

Van passie naar exit. Wat leert 10 jaar monitoring van doctorandi in Vlaanderen over vroegtijdig stoppen met doctoreren (2013-2023)?

Auteurs: Justine Van de Velde¹, Katia Leveque¹, Alain De Beuckelaer^{1,2}

VERLOOP EN DE INTENTIE DAARTOE

Vlaanderen is één van de meest innovatieve kennisregio's van de Europese Unie. In de *Regional Innovation Scoreboard* wordt Vlaanderen ingedeeld bij de *'Innovation Leaders'*, de Europese regio's met de sterkste innovatieve performantie (Reid, 2025). Om die trekkerspositie te behouden en verder te versterken, is het belangrijk om de kennisproductie, -diffusie en -valorisatie te blijven stimuleren en optimaliseren (Diependaele, 2024; Diependaele, 2025).

Kennisproductie verloopt onder meer via doctoraatsonderzoek. Het aantal doctoraatsstudies in Vlaanderen is in de afgelopen 10 jaar gestegen van 8579 VTE in 2013 tot 11108 VTE in 2023 (en intussen tot 11166 VTE in 2025) (ECOOM, 2025; VLIR, 2025a). ECOOM HR in R&D monitort loopbanen van onderzoekers, inclusief doctoraatstrajecten. Hierbij wordt onder meer de *time-to-degree* ofwel de duur van doctoraatsstudies gemonitord, maar ook de succesratio's ofwel de kans op het effectief behalen van de doctorstitel. Op 20 jaar tijd zijn die nauwelijks gewijzigd: gemiddeld duurt een doctoraatstraject 5 jaar, en 8 jaar na de start hebben 7 op 10 doctorandi hun doctoraat succesvol verdedigd (ECOOM, 2025). De cijfers voor Vlaanderen omvatten alle doctoraatstrajecten, dus ook die doctoraten waarbij doctorandi hun doctoraatsonderzoek combineren met bijvoorbeeld een onderwijsopdracht of een job bij een andere werkgever. In een Europees onderzoek uit 2019 bij 311 onderzoeksinstellingen uit 32 landen bleek dat de *time-to-degree* bij doctorandi die voltijds aan hun doctoraat kunnen werken (d.w.z. zonder onderwijsopdracht) gemiddeld 3.5 à 4.5 jaar is en 66% van de doctorandi rondde het doctoraat binnen de 6 jaar succesvol af (Hasgall et al., 2019).

Wanneer de focus ligt op optimalisatie van het aantal succesvolle doctoraatstrajecten, dan stelt zich onder meer de vraag waarom ongeveer 3 op 10 doctorandi hun doctoraatstitel niet behalen. Aan de basis ligt overwegend een vroegtijdig afgebroken doctoraatstraject. Dat vroegtijdig stoppen kan gemotiveerd zijn vanuit een brede waaier van mogelijke ervaringen, gedachten en emoties. Die kunnen negatief van aard zijn (bv. slachtofferschap van grensoverschrijdend gedrag,

conflictueuze werkrelaties, of een *mismatch* tussen verwachtingen bij promotor en doctorandus/a). Maar de motieven kunnen ook vanuit een meer positieve hoek komen (bv. betere jobopportunities elders, uitbouwen van een start-up of eigen onderneming). Voordat de beslissing tot al dan niet stoppen met doctoreren wordt doorgevoerd, kan het denken aan stoppen – de zogenaamde verloopintenties – zich reeds vertalen in verminderde prestaties (Wong et al., 2015) en welzijnsproblemen (Lazzari et al., 2022). Verloopintenties vervullen dus een signaalfunctie, en het monitoren van verloopintenties biedt organisaties de opportuniteit om desgewenst in te grijpen. Bij geïnformeerd en doelgericht ingrijpen vermijden organisaties niet alleen dat verloop ten gevolge ongewenste oorzaken effectief plaatsvindt, maar vermijden ze ook de ongewenste gevolgen van verloop en verloopintenties (bv. economische kosten zoals verlies van rekruterings- en opleidingskosten, of psychosociale kosten zoals frustratie en demoralisatie bij achterblijvers). Tezelfdertijd kan geïnformeerd en doelgericht ingrijpen ook de positieve gevolgen van een gezond niveau van verloop en verloopintenties optimaliseren. Het niveau van verloop kan gezien worden als gezond indien het geen hoge prevalenties aanneemt, niet ongepland is, en geen sleutelcompetenties en -kennis uit de organisatie doet wegvloeiën. Een gezond niveau van verloop kan voor de organisatie bijvoorbeeld resulteren in het binnenbrengen van nieuwe ideeën en frisse perspectieven en in een kostenbesparing bij wie niet matcht of onderpresteert (Bolt et al., 2022). Voor individuen kunnen verloopintenties samenvallen met zelfreflectie (“wil ik dit wel?”, “wat geeft mij energie?”, “wat wil ik bereiken?”) en met het bewuster in handen nemen van de loopbaan. Dat kan bij doctorandi resulteren in bewustere keuzes over hun toekomstige loopbaan (bv. academische loopbaan of niet, ondernemen of niet, doctoraat afwerken of niet), over de finaliteit van hun doctoraat (bv. theoretische bijdrage of meer toegepast met oog op een niet-academische job), maar ook in bewustere keuzes tijdens het doctoraatsparcours (bv. meer investering in zogenaamde *transferable skills* of in netwerken opbouwen met het bedrijfsleven).

¹ ECOOM HR in R&D: Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving, Henri Dunantlaan 2, 9000 Gent, België

² ECOOM HR in R&D: Universiteit Gent, Universiteitsdienst, Functiedomein Onderzoek, Universiteitsstraat 8, 9000 Gent, België

Omdat niet alleen verloop, maar ook verloopintenties waardevolle signalen vormen voor het beleid, monitort ECOOM HR in R&D sinds 2013 de verloopintenties van doctorandi via de vijfjaarlijkse *Survey of Junior Researchers*. Deze survey bevaart alle junior onderzoekers aan de vijf Vlaamse universiteiten (meer info: zie ECOOM-briefs 8, 17, en 51). Voor de huidige studie beperken we ons tot die junior onderzoekers die op het moment van de survey aan het doctoreren zijn (N₂₀₁₃=3659; N₂₀₁₈=3359; N₂₀₂₃=4064). Sinds 2013 monitort de *Survey of Junior Researchers* de mate waarin doctorandi denken aan vroegtijdig stoppen met doctoreren. Sinds 2018 wordt ook gevraagd naar de redenen daartoe.

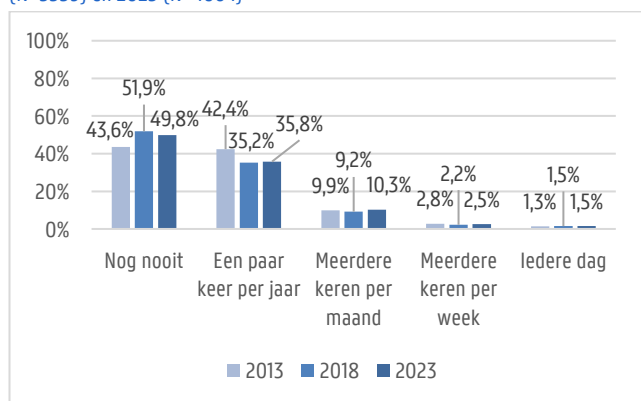
In voorliggende ECOOM-brief stellen we de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe vaak denken doctorandi in 2023 er aan om te stoppen met onderzoek? En is dit vergelijkbaar met 2013 en 2018?
2. Zijn er verschillen in verloopintenties naargelang gender, nationaliteit, wetenschapscluster en doctoraatsfase?
3. Zijn er verschillen in verloopintenties naargelang de werk- en organisatiecontext?

HOE VAAK DENKEN DOCTORANDI AAN STOPPEN MET ONDERZOEK?

We vroegen aan alle deelnemende doctorandi: "Heeft u ooit overwogen om vroegtijdig te stoppen met uw doctoraatsonderzoek?". Er waren vijf antwoordmogelijkheden: "nog nooit", "een paar keer per jaar", "meerdere keren per maand", "meerdere keren per week" en "iedere dag". Omdat we deze vraag stelden in 2013, 2018, en 2023, kunnen we vergelijken tussen de verschillende meetmomenten. Figuur 1 biedt een overzicht van hoe vaak elke antwoordoptie in elke survey werd aangeduid.

Figuur 1. Verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen, 2013 (N=3659), 2018 (N=3359) en 2023 (N=4064)



In 2023 gaf de helft van de doctorandi (49.8%) aan dat ze nog nooit gedacht hebben aan stoppen met onderzoek. De andere helft heeft daar wel al aan gedacht: 35.8% deed dat een paar keer per jaar, 10.3% meerdere keren per maand, 2.5% meerdere keren per week, en 1.5% iedere dag.

Kijken we naar de verloopintenties zoals die werden opgetekend in 2013 en 2018, dan zien we voornamelijk verschillen bij de eerste twee

antwoordopties. De antwoordoptie "nog nooit" werd in 2013 gebruikt door 43.6% van de doctorandi, en in 2018 door 51.9%. In 2013 gaven iets meer doctorandi aan meerdere keren per jaar te denken aan stoppen met doctoreren dan in 2018 en 2023 (42.4% vs. 35.2% en 35.8%).

ZIJN ER VERSCHILLEN NAARGELANG GENDER, NATIONALITEIT, WETENSCHAPSCLUSTER EN DOCTORAATSFASE?

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, beschouwen we verloopintenties als aanwezig bij doctorandi die in 2023 aangeven dagelijks, meerdere keren per week, of meerdere keren per maand denken aan stoppen met onderzoek. Het antwoord op de onderzoeksvraag presenteren we in Tabel 1.

Tabel 1. Verloopintenties naar gender en nationaliteit bij doctorandi in Vlaanderen, 2023 (N=4064)

	Verloopintentie %	Sign. §
Gender		n.s.
Man	13.1	
Vrouw	15.3	
Nationaliteit		**
Belg	13.6	
EU27	19.0	
Niet-EU 27	13.0	
Wetenschapscluster (1)		n.s.
STEM	14.9	
Niet-STEM	13.3	
Wetenschapscluster (2)		n.s.
Natuurwetenschappen	15.5	
Ingenieurswetenschappen en technologie	15.4	
Medische en gezondheidswetenschappen	14.8	
Landbouwwetenschappen, dierengeneeskunde en levensmiddelenwetenschappen	9.2	
Sociale wetenschappen	13.5	
Humane Wetenschappen	12.9	
Doctoraatsfase		**
Aanvangsfase	11.7	
Uitvoeringsfase	13.9	
Afrondingsfase	17.5	

Noot. (§) significantie op basis van de Chi²-toets

n.s.=niet significant ** =p<0.01

Tabel 1 wijst uit dat er geen significante verschillen zijn in verloopintenties tussen mannen en vrouwen, of tussen wetenschappelijke disciplines.

Er blijken wel significante verschillen te zijn in verloopintenties naargelang nationaliteit. Zo is de verloopintentie het hoogst bij internationale doctorandi afkomstig uit een EU27-land (19.0%), terwijl denken aan vroegtijdig stoppen met doctoreren ongeveer evenveel voorkomt bij Belgische doctorandi (13.6%) als internationale doctorandi uit niet-EU27 landen (13.0%).

Kijken we naar doctoraatsfase, dan blijken verloopintenties significant vaker voor te komen naarmate doctorandi zich verder in het

doctoraatstraject bevinden: de frequentie loopt op van 11.7% in de aanvangsfase, naar 13.9% in de uitvoeringsfase en 17.5% in de afrondingsfase.

In de volgende de volgende sectie van voorliggende brief bekijken we het verband tussen gender, nationaliteit, wetenschapscluster en doctoraatsfase enerzijds en verloopintenties anderzijds in een multivariaat model met bijkomende risicofactoren.

ZIJN ER VERSCHILLEN NAARGELANG DE WERK- EN ORGANISATIECONTEXT?

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, maken we gebruik van de gepoolde data van de *Survey of Junior Researchers* uit 2013, 2018, en 2023. Bij de analyse van mogelijke risicofactoren voor verloopintenties brengen we zowel het surveyjaar, enkele socio-demografische kenmerken, als een waaijer van kenmerken uit de werk- en organisatiecontext van de doctorandi in rekening. De resultaten in dit multivariaat model tonen de invloed van een specifieke risicofactor na controle voor de eventuele invloed van de overige risicofactoren in het model. De analysesresultaten worden gerapporteerd in Tabel 2 op basis van odds ratio's (OR). Een OR > 1 geeft een verhoogd risico op verloopintenties weer. Een OR < 1 wijst op een verlaagd risico op verloopintenties.

In Tabel 2 valt vooreerst op dat de prevalentie van verloopintenties niet significant gewijzigd is doorheen de tijd: doctorandi denken in 2018 en 2023 nog even vaak aan vroegtijdig stoppen als in 2013.

Verder zien we dat de gedachte om vroegtijdig te stoppen met het doctoraat significant vaker voorkomt (OR>1) bij doctorandi met (1) hoge jobeisen, zoals publicatiedruk of werkbelasting. Hetzelfde geldt voor doctorandi die werken in een team waar er (2) gesloten besluitvorming is, dus wanneer beslissingen worden genomen zonder veel participatie van de verschillende teamleden. Verloopintenties blijken eveneens significant vaker voor te komen bij (3) werk-gezin conflict, dus wanneer doctorandi het gevoel hebben dat de eisen van het werk het moeilijk maken om ook nog de gezinsrol adequaat te vervullen en (4) bij doctorandi met een Europese nationaliteit, in vergelijking met doctorandi met een Belgische nationaliteit.

Tabel 2 toont ons ook nog aan dat de gedachte om vroegtijdig te stoppen met doctoraten significant minder voorkomt (OR<1) bij doctorandi die een (1) hoge jobcontrole hebben, d.w.z. meer jobvariatie en jobautonomie ervaren, (2) zich verder in het doctoraatstraject bevinden, (3) hun promotor inspirerend vinden, (4) veel interesse hebben in een academische carrière, (5) een positieve perceptie hebben van de meerwaarde van een doctoraat voor hun latere niet-academische carrière en (6) ouder zijn.

Tot slot wijst Tabel 2 ook uit dat verloopintenties bij doctorandi niet significant verschillen naargelang (1) de wetenschapscluster waarin het doctoraatsonderzoek zich situeert, (2) het aantal promotoren, (3) de manier waarop het doctoraat wordt gefinancierd, (4) of de doctoraatsstudent al dan niet betrokken is bij onderwijs, (5) de perceptie van de kans op een academische carrière, (6) de universiteit, (7) het ervaren van gezin-werk conflict, dus wanneer de eisen van het

gezin het moeilijk maken om ook nog de werkrol adequaat te vervullen, (8) gender, of het hebben van een (9) partner of (10) kinderen.

Tabel 2. Predictoren van verloopintenties bij doctorandi, Vlaanderen, 2013-2023 (N₂₀₁₃₊₂₀₁₈₊₂₀₂₃ = 11082)

	OR	95% BI	Sign. \$
Constante	12.992		***
Jaartal			n.s.
2013 (ref)	-	-	-
2018	0.943	0.740-1.201	n.s.
2023	1.132	0.898-1.425	n.s.
Werkcontext			
Jobeisen	1.777	1.529-2.064	***
Jobcontrole	0.497	0.424-0.583	***
Wetenschapscluster			n.s.
STEM (ref)	-	-	-
Niet-STEM	0.884	0.754-1.036	n.s.
Doctoraatsfase			*
Aanvangsfase (ref)	-	-	-
Uitvoeringsfase	0.808	0.662-0.986	*
Afrondingsfase	0.749	0.591-0.949	*
Aantal promotoren			n.s.
Eén promotor (ref)	-	-	-
Meerdere promotoren	0.906	0.776-1.058	n.s.
Aanstelling			n.s.
Mandaatassistent (ref)	-	-	-
Persoonlijke beurs uit België	0.955	0.767-1.187	n.s.
Persoonlijke beurs uit het buitenland	0.942	0.756-1.174	n.s.
Projectmedewerker	1.178	0.849-1.633	n.s.
Geen financiering door de universiteit	1.199	0.865-1.633	n.s.
Andere/ik weet het niet	1.630	0.968-2.745	n.s.
Onderwijsactiviteiten			n.s.
Betrokken in onderwijs (ref)	-	-	-
Niet betrokken in onderwijs	1.132	0.967-1.325	n.s.
Leiderschapsstijl: inspirerend	0.707	0.668-0.749	***
Veel interesse in een academische carrière	0.420	0.361-0.489	***
Gepercipieerde hoge kans op een academische carrière	0.966	0.825-1.130	n.s.
Positieve perceptie van een carrière buiten de universiteit	0.640	0.587-0.697	***
Organisatiecontext			
Universiteit			n.s.
KU Leuven (ref)	-	-	-
Universiteit Gent	0.846	0.690-1.037	n.s.
Universiteit Antwerpen	0.991	0.828-1.186	n.s.
Vrije Universiteit Brussel	1.098	0.838-1.439	n.s.
Universiteit Hasselt	0.905	0.705-1.162	n.s.
Gesloten besluitvorming in het team	1.149	1.057-1.249	**
Gezin werk conflict	1.066	0.981-1.159	n.s.
Werk gezin conflict	1.173	1.074-1.281	***
Sociodemografische kenmerken			
Gender			n.s.
Man (ref)	-	-	-

Vrouw	1.062	0.920-1.227	n.s.
Nationaliteit			n.s.
Belg (ref)	-	-	-
EU	1.283	1.040-1.583	*
Niet-EU	1.105	0.885-1.380	n.s.
Leeftijd	0.966	0.946-0.986	**
Relatie			n.s.
Geen partner (ref)	-	-	-
Partner	0.988	0.844-1.156	n.s.
Kinderen			n.s.
Geen kinderen (ref)	-	-	-
Kinderen	1.094	0.854-1.401	n.s.
Model fit:			
LR = 1205.955, df = 31, Nagelkerke R ² = 0.246			

Nota. OR = odds ratio, 95% BI = 95% betrouwbaarheidsinterval. Ref. = referentiecategorie.

EU = EU28 in 2013 en 2018, EU27 in 2023.

n.s. = niet significant * = $p < 0.05$ ** = $p < 0.01$ *** = $p < 0.001$

DISCUSSIE

Anno 2023 blijkt de helft van de doctorandi in Vlaanderen minstens een paar keer per jaar te denken aan stoppen met hun doctoraat. Bij 1 op 10 doctorandi speelt die gedachte meerdere keren per maand. Bijna 1 op 20 doctorandi denkt meerdere keren per week of zelfs dagelijks aan het vroegtijdig afbreken van het doctoraatsonderzoek. Dit blijkt in de periode 2013-2023 binnen de Vlaamse universiteiten een vrij stabiel patroon te zijn.

Het denken aan vroegtijdig stoppen met doctoreren is vaak de voorbode van het effectief stoppen met het doctoraatsonderzoek (K. F. E. Wong & Cheng, 2020). Verloop en verloopintenties kunnen zowel voor de organisatie als voor het individu heel wat negatieve gevolgen hebben die zich vertalen in zowel menselijke als financiële kosten (zie o.a. Leveque et al., 2017; ECOOM-briefs 19 en 20). Toch biedt een gezond verloop voor een organisatie ook opportuniteiten tot optimalisatie, met verloopintenties als belangrijk signaal voor issues en problemen die een doelgerichte aanpak vragen. Voor individuen kunnen verloopintenties en verloop gepaard gaan met meer zelfreflectie en het bewuster in handen nemen van hun loopbaan. Bij doctorandi kan dit resulteren in het stoppen met doctoreren en het al dan niet verlaten van de universiteit, of het verderzetten van het doctoraatsparcours, al dan niet met belangrijke wijzigingen in de invulling ervan. Wanneer organisaties negatieve gevolgen van verloop en verloopintenties willen minimaliseren en de positieve gevolgen ervan willen maximaliseren, dan is een accurate *evidence base* cruciaal.

Universiteiten monitoren doorgaans het effectieve verloop van doctorandi en andere medewerkers via hun administratieve gegevens. Op het niveau van Vlaanderen worden administratieve gegevens van de onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten door ECOOM HR in R&D gecentraliseerd in de *Human Resources in Research Flanders*-databank (HRRF, zie ECOOM-brief 60). Zicht krijgen op verloopintenties gebeurt doorgaans via enkele vragen, vaak geïncorporeerd in de welzijnsbevragingen die elke universiteit periodiek uitvoert. Wanneer de focus ligt op het achterhalen van de motieven tot effectief verloop, kan worden gekozen voor exit-bevragingen. De websites van KULeuven, UAntwerpen en UGent vermelden dat alle doctorandi die de universiteit verlaten een uitnodiging ontvangen voor een online exitsurvey (zie

[KULeuven](#), [Universiteit Gent](#), [Universiteit Antwerpen](#)). Op de websites van de Vrije Universiteit Brussel en Universiteit Hasselt worden exitbevragingen niet expliciet vermeld. Als deel van een breder en systematisch feedbacksysteem kunnen dergelijke exitbevragingen nuttig zijn. In de wetenschappelijke literatuur wordt er evenwel gewaarschuwd dat exit-bevragingen een vertekend beeld opleveren: wie effectief deelneemt aan een exit-bevraging komt doorgaans uit een selectieve groep (bv. een groep met extreem positieve of juist extreem negatieve ervaringen) (zie ook ECOOM-brief 57). Deelnemers zijn ook niet altijd open en eerlijk in hun antwoorden, mogelijks uit angst voor repercussies (bv. geen of een slechte aanbeveling krijgen), of uit overtuiging dat de bevraging slechts een formaliteit is die zonder gevolg zal blijven (Johns, 2016). Daarnaast maken exit-bevragingen deel uit van een eerder reactieve werkwijze: problemen worden pas opgespoord wanneer de beslissing om te vertrekken al genomen is.

ECOOM HR in R&D biedt met haar vijfjaarlijkse *Survey of Junior Researchers* complementaire inzichten. De kracht van deze survey zit niet alleen in haar recurrentie, maar ook in haar representativiteit voor de totale populatie van junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten (zie ECOOM-briefs 8, 17, en 51). De bevindingen rond de prevalentie van verloopintenties in de *Survey of Junior Researchers* 2013, 2018 en 2023, wijzen op drie belangrijke take aways voor het beleid.

Ten eerste, wijzen de multivariate analyses uit dat doctorandi in alle universiteiten en in alle wetenschappelijke disciplines vaker denken aan vroegtijdig stoppen met doctoreren in geval van hoge jobeisen en werk-gezin conflict. Deze bevinding zien we bij alle doctorandi, onafhankelijk van gender en gezinssamenstelling. Wat doctorandi zien als hoge jobeisen is niet voor iedereen gelijk. Een kritische evaluatie van doctoraatsprogramma's kan duidelijkheid brengen in het geheel van (vaak impliciete en contradictorische) eisen die een duurzaam doctoraatstraject hypothekeren en in disfunctioneel verloop resulteren. Recent onderzoek bij doctorandi in Nederland toont bijvoorbeeld aan dat publicatiedruk (Solms et al., 2024), tijdsdruk (Kis et al., 2022), en workload (Kis et al., 2022) een sterke impact hebben op het welzijn van doctorandi. Concrete structurele maatregelen kunnen zich toespitsen op het expliciteren, verduidelijken, afstemmen en eventueel bijstellen van eisen en verwachtingen. In teams waar overwerk (bv. avond- en weekendwerk) de norm is, kan dit om een cultuuromslag vragen. Omdat hoge jobeisen niet alleen effecten heeft op performantie en welzijn, maar mogelijks ook op het gezin, vraagt het aanpakken van disfunctioneel verloop ook primair aandacht voor de werk-gezin balans. De doeltreffendheid van interventies om de werk-gezinsbalans te verhogen, kan individueel bepaald zijn. De mogelijkheid tot telewerk en flexibele uurroosters zijn bijvoorbeeld niet voor iedereen weggelegd en wie werk en privé graag strikt gescheiden houdt, kiest mogelijk liever voor *on campus* werk en een sterker afgelijnd uurrooster (Becker et al., 2022).

Ten tweede, wijzen de *Surveys of Junior Researchers* 2013, 2018 en 2023 uit dat verloopintenties minder vaak voorkomen wanneer er een hoge mate van jobcontrole wordt ervaren, er een inspirerende promotor is, en wanneer de doctorandus/a veel interesse heeft in een academische

carrière, maar ook wanneer er meerwaarde gezien wordt in het doctoraat op de niet-academische arbeidsmarkt. Over inspirerende promotoren en leiderschap, en het positieve effect ervan op de performantie en het welzijn van doctorandi schreven we al in onder meer ECOOM-briefs 19 en 22. De Vlaamse universiteiten hebben de afgelopen jaren sterk ingezet op trainingen en evaluaties van leiderschap bij hun professoren (VLIR, 2025b). Ook over het positieve effect op performantie en welzijn van een hoge mate van jobcontrole is al heel wat inkt gevloeid (zie ook ECOOM-briefs 19 en 22). Jobcontrole verwijst naar de mate waarin een werknemer zelf kan bepalen hoe, wanneer en in welke volgorde werkzaamheden worden uitgevoerd. Een hoge mate van jobcontrole is – in tegenstelling tot wat in veel (Westerse) HR-paradigma's vooropgesteld wordt – niet voor iedereen wenselijk en zaligmakend. Zo blijken personen uit culturen waar individuele autonomie en vrijheid minder als ultiem doel voorop gesteld worden, minder positieve gevolgen te ervaren van een hoge mate van jobcontrole (Rattrie et al., 2020). Ander onderzoek toont dan weer aan dat wie werk en privé graag strikt gescheiden houdt, in de context van telewerk weinig voordeel ervaart van een hoge mate van jobcontrole (Becker et al., 2022). Time management en leren omgaan met die hoge mate van jobcontrole zijn hier van belang (Glorieux et al., 2025). Onze bevindingen wijzen naast het belang van leiderschap en jobcontrole ook nog op twee andere beschermende factoren, namelijk academische ambities en ook meerwaarde zien in een doctoraat voor een niet-academische job. De Vlaamse overheid werkt op beide laatste factoren in via twee wegen, namelijk via monitoring door ECOOM HR in R&D en via de Omkadering Jonge Onderzoekers (OJO). Wat monitoring door ECOOM HR in R&D betreft, is er de afgelopen jaren een verruiming van de focus: we bekijken niet alleen academische carrières, maar ook niet-academische carrières en de meerwaarde die een doctoraat daarin wel of niet biedt. Hierbij wordt zowel het perspectief van doctoraathouders bevestigd (zie bv. ECOOM-brief 41), als ook het perspectief van werkgevers op de niet-academische arbeidsmarkt (zie bv. ECOOM-brief 59). Met het OJO-programma voorziet de Vlaamse overheid de Vlaamse universiteiten sinds 2013 van middelen om jonge onderzoekers in hun loopbaan te ondersteunen. Het gaat daarbij om subsidies gericht op (1) de training van junior onderzoekers, (2) de loopbaanontwikkeling en bevordering van loopbaanperspectieven van jonge onderzoekers en (3) het versterken van de internationale oriëntatie in de loopbaan van jonge onderzoekers (Bongers et al., 2018; Deloitte, 2023). De onderzoeksbevindingen in voorliggende ECOOM-brief wijzen alvast uit dat erkenning en verduidelijking van de meerwaarde van een doctoraat buiten de academische wereld, een belangrijke hefboom kan zijn in de preventie van disfunctioneel verloop en het vroegtijdig stoppen met een doctoraat.

Ten derde, tonen de onderzoeksbevindingen op basis van de *Survey of Junior Researchers* 2013, 2018 en 2023 ook aan dat doctorandi in de latere fasen van het doctoraatstraject minder vaak denken aan stoppen met doctoreren. Voor deze bevinding zijn alvast twee mogelijke verklaringen. Zo is de kost om te stoppen met doctoreren groter naarmate de doctorandus/a al meer tijd en energie in het doctoraatstraject geïnvesteerd heeft. Verder kan het observeren van

minder verloopintenties in latere fasen van het doctoraat ook te wijten zijn aan selectieve uitval: doctorandi die in vroegere doctoraatsfasen beslist hebben om te stoppen met doctoreren - en ook niet langer ander onderzoek doen aan een Vlaamse universiteit - worden niet langer via de *Survey of Junior Researchers* bevestigd.

Voorliggende brief licht een tipje van de sluier over de mate waarin doctorandi in Vlaanderen sinds 2013 eraan denken om vroegtijdig te stoppen met hun doctoraat. Heel wat vragen blijven op dit moment nog onbeantwoord. Deze vragen beantwoorden zou beleidsmakers nochtans bijkomende hefbomen bieden voor de verdere optimalisatie van succesvolle doctoraatstrajecten. Zo stelt zich vooreerst de vraag waarom doctorandi denken aan vroegtijdig stoppen? Wat zijn de voornaamste redenen die meespelen? Welke rol spelen werk- en organisatiecontext hierin en welke rol spelen individuele factoren zoals persoonlijkheid? Recente ECOOM-bevindingen wezen uit dat 1 op 4 junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten in het voorafgaande jaar slachtoffer werd van grensoverschrijdend gedrag, waaronder pesterijen, intimidatie of discriminatie (ECOOM-brief 53). In welke mate hebben dergelijke ervaringen gevolgen voor de manier waarop doctorandi naar hun doctoraatstraject kijken? De *Survey of Junior Researchers* laat toe om in volgende ECOOM-briefs op deze en andere vragen te antwoorden.

REFERENTIES

- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., & Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*, 61(4), 449-464. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>
- Bolt, E. E. T., Winterton, J., & Cafferkey, K. (2022). A century of labour turnover research: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 24, 555-576. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12294>
- Bongers, F., Rienstra, Y., Korlaar, L., & Groot Beumer, T. (2018). *Evaluatie van de Omkadering van Jonge Onderzoekers (OJO): Managementsamenvatting*. https://www.ewi-vlaanderen.be/sites/default/files/2023-03/evaluatie_2018_omkadering_jonge_onderzoekers_ojo_mangem_entsamenvatting.pdf#page=3.13
- Deloitte. (2023). *Evaluatie van de maatregelen voor de Omkadering van Jonge Onderzoekers: Managementsamenvatting*. <https://www.ewi-vlaanderen.be/sites/default/files/2024-01/Evaluatie%20-%20Omkadering%20Jonge%20Onderzoekers%20%28OJO%29%20-managementsamenvatting%20-%202023.pdf>
- Diependaele, M. (November, 2024). *Beleidsnota 2024-2029. Economie, wetenschap, innovatie en industrie*. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-economie-wetenschap-innovatie-en-industrie>
- Diependaele, M. (Februari, 2025). *Vlaamse productiviteitsagenda. Visie en acties 2025*. <https://www.ewi-vlaanderen.be/nieuws/vlaamse-productiviteits-en-competitiviteitsagenda-vlaamse-versnelling>

- ECOOM-brief 8 – Levecque, K., Baute, S., & Anseel, F. (2013) Junior onderzoekers in Vlaanderen anno 2013: over dromen en realiteiten. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 17 – Levecque, K., Mortier, A., & Debacker, N. (2019) Het leven zoals het is: junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten anno 2018. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 19 – Levecque, K., Van de Velde, J., De Beuckelaer, A., Mortier A. (2019) Hoe vaak denken doctorandi aan stoppen met onderzoek? Bevindingen voor Vlaanderen 2013-2018. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 20 – Van de Velde, J. Levecque, K., Mortier, A., De Beuckelaer, A. (2019) Waarom doctorandi in Vlaanderen denken aan stoppen met doctoreren. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 22 – Levecque, K., De Beuckelaer, A., Mortier, A. (2019). Mentale gezondheid en doctoreren: wat de cijfers voor Vlaanderen 2013 en 2018 vertellen. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 41 – Van Hecke, T., Wille, L., Levecque, K., Mortier, A. (2022). Going for gold: Hoe schatten doctorandi de marktwaarde van een doctoraat voor de niet-academische arbeidsmarkt in? ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 51 – Van de Velde, J., Levecque, K., Huyghe, V., Steenberghs, E., De Beuckelaer, A. (2025) Survey of Junior Researchers 2023: een sneak peek in de wereld van jonge onderzoekers in Vlaanderen. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 53 – Levecque, K., Huyghe, V., Van de Velde, J., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Hoe vaak zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag op het werk? ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 57 - Van de Velde, J., Levecque, K., Huyghe, V., De Beuckelaer, A., De Becker, A., Mortier, A. (2025). Junior onderzoeker en slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag aan de Vlaamse universiteiten: wie is bereid tot officiële melding? ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 59 – Huyghe, V., Levecque, K., Mortier, A. (2026) Het perspectief van ondernemingen met O&O-activiteit op vaardigheden van doctoraathouders in Vlaanderen. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 60 - De Beuckelaer, A., Steenberghs, E., Levecque, K., Huyghe, V. (2026). *De Human Resources in Research Flanders*: unieke populatiedata over onderzoekers en academische loopbanen aan de Vlaamse universiteiten sinds 1991. DOZA, ECOOM HR in R&D.
- ECOOM. (2025). *Vlaams Indicatorenboek 2025: Wetenschap—Technologie—Innovatie*. <https://www.vlaamsindicatorenboek.be/>
- Johns, R. E. (2016). Exploring the behavioural options of exit and voice in the exit interview process. *International Journal of Employment Studies*, 24(1), 25–41.
- Glorieux, A., Spruyt, B., Minnen, J., & van Tienoven, T. P. (2025). Calling it quits: A longitudinal study of factors associated with dropout among doctoral students. *Studies in Continuing Education*, 47(1), 155-173. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2024.2314694>
- Hasgall, A., Saenen, B., Borrell-Damian, L., Van Deynze, F., Seeber, M., & Huisman, J. (2019). *Doctoral education in Europe today: Approaches and institutional structures*. Council of Doctoral Education, European University Association. <https://www.eua.eu/publications/reports/doctoral-education-in-europe-today-approaches-and-institutional-structures.html>
- Kis, A., Tur, E. M., Lakens, D., Vaesen, K., & Houkes, W. (2022). Leaving academia: PhD attrition and unhealthy research environments. *PLoS ONE*, 17(10), e0274976. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274976>
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279-292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Rattrie, L. T. B., Kittler, M. G., & Paul, K. I. (2020). Culture, Burnout, and Engagement: A Meta-Analysis on National Cultural Values as Moderators in JD-R Theory. *Applied Psychology*, 69(1), 176-220. <https://doi.org/10.1111/apps.12209>
- Reid, A. (2025). European Innovation Scoreboard 2025 – Regional profile Belgium. European Commission. https://ec.europa.eu/assets/rtd/ris/2025/ec_rtd_ris-regional-profile-be.pdf
- Solms, L., Van Den Heuvel, M., Nevicka, B., & Homan, A. C. (2024). A network approach to PhD students' well-being: Insights into risk and protective factors. *European Journal of Higher Education*, 1-28. <https://doi.org/10.1080/21568235.2024.2409153>
- VLIR. (2025a). *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten, telling 1 februari 2025*. https://vlir.be/wp-content/uploads/2025/12/BROCHURE_PERSONEELSSTATISTIEKEN_2025_ONLINE.pdf
- VLIR. (2025b). *Tot hier. En hoe nu verder? Een evaluatie van het beleid en de praktijk rond grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse universiteiten*. <https://vlir.be/wp-content/uploads/2026/01/Evaluatie-beleid-GOG.pdf#page=7.08>
- Wong, K. F. E., & Cheng, C. (2020). The Turnover Intention–Behaviour Link: A Culture-Moderated Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 57(6), 1174-1216. <https://doi.org/10.1111/joms.12520>
- Wong, Y., Wong, Y.-W., & Wong, C.-S. (2015). An integrative model of turnover intention. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 6(1), 71–90. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-06-2014-0015>

—
Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM HR in R&D. Analyses en interpretaties zijn de verantwoordelijkheid van de auteur(s) van de nieuwsbrief, en zijn geen beleidsstandpunten van de Vlaamse Regering of van de Vlaamse overheid.

—