

Niet iedereen stopt om dezelfde redenen... Over verschillen in redenen voor verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen (2018–2023)

Auteurs: Justine Van de Velde¹, Katia Levecque¹, Alain De Beuckelaer^{1,2}

VERLOOPINTENTIE EN DE REDENEN DAARTOE

De mate waarin doctorandi aan de Vlaamse universiteiten denken aan stoppen met doctoreren is in de periode 2013 – 2018 – 2023 niet significant toegenomen, noch gedaald (ECOOM-brief 14, 19 en 61). Het patroon is er één waarbij doctorandi minstens een paar keer per jaar overwegen om te 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 (ECOOM-brief 61). De mate waarin doctorandi overwegen om hun doctoraatsonderzoek te beëindigen hangt samen met verschillende kenmerken van hun socio-demografische profiel en van hun werk- en organisatiecontext. Zo zijn verloopintenties gerelateerd aan de mate van jobeisen, jobcontrole, werk-gezinconflict, gesloten besluitvorming binnen het team, inspirerend leiderschap van de promotor, interesse in een academische carrière, en de perceptie van de meerwaarde van een doctoraat voor een latere niet-academische carrière (ECOOM-brief 61). Ook de fase waarin het doctoraatsonderzoek zich bevindt, nationaliteit en leeftijd spelen mee.

Niet alle verloop is voor een organisatie en een werknemer negatief: denk bijvoorbeeld aan doctorandi die niet goed matchen in het onderzoeksteam of die elders betere jobopportunities vinden. Of denk aan doctorandi die een spin-off oprichten waarbij de link met hun alma mater beide ten goede komt (zie ECOOM-brief 61). Veel verloop vloeit wél voort uit negatief beladen gedachten, relaties, omstandigheden of situaties. Er is overweldigend empirisch bewijs dat zelfs de intentie tot verloop nefaste gevolgen kan hebben voor de prestaties, het welzijn en de mentale gezondheid van doctorandi (Lazzari et al., 2022; Wong et al., 2015). Beleidsmakers die een retentiebeleid voeren, hebben accurate data nodig om doelgericht te kunnen sleutelen aan hun organisatie zodat een gezond niveau van daadwerkelijk verloop gerealiseerd wordt: dit is verloop dat geen hoge prevalenties aanneemt, niet ongepland is, en geen sleutelcompetenties

en -kennis uit de organisatie doet wegvloeien. Een gezond verloop zorgt ook voor de aanvoer van nieuwe perspectieven en is kostenbesparend voor wie niet matcht of onderpresteert (Bolt et al., 2022).

Waarom overwegen werknemers eigenlijk om hun organisatie te verlaten? Of in het geval van doctorandi: waarom overwegen ze om te stoppen met hun doctoraatstraject? Deze vraag stelden we in 2018, en opnieuw in 2023, aan alle doctorandi aan de Vlaamse universiteiten (zie ECOOM-brief 62). Uit hun antwoorden onthouden we dat verloopintenties meestal voortkomen uit een mix van verschillende redenen: 75% à 80% van de doctorandi met verloopintenties haalde verschillende redenen aan. Het patroon dat in die redenen opduikt, is dezelfde in beide bevroegde jaren: bij 1 op 2 doctorandi zijn verloopintenties te wijten aan het *imposter syndroom*, stress en werkbelasting, en/of de relatie met de promotor(en). Daarnaast stelden we vast dat sommige redenen vaker worden aangehaald naarmate doctorandi vaker denken aan stoppen met doctoreren. Zo komen het gevoel dat onderzoek niet helemaal hun ding is en een ervaren gebrek aan begrip en ondersteuning vanwege de promotor(en) vaker voor bij doctorandi die wekelijks of dagelijks denken aan stoppen met doctoreren.

NIET IEDEREEN DENKT ER HETZELFDE OVER...

Kunnen we in de redenen die doctorandi naar voor schuiven voor hun verloopintenties, patronen ontdekken die handvaten kunnen bieden voor het beleid? Of anders geformuleerd: welke doctorandi halen nu welke redenen aan? Indien we vaststellen dat bepaalde redenen vaker aangehaald worden in bepaalde groepen van doctorandi, kan retentiebeleid doelgerichter vorm gegeven worden. In ECOOM-brief 20 lichtten we hiertoe al een tipje van de sluier door te focussen op patronen in de antwoorden die doctorandi in Vlaanderen ons in 2018 gaven (ECOOM-brief 20). In voorliggende ECOOM-brief verdiepen we de inzichten door dezelfde focus te hanteren in 2023 en daarbij expliciet ook na te gaan of dit patroon hetzelfde blijft of gewijzigd is t.o.v. 2013.

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

Concreet stellen we de volgende onderzoeksvragen:

1. *Verschillen de redenen tot vroegtijdig stoppen met doctoreren naar gender of nationaliteit? En is dit patroon vergelijkbaar met 2018?*
2. *Verschillen de redenen tot vroegtijdig stoppen met doctoreren naar wetenschapscluster, doctoraatsfase, aantal promotoren of onderwijsactiviteiten?*

We beantwoorden bovenstaande vragen door gebruik te maken van de *Survey of Junior Researchers* 2018 en 2023 en focussen daarbij op alle doctorandi aan de Vlaamse universiteiten die ten minste meerdere keren per maand denken aan stoppen met doctoreren. In 2023 ging dat om N=519 doctorandi; in 2018 om N=387. Voor meer details over beide dataverzamelingen, respondenten en bevroegde thema's verwijzen we naar ECOOM-briefs 17 en 51.

Wanneer doctorandi in de *Survey of Junior Researchers* 2023 (idem in 2018) aangaven dat ze al eens gedacht hadden aan stoppen met doctoreren, dan kregen ze een bijkomende vraag: "Er zijn veel mogelijke redenen waarom iemand soms overweegt om vroegtijdig te stoppen met het doctoraat. Welke redenen speelden in uw geval mee? (Meerdere antwoorden mogelijk)". Er werden zeven antwoordmogelijkheden aangeboden, namelijk: (1) "het gevoel dat onderzoek niet helemaal mijn ding is", (2) "het gevoel niet competent genoeg te zijn voor dit soort werk", (3) "het werk is te stresserend, te belastend", (4) "te weinig begrip en ondersteuning vanwege de promotor(en)", (5) "er is een aantrekkelijk aanbod van een andere werkgever", (6) "de arbeidsmarkt buiten de universiteit biedt meer carrièremogelijkheden" en (7) "andere, specificeer:_____". De zevende en laatste antwoordmogelijkheid bood de doctorandi de mogelijkheid om hun redenen in eigen woorden te formuleren. We beantwoorden bovenstaande vragen door te focussen op doctorandi die in 2023 ten minste maandelijks denken aan stoppen met doctoreren (N=519). We beschouwen hierbij enkel de zes antwoordmogelijkheden die op voorhand werden vastgelegd. Of met andere woorden: we nemen de antwoordoptie "andere, specificeer:_____ " niet mee in de analyses. Voor meer informatie over de verhalen die voortkwamen uit deze laatste antwoordoptie verwijzen we naar ECOOM-brief 62.

[VERSCHILLEN DE REDENEN TOT VROEGTIJDIG STOPPEN MET DOCTOREREN NAAR GENDER OF NATIONALITEIT? EN IS DIT PATROON VERGELIJKBAAR MET 2018?](#)

In 2018 stelden we vast dat vrouwelijke doctorandi significant vaker dachten aan stoppen met doctoreren omdat ze het werk te stresserend vonden. We stelden ook vast dat mannelijke doctorandi significant vaker dan vrouwelijke collega's aangaven dat ze dachten aan stoppen met doctoreren omwille van een aantrekkelijke jobaanbieding van een andere werkgever (zie ECOOM-brief 20). Figuur 1 toont dat beide verschillen in 2023 niet meer statistisch significant zijn. Wel observeren we anno 2023 een nieuw genderverschil: mannelijke doctorandi geven vaker dan hun vrouwelijke collega's aan dat ze overwegen om te stoppen met doctoreren omdat ze meer carrièremogelijkheden zien buiten de universiteit (25.9% vs. 17.9%).

En wat met nationaliteit? Verschillen de redenen voor verloopintenties naargelang de regio van herkomst van de doctorandi? In 2018 speelde het *imposter syndroom* ("het gevoel niet competent genoeg te zijn voor dit soort werk") significant meer mee bij Belgische doctorandi dan bij doctorandi met een niet-EU28-nationaliteit (zie ECOOM-brief 20). Figuur 2 wijst uit dat de redenen voor verloopintenties bij Belgische doctorandi, doctorandi afkomstig uit EU27 landen, en doctorandi van buiten Europa, in 2023 geen significante verschillen meer vertoonden.

[VERSCHILLEN DE REDENEN TOT VROEGTIJDIG STOPPEN MET DOCTOREREN NAAR WETENSCHAPSCLUSTER, DOCTORAATSFASE, AANTAL PROMOTOREN OF ONDERWIJSACTIVITEITEN? EN IS DIT PATROON VERGELIJKBAAR MET 2018?](#)

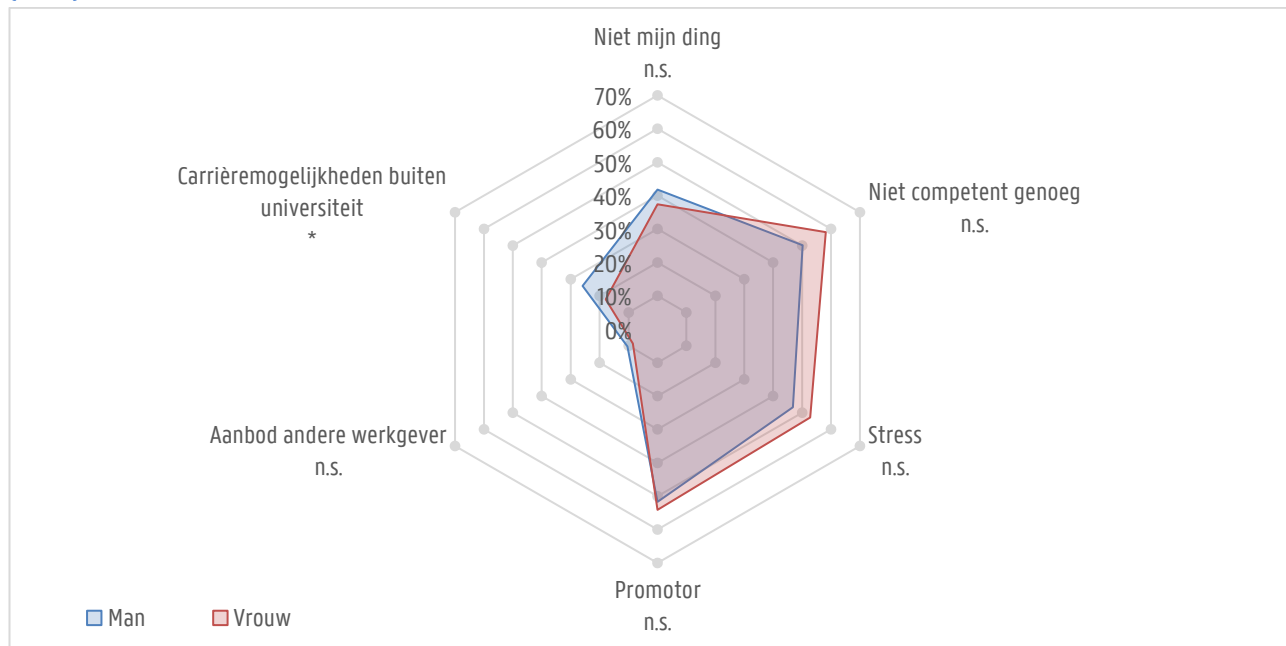
Figuur 3 kijkt naar de redenen voor verloopintenties bij doctorandi en differentieert naargelang de wetenschapscluster waarin hun doctoraatsonderzoek zich situeert. In 2018 stelden we vast dat doctorandi uit de niet-STEM disciplines hun verloopintenties vaker wijten aan het *imposter syndroom* (zie ECOOM-brief 20). In 2023 zien we dat dit verschil zich niet meer voordoet. Wel zien we dat in 2023 een ander significant verschil opduikt: doctorandi uit de STEM geven in vergelijking met de collega's uit de sociale en humane wetenschappen, significant vaker verloopintenties aan omwille van te weinig begrip of ondersteuning van hun promotor(en) (56.1% vs. 46.6%).

Zien we verschillende redenen voor verloopintenties in de verschillende fasen van het doctoraatstraject? Het antwoord toont zich in Figuur 4. In 2018 vonden we dat doctorandi in de uitvoerings- en afrondingsfasen van het doctoraat vaker dan hun beginnende collega's wezen op een gebrek aan begrip en ondersteuning vanwege de promotor(en). Dit verschil uit 2018 vinden we voor 2023 (deels) terug: vooral doctorandi op het einde van het doctoraatstraject wijzen aan dat ze overwegen om te stoppen met doctoreren omwille van te weinig begrip en steun van hun promotor(en) (62.8%). In de uitvoeringsfase noteerden we 50.3% en in de aanvangsfase was dit 45.5%.

Naast een gebrek aan begrip en steun vanwege de promotor, blijkt ook "te stresserend" significant te verschillen naargelang doctoraatsfase. We zien dat "te stresserend" in 2023 significant vaker opduikt in de uitvoerings- en afrondingsfasen van het doctoraat (respectievelijk 51.0% en 55.9%) in vergelijking met de aanvangsfase van het doctoraat (36.4%). In 2018 was dit niet het geval (ECOOM-brief 20). In 2018 wezen de doctorandi met verloopintenties ook significant minder vaak op "te stresserend" als reden om vroegtijdig te stoppen met doctoreren. In 2018 gaf 40.3% van de doctorandi met verloopintenties aan dat ze het werk te stresserend vonden (ECOOM-brief 20). In 2023 was dit 50.5% (ECOOM-brief 62).

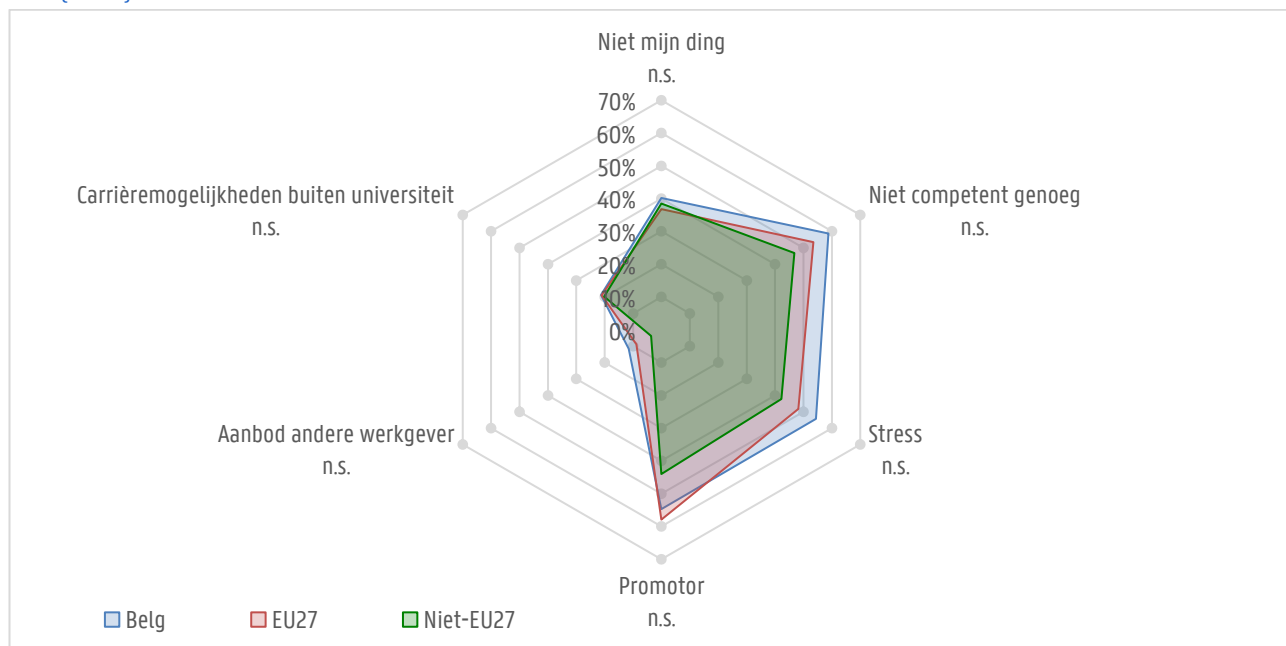
In Figuren 5 en 6 zoomen we in op de vraag of de redenen voor verloopintenties verschillen naargelang het aantal promotoren (één versus meerdere) of naargelang de doctorandus/a wel of niet betrokken is in onderwijs. Net zoals in 2018 (ECOOM-brief 20) zijn er geen significante verschillen te observeren.

Figuur 1. Redenen voor verloopintenties bij doctorandi die minstens maandelijks denken aan stoppen met doctoreren naar gender, Vlaanderen 2023 (N=519)



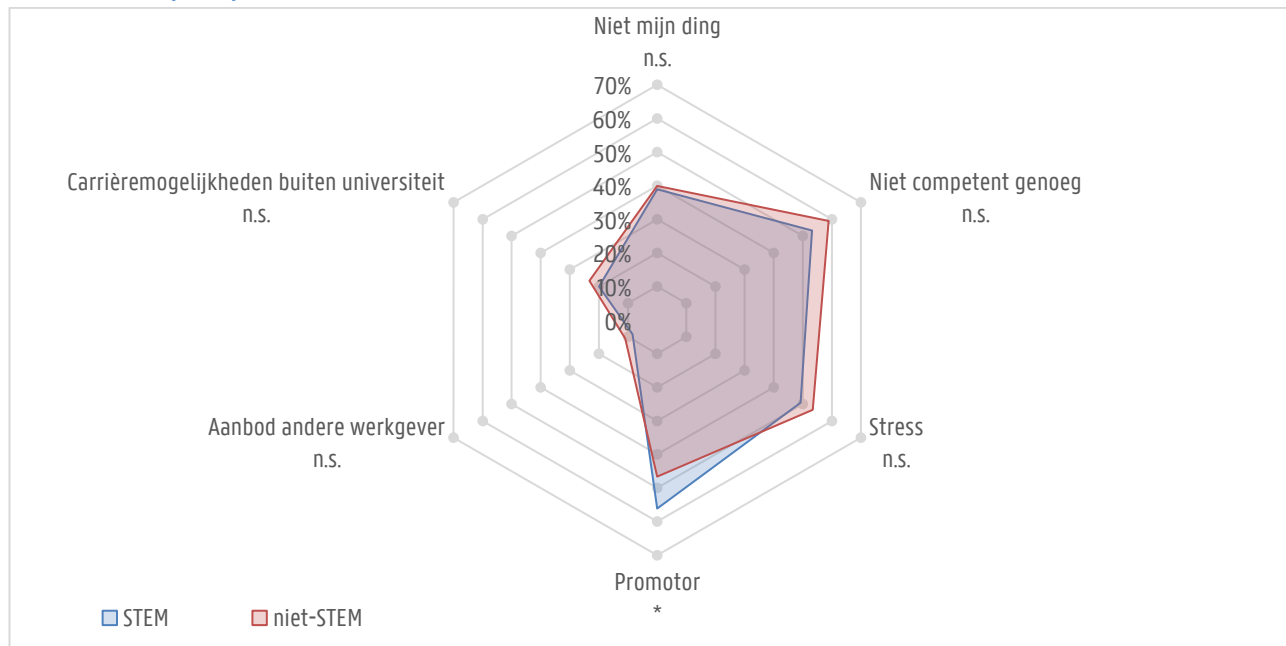
Noot: Significantie op basis van de Chi²-toets
 n.s. = niet significant * = p < 0.05

Figuur 2. Redenen voor verloopintenties bij doctorandi die minstens maandelijks denken aan stoppen met doctoreren naar nationaliteit, Vlaanderen 2023 (N=519)



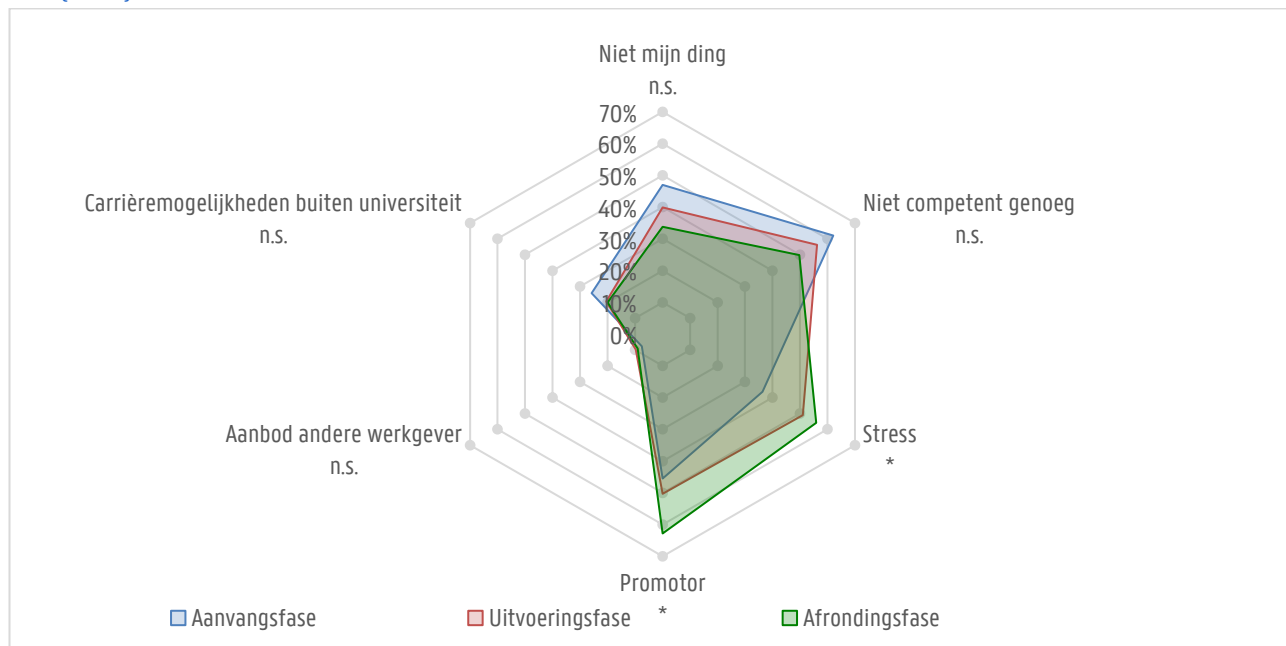
Noot: Significantie op basis van de Chi²-toets
 n.s. = niet significant

Figuur 3. Redenen voor verloopintenties bij doctorandi die minstens maandelijks denken aan stoppen met doctoreren naar wetenschapscluster, Vlaanderen 2023 (N=519)



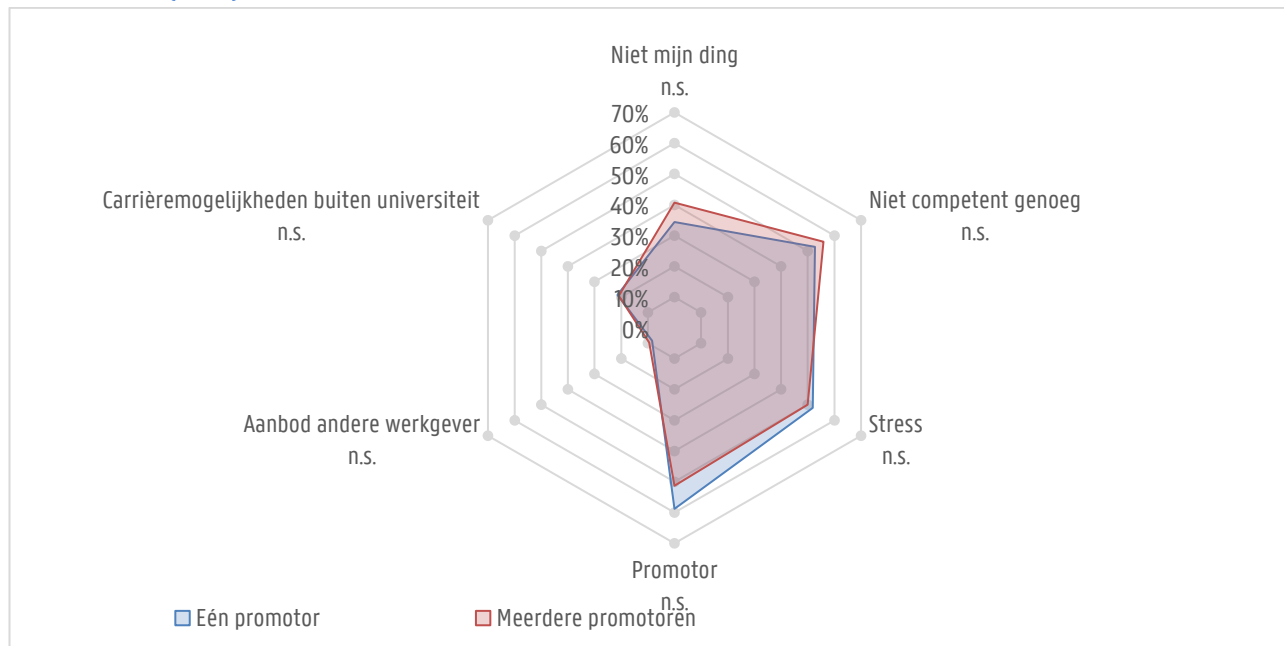
Noot. Significantie op basis van de Chi²-toets
 n.s. = niet significant * = p<0.05

Figuur 4. Redenen voor verloopintenties bij doctorandi die minstens maandelijks denken aan stoppen met doctoreren naar doctoraatsfase, Vlaanderen 2023 (N=519)



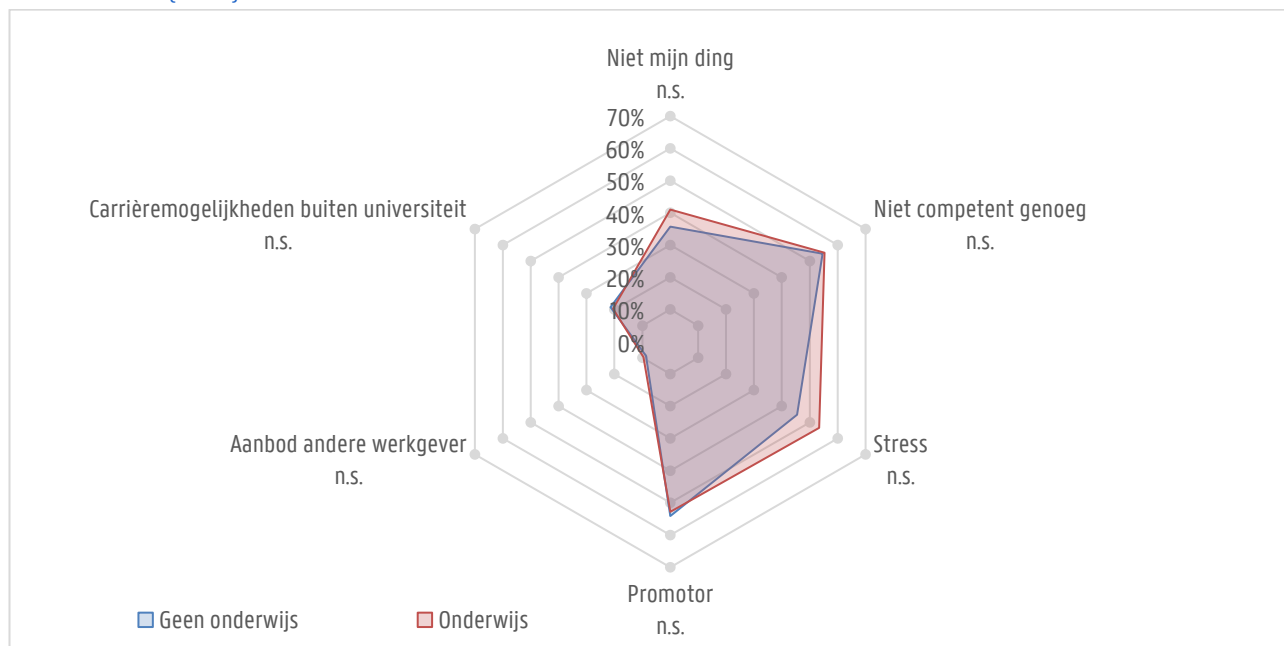
Noot. Significantie op basis van de Chi²-toets
 n.s. = niet significant * = p<0.05

Figuur 5. Redenen voor verloopintenties bij doctorandi die minstens maandelijks denken aan stoppen met doctoreren naar aantal promotoren, Vlaanderen 2023 (N=519)



Noot: Significantie op basis van de Chi²-toets
n.s. = niet significant

Figuur 6. Redenen voor verloopintenties bij doctorandi die minstens maandelijks denken aan stoppen met doctoreren naar onderwijsactiviteiten, Vlaanderen 2023 (N=519)



Noot: Significantie op basis van de Chi²-toets
n.s. = niet significant

DISCUSSIE

Een *evidence-based* retentiebeleid veronderstelt inzicht in zowel de omvang als de aard van verloop. Zoals eerder aangehaald in ECOOM-brief 61 kan verloop als “gezond” beschouwd worden wanneer het geen hoge prevalenties aanneemt, niet ongepland is en geen cruciale competenties en kennis uit de organisatie doet wegvloeden. In die zin is niet alle verloop problematisch: het kan het resultaat zijn van weloverwogen en positieve loopbaankeuzes (bv. betere jobopportunities elders, uitbouwen van een eigen onderneming), en kan gepaard gaan met zowel individuele als organisatorische voordelen (bv. beter passend carrièrepad, vernieuwing in het team, opgestarte spin-off). Tegelijk kan verloop problematisch worden wanneer het samenhangt met negatieve ervaringen binnen de werkomgeving (bv. problematisch werkklimaat), of wanneer het gepaard gaat met aanzienlijke kosten, zowel economisch (bv. verlies van rekruterings- en opleidingskosten), als psychosociaal (bv. frustratie en demoralisatie bij achterblijvers). Het vroegtijdig detecteren van verloopintenties en de redenen voor die verloopintenties stelt universiteiten in staat om uit te maken of en hoe er ingegrepen moet worden. Zo kunnen de negatieve gevolgen van verloop en verloopintenties geminimaliseerd en de positieve gevolgen gemaximaliseerd worden.

Door in 2023 de vragen naar verloopintenties en de redenen daartoe uit de *Survey of Junior Researchers 2018* te hernemen, zijn we in staat om evoluties in verloopintenties en hun determinanten systematisch te monitoren. In lijn met de bevindingen uit 2018 denkt ook in 2023 ongeveer 1 op 7 doctorandi minstens maandelijks aan stoppen met doctoreren (zie ECOOM-brief 61). Daarnaast blijkt, zowel in 2018 als in 2023, dat verloopintenties doorgaans voortkomen uit een combinatie van factoren: ongeveer 3 op 4 doctorandi met verloopintenties geven meerdere redenen aan (zie ECOOM-brief 62). De aard van deze redenen blijft bovendien opvallend stabiel. Psychosociale factoren, zoals het *imposter syndrome*, ervaren stress en werkbelasting, en de relatie met de promotor(en) blijven de meest genoemde redenen. Wanneer we differentiëren naar groepen doctorandi, komen drie *take aways* naar voor:

Ten eerste, stellen we vast dat het bekijken van verloopintenties bij Vlaamse doctorandi vanuit de invalshoek “gender” een opvallend beeld oplevert. Zo zien we in 2023 geen significante verschillen in de mate waarin mannelijke en vrouwelijke doctorandi denken aan stoppen met doctoreren, en ook weinig verschillen in de redenen die ze daarvoor aangeven, behalve dan wat gepercipieerde carrièremogelijkheden betreft (ECOOM-briefs 61 en 62). In 2018 stelden we nog vast dat vrouwelijke doctorandi significant vaker aangaven dat ze het werk te stresserend ervoeren, en mannelijke doctorandi gaven destijds significant vaker aan dat hun verloopintenties gelinkt waren met een jobaanbieding door een andere werkgever (ECOOM-briefs 19 en 20). Beide genderverschillen zijn in 2023 verdwenen. In 2023 stellen we wel een nieuw genderverschil vast: meer mannen dan vrouwen geven aan dat ze overwegen om te stoppen omdat de arbeidsmarkt buiten de universiteit meer carrièremogelijkheden biedt. Deze bevinding kunnen we plaatsen binnen de bredere context van de academische arbeidsmarkt, gekenmerkt door schaarse duurzame posities en een

harde competitie om externe financiering (ECOOM, 2025). Tegelijk blijft het zogenaamde *leaky pipeline*-fenomeen zichtbaar in de personeelscijfers, waarbij vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in hogere academische posities (Greska, 2023). Zo stelde ECOOM HR in R&D op basis van de personeelsdata van 2023 de volgende genderverhoudingen aan de Vlaamse universiteiten vast: 50% vrouwen op predoc niveau, 43% op postdoc en (tenure track) docent niveau, 34% bij de hoofddocenten, 31% bij de hoogleraren en 23% bij de (buiten)gewoon hoogleraren (ECOOM, 2025). Tegen deze achtergrond wijzen onze observaties in voorliggende ECOOM-brief op complexe wisselwerkingen tussen gepercipieerde loopbaankansen, feitelijke doorstroommogelijkheden en individuele overwegingen.

Ten tweede, stellen we vast dat in bepaalde werkcontexten bepaalde redenen voor verloopintenties significant vaker voorkomen. Zo geven doctorandi in STEM-disciplines vaker aan dat een gebrek aan begrip en ondersteuning van hun promotor(en) meespeelt in hun verloopintenties. Deze observatie hoeft er niet noodzakelijk op te wijzen dat er binnen STEM-disciplines meer supervisieproblemen zijn, maar het wijst er wel op dat STEM-onderzoekers die overwegen om te stoppen met doctoreren vaker aangeven dat hun verwachting aan steun en begeleiding niet ingelost wordt. Naast een verschil tussen wetenschapsclusters, observeerden we nog significante verschillen naar doctoraatsfase: de redenen voor verloopintenties verschuiven naarmate het doctoraat vordert. Zo worden stress en werkbelasting prominenter in de uitvoerings- en afrondingsfase van het doctoraat, en ook een ervaren gebrek aan ondersteuning van promotor(en) komt vooral in de laatste fase naar voren. Deze bevindingen tonen aan dat elke fase van het doctoraatsproces gepaard gaat met andere uitdagingen en ondersteuningsnoden. Een transparante communicatie tussen promotor en doctorandus/a, maar bij uitbreiding ook binnen teams, kan helpen bij het optimaliseren van de geboden ondersteuning. Het vroegtijdig expliciteren van wederzijdse verwachtingen, het periodiek evalueren en bijsturen van samenwerkingen en het tijdig remediëren van supervisieproblemen kan voorkomen dat problemen uitkristalleren en complexer worden en uitmonden in verloopintenties en effectief verloop.

Ten derde, zien we dat de redenen voor verloopintenties niet significant verschillen naar nationaliteit, aantal promotoren of betrokkenheid in onderwijs. In 2018 gaven Belgische doctorandi nog vaker dan internationale collega's aan dat het *imposter syndrome* hen deed overwegen om hun doctoraatstraject vroegtijdig te stoppen (zie ECOOM-brief 20). In 2023 is dat niet meer het geval. Het *imposter syndrome* neemt in 2023 de koppositie in op de lijst van redenen voor verloopintenties: 55.1% van de doctorandi die denkt aan vroegtijdig stoppen met het doctoraat geeft aan dat hij/zij zich niet competent genoeg voelt. Te weinig steun en begrip van promotoren (53.2%) en de ervaring dat het werk te stresserend en te belastend is (50.5%) vullen de top-3 van redenen voor verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen verder aan.

REFERENTIES

- 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>
- ECOOM-brief 14 - Levecque, K., San Giorgi, C., Anseel, F. (2016) Stoppen of niet stoppen met doctoreren? Over verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen. 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 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 61 – Van de Velde, J., Levecque, K., De Beuckelaer, A. (2026) Van passie naar exit. Wat leert 10 jaar monitoring van doctorandi in Vlaanderen over vroegtijdig stoppen met doctoreren (2013-2023)? ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 62 - Van de Velde, J., Levecque, K., De Beuckelaer, A. (2026) Gaan of blijven? Over de redenen waarom doctorandi in Vlaanderen denken aan stoppen met doctoreren (2018-2023). ECOOM HR in R&D.
- ECOOM. (2025). *Vlaams Indicatorenboek 2025: Wetenschap—Technologie—Innovatie*. <https://www.vlaamsindicatorenboek.be/>
- Greska, L. (2023). Women in Academia: Why and where does the pipeline leak, and how can we fix it? *MIT Science Policy Review*, 4. <https://sciencepolicyreview.pubpub.org/pub/byz4idlp/release/3>
- 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>
- 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.
