wenst te maken...	Academisch Personeel								χ ²
	man				vrouw				
	ja	misschien	neen	ik weet het niet	ja	misschien	neen	ik weet het niet	
Mogelijkheden om cursussen en bijscholing te volgen	69%	25%	4%	2%	82%	16%	1%	1%	***
Financiële steun bij buitenlandse studieverblijven	75%	19%	4%	2%	70%	20%	6%	3%	-
Professionele hulp bij het aanvragen van projecten	66%	28%	5%	2%	73%	23%	3%	1%	*
Bij het toekennen van wetenschappelijke kwaliteit minder nadruk leggen op kwantiteit van publicaties, maar op de kwaliteit bijv. door kandidaten te vragen naar hun 5 belangrijkste publicaties	64%	23%	9%	4%	68%	24%	4%	4%	**
Mogelijkheden tot thuiswerken voor alle personeelsleden	55%	28%	14%	3%	72%	20%	7%	1%	***
Mogelijkheden tot glijdende werkuren voor alle personeelsleden	51%	29%	14%	5%	74%	20%	4%	2%	***
Gezinsvriendelijke vergadermomenten	50%	33%	11%	6%	74%	20%	3%	4%	***
Educatief verlof/sabbatical leaves	53%	32%	11%	4%	55%	30%	9%	6%	-
Vervanging tijdens zwangerschapsverlof en langdurig ziekteverlof voor alle personeelsleden	44%	31%	15%	10%	66%	22%	6%	6%	***
Tussentijdse evaluaties en functioneringsgesprekken	46%	37%	14%	3%	63%	30%	4%	3%	***
Loopbaanbegeleiding/mentoring	42%	35%	17%	6%	52%	34%	9%	5%	***
Professionele hulp bij het lesgeven	39%	43%	16%	2%	54%	37%	8%	1%	***
Professionele, sociale, politieke/ideologische netwerken	39%	38%	20%	3%	38%	40%	16%	6%	-
Mogelijkheden tot deeltijds werken voor alle personeelsleden	29%	35%	30%	6%	52%	30%	11%	6%	***
Vrouwelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	6%	13%	65%	16%	22%	30%	32%	16%	***
Mannelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	8%	16%	60%	16%	8%	28%	46%	18%	***

We lichten twee beleidsvoorstellen nader toe. De eerste belangrijke beleidssuggestie betreft het voorstel om bij het toekennen van wetenschappelijke kwaliteit meer nadruk te leggen op de kwaliteit van de publicaties door kandidaten te vragen naar hun vijf beste publicaties. In totaal is 64% van de mannen en 68% van de vrouwen binnen het AP te vinden voor dit nieuwe criterium. Opvallend is dat slechts een heel kleine minderheid (slechts 9% van de mannen en 4% van de vrouwen) van het AP het niet eens is met dit mogelijk nieuwe criterium.

De tweede beleidssuggestie betreft een expliciete vraag uit twee faculteiten, i.e. de Diergeneeskunde en de Bio-ingenieurswetenschappen: namelijk de vraag tot vervanging van alle personeelsleden tijdens zwangerschapsverlof en langdurig ziekteverlof. Meer vrouwen dan mannen zouden gebruik maken van dit voorstel, toch zou ook 44% van de mannelijke AP'ers er gebruik van maken.

Bij vrouwelijke ZAP-leden wordt bevallingsverlof niet in rekening genomen: er is geen vervanging waardoor je zelf proactief best al je lessen geeft voor je in zwangerschapsverlof gaat en achteraf wordt er geen rekening mee gehouden dat je eigenlijk daardoor je research tijd voor een jaar kwijt geweest bent (want dubbele lesbelasting in de periode dat je er nog was)

Vrouwelijk ZAP-lid

Vrouwen en mannen zijn voorstander van gezinsvriendelijke vergadermomenten, in totaal is slechts 11% van de mannen en 3% van de vrouwen *niet* te vinden voor dit voorstel.

Wat betreft het ATP vinden we minder verschillen tussen mannen en vrouwen, vrouwelijke ATP'ers zouden meer dan mannen gebruik maken van vrouwelijke rolmodellen, glijdende werkuren, deeltijds werken, vervanging bij langdurige ziekte/zwangerschapsverlof, gezinsvriendelijke vergadermomenten. Vooral de items 'mogelijkheid om cursussen en bijscholing te volgen', 'mogelijkheid tot glijdende uren' en 'gezinsvriendelijke vergaderuren' scoren hoog bij het ATP.

Mogelijkheden waarvan men nu of in de toekomst gebruikt wenst te maken...	Administratief en Technisch Personeel								x ²
	man				vrouw				
	ja	misschie n	neen	ik weet het niet	ja	misschie n	neen	ik weet het niet	
Mogelijkheden om cursussen en bijscholing te volgen	83%	15%	2%	0%	86%	11%	2%	1%	-
Mogelijkheden tot glijdende werkuren voor alle personeelsleden	60%	30%	6%	4%	75%	20%	4%	1%	**
Gezinsvriendelijke vergadermomenten	57%	25%	11%	8%	75%	18%	3%	4%	***
Bij het toekennen van wetenschappelijke kwaliteit minder nadruk leggen op kwantiteit van publicaties, maar op de kwaliteit bijv. door kandidaten te vragen naar hun 5 belangrijkste publicaties	65%	21%	8%	6%	65%	19%	9%	7%	-
Vervanging tijdens zwangerschapsverlof en langdurig ziekteverlof voor alle personeelsleden	51%	28%	8%	13%	71%	18%	4%	6%	***
Mogelijkheden tot deeltijds werken voor alle personeelsleden	47%	35%	14%	4%	63%	25%	8%	5%	***
Mogelijkheden tot thuiswerken voor alle personeelsleden	48%	32%	17%	3%	53%	27%	17%	4%	-
Professionele hulp bij het aanvragen van projecten	44%	38%	9%	9%	48%	33%	13%	6%	-
Tussentijdse evaluaties en functioneringsgesprekken	45%	35%	16%	5%	47%	36%	13%	5%	-
Educatief verlof/sabbatical leaves	42%	41%	11%	6%	46%	41%	6%	7%	-
Loopbaanbegeleiding/mentoring	40%	41%	11%	9%	42%	39%	11%	8%	-
Professionele, sociale, politieke/ideologische netwerken	27%	36%	28%	9%	24%	39%	22%	15%	-
Vrouwelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	3%	15%	63%	20%	12%	28%	41%	18%	***
Mannelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	3%	19%	57%	21%	6%	21%	53%	20%	-

Voorstellen m.b.t. specifieke aspecten van loopbaanbegeleiding/mentoring

Er zijn significante genderverschillen (uitgezonderd het item m.b.t. dienstverlening): vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden antwoorden vaker dan mannen dat ze 'zeker wel' hulp wensen bij alle aspecten van mentoring. Mannelijke wetenschappelijke personeelsleden antwoorden ook bij deze voorstellen 'gematigder': we vinden lagere percentages bij de categorie 'zeker wel hulp' in vergelijking met vrouwen. Bij drie aspecten vinden we een grote groep (i.e. meer dan de helft) mannen die zeker wel hulp willen, namelijk hulp bij het geschreven werk, informeren over bevordering of doorstroming en stimulans bij wetenschappelijke activiteiten. Ook vrouwelijke AP'ers willen hierbij hulp, daarnaast wenst ook ongeveer 60% van deze vrouwen zeker wel hulp bij de actieve begeleiding naar een bevordering/doorstroming, feedback over het functioneren en introductie in professionele netwerken.

Een opmerkelijk cijfer: in verhouding tot hun mannelijke collega's wensen vrouwelijke AP'ers significant meer feedback over hun functioneren.

Wat betreft het aspect 'praten over de combinatie werk en gezin' wil 69% van de vrouwelijke én 47% van de mannelijke academische personeelsleden hierbij zeker of misschien wel hulp.

Aspecten van mentoring waarbij men nu of in de toekomst hulp wenst...	Academisch Personeel								χ ²
	man				vrouw				
	zeker wel hulp	misschien wel hulp	zeker geen hulp	ik weet het niet	zeker wel hulp	misschien wel hulp	zeker geen hulp	ik weet het niet	
Hulp bij mijn geschreven werk	60%	28%	10%	2%	75%	19%	5%	1%	***
Informereren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	54%	35%	7%	4%	64%	29%	3%	4%	***
Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten	54%	35%	9%	2%	64%	28%	7%	1%	**
Feedback geven over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	42%	43%	10%	5%	61%	32%	4%	3%	***
Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming	49%	37%	9%	5%	61%	30%	5%	5%	***
Introductie in professionele netwerken	48%	39%	9%	4%	58%	32%	6%	3%	**
Stimulans om opleidingen/bijbscholing/cursussen te volgen	21%	53%	17%	9%	29%	56%	11%	4%	***
Praten over combinatie werk en gezin	12%	35%	36%	17%	27%	42%	20%	11%	***
Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening	19%	50%	22%	9%	23%	50%	18%	10%	-

Wat betreft het ATP is er uitgezonderd het item 'praten over de combinatie werk en gezin' geen verschil in de antwoorden van mannen en vrouwen. Twee aspecten komen naar voren als belangrijke items voor mannelijke en vrouwelijke ATP'ers: informeren over bevordering of doorstroming en actieve begeleiding naar een bevordering/doorstroming. Meer dan de helft van de vrouwelijke en mannelijke ATP-leden wenst hulp bij deze aspecten. Binnen het ATP vinden we een gendersverschil bij het aspect 'praten over de combinatie werk en gezin': 67% van de vrouwelijke, maar ook 50% van de mannelijke personeelsleden wenst hierbij hulp.

Aspecten van mentoring waarbij men nu of in de toekomst hulp wenst...	Administratief en Technisch Personeel								χ ²
	man				vrouw				
	zeker wel hulp	misschien wel hulp	zeker geen hulp	ik weet het niet	zeker wel hulp	misschien wel hulp	zeker geen hulp	ik weet het niet	
Informereren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	56%	34%	6%	5%	56%	38%	3%	3%	-
Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming	53%	34%	7%	6%	48%	40%	5%	7%	-
Feedback geven over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	38%	39%	12%	11%	40%	42%	10%	8%	-
Introductie in professionele netwerken	34%	46%	9%	11%	36%	46%	8%	10%	-
Stimulans om opleidingen/bijbscholing/cursussen te volgen	35%	48%	11%	6%	35%	52%	8%	6%	-
Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten	34%	47%	8%	11%	32%	47%	12%	9%	-
Hulp bij mijn geschreven werk	36%	41%	15%	8%	29%	48%	18%	5%	-
Praten over combinatie werk en gezin	17%	33%	31%	19%	22%	45%	23%	11%	**
Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening	21%	45%	18%	16%	22%	48%	15%	16%	-

Voorstellen ter verbetering van de combinatie werk en gezin/huishouden

Op nummer 1 vinden we bij mannen en vrouwen ouderschapsverlof, op nummer 2 dagdagelijkse kinderopvang binnen de eigen faculteit en op nummer 3 kinderopvang binnen de UGent tijdens de schoolvakantiedagen. Ook de andere faciliteiten scoren hoog bij vrouwen én mannen.

Vrouwelijke wetenschappelijke medewerkers antwoorden significant meer dan mannelijke AP'ers dat ze gebruik zouden maken van alle onderstaande gezinsondersteunende faciliteiten (uitgezonderd een strijken en wasdienst).

Al dan niet bestaande faciliteiten m.b.t. combinatie werk en gezin waarvan men nu of in de toekomst gebruik zou maken...	Academisch Personeel								χ ²
	man				vrouw				
	ja	misschie n	neen	ik weet het niet	ja	misschie n	neen	ik weet het niet	
Ouderschapsverlof	43%	32%	22%	3%	64%	28%	6%	2%	***
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de eigen faculteit	38%	30%	27%	4%	59%	25%	14%	2%	***
Kinderopvang tijdens de schoolvakantiedagen binnen de UGent	41%	32%	24%	3%	57%	30%	11%	2%	***
Kinderopvang voor een ziek kind binnen de UGent	39%	33%	25%	3%	55%	31%	12%	2%	***
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de UGent	39%	29%	28%	4%	53%	28%	17%	2%	***
Kinderopvang binnen de UGent buiten de reguliere werkuren	37%	30%	30%	3%	43%	34%	21%	3%	**
Poetsdienst	25%	30%	41%	4%	32%	33%	31%	5%	**
Strijkdienst	26%	30%	39%	5%	31%	31%	34%	4%	-
Wasdienst	20%	29%	47%	4%	22%	24%	50%	4%	-

Binnen het ATP zijn er opnieuw minder genderverschillen, maar ook bij het ATP scoren deze faciliteiten hoog. Ouderschapsverlof staat ook bij mannelijke en vrouwelijke ATP'ers op nummer 1: 67% van de vrouwen en 62% van de mannen wenst hiervan gebruik te maken. Daarnaast vinden we dezelfde items als bij het AP maar in een andere volgorde in de top 3.

Al dan niet bestaande faciliteiten m.b.t. combinatie werk en gezin waarvan men nu of in de toekomst gebruik zou maken...	Administratief en Technisch Personeel								χ ²
	man				vrouw				
	ja	misschie n	neen	ik weet het niet	ja	misschie n	neen	ik weet het niet	
Ouderschapsverlof	62%	26%	10%	2%	67%	22%	8%	3%	-
Kinderopvang tijdens de schoolvakantiedagen binnen de UGent	44%	33%	21%	2%	62%	26%	11%	1%	**
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de eigen faculteit	38%	30%	29%	3%	56%	22%	20%	1%	**
Kinderopvang voor een ziek kind binnen de UGent	45%	31%	21%	3%	55%	27%	16%	2%	-
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de UGent	41%	28%	28%	3%	49%	24%	25%	3%	-
Kinderopvang binnen de UGent buiten de reguliere werkuren	35%	28%	34%	3%	40%	28%	30%	3%	-
Strijkdienst	30%	31%	37%	2%	37%	29%	32%	2%	-
Poetsdienst	28%	34%	36%	2%	37%	34%	27%	2%	-
Wasdienst	27%	31%	40%	2%	26%	22%	50%	2%	-

In verband met gezinsondersteunende faciliteiten werden vele opmerkingen gemaakt:

Het wordt hoogtijed dat ervoor gezorgd wordt dat in bepaalde faculteiten meer vrouwen doorstromen in het ZAP-kader. Er zijn zoveel vrouwelijke doctoraatsstudenten, maar ze geraken zeer moeilijk in het ZAP-kader. Bovenstaande voorstellen om de combinatie gezin/werk te vereenvoudigen apprecieer ik ten zeerste en zullen volgens mij zeker bijdragen.

Vrouwelijk ZAP-lid

De kinderopvang is aan dringende reorganisatie nodig. Ellenlange wachtlijsten en dan toch een negatief advies, maken dit voor toekomstige ouders zeer zeer moeilijk!

Mannelijke predoc

Er zouden meer faciliteiten zoals kinderopvang, strijkdienst enz. moeten georganiseerd worden op de site waar het personeelslid werkzaam is. Kinderopvangplaatsen zijn er zeker te weinig, de kans dat je er terecht kunt is bijna nihil en bovendien zijn de locaties nog relatief ver gelegen van de site waar je effectief werkzaam bent.

Vrouwelijke postdoc

Het belang van flexibele kinderopvang binnen de UGent voor gezinnen waarvan beide ouders actief zijn in het wetenschappelijk onderzoek -en dus bijna per definitie zeer flexibel moeten zijn- kan niet genoeg benadrukt worden. Bij mij leeft het gevoel dat de sociale sector (terecht) zeer veel aandacht besteedt aan studenten maar dat de faciliteiten voor personeelsleden wat verwaarloosd worden.

Mannelijke postdoc

Zéér jammer dat je als pas bevallen vrouw geen borstvoedingsverlof krijgt en daardoor verplicht wordt om je volledige (!!!) ouderschapsverlof op te nemen. De uitleg vanuit de personeelsdienst dat borstvoedingsverlof discriminerend (naar de mannen toe...) is, lijkt mij totaal onlogisch en bij het haar gesleurd. In het licht van de huidige stimulatie tot het geven van borstvoeding, hinkt de UGent hier duidelijk achterop.

Vrouwelijke ATP'er

Voor een jonge voltijds werkende vrouwelijke onderzoeker met kleine kinderen zoals ik is iedere dag een enorme inspanning (om werk/gezin tevreden te stellen, zonder nog maar aan zichzelf te denken). De UGent zou een fantastische rol spelen door hen voorrang te geven in 1) kinderopvang (ik was met kind 1 nummer 97 op de wachtlijst van opvang bij mijn faculteit: andere minder 'kansrijken' kwamen voor mij: een schande. Noodgedwongen privé opvang gezocht die me 800 euro per maand kost: +/- de helft van mijn netto-inkomen: je bent dus genoodzaakt te blijven werken om dit te kunnen bekostigen). 2) Kinderopvang organiseren in de dichte buurt van de faculteit (Isabellakaai is mooi maar als je 96 mensen voor je hebt is dat niets waard), 3) UGent kinderopvang tijdens ALLE schoolvakanties zou eigenlijk een evidentie moeten zijn en het is eigenlijk erg dat daar nog nooit aan gewerkt werd of over werd ingelicht: het georganiseer van opvang door oma's etc. voor alle schoolverlofdagen is werkelijk een hele soep 3) ouderschapsverlof zou moeten aangespoord en beschermd zijn tegen ev. verlies van werk. Toen ik de mijne aanvraag werd me geantwoord 'we gaan daar toch niet mee beginnen, denk aan je contract: kandidaten genoeg als jij er even niet meer bent'. (..) Als vrouw vrees je eigenlijk constant voorbijgestoken te worden door je mannelijke collega's en moet je je altijd meer bewijzen. Concreet: beter en meer opvang bij werk = geen voorranglijsten volgens fin. en ander statuut (heb ik echt ervaren als een slag in gezicht. graag 'first come first serve' of meer plaatsen en info hierover). Meer benoeming van vrouwen op hoge posten in alle vakgroepen (en niet enkel als secretaris in commissies, de klassieker): vrouwen stromen veel te weinig door en dat heeft niets met gezin te maken want het combineren lukt hen wel : 'voor de zekerste' worden ze finaal toch door mannen vervangen op de hogere posten.

Vrouwelijke postdoc

Een vrouw moet dubbel zo hard werken om slechts voor de helft geapprecieerd te worden. We hebben reeds een lange weg afgelegd, we komen er wel. Denk zeker niet dat collega's vrouwen een helpende hand uitsteken. Een droomscenario voor mij is dat jonge vrouwen opvangmogelijkheid voor de kinderen krijgen binnen de werkplaats. Een degelijke opvangmoeder (s) staan ter beschikking om buiten de schooluren, in vakantieperiodes, bij ziekte de rol van vervangmoeder te spelen. Zeker GEEN werkonderbreking kiezen als oplossing want dan komt ze in een negatieve spiraal terecht die haar steeds zal achtervolgen: ervaringstekort, pensioenregeling, aanzien (want iemand die voor zijn gezin kiest kan toch niet als geschikt voor de job aanzien worden). (..)

Vrouwelijk ZAP-lid

Voorstellen gesuggereerd door de personeelsleden

We vroegen door middel van een open vraag of de personeelsleden zelf nog suggesties en voorstellen hadden met betrekking tot hun loopbaan aan de UGent. Ongeveer 20% van de respondenten gaf een suggestie of voorstel dat reeds in de vragenlijst bevestigd werd (voornamelijk de mogelijkheid tot thuiswerk, glijdende uren en vervanging tijdens zwangerschapsverlof en langdurige ziekte voor alle personeelsleden), deze suggesties namen we niet mee in deze analyse aangezien we de wenselijkheid ervan reeds bevroegen. De overgebleven antwoorden werden ingedeeld in 11 categorieën. Een aantal antwoorden konden niet ingedeeld worden in een categorie (wegens te specifiek) en werden samengevoegd onder de categorie 'andere reden' (dit gaat om 21% van de antwoorden).

Bij 19% van diegenen die een suggestie gaven, betrof dit kritiek op de evaluatiecriteria bij ZAP-aanstellingen, bevorderingen en benoemingen. We zien hierbij een verschil afhankelijk van geslacht: in verhouding zien we een grotere groep mannen die hierover een suggestie geeft (29%, t.o.v. 9% van de vrouwen). Nog een grote groep met 13% had kritiek op het ATP-loopbaanmodel.

Suggesties van het personeel, in 12 categorieën	ingedeeld			Aantal
		Man	Vrouw	
kritiek op evaluatiecriteria bij ZAP-aanstelling/bevordering/benoeming (incl. vraag om externe beoordelaars, teveel nadruk op onderzoek/publicaties/buitenlandse ervaring)		29%	9%	19%
kritiek op ATP-loopbaanmodel (vnl. i.v.m. salarisschalen)		9%	16%	13%
kritiek op langdurig projectwerk (vraag naar omzetting naar een contract van onbepaalde duur)		3%	11%	7%
vraag naar mentorship/neutrale aanspreekpunten		8%	6%	7%
vraag naar flexibeler systeem van ouderschapsverlof (80%, vergoeding)		3%	11%	7%
vraag naar meer kinderopvangmogelijkheden (niet enkel voor studenten)		4%	9%	6%
vraag naar meer communicatie (over loopbaan, transparantere website)		7%	4%	6%
vraag naar een vast kader voor postdocs		8%	3%	6%
kritiek op statuut (vnl. contractueel ATP, personeel ten laste van het patrimonium, praktijkAAP)		3%	7%	5%
kritiek op hoge werkdruk		1%	3%	2%
kritiek op quota/positieve discriminatie		4%	0%	2%
Andere reden (niet ondergebracht in een categorie)		20%	21%	21%
Totaal		118	116	234

We citeren een aantal van deze suggesties en voorstellen per categorie:

Kritiek op evaluatiecriteria bij ZAP-aanstelling/-bevordering/benoeming

Sommige vragen waren niet relevant omdat er gewoon te weinig ZAP-vrouwen zijn in onze faculteit. Ik denk dat er al veel zou veranderen als de procedures voor benoemingen, bevorderingen etc. transparant zouden worden en als er externen bij zouden worden betrokken. Probleem van old boys networks.

Vrouwelijke ZAP'er

Ik betreur het dat tegenwoordig bij bevorderingen (bv. tot ZAP) een langdurig onderzoeksverblijf in het buitenland als een vereiste (of minstens een zeer sterk voordeel) wordt omschreven. Eerst en vooral is de aanwezigheid op het CV van langdurig onderzoeksverblijf in het buitenland volgens mij niet gecorreleerd met managementcapaciteiten en/of de wetenschappelijke en communicatieve vaardigheden van de betrokkenen. Verder lijkt mij dit pure discriminatie van wie een gezin met kinderen en een partner heeft, die ook een eigen loopbaan wil uitbouwen. Temeer omdat de universiteit zelf geen begeleiding/steun biedt aan dergelijke gezinnen om lange buitenlandse studieverblijven praktisch haalbaar te maken. Als dit zo verder gaat, zal de gemeenschap van ZAP-leden binnenkort enkel bestaan uit vrijgezellen of gezinshoofden van gezinnen waarin partner en kinderen zichzelf moeten wegcijferen in functie van dat gezinshoofd.

Mannelijke predoc'er

De huidige trend om meer nadruk te leggen op de output als evaluatiecriterium zorgt enerzijds voor flexibelere werkuren, maar is anderzijds veel meer geschikt voor vrijgezellen en mensen zonder gezin. Mensen zonder kinderen zijn de norm en het is onmogelijk of toch zeer moeilijk om evenveel uren / output te leveren als je wel een gezin hebt (vooral als je partner een even hoge werkbelasting heeft). Met als gevolg dat je per definitie lager gerangschikt wordt bij bevorderingen. Er is een zwangerschapsonvriendelijke cultuur geïnstalleerd. Er is weinig begrip voor mensen met een kinderwens onder de meeste mannelijke proffen. De meeste gaan ervan uit dat je (als vrouw) moet kiezen, of kinderen, of academische loopbaan. Dus naast structurele vernieuwingen ter bevordering van de work-family balance, zou er ook een mentaliteitswijziging moeten komen... Kinderopvang aan de eigen faculteit zou echt fantastisch zijn!

Vrouwelijke predoc

(..) Wat in deze enquête niet gecovert werd, zijn de moeilijkheden die ontstaan wanneer verblijven in het buitenland zich opdringen. Nochtans is dit noodzakelijk in de uitbouw van de wetenschappelijke carrière. Zo wordt bij promotie een (mijns inziens té) hoge belangstelling gehecht aan langdurige verblijven in het buitenland (langer dan 1 maand), terwijl iemand misschien meerdere korte verblijven (die gezinsvriendelijker zijn) kan hebben. Korte verblijven kunnen, mits een goede planning, misschien zelfs efficiënter zijn qua tijdsbesteding.

Mannelijke postdoc

Kritiek op het ATP-loopbaanmodel

Ik stel me vragen bij het 'vlakke loopbaan'-model voor ATP. Snellere bevordering binnen een klasse is momenteel uitgesloten. Echter, er wordt in verschillende snelheden (=graden) aangeworven binnen eenzelfde klasse!! De criteria hiervoor zijn bijzonder onduidelijk (subjectief) en de toepassing ervan heel onrechtvaardig tegenover de reeds aangeworven personen in de begingraad van deze klasse. De sprong

naar een hogere klasse (enige snellere bevorderingsmogelijkheid na aanwerving) is in sommige gevallen utopisch. Een gedreven iemand (binnen zijn klasse) zit vast aan het loopbaanmodel van deze klasse gedurende zijn gehele carrière... Dit systeem werkt niet bevorderlijk voor gedreven personen (die in de begingraad aangeworven zijn).

Mannelijke ATP'er

Vraag naar mentorship/neutrale aanspreekpunten

Het uitwerken van een loopbaanplan met een mentor of diensthoofd zou goed zijn. Ik wil graag blijven werken aan de UGent want ik werk hier graag, maar ik wil geen 10 jaar nog dezelfde job doen. Ik ken de mogelijkheden niet en ik betwijfel het zelfs of ik ooit ga kunnen bevorderen binnen de UGent. Dit is niet echt motiverend en indien zo een plan zou bestaan, kan je nu ook al je opleidingen erop afstemmen.

Vrouwelijke ATP'er

Systeem mentor en mentee voor elke werknemer lijkt me heel nuttig. Als ik iets heb gemist in mijn professionele carrière is het wel een mentor. Info over wat eigenlijk door de unief werd verwacht en hoe men daar het beste mee omging was indertijd (misschien nu beter) duidelijk alleen voor geïnformeerden weggelegd. Ik was op zoek naar een mentor en zou vermoedelijk nog meer voor de universiteit hebben kunnen betekenen als door een mentor de energie beter kon worden besteed.

Mannelijk ZAP-lid

Ik durf te pleiten voor afzonderlijke coachingbijeenkomsten voor vrouwelijke doctoraatsstudenten waarbij verschillende aspecten aan bod kunnen komen zoals werk en privé, publiceren, onderzoek en netwerking. In het bijzonder in de humane wetenschappen is het mogelijk om jaren rond te lopen zonder met ook maar iemand die in objectief dezelfde positie verkeert contact te hebben ...

Vrouwelijke predoc

Vraag naar flexibeler ouderschapsverlof

Het blijft me een duister iets waarom 4/5 ouderschapsverlof niet mogelijk is op de universiteit, terwijl dit elders in de ambtenarij wel mogelijk is. Halftijds of deeltijds is ineens een grote hap uit het budget,... 4/5 ouderschapsverlof is een mooie tussenoplossing.

Mannelijke ATP'er

Voorstel tot mogelijkheid van opname van ouderschapsverlof onder de vorm van 4/5 voor alle type contracten ook bvb AAP, BOF, ... Op die manier ontstaat er geen "gap" op de CV, krijg je minder achterstand t.o.v. andere collega's en blijf je op de hoogte van alle evoluties. Halftijds ouderschapsverlof resulteert ook in een te laag rendement naar wetenschappelijke output toe.

Vrouwelijke postdoc

De uitbouw van een volwaardige ouderschapsverlofregeling voor AAP (nu wordt het wel ouderschapsverlof genoemd, maar in feite betreft het onbetaald verlof). De afdwingbaarheid van ouderschapsverlof. Een mentaliteitsverandering is nodig t.a.v. vrouwelijke AAP'ers met kinderen (veel vrouwelijke collega AAP'ers stellen het krijgen van kinderen uit; dit is niet het geval bij mannelijke AAP'ers). Een reële bescherming van de moederschapsrust (ken vrouwelijke collega's die tijdens hun moederschapsrust onder 'zachte dwang' thesissen moesten lezen of cursussen moesten uitwerken). De opschorting van het AAP-mandaat tijdens zwangerschaps- en ouderschapsverlof: voor vele AAP'ers is de

reële tijd die aan het eigen doctoraat kan worden besteed al zo beperkt (door de overload aan onderwijstaken) en deze wordt nog verkort door het krijgen van kinderen. Positief evenwel: het toekennen van een extra jaar AAP op basis van zwangerschaps/ouderschapsverlof, maar daarbij is men nog altijd afhankelijk van de goodwill van de promotor/vakgroep

Vrouwelijke predoc

Kritiek op projectwerk (vraag om omzetting naar contract van onbepaalde duur)

Ik denk dat het een goed idee is als personeelsleden met een tijdelijk contract na een aantal verlengingen van hun contract (of een vast aantal jaren dienstverband, bijv. 2 of 3 jaar) ofwel een vast contract krijgen ofwel de mogelijkheid krijgen om intern mee te solliciteren naar een statutaire functie; op dit moment is dat laatste niet mogelijk, en dat vind ik uitermate jammer. Stel bijv. dat er in mijn afdeling een statutaire functie vrijkomt, dan moet ik wachten om mij ervoor kandidaat te stellen totdat de hele interne procedure voorbij is en (als de functie ondertussen nog niet vervuld is) via De Witte & Morel solliciteren, alsof ik een geheel onbekende met de universiteit ben, terwijl ik hier toch bijna x-jaar werk nu, m.a.w. de afdeling goed ken. Ik denk dat dit een zeer motiverende werking kan hebben op contractuelen voor hun visie op hun werk, hun kansen en de universiteit in het algemeen.

Mannelijke ATP'er

Geef contractuele ATP-leden, die jarenlang bereid waren het risico te nemen het beste van zichzelf te investeren in een onzekere loopbaan aan de UGent, een faire kans om opgenomen te worden in een vast kader i.p.v. ze te discrimineren en te behandelen als externen die in de onmogelijkheid worden gesteld om voor hun eigen functie te kandideren tijdens de twee eerste fasen van de selectieprocedure (...).

Mannelijke ATP'er

Significante genderverschillen m.b.t. mogelijke beleidsvoorstellen

We vinden vele genderverschillen wat betreft de mogelijke voorstellen ter verbetering:

- Vrouwelijke AP'ers zouden nu of in de toekomst meer dan mannelijke AP'ers gebruik maken van:
 - Voorstellen m.b.t. algemene aspecten van een loopbaan aan de universiteit
 - Mogelijkheden om cursussen en bijscholing te volgen
 - Professionele hulp bij het aanvragen van projecten
 - Bij het toekennen van wetenschappelijke kwaliteit meer nadruk leggen op kwaliteit van publicaties door kandidaten te vragen naar hun 5 belangrijkste publicaties
 - Mogelijkheid tot thuiswerk en glijdende werkuren voor alle personeelsleden
 - Gezinsvriendelijke vergaderuren
 - Educatief verlof/sabbatical leaves
 - Vervanging tijdens zwangerschapsverlof en langdurig ziekteverlof voor alle personeelsleden
 - Tussentijdse evaluaties en functioneringsgesprekken
 - Loopbaanbegeleiding/mentoring
 - Professionele hulp bij het lesgeven
 - Mogelijkheid tot deeltijds werken voor alle personeelsleden
 - Vrouwelijke en mannelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent
 - Voorstellen m.b.t. specifieke aspecten van loopbaanbegeleiding/mentoring
 - Hulp bij geschreven werk
 - Informeren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden & actieve begeleiding naar een doorstroming of bevordering
 - Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten
 - Feedback geven over functioneren (functioneringsgesprek)
 - Introductie in professionele netwerken
 - Stimulans om opleidingen/bijscholing/cursussen te volgen
 - Praten over de combinatie werk en gezin
 - Voorstellen ter verbetering van de combinatie werk en gezin/huishouden
 - Ouderschapsverlof
 - Dagdagelijkse kinderopvang binnen de eigen faculteit
 - Kinderopvang tijdens de schoolvakantiedagen binnen de UGent
 - Kinderopvang voor een ziek kind binnen de UGent
 - Dagdagelijkse kinderopvang binnen de UGent
 - Kinderopvang binnen de UGent buiten de reguliere werkuren
 - Poetsdienst

- Vrouwelijke ATP'ers zouden nu of in de toekomst meer dan mannelijke ATP'ers gebruik maken van:
 - Voorstellen m.b.t. algemene aspecten van een loopbaan aan de universiteit
 - Mogelijkheid tot glijdende werkuren en deeltijds werken voor alle personeelsleden
 - Gezinsvriendelijke vergaderuren
 - Vervanging tijdens zwangerschapsverlof en langdurig ziekteverlof voor alle personeelsleden
 - Vrouwelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent
 - Voorstellen m.b.t. specifieke aspecten van loopbaanbegeleiding/mentoring
 - Praten over de combinatie werk en gezin
 - Voorstellen ter verbetering van de combinatie werk en gezin/huishouden
 - Kinderopvang tijdens de schoolvakantiedagen binnen de UGent
 - Dagdagelijkse kinderopvang binnen de eigen faculteit

Conclusies over de loopbanen van mannen en vrouwen aan de UGent

Conclusies m.b.t. het al dan niet bestaan van een genderproblematiek aan de UGent

- Mannen zijn zich niet bewust van een genderproblematiek aan de Universiteit Gent: de overgrote meerderheid van de mannelijke personeelsleden vindt dat mannen en vrouwen gelijk behandeld worden binnen hun vakgroep/afdeling en zijn van mening dat de competentie van mannen en vrouwen even hoog wordt ingeschat. Volgens vrouwen is er wel een genderproblematiek aan de UGent¹⁷: een derde van de vrouwelijke ZAP-leden en de helft van de vrouwelijke postdocs zegt in vergelijking met hun mannelijke collega's meer obstakels in hun loopbaan binnen de UGent te ervaren, een derde van de vrouwelijke ZAP'ers en postdocs heeft het gevoel dat hun geslacht invloed heeft op hun bevorderings- en doorstroomkansen en de helft van de vrouwelijke postdocs en ZAP'ers vindt dat mannen vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd worden deel te nemen aan projecten en congressen.
- Vrouwelijke postdocs antwoorden als groep het meest negatief op de stellingen die polsten naar het bestaan van een eventuele genderproblematiek aan de UGent. De genderproblematiek aan de UGent wordt dus in de eerste plaats gevoeld door de vrouwelijke postdocs.

¹⁷ Deze bevinding is zeer gelijkaardig aan die van Silverman, E. & McDonald, K.B. (2003). "Career Development for Female Faculty at Competitive Research Universities". Ook zij legden een aantal uitspraken voor die polsten naar een genderproblematiek, zie: <http://www.hicsocial.org/Social2003Proceedings/Erin%20Silverman.pdf>: "(...) the section of the survey that was designed to measure subtle sexual bias in the university setting. Men and women responded differently to every question in this section. (...) shows that women have a perception of gender bias in the university setting that men do not see. Since previous studies have indicated that feelings of exclusion, marginalization, intellectual and social isolation, and limited access to resources lead to decreased productivity and job satisfaction, the responses to these questions are of particular interest".

- Vrouwelijke postdocs en ZAP'ers gaan er meer dan hun mannelijke collega's mee akkoord dat meer vrouwen in raden en commissies een positieve impact zal hebben op de loopbanen en kansen van vrouwen aan de UGent en de diversiteit van het onderzoek en onderwijs aan de UGent.
- Een derde van de vrouwelijke AP'ers en een vijfde van de vrouwelijke ATP'ers trekt zich op aan vrouwelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent. Mannen lijken minder behoefte te hebben aan (mannelijke) rolmodellen.

Conclusies m.b.t. doorstroming en bevordering

- De grootste groep van het UGent-personeel denkt dat bevordering en/of doorstroming aan de UGent in de komende 10 jaar mogelijk is. In verhouding denken meer mannen dat dit mogelijk is, vrouwen antwoorden meer dan mannen dat ze niet weten of bevordering/doorstroming mogelijk is. Driekwart van diegenen die denken dat bevordering/doorstroming mogelijk is, wensen ook effectief door te stromen.
- Slechts een derde van het AP en ATP vindt dat er voldoende informatie is over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent. We vinden opmerkelijke genderverschillen hierbij: vrouwelijke AP'ers gaan er meer dan mannelijke AP'ers niet mee akkoord dat er voldoende informatie is over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden, tevens zegt in verhouding tot hun mannelijke collega's een grotere groep vrouwelijke AP'ers dat zij niet ingelicht worden over de mogelijke criteria en voorwaarden voor bevordering/doorstroming. Dit genderverschil wordt voornamelijk binnen de hoogste regionen gevonden: op ZAP-niveau zien we dat in verhouding tot mannelijke ZAP'ers een grotere proportie vrouwen antwoordt dat zij niet ingelicht worden over mogelijke voorwaarden en criteria. Ook bij het ATP zien we een genderverschil bij de hogere regionen: bij functiegraad 7 en meer zegt in verhouding tot hun vrouwelijke collega's een grotere groep mannen ingelicht te worden over de voorwaarden en criteria voor bevordering/doorstroming.
- Slechts een derde van het wetenschappelijk personeel vindt het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het AP (zeer) duidelijk. Er zijn opnieuw genderverschillen in de hoogste regionen: de grootste groep van de vrouwelijke ZAP'ers vindt dit systeem niet duidelijk maar ook niet onduidelijk. De grootste groep van de mannelijke ZAP'ers daarentegen vindt dit systeem (zeer) duidelijk.
- Vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden hebben een minder duidelijk beeld van hun eigen kansen op promotie dan mannen en hebben in verhouding tot hun mannelijke collega's een minder duidelijk beeld van wat van hen verwacht wordt in het kader van een bevordering/doorstroming op het vlak van onderzoekstaken, onderwijstaken, dienstverlenende en administratieve taken.
- In verhouding tot hun mannelijke collega's is een grotere proportie vrouwen van mening dat naast het voldoen aan de formele vereisten de factoren geslacht, gezinssituatie, sociale en professionele netwerken een belangrijke rol spelen bij een bevordering/doorstroming. Mannen en vrouwen zijn het wel eens over de top 3 bij doorstroming/bevordering: volgens de ervaringen

van mannen en vrouwen zijn naast het voldoen aan de formele vereisten aan de UGent de daadwerkelijke prestaties, de professionele netwerken en de anciënniteit belangrijke factoren bij een bevordering/doorstroming.

- De meerderheid van de vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden en een derde van de mannelijke wetenschappelijke personeelsleden vindt dat het hebben van kinderen een invloed heeft op de bevorderings- en doorstromingskansen van vrouwen aan de UGent. Ook binnen het ATP wordt een dergelijk genderverschil gevonden, maar in mindere mate. Daarnaast blijkt dat bijna een vijfde van de mannelijke AP'ers (t.o.v. slechts 3% van de vrouwen) meent dat het hebben van kinderen een invloed heeft op de bevorderings- en doorstromingskansen van mannen aan de UGent.

Er blijkt veel onduidelijkheid te bestaan over bevordering/doorstroming aan de UGent. Objectieve, heldere en transparante evaluatiecriteria kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.

Conclusies m.b.t. loopbaanbegeleiding/mentoring

- Ongeveer een derde van het ATP en 70% van het AP heeft één of meerdere mentoren
- Binnen het AP zijn er grote verschillen, afhankelijk van statuutgroep, in het al dan niet hebben van een mentor, maar binnen eenzelfde statuutgroep zijn er geen genderverschillen:
 - slechts een kwart van de predocs en een vijfde van de postdocs zegt geen mentor(en) te hebben, de meerderheid van de predocs en postdocs antwoordt dat ze een mentor hadden tijdens de eerste jaren van hun loopbaan aan de UGent en dat deze nog steeds hun mentor is.
 - Binnen het ZAP zegt de grootste groep mannen en vrouwen dat ze geen mentor hebben/hadden. Daarnaast is er een grote groep ZAP die aangeeft dat ze een mentor hadden tijdens de beginjaren van hun loopbaan aan de UGent maar nu niet meer.
- Wat betreft de relatie tussen de mentor en de mentee zijn er weinig tot geen genderverschillen:
 - Bij de grote meerderheid van de mannen en vrouwen die een mentor hebben, volgde dit mentorship uit een werkrelatie. Daarnaast vond nog een vijfde zijn/haar eerste mentor nadat die mentor zelf actief stappen zette.
 - Slechts een tiende van de mannelijke en vrouwelijke personeelsleden met een mentor ging zelf op zoek naar die mentor. Een opvallend cijfer: de hoogste proportie die zelf actief op zoek gaat naar een promotor zijn mannelijke postdocs.
 - Bij de grote meerderheid van de mannen en vrouwen is de eerste mentor de promotor of direct leidinggevende. Voor de tweede mentor zien we een andere relatie: bij de meerderheid was de tweede mentor een andere leidinggevende –al dan niet binnen de eigen vakgroep/afdeling– binnen de UGent.
 - Enkel wat betreft het geslacht van de promotor zijn er genderverschillen: in verhouding tot hun mannelijke collega's heeft een grotere groep vrouwen een vrouwelijke mentor. Dit genderverschil wordt teruggevonden bij de ATP'ers, predocs (en in mindere mate bij de postdocs), maar niet bij het ZAP.

- Zo goed als alle personeelsleden kregen begeleiding van hun mentor(en) bij het begin van hun loopbaan aan de UGent, bij de grote meerderheid heeft deze begeleiding eerder tot zeer veel geholpen.
- Het takenpakket van een mentor van een ATP-lid ziet er anders uit dan dat van een mentor van een AP-lid.
 - We zien dat de mentor bij een grote groep van de ATP'ers frequent tot zeer frequent hun mentee stimuleert tot interne of externe dienstverlening, feedback geeft over het functioneren van de mentee, hem/haar stimuleert om opleidingen/bijbscholing/cursussen te volgen, de mentee introduceert in zijn/haar professionele netwerken en stimuleert bij wetenschappelijke activiteiten. Een minderheid van de ATP'ers praat (zeer) frequent over de combinatie werk en gezin met hun mentor en wordt door hun mentor actief begeleid naar een bevordering of doorstroming en geïnformeerd over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden.
 - Voor het AP zien we dat bij een grote groep de mentor frequent tot zeer frequent mannen en vrouwen stimuleert bij wetenschappelijke activiteiten en interne en externe dienstverlening, en introduceert in zijn/haar professionele netwerken. Een kleinere groep van de AP'ers wordt door hun mentor frequent tot zeer frequent actief begeleid naar een bevordering of doorstroming, geïnformeerd over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden en hun functioneren, en gestimuleerd om opleidingen/bijbscholing/cursussen te volgen. Een minderheid van de wetenschappelijke personeelsleden praat (zeer) frequent over de combinatie werk en gezin met zijn/haar mentor.
- Hulp van de mentor komt meestal tot stand nadat de mentor spontaan zelf hulp biedt.

Een mentor bij de start van een loopbaan aan de UGent is wenselijk voor alle personeelsleden.

Conclusies m.b.t. netwerken

- Er zijn opvallend weinig genderverschillen: mannen en vrouwen zeggen in dezelfde mate te beschikken over professionele en sociale netwerken, ze maken er in dezelfde mate gebruik van en deze netwerken hebben hun loopbaan reeds op dezelfde (positieve) manier beïnvloed. Enkel bij de politieke/ideologische netwerken is er een genderverschil: in verhouding beschikt een iets grotere groep mannelijke AP-leden over dergelijke netwerken (12% t.o.v. 7% van de vrouwelijke AP-leden). Binnen het ATP is er ook voor dit netwerk geen genderverschil.
- Een vierde van de wetenschappelijke personeelsleden zegt dat zijn/haar netwerk voornamelijk uit mensen van het eigen geslacht bestaat. Er is hierbij een verschil naar geslacht: 36% van de mannelijke AP'ers heeft een professioneel netwerk dat hoofdzakelijk uit andere mannen bestaat t.o.v. slechts een tiende van de vrouwelijke AP'ers, die een professioneel netwerk hebben dat hoofdzakelijk uit vrouwen bestaat. Er is bijgevolg een grote groep '(old) boys networks' t.o.v. een kleine '(old) girls networks'. Dit genderverschil wordt teruggevonden in elke statuutgroep, ook binnen het ATP.

- In verhouding met hun mannelijke collega's meldt een grotere groep vrouwelijke ZAP-leden dat zij geen of moeilijk toegang krijgen tot bepaalde professionele netwerken, maar dit verschil is niet significant.
- Binnen het AP draagt het professioneel netwerk voornamelijk bij tot samenwerkingsverbanden, deelname aan congressen, het publicatiedossier, introducties in formele structuren en een bevordering/doorstroming. Voor een kleinere groep draagt het professionele netwerk bij tot het vinden van een mentor en mentee(s). We zien opvallend weinig genderverschillen binnen het ZAP, het enige significante genderverschil is de vaststelling dat in tegenstelling tot hun mannelijke collega's geen enkele vrouwelijke professor een mentor vond d.m.v. dit netwerk. We vinden evenwel een aantal genderverschillen bij de postdocs: in verhouding oordelen vrouwelijke postdocs dat hun professioneel netwerk minder bijgedragen heeft tot hun deelname aan congressen en hun publicatiedossier dan mannelijke postdocs. Maar vrouwelijke postdocs vonden wel meer dan mannen een mentor dankzij dit netwerk.
- Binnen het ATP draagt het professioneel netwerk voornamelijk bij tot samenwerkingsverbanden, introducties in formele structuren, deelname aan congressen, een bevordering/doorstroming. Voor een kleinere groep draagt het professionele netwerk bij tot het publicatiedossier en het vinden van een mentor en mentee. Binnen het ATP zien we geen verschillen naar geslacht.

Er zijn informele netwerken en/of old boys netwerken aan de UGent, maar deze zijn in dezelfde mate moeilijk toegankelijk voor vrouwen en mannen.

Conclusies m.b.t. vergaderingen

- Er zijn grote verschillen afhankelijk van de statuutgroep waarin men tewerkgesteld is, maar binnen deze statuutgroepen zijn er opvallend weinig verschillen tussen mannen en vrouwen:
 - Mannen en vrouwen zijn in dezelfde mate een actief lid van advies-, overleg- en/of beslissingsorganen in het kader van hun professionele werkzaamheden aan de UGent.
 - Mannen en vrouwen zijn tevens in dezelfde mate voorzitter of secretaris van advies-, overleg- en/of beslissingsorganen
 - Mannen en vrouwen wonen in dezelfde mate vergaderingen bij.
- Enkel binnen het AP vinden we genderverschillen, binnen het ATP vinden we wat betreft het deel vergaderingen geen enkel genderverschil.
- Eenzelfde (grote) groep mannen en vrouwen gaat akkoord met de stelling 'ik heb vaak de indruk dat vergaderingen waaraan ik deelneem pro forma zijn omdat beslissingen buiten de vergadermomenten om genomen worden' (40% van het AP, 31% van het ATP)
- Eenzelfde (grote) groep mannen en vrouwen gaat akkoord met de stelling 'ik verlies veel tijd door onnodige vergaderingen' (34% van het AP, 20% van het ATP)
- in verhouding tot hun mannelijke collega's gaat binnen het AP een significant grotere proportie vrouwen niet akkoord met de stelling dat er bij de vergaderingen rekening gehouden wordt met gezinsvriendelijke vergadermomenten.

Gezinsvriendelijke vergaderuren dringen zich op.

Conclusies m.b.t. combinatie werk en gezin/vrije tijd

- Mannen en vrouwen zonder kinderen hebben ongeveer eenzelfde tijdsbesteding: ze besteden een gelijk aantal uren aan professionele taken en zorgtaken, vrouwen besteden in vergelijking iets meer tijd aan het huishouden.
- Eens er kinderen zijn, duikt het traditionele rollenpatroon op.
 - Vrouwen met kinderen zeggen iets minder tijd te besteden aan professionele taken in vergelijking met hun kinderloze collega's, zij besteden de vrijgekomen tijd aan zorgtaken.
 - Mannen met kinderen zeggen in vergelijking met hun mannelijke collega's zonder kinderen meer tijd te besteden aan professionele taken.
- Mannen met kinderen besteden als groep het meest tijd aan professionele taken
- Vrouwen met kinderen rapporteren de langste gemiddelde werkdag. Vrouwelijke ZAP-leden met kinderen zijn de uitschieters, met een gemiddelde werkdag van 14,8 uur aan professionele, huishoudelijke en zorgtaken, en woon-werkafstand. Op de tweede plaats vinden we de vrouwelijke postdocs met kinderen (14,4 uur), op de derde plaats vinden we de mannelijke ZAP-leden met kinderen (14,2 uur).
- Alle personeelsleden van de UGent hebben het druk met professionele, huishoudelijke en zorgtaken. Zij rapporteren lange gemiddelde werkdagen.
- Binnen het ZAP werken zo goed als alle vrouwen en mannen meerdere keren in de week buiten de kantooruren. De helft van de vrouwelijke ZAP-leden en driekwart van de mannelijke ZAP-leden werkt elk weekend.
- 41% van alle personeelsleden vindt dat hun direct leidinggevende het nodige doet om de combinatie werk en gezin te optimaliseren, in mindere mate vindt men dat de UGent als werkgever het nodige doet om deze combinatie te optimaliseren.
- Slechts een minderheid van 12% is eerder tot zeer ontevreden over de combinatie werk en gezin. De meerderheid lijkt dus tevreden te zijn over deze combinatie, maar als we dieper ingaan op deze kwestie krijgen we een minder positief beeld. Zo blijkt dat:
 - Een vijfde van de vrouwelijke personeelsleden en een tiende van de mannelijke personeelsleden minder kinderen krijgen/kregen dan zij wensen/wensten omwille van hun loopbaan. Bij de ZAP'ers en postdocs antwoordt ruim een derde van de vrouwen dat zij minder kinderen krijgen/kregen dan zij wensen/wensten
 - Een grote groep stelt de beslissing om kinderen te krijgen uit omwille van hun werk aan de UGent:
 - de helft van de vrouwelijke AP'ers en een kwart van de mannelijke AP'ers stelt het krijgen van kinderen (een beetje of lang) uit
 - bijna een vijfde van de vrouwelijke ZAP'ers heeft het krijgen van kinderen lang uitgesteld
 - meer dan de helft van de vrouwelijke postdocs stelt het krijgen van kinderen uit, maar ook bijna een derde van de mannelijke postdocs stelt deze beslissing uit

- een derde van de vrouwelijke predocs en een vijfde van de mannelijke predocs stelt het krijgen van kinderen uit
 - binnen het ATP antwoordt de meerderheid van de mannen en vrouwen 'mijn werk heeft/had geen invloed op deze beslissing'. Toch stelt ook binnen het ATP 15% van de vrouwen het krijgen van kinderen uitstellen omwille van hun werk aan de UGent
- Een derde van de personeelsleden vindt dat ze te weinig tijd te hebben voor zichzelf/hun gezin wegens een hoge werkdruk. Binnen het ZAP loopt dit op tot tweederden.
 - Een vijfde van de personeelsleden gaat eerder niet tot helemaal niet akkoord met de stelling 'ik krijg de mogelijkheid om mijn werktijden (tijdelijk) af te stemmen op mijn privé-situatie'.
 - een grote groep vindt dat hun leidinggevende en de UGent niet genoeg doen om de combinatie werk en gezin te optimaliseren
- De grote meerderheid wordt in zijn/haar loopbaan gesteund door zijn/haar gezin/partner, slechts een kleine minderheid wordt/werd niet gesteund.
 - Slechts een kleine groep besteedt huishoudelijke taken uit, vrouwelijke ZAP-leden en postdocs vormen hierop een uitzondering. Vrouwelijke ZAP-leden besteden gemiddeld een kwart van de huishoudelijke taken uit.
 - Hoe hoger vrouwen op de academische ladder staan, hoe minder men zelf poetst en strijkt, dit wordt uitbesteed of door de partner/familieleden gedaan.

Conclusies m.b.t. mogelijke voorstellen ter verbetering

- Vrouwen hebben meer behoefte en/of zouden meer gebruik maken van de voorgestelde (al dan niet reeds bestaande) beleidssuggesties, zowel wat betreft de algemene voorstellen, de voorstellen m.b.t. mentoring als de voorstellen ter verbetering van de combinatie werk en gezin/huishouden.
- Het is opvallend hoe gelijkaardig vrouwen en mannen binnen het ATP antwoorden, genderverschillen worden voornamelijk binnen het wetenschappelijk personeel gevonden.
- Mannen en vrouwen binnen het AP vragen zelf (d.m.v. een open vraag) om transparantere criteria/procedures bij ZAP-benoemingen, aanstellingen en bevorderingen om de 'old boys networks' tegen te gaan

We kunnen concluderen dat er een grote behoefte bestaat aan gezinsondersteunende maatregelen bij vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van de UGent. Vooral een flexibeler systeem van ouderschapsverlof dringt zich op, alsook faciliteiten met betrekking tot kinderopvang. Deze voorstellen scoren hoog bij vrouwen én mannen.

Vragenlijst UGender

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).

Loopbanen van Mannen en Vrouwen aan de Universiteit Gent¹⁸

DEEL 1: ACHTERGRONDGEGEVENS

Dit eerste deel van de vragenlijst bevaart 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 zijn akkoord met de stelling dat... Uw antwoord wordt met de antwoorden van andere respondenten tot statistische tabellen verwerkt en niet op individueel niveau geanalyseerd of gerapporteerd.

* 1. Geslacht

- Man
 Vrouw

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"/> Rechtsgeleerdheid |
| <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)

¹⁸ Dit is een papieren versie van de vragenlijst UGender. 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. Vertakking wordt tot stand gebracht door als, dan, anders-logica te gebruiken en laat de enquêteur toe respondenten naar verschillende vragen te leiden, zich baserende op de specifieke antwoorden van de respondenten op een bepaalde vraag. Zie: www.checkmarket.be

- 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)
- Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 9 of meer
- Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 7 of 8
- Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 5 of 6
- Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 3 of 4
- Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 2
- Als u zichzelf niet terugvindt in één van deze categorieën, gelieve hier uw statuut te schrijven

7. Hoeveel jaren en/of maanden dienstverband heeft u ...

	aantal jaren	aantal maanden
In uw huidig statuut/contract binnen de UGent		
In vorige statuten/contracten binnen de UGent		
Buiten de UGent		

8. Welk type contract heeft u momenteel?

- Statutair benoemd
- Contract van onbepaalde duur
- Tijdelijk contract met uitzicht op vast
- Tijdelijk contract
- Een combinatie van de bovenstaande antwoordmogelijkheden

*** 9. Werkt u momenteel**

- Voltijds aan de UGent (→ ga naar vraag 15)
- Deeltijds aan de UGent zonder ander hoofd- of bijberoep (→ ga naar vraag 10)
- Deeltijds aan de UGent met ander hoofdberoep buiten de UGent (→ ga naar vraag 10)
- Deeltijds aan de UGent met ander bijberoep buiten de UGent (→ ga naar vraag 10)

10. Percentage tewerkgesteld aan de UGent: ...%

11. Stemt het percentage dat u effectief werkt aan de UGent overeen met het percentage deeltijds zoals gespecificeerd in uw contract?

- Ja
- Neen, ik werk in de praktijk meer dan wat contractueel bepaald is
- Neen, ik werk in de praktijk minder dan wat contractueel bepaald is

12. Was de beslissing om deeltijds te werken aan de UGent uw eigen keuze?

- Ja
- Neen

13. Wat was de reden om deeltijds aan de UGent te werken?

14. Bent u tevreden dat u deeltijds aan de UGent werkt?

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| zeer ontevreden | ontevreden | niet ontevreden,
niet tevreden | tevreden | zeer tevreden |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
- ga naar vraag 16

15. Bent u tevreden dat u voltijds werkt?

zeer ontevreden ontevreden niet ontevreden,
niet tevreden tevreden zeer tevreden

16. Werkt u buiten de kantooruren tijdens de week?

nooit enkele keren eens in de maand eens in de 14 1 keer per week meerdere keren in
per jaar dagen de week

17. Werkt u in het weekend?

nooit enkele keren eens in de eens in de 14 elk weekend
per jaar maand dagen

18. Hoe zou u procentueel uw huidige taakindeling tijdens een doorsneeweek omschrijven?

Bijvoorbeeld: als u per week 38 uren werkt en 4 werkdagen besteedt aan administratie en 1 werkdag aan onderzoek, vult u dit als volgt in: u vult 80 in bij administratie en 20 in bij onderzoek. Het %-teken hoeft u niet in te vullen. De som van al deze taken moet gelijk zijn aan 100%.

We vragen dus niet naar het aantal uren dat u besteedt aan deze taken.

- Onderzoek
- Onderwijs
- Administratie
- Interne dienstverlening
- Externe dienstverlening

DEEL 2: LOOPBAANBEGELEIDING/MENTORING

In het tweede deel van de vragenlijst gaan we na in welke mate u begeleid wordt tijdens uw loopbaan aan de UGent en in welke mate u zelf anderen begeleidt.

We definiëren loopbaanbegeleiding/mentoring als volgt:

Als een meer ervaren collega de rol van begeleider/coach (MENTOR) op zich neemt ten opzichte van een meestal jongere collega (MENTEE) spreken we van mentoring. Op collegiale wijze kan de mentor in een 1-op-1 relatie de mentee adviseren, bijstaan, bemoedigen, begeleiden, ondersteunen, risico's helpen analyseren, ... De rol van een mentor kan bepalend zijn in een aantal keuzemomenten tijdens de gehele loopbaan. De formele of informele relatie tussen een mentor en mentee is niet-hiërarchisch, m.a.w. de mentor is niet noodzakelijk de promotor of de direct leidinggevende van de mentee.

Mogelijke taken van een mentor:

- bespreken, adviseren en begeleiden van de loopbaan van de mentee
- informeren over doorstroommogelijkheden
- actieve begeleiding naar promotie/bevordering en doorstroming
- stimuleren om opleidingen/bijscholing/cursussen te volgen
- introductie in zijn/haar netwerken
- stimuleren om projecten in te dienen
- stimuleren om artikels te publiceren
- stimuleren om deel te nemen aan activiteiten binnen en buiten de UGent
- ...

We bevragen in deze vragenlijst de beide aspecten, we stellen dus vragen over uw rol als mentee én uw rol als mentor. We starten met uw rol als mentee.

***19. Gegeven de definitie van loopbaanbegeleiding/mentoring zoals hierboven beschreven:**

Bent u tijdens uw loopbaan aan de UGent een mentee geweest?

M.a.w. staat/stond iemand u actief bij tijdens uw loopbaan(beslissingen) aan de UGent (iemand die u als mentor beschouwt/beschouwde)?

- Ja, ik had een mentor tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent, maar ik heb nu geen mentor(en) meer (→ ga naar vraag 20)
- Ja, en mijn mentor(en) tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent was(waren) iemand anders dan mijn huidige mentor(en) (→ ga naar vraag 27)
- Ja, en mijn mentor(en) tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent is(zijn) nog steeds mijn mentor(en) (→ ga naar vraag 35)
- Neen (→ ga naar vraag 42)

Denk bij het invullen van de volgende vragen terug aan uw mentor(en) tijdens de eerste jaren van uw loopbaan aan de UGent.

20. Welke situatie was van toepassing op uw mentor(en) tijdens de eerste jaren van uw loopbaan aan de UGent? Mijn mentor(en) was/waren...

U kunt maximaal info geven over 2 mentoren, gelieve dus de 2 belangrijkste mentoren in functie van uw loopbaan te behouden. Indien u 2 mentoren had, hou dan bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 en mentor 2 steeds dezelfde persoon in gedachten. Dus bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 denkt u steeds aan persoon X en bij het beantwoorden van de vragen over mentor 2 denkt u steeds aan persoon Z.

	Man	Vrouw
Mentor 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentor 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Hoe kwam de relatie met uw mentor(en) tot stand?

Als u één mentor had, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren had, vult u per mentor een rij in.

	ik ging zelf op zoek naar een mentor	mijn mentor nam actief stappen naar mij toe	mentorship volgde uit een werkrelatie	mentorship groeide spontaan
Mentor 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentor 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Welke situatie was van toepassing tijdens de eerste jaren van uw loopbaan aan de UGent? Mijn mentor(en) was/waren ...

Als u één mentor had, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren had, vult u per mentor een rij in.

	mijn promotor	mijn direct leiding-gevende	een ander leidinggevende binnen mijn afdeling/vakgroep	een leidinggevende buiten mijn afdeling/vakgroep	een leiding-gevende buiten de UGent	ander
Mentor 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentor 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Ik kreeg begeleiding van een mentor bij het begin van mijn loopbaan aan UGent

Ja (→ ga naar vraag 24)

Neen (→ ga naar vraag 25)

24. Deze begeleiding/mentoring bij het begin van mijn loopbaan aan de UGent heeft mij...

zeer weinig geholpen	eerder niet geholpen	neutraal	eerder wel geholpen	zeer veel geholpen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Mijn mentor tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent ...

Indien u meerdere mentoren had, neem dan diegene in gedachten die u het meest relevant acht in functie van uw loopbaan aan de UGent.

	nooit	een enkele keer	af en toe	frequent	zeer frequent	niet van toepassing
Stimuleerde mij om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informeerde me over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begeleidde mij actief naar een bevordering of doorstroming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimuleerde mij bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimuleerde mij tot interne en externe dienstverlening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introduceerde mij in zijn/haar professionele netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praatte met mij over de combinatie werk en gezin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maakte voldoende tijd vrij om de vorderingen in mijn loopbaan met mij te bespreken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betrok mij bij beslissingen i.v.m. mijn loopbaanmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gaf feedback over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Op wiens initiatief kwam de hulp bij deze aspecten tot stand?

M.a.w. vroeg u als mentee zelf hulp, of bood de mentor dit spontaan zelf aan?

	ik vroeg meestal zelf om hulp bij dit aspect	mijn mentor bood meestal spontaan zelf hulp bij dit aspect	dit aspect was niet van toepassing
Stimulans om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informeren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introductie in professionele netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praten over combinatie werk en gezin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedback geven over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(→ ga naar vraag 42)

Denk bij het invullen van de volgende vragen aan uw mentor(en) die het belangrijkste was(waren) voor uw loopbaan aan de UGent.

27. Welke situatie is/was van toepassing op uw mentor(en)? Mijn mentor(en) was/waren ...

U kunt maximaal info geven over 2 mentoren, gelieve dus de 2 belangrijkste mentoren in functie van uw loopbaan te behouden. Indien u 2 mentoren had, hou dan bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 en mentor 2 steeds dezelfde persoon in gedachten. Dus bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 denkt u steeds aan persoon X en bij het beantwoorden van de vragen over mentor 2 denkt u steeds aan persoon Z.

	huidige mentor	vroegere mentor
Mentor 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentor 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Welke situatie is/was van toepassing op uw mentor(en)? Mijn mentor(en) was/waren ...

Als u één mentor had, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren had, vult u per mentor een rij in.

	Man	Vrouw
Mentor 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentor 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Hoe kwam de relatie met uw mentor(en) tot stand?

Als u één mentor had, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren had, vult u per mentor een rij in.

	ik ging zelf op zoek naar een mentor	mijn mentor nam actief stappen naar mij toe	mentorship volgde uit een werkrelatie	mentorship groeide spontaan
Mentor 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentor 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Welke situatie is/was van toepassing? Mijn mentor(en) was/waren ...

Als u één mentor had, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren had, vult u per mentor een rij in.

	mijn promotor	mijn direct leiding-gevende	een ander leidinggevende binnen mijn afdeling/vakgroep	een leidinggevende buiten mijn afdeling/vakgroep	een leiding-gevende buiten de UGent	ander
Mentor 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentor 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Ik kreeg begeleiding van een mentor bij het begin van mijn loopbaan aan UGent

Ja (→ ga naar vraag 32)

Neen (→ ga naar vraag 33)

32. Deze begeleiding/mentoring bij het begin van mijn loopbaan aan de UGent heeft mij...

zeer weinig geholpen	eerder niet geholpen	neutraal	eerder wel geholpen	zeer veel geholpen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Mijn mentor ...

Indien u meerdere mentoren had, neem dan diegene in gedachten die u het meest relevant acht in functie van uw loopbaan aan de UGent.

	nooit	een enkele keer	af en toe	frequent	zeer frequent	niet van toepassing
Stimuleerde mij om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informeerde me over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Begeleidde mij actief naar een bevordering of doorstroming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimuleerde mij bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimuleerde mij tot interne en externe dienstverlening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introduceerde mij in zijn/haar professionele netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praatte met mij over de combinatie werk en gezin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maakte voldoende tijd vrij om de vorderingen in mijn loopbaan met mij te bespreken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betrok mij bij beslissingen i.v.m. mijn loopbaanmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gaf feedback over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Op wiens initiatief kwam de hulp bij deze aspecten tot stand?

M.a.w. vroeg u als mentee zelf hulp, of bood de mentor dit spontaan zelf aan?

	ik vroeg meestal zelf om hulp bij dit aspect	mijn mentor bood meestal spontaan zelf hulp bij dit aspect	dit aspect was niet van toepassing
Stimulans om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informereren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introductie in professionele netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praten over combinatie werk en gezin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedback geven over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(→ ga naar vraag 42)

35. Welke situatie is van toepassing op uw huidige mentor(en)? Mijn mentor(en) is/zijn ...

U kunt maximaal info geven over 2 mentoren, gelieve dus de 2 belangrijkste mentoren in functie van uw loopbaan te behouden. Indien u 2 mentoren heeft, hou dan bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 en mentor 2 steeds dezelfde persoon in gedachten. Dus bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 denkt u steeds aan persoon X en bij het beantwoorden van de vragen over mentor 2 denkt u steeds aan persoon Z.

	Man	Vrouw
Mentor 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentor 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Hoe kwam de relatie met uw mentor(en) tot stand?

Als u één mentor heeft, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren heeft, vult u per mentor een rij in.

ik ging zelf op zoek naar een mentor	mijn mentor nam actief stappen naar mij toe	mentorship volgde uit een werkrelatie	mentorship groeide spontaan
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mentor 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentor 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. Welke situatie is van toepassing op uw huidige werksituatie? Mijn mentor(en) is/zijn ...

Als u één mentor heeft, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren heeft, vult u per mentor een rij in.

	mijn promotor	mijn direct leidinggevende	een ander leidinggevende binnen mijn afdeling/vakgroep	een leidinggevende buiten mijn afdeling/vakgroep	een leidinggevende buiten de UGent	ander
Mentor 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentor 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38. Ik krijg/kreeg begeleiding van een mentor bij het begin van mijn loopbaan aan de UGent

Ja (→ ga naar vraag 39)

Neen (→ ga naar vraag 40)

39. Deze begeleiding/mentoring bij het begin van mijn loopbaan aan de UGent heeft mij...

zeer weinig geholpen	eerder niet geholpen	neutraal	eerder wel geholpen	zeer veel geholpen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. Mijn mentor ...

Indien u meerdere mentoren heeft, neem dan diegene in gedachten die u het meest relevant acht in functie van uw loopbaan aan de UGent.

	nooit	een enkele keer	af en toe	frequent	zeer frequent	niet van toepassing
Stimuleert mij om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informeert me over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begeleidt mij actief naar een bevordering of doorstroming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimuleert mij bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimuleert mij tot interne en externe dienstverlening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introduceert mij in zijn/haar professionele netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praat met mij over de combinatie werk en gezin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maakt voldoende tijd vrij om de vorderingen in mijn loopbaan met mij te bespreken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betrekt mij bij beslissingen i.v.m. mijn loopbaanmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geeft feedback over mijn persoonlijk functioneren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Op wiens initiatief komt de hulp bij deze aspecten tot stand?

M.a.w. vraagt u als mentee zelf hulp, of biedt de mentor dit spontaan zelf aan?

	ik vroeg meestal zelf om hulp bij dit aspect	mijn mentor bood meestal spontaan zelf hulp bij dit aspect	dit aspect was niet van toepassing
Stimulans om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Informereren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introductie in professionele netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praten over combinatie werk en gezin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedback geven over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42. Bij welke aspecten van loopbaanbegeleiding/mentoring zou u nu of in de toekomst hulp wensen voor de uitbouw van uw loopbaan aan de UGent?

	ik wil zeker wel hulp bij dit aspect	ik wil misschien wel hulp bij dit aspect	ik wil zeker geen hulp bij dit aspect	ik weet het niet	niet van toepassing
Stimulans om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informatie over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hulp bij mijn geschreven werk (nalezen, op weg helpen, tips geven, wijzen op publicatiemogelijkheden, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introductie in professionele netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praten over combinatie werk en gezin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedback over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

We gaan nu in op uw (eventuele) rol als mentor. We herhalen de definitie van loopbaanbegeleiding/mentoring.

We definiëren loopbaanbegeleiding/mentoring als volgt:

Als een meer ervaren collega de rol van begeleider/coach (MENTOR) op zich neemt ten opzichte van een meestal jongere collega (MENTEE) spreken we van mentoring. Op collegiale wijze kan de mentor in een 1-op-1 relatie de mentee adviseren, bijstaan, bemoedigen, begeleiden, ondersteunen, risico's helpen analyseren, ... De rol van een mentor kan bepalend zijn in een aantal keuzemomenten tijdens de gehele loopbaan. De formele of informele relatie tussen een mentor en mentee is niet-hiërarchisch, m.a.w. de mentor is niet noodzakelijk de promotor of de direct leidinggevende van de mentee.

Mogelijke taken van een mentor:

- bespreken, adviseren en begeleiden van de loopbaan van de mentee
- informeren over doorstroommogelijkheden
- actieve begeleiding naar promotie/bevordering en doorstroming
- stimuleren om opleidingen/bijscholing/cursussen te volgen
- introductie in zijn/haar netwerken

- stimuleren om projecten in te dienen
- stimuleren om artikels te publiceren
- stimuleren om deel te nemen aan activiteiten binnen en buiten de UGent
- ...

*** 43. Gegeven de definitie van loopbaanbegeleiding/mentoring zoals hierboven beschreven:**

Bent u tijdens uw loopbaan aan de UGent een mentor geweest?

M.a.w. staat/ stond u iemand actief bij tijdens zijn/haar loopbaan(beslissingen) aan de UGent (iemand die u als mentee beschouwt/beschouwde)?

Ja (→ ga naar vraag 44)

Neen (→ ga naar vraag 46)

44. Welke situatie is van toepassing op uw werksituatie?

Mijn mentee(s) is/zijn (was/waren)...

U kunt maximaal info geven over 4 mentees, gelieve dus de 4 belangrijkste mentees in gedachten te houden.

	Man	Vrouw
Mentee 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentee 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentee 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentee 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45. Ik heb in het algemeen mijn mentee(s) ...

	nooit	een enkele keer	af en toe	frequent	zeer frequent	niet van toepassing
Gestimuleerd om opleiding/bijscholing/cursussen te volgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geïnformeerd over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actief begeleid naar een bevordering of doorstroming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestimuleerd bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geholpen met zijn/haar geschreven werk (nalezen, op weg helpen, tips geven, wijzen op publicatiemogelijkheden, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestimuleerd tot deelname aan interne en externe dienstverlening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geïntroduceerd in mijn professionele netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geïnformeerd over de combinatie werk en gezin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedback gegeven over zijn/haar functioneren (functioneringsgesprek)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

DEEL 3: NETWERKEN

In het derde deel gaan we na in welke mate u over netwerken beschikt en in welke mate u deze netwerken gebruikt in functie van uw loopbaan.

We onderscheiden 3 netwerken:

1. Een professioneel netwerk binnen en/of buiten de UGent
d.i. het werkgerelateerde contact
2. Een sociaal netwerk (inclusief vrije tijd) binnen en/of buiten de UGent
d.i. het niet-werkgerelateerde contact

3. Een politiek/ideologisch netwerk binnen en/of buiten de UGent

Netwerken hebben allerlei functies, via netwerken kan je onder andere:

- advies over je loopbaan krijgen/vragen
- informeel geïnformeerd worden over mogelijke promoties/bevorderingen en vacatures
- op de hoogte gesteld worden van nieuwe projecten en onderzoeksfinanciering
- gevraagd worden om te zetelen in beslissingsorganen
- in contact komen met beslissers die een belangrijke rol kunnen spelen in jouw loopbaan
- jezelf en je werk zichtbaar maken
- iets terugvragen of iets verkrijgen

Netwerken kunnen belangrijk zijn bij de uitbouw van een loopbaan. We gaan na of u over netwerken beschikt en in welke mate u gebruik maakt van deze netwerken.

* 46. Beschikt u over professionele netwerken binnen en/of buiten de UGent?

- Ja (→ ga naar vraag 47)
- Neen (→ ga naar vraag 51)

47. Hebben uw professionele netwerken binnen en/of buiten de UGent uw loopbaan reeds in positieve zin beïnvloed?

- Ja, dit heeft mijn loopbaan zeker wel positief beïnvloed
- Ja, dit heeft mijn loopbaan eerder wel positief beïnvloed
- Neen, dit heeft mijn loopbaan (nog) niet positief beïnvloed

48. In welke mate maakt u voor de uitbouw van uw loopbaan gebruik van uw professionele netwerken?

- Ik maak regelmatig gebruik van deze netwerken
- Ik maak af en toe gebruik van deze netwerken
- Ik maak nooit gebruik van deze netwerken

49. Wat is van toepassing?

	helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord
In mijn professioneel netwerk zitten hoofdzakelijk mensen van mijn eigen geslacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In mijn professioneel netwerk zitten hoofdzakelijk mensen van mijn eigen leeftijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik krijg geen of moeilijk toegang tot bepaalde professionele netwerken binnen de UGent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

50. Mijn professioneel netwerk heeft bijgedragen tot ...

	ja	neen	niet van toepassing
het vinden van mijn mentor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
het vinden van mijn mentee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mijn publicatiedossier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mijn deelname aan congressen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mijn bevordering/doorstroming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
samenwerkingsverbanden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
introductie in formele structuren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 51. Beschikt u over sociale netwerken binnen en/of buiten de UGent?**

- Ja (→ ga naar vraag 52)
 Neen (→ ga naar vraag 54)

52. Hebben uw sociale netwerken binnen en/of buiten de UGent uw loopbaan reeds in positieve zin beïnvloed?

- Ja, dit heeft mijn loopbaan zeker wel positief beïnvloed
 Ja, dit heeft mijn loopbaan eerder wel positief beïnvloed
 Neen, dit heeft mijn loopbaan (nog) niet positief beïnvloed

53. In welke mate maakt u voor de uitbouw van uw loopbaan gebruik van deze sociale netwerken?

- Ik maak regelmatig gebruik van deze netwerken
 Ik maak af en toe gebruik van deze netwerken
 Ik maak nooit gebruik van deze netwerken

*** 54. Beschikt u over politieke/ideologische netwerken binnen en/of buiten de UGent?**

- Ja (→ ga naar vraag 55)
 Neen (→ ga naar vraag 57)

55. Hebben uw politieke/ideologische netwerken binnen en/of buiten de UGent uw loopbaan reeds in positieve zin beïnvloed?

- Ja, dit heeft mijn loopbaan zeker wel positief beïnvloed
 Ja, dit heeft mijn loopbaan eerder wel positief beïnvloed
 Neen, dit heeft mijn loopbaan (nog) niet positief beïnvloed

56. In welke mate maakt u voor de uitbouw van uw loopbaan gebruik van deze politieke/ideologische netwerken?

- Ik maak regelmatig gebruik van deze netwerken
 Ik maak af en toe gebruik van deze netwerken
 Ik maak nooit gebruik van deze netwerken

DEEL 4: DOORSTROMING EN BEVORDERING

Het vierde deel van deze vragenlijst be vraagt 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
- 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 voldoende informatie beschikbaar over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent

- | | | | | |
|--------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| helemaal niet
akkoord | eerder niet
akkoord | neutraal | eerder 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 doorstroomkansen ging het?

Neem enkel de meest recente bevorderings- en doorstroomkansen in gedachten

- Een aanstelling binnen het ZAP-kader
 Een bevordering binnen het ZAP-kader
 Een 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 doorstroomkansen?

- 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?

62. Waarom hebt u die bevorderings- of doorstroomkansen 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 10 jaar?

- Ja
 Neen
 Ik weet het niet

65. Wenst u binnen de 10 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 10 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
- Nieuw contract aangeboden na einde (tijdelijk) contract
- Aanstelling binnen het ZAP-kader
- Bevordering binnen het ZAP-kader

67. Hoe groot schat u de kans in dat u binnen tien jaar bevordert of doorgestroomd zal zijn?

- | | | | | |
|--------------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------|
| zeer
onwaarschijnlijk | eerder
onwaarschijnlijk | neutraal | eerder
waarschijnlijk | zeer
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

69. Ik vind het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het Academisch Personeel (d.i. de verschillende statuten en selectieprocedures) ...

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| zeer onduidelijk | eerder
onduidelijk | niet onduidelijk,
niet duidelijk | eerder
duidelijk | zeer duidelijk | niet van
toepassing |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

70. Ik vind het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het Administratief en Technisch Personeel (d.i. de verschillende statuten en selectieprocedures) ...

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| zeer onduidelijk | eerder
onduidelijk | niet onduidelijk,
niet duidelijk | eerder
duidelijk | zeer duidelijk | niet van
toepassing |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

71. Ik vind de aspecten van mijn dossier die worden geëvalueerd bij aanstellingen en bevorderingen (d.i. de beoordelingscriteria) ...

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| zeer onduidelijk | eerder
onduidelijk | niet onduidelijk,
niet duidelijk | eerder
duidelijk | zeer duidelijk | niet van
toepassing |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

72. Ik vind mijn eigen kansen op doorstroming of bevordering ...

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| zeer onduidelijk | eerder
onduidelijk | niet onduidelijk,
niet duidelijk | eerder
duidelijk | zeer duidelijk | niet van
toepassing |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

73. In welke mate heeft u een duidelijk beeld van wat van u verwacht wordt in functie van een doorstroom- of bevorderingskans op het vlak van ...

	zeer onduidelijk	eerder onduidelijk	niet onduidelijk, niet duidelijk	eerder duidelijk	zeer duidelijk	niet van toepassing
Onderzoekstaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onderwijstaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dienstverlenende taken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administratieve taken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

74. Het hebben van kinderen heeft een invloed op de bevorderings- en doorstromingskansen van mannen binnen de UGent

helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord	Ik weet het niet
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

75. Het hebben van kinderen heeft een invloed op de bevorderings- en doorstromingskansen van vrouwen binnen de UGent

helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord	Ik weet het niet
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

76. In welke mate gaat u akkoord met de volgende stellingen over bevordering en doorstroming binnen de UGent?

	helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord	niet van toepassing
De baan van mijn partner heeft/had een positieve invloed op mijn eigen loopbaanambities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De baan van mijn partner heeft/had een negatieve invloed op mijn eigen loopbaanambities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik hou/hield tijdens de uitbouw van mijn loopbaan aan de UGent rekening met de loopbaanplannen van mijn partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

	zeker niet	eerder niet	neutraal	eerder 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 3 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

79. Hoe groot schat u de kans in dat u binnen vijf jaar nog steeds aan UGent tewerkgesteld zal zijn?

- Zeer onwaarschijnlijk
- Eerder onwaarschijnlijk
- Neutraal
- Eerder waarschijnlijk
- Zeer waarschijnlijk
- Ik wens binnen vijf jaar niet langer werkzaam te zijn aan UGent

80. Heeft u het afgelopen jaar overwogen om de UGent te verlaten?

- Ja, maar ik heb er niets voor ondernomen
- Ja, en ik heb er ook iets voor ondernomen
- Ja, ik verander zeker van baan op korte termijn
- Neen, ik heb dit niet overwogen

DEEL 5: VERGADERINGEN

In het vijfde deel gaan we na in welke mate u deelneemt aan vergaderingen in het kader van uw werk aan de UGent.

Een vergadering definiëren we als een georganiseerde bijeenkomst (die u zelf leidt of waarvoor u uitgenodigd wordt) met ten minste 3 personen voor bespreking en overleg.

81. Van hoeveel advies-, overleg- en/of beslissingsorganen bent u in het kader van uw professionele werkzaamheden aan de UGent een actief lid?

(we doelen op alle commissies, stuurgroepen, werkgroepen, raden en dergelijke meer die vergaderingen organiseren waaraan u deelneemt als voorzitter of lid)

- 0-5
- 6-10
- Meer dan 10

82. Van hoeveel advies-, overleg- en beslissingsorganen bent u de voorzitter of secretaris?

Gelieve het aantal in te vullen

Voorzitter
Secretaris

83. Hoeveel vergaderingen woont u bij in een doorsneemaand?

- 0-5
- 6-10
- Meer dan 10

84. In welke mate gaat u akkoord met de volgende stellingen?

	helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord
Er wordt bij de vergaderingen waaraan ik deelneem rekening gehouden met gezinsvriendelijke vergaderuren (bv geen vergaderingen voor 8u30 of na 17u30, niet op woensdagnamiddag, niet op schoolvakantiedagen,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mannen en vrouwen worden in dezelfde mate betrokken tijdens de vergaderingen waaraan ik deelneem
 Ik neem/vraag vaak het woord als deelnemer van een vergadering
 Ik heb vaak de indruk dat vergaderingen waaraan ik deelneem pro forma zijn omdat beslissingen buiten de vergadermomenten om genomen worden
 Ik verlies veel tijd door onnodige vergaderingen

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

DEEL 6: COMBINATIE WERK EN GEZIN

In dit deel van de vragenlijst gaan we in op uw gezinssituatie en gaan we na hoe u uw professionele activiteiten combineert met uw gezin.

* 85. Uw gezinssituatie ...

Met 'kinderen' bedoelen we uw eigen kinderen en/of andere kinderen (bv. de kinderen van uw partner, pleegkinderen, adoptiekinderen)

- Alleenstaand zonder kinderen (→ ga naar vraag 91)
- Alleenstaand met kinderen (→ ga naar vraag 86)
- Samenwonend of gehuwd zonder kinderen (→ ga naar vraag 91)
- Samenwonend of gehuwd met kinderen (→ ga naar vraag 86)
- Inwonend bij (groot-)ouders/andere familieleden zonder kinderen (→ ga naar vraag 91)
- Inwonend bij (groot-)ouders/andere familieleden met kinderen (→ ga naar vraag 86)

86. Hoeveel kinderen telt uw gezin?

Gelieve het aantal kinderen in te vullen in cijfers

87. Geef het geboortjaar van de kind(eren)

Als er één kind is, vult u het geboortjaar van het kind in bij 'kind 1'. Als er meerdere kinderen zijn, denkt u bij het beantwoorden van de vragen over kind 1 steeds aan het oudste kind, bij het beantwoorden van de vragen over kind 2 denkt u aan het tweede oudste kind, enz. U kunt maximaal info geven over 6 kinderen.

Kind 1	<input type="text"/>
Kind 2	<input type="text"/>
Kind 3	<input type="text"/>
Kind 4	<input type="text"/>
Kind 5	<input type="text"/>
Kind 6	<input type="text"/>

88. Wat is van toepassing?

Als er één kind is, vult u enkel de eerste rij in. Als er meerdere kinderen zijn, vult u per kind een rij in. Bij 'kind 1' houdt u opnieuw het oudste kind in gedachten, bij 'kind 2' het tweede oudste kind, enz.

	woont tijdens de week en het weekend bij mij	co-ouderschap (bv. 1 week bij u, 1 week bij uw ex-partner)	woont in de week bij mij, in het weekend elders	woont in het weekend bij mij, in de week elders	zit op internaat	woont (niet) meer bij mij/heeft het ouderlijk huis verlaten
Kind 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kind 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

89. Welk aandeel van de zorgtaken neemt u op zich voor deze kinderen ten opzichte van uw (ex-)partner, familieleden en anderen?

	Ik neem alle zorgtaken op	Ik neem de meeste zorgtaken op, iemand anders in mindere mate	ik neem evenveel zorgtaken op als iemand anders (ongeveer 50/50)	iemand anders neemt de meeste zorgtaken op, ik in mindere mate	iemand anders neemt alle zorgtaken op	heeft het ouderlijk huis verlaten
Kind 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kind 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

90. Hoe organiseert/organiseerde u meestal de kinderopvang?

Meerdere antwoorden mogelijk, het moet per persoon of instantie om meer dan 4 uur per week gaan.

Kinderdagverblijf buiten de UGent

Echtgeno(o)t(e)/partner

Grootouder(s) langs moederskant

Ex-partner

Familiale hulp, de werkvrouw in de woning

Bij een privé-persoon thuis

Babysit in de woning

Ander, gelieve te specificeren

Kinderdagverblijf van de UGent

Grootouder(s) langs vaderskant

Huisgenoot of een familielid die geen huisgenoot is

Kindermeisje, gouvernante in de woning

Onthaalmoeder of -gezin

Voor- en naschoolse kinderopvang

Niet van toepassing

91. Wat is uw huidige gezinssituatie?

- Mijn partner werkt voltijds (→ ga naar vraag 92)
- Mijn partner werkt deeltijds (→ ga naar vraag 93)
- Mijn partner is huisvrouw/-man (→ ga naar vraag 98)
- Mijn partner is gepensioneerd (→ ga naar vraag 98)
- Mijn partner is werkzoekend (→ ga naar vraag 98)
- Mijn partner is student(e) (→ ga naar vraag 98)
- Ik heb geen partner (→ ga naar vraag 98)
- Ander, gelieve te specificeren (→ ga naar vraag 92)

92. Wat is van toepassing?

- Mijn partner werkt voltijds aan de UGent (→ ga naar vraag 94)
- Mijn partner werkt voltijds buiten de UGent (→ ga naar vraag 94)

93. Wat is van toepassing?

- Mijn partner werkt deeltijds aan de UGent
- Mijn partner werkt deeltijds buiten de UGent
- Mijn partner werkt deeltijds aan, deeltijds buiten de UGent

94. Bent u binnen uw gezin diegene met het hoogste inkomen?

We bedoelen het netto-inkomen inclusief extralegale voordelen

- Ja
- Neen
- Het inkomen is gelijk

95. Werkt uw partner (professioneel)?

	minder uren dan u	evenveel uren als u	meer uren dan u
Officieel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In werkelijkheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

96. Werkt uw partner reëel:

- Volgens een vast uurrooster
- Volgens een variabel uurrooster
- Volgens een ploegenstelsel
- Ander, gelieve te specificeren

97. Jobomschrijving van het hoofdberoep van partner:

- Universiteit - ATP
- Universiteit - AAP/WP (predoc of postdoc)
- Universiteit - ZAP
- Hoger niet-universitair onderwijs - bediende
- Hoger niet-universitair onderwijs - lector
- Hoger niet-universitair onderwijs - docent
- Kleuter, Lager en Secundair Onderwijs - bediende
- Kleuter, Lager en Secundair Onderwijs - leraar
- Kleuter, Lager en Secundair Onderwijs - directeur
- Overheid/openbare diensten/non-profit - lager kader
- Overheid/openbare diensten/non-profit - middenkader
- Overheid/openbare diensten/non-profit - hoger kader
- Overheid/openbare diensten/non-profit - leidend ambtenaar
- Privé - arbeider
- Privé - bediende
- Privé - kaderlid
- Zelfstandige - kleine ondernemer
- Zelfstandige - middelgrote ondernemer
- Zelfstandige - grote ondernemer
- Vrij beroep (advocaat, architect, arts, ...)
- Ander, gelieve te specificeren

98. Hoe ziet uw gemiddelde werkdag eruit?

Vul in elk vak het aantal uren in (in cijfers, bv. 1 uur = 1, 30 minuten = 0,5) dat u spendeert aan deze taak. De som moet gelijk zijn aan 24 uur.

Professionele taken (onderzoek, onderwijs, administratie, ...):

Verplaatsing van en naar het werk:

Huishoudelijke taken (boodschappen doen, koken, schoonmaken, rekeningen betalen, tuinieren, dieren verzorgen, ...):

Zorgtaken (zorgen voor kinderen, partner, ouders, vrienden, andere familieleden, ...):

Resterende tijd (ontspanning, slapen, middagpauze, ...):

99. Hoeveel % van de huishoudelijke taken ...

- Doet u zelf
- Doet uw partner

Doen andere familieleden
 Besteedt u uit

100. Welke van deze huishoudelijke taken doet u nooit, zelden, soms, meestal of altijd?

	nooit	zelden	soms	meestal	altijd
Poetsen en schoonmaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Boodschappen doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De vaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strijken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuinwerk en kleine klusjes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Papieren in orde doen, administratie doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelen van bankverrichtingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

101. Hoe tevreden bent u met de combinatie van uw professioneel leven en uw gezinsleven?

zeer ontevreden	eerder ontevreden	niet ontevreden, niet tevreden	eerder tevreden	zeer tevreden
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

102. Hebt u het krijgen van kinderen uitgesteld of vervroegd omwille van uw werk aan de UGent?

- Ik stel het krijgen van kinderen uit
- Ik heb het krijgen van kinderen lang uitgesteld
- Ik heb het krijgen van kinderen een beetje uitgesteld
- Mijn werk heeft/had geen invloed op de timing van deze beslissing
- Ik vervroeg het krijgen van kinderen
- Ik heb het krijgen van kinderen een beetje vervroegd
- Ik heb het krijgen van kinderen veel vervroegd
- Het krijgen van kinderen is/was niet aan de orde

103. In welke mate gaat u akkoord met de volgende stellingen?

	helemaal akkoord	eerder akkoord	neutraal	eerder niet akkoord	helemaal niet akkoord	niet van toepassing
Ik krijg de mogelijkheid om mijn werktijden (tijdelijk) af te stemmen op mijn privé-situatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb te weinig tijd voor mezelf/mijn gezin wegens een hoge werkdruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn gezin/partner heeft mij gesteund in mijn loopbaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik krijg/kreeg omwille van mijn loopbaan minder kinderen dan ik wens/wenste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

104. De Universiteit Gent doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren

helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord	ik weet het niet
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

105. Mijn direct leidinggevende (d.i. promotor, vakgroepvoorzitter, afdelingshoofd, directeur) doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren

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

106. Wanneer zou u voor (tijdelijk) deeltijds werken kiezen? Meerdere antwoorden mogelijk

- Om voor een pasgeboren/geadopteerd kind te zorgen
- Om voor een ziek familielid te zorgen (vb. kind, partner, ouders)
- Om een betere balans tussen uw werk en gezin te bewerkstelligen
- Voor persoonlijke gezondheidsredenen
- Als overgang naar het pensioen
- Om andere professionele activiteiten uit te bouwen
- Om andere niet-professionele activiteiten uit te bouwen
- Ik zou hier niet voor kiezen
- Ander, gelieve te specificeren

DEEL 7: UITSPRAKEN OVER PERSONEELSLEDEN VAN DE UGENT

In deel 7 willen we nagaan in hoeverre u akkoord gaat met een aantal uitspraken over mannelijke en vrouwelijke werknemers van UGent.

107. In hoeverre gaat u akkoord met de volgende stellingen?

	helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord	ik weet het niet
Binnen mijn afdeling/vakgroep worden mannen en vrouwen gelijk behandeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Binnen mijn afdeling/vakgroep verkiezen vrouwen het om met vrouwen samen te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Binnen mijn afdeling/vakgroep verkiezen mannen het om met mannen samen te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Binnen mijn afdeling/vakgroep wordt de competentie van mannen en vrouwen even hoog ingeschat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de loopbanen en kansen van vrouwen aan UGent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de diversiteit van onderzoek en onderwijs aan UGent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

108. In hoeverre gaat u akkoord met de volgende stellingen?

	helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord	ik weet het niet
Mannen worden vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd om deel te nemen aan projecten, congressen e.d.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik ervaar meer obstakels in mijn loopbaan binnen de UGent in vergelijking met mijn collega's van het andere geslacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik trek mij op aan vrouwelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik trek mij op aan mannelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op mijn bevorderings- en doorstroomkansen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

109. Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van studenten ...

helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord	ik weet het niet	niet van toepassing
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

110. Heeft u binnen de UGent ...

	ja, ik heb het zelf meegemaakt	ja, een collega van mij heeft dit meegemaakt	neen
Ervaring met seksueel ongewenste intimiteiten op het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ervaring met discriminatie op het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ervaring met roddels en pesterijen op het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

DEEL 8: MOGELIJKE VOORSTELLEN TER VERBETERING

In deel 8 willen we u een aantal mogelijke voorstellen voorleggen die invloed kunnen hebben op de loopbanen van personeelsleden van de Universiteit Gent.

We willen hierbij nagaan in hoeverre u deze eventuele aanpassingen relevant en zinvol zou vinden voor de uitbouw van uw loopbaan aan de UGent.

111. Zou u nu of in de toekomst gebruik maken van onderstaande mogelijkheden voor de uitbouw van uw loopbaan aan de UGent?

	ja	misschien	neen	ik weet het niet	niet van toepassing
Loopbaanbegeleiding/Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Professionele, sociale, politieke/ideologische netwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vrouwelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mannelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mogelijkheden tot glijdende werkuren voor alle personeelsleden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mogelijkheden tot deeltijds werken voor alle personeelsleden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mogelijkheden tot thuiswerken voor alle personeelsleden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mogelijkheden om cursussen en bijscholing te volgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

112. Zou u nu of in de toekomst gebruik maken van onderstaande voorstellen voor de uitbouw van uw loopbaan aan de UGent?

	ja	misschien	neen	ik weet het niet	niet van toepassing
Professionele hulp bij het aanvragen van projecten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financiële steun bij buitenlandse studieverblijven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Professionele hulp bij het lesgeven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tussentijdse evaluaties en functioneringsgesprekken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Educatief verlof/sabbatical leaves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vervanging tijdens zwangerschapsverlof en langdurig ziekteverlof voor alle personeelsleden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bij het toekennen van wetenschappelijke kwaliteit minder nadruk leggen op kwantiteit aan publicaties, maar op de kwaliteit bijv. door kandidaten te vragen naar hun 5 belangrijkste publicaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gezinsvriendelijke vergadermomenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

113. Zou u nu of in de toekomst gebruik maken van de volgende al dan niet bestaande faciliteiten m.b.t. tot de combinatie werk en gezin/huishouden?

	ja	misschien	neen	ik weet het niet	niet van toepassing
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de UGent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de eigen faculteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinderopvang binnen de UGent buiten de reguliere werkuren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinderopvang tijdens de schoolvakantiedagen binnen de UGent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinderopvang voor een ziek kind binnen de UGent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ouderschapsverlof	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strijkdienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wasdienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poetsdienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

114. Als u zelf voorstellen en suggesties heeft met betrekking tot uw loopbaan aan de UGent, kunt u deze hier invullen:

115. Dit is het einde van de vragenlijst. Als u nog bijkomende opmerkingen, bedenkingen of suggesties hebt, kunt u deze hier invullen:

116. Bedankt voor uw medewerking aan dit onderzoek.

Na de verwerking van de enquête, willen we graag een aantal bevindingen verder uitdiepen aan de hand van interviews met personeelsleden. Indien u interesse hebt om hieraan mee te werken, kunt u hieronder uw e-mailadres invullen, zodat wij met u contact kunnen opnemen.