

2015•2016
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN
master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterproef
De professionele identiteit van academici na het emeritaat

Promotor :
Prof. dr. Patrizia ZANONI

Copromotor :
dr. Hannelore ROOS

Kristof Brouns
Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen

2015•2016
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE
WETENSCHAPPEN
master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterproef

De professionele identiteit van academici na het
emeritaat

Promotor :
Prof. dr. Patrizia ZANONI

Copromotor :
dr. Hannelore ROOS

Kristof Brouns

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen

Voorwoord

Deze masterthesis zorgt voor een passend einde van mijn opleiding in de toegepaste economische wetenschappen. Voor mij blijft een universiteit een hoog aangeschreven institutie, die niet alleen zorgt voor de opleiding van toekomstige ondernemers, specialisten en andere gegadigden, maar ook voorziet in baanbrekend onderzoek en dienstverlening naar de maatschappij toe.

In deze setting koos ik de titel van mijn masterthesis. De transitie van werk naar pensioen. Niet zomaar een pensioen, het emeritaat, oftewel de pensioentitel van geestelijken, magistraten en hoogleraren. Als student kreeg ik les van enkele topprofessoren, uiterst bekwame mensen die hun best deden om ons, studenten, iets bij te brengen in hun discipline. Via mijn promotor werden de eerste contacten gelegd met enkele emeritusprofessoren.

Allereerst wil ik daarom mijn promotor Prof. dr. Patrizia Zanoni en mijn copromotor dr. Hannelore Roos bedanken. Zij hebben mij steeds uitgebreide feedback verschaft en tips gegeven om deze masterproef tot een goed einde te brengen.

Zo begon mijn avontuur die methodologisch de empirische studie noemt. Vele faculteiten mogen bezoeken maar vooral veel interessante professoren mogen ontmoeten. Allen met hun eigen loopbaan, elk met hun eigen verhaal. Vooraf verwonderd dat toponderzoekers, decanen, rectoren, departementsverantwoordelijke en andere uiterst interessante professoren hun verhaal met mij wilden delen. Via deze weg wil ik mijn appreciatie voor de medewerking van mijn respondenten nog eens benadrukken. Zonder hen was dit onderzoek gewoonweg niet mogelijk geweest. Ik wil u allen bedanken dat u tijd heeft vrijgemaakt in uw drukke agenda's om mij te woord te staan.

Naast de hoofdrolspelers heb je natuurlijk ook de onmisbare mensen achter de schermen. Zo wil ik in het bijzonder mijn ouders, zus en broer bedanken voor de steun tijdens het schrijven van mijn masterproef. Verder wil ik ook mijn nicht Tine bedanken voor haar bijdrage aan wetenschappelijke artikels. Naast mijn familieleden hebben mijn vrienden (BSE) ook een plek in deze masterproef verdiend voor hun begrip en steun tijdens de drukke examenperioden. Verder wil ik via deze manier al de mensen die samen met mij deze studie hebben mogen aanvatten bedanken voor de fijne en leerzame tijd aan de UHasselt. In het bijzonder Nick van Venrooij wiens overlijden een grote indruk op mij heeft gemaakt.

Kristof Brouns

Diepenbeek, mei 2016

Samenvatting

De transitie van werk naar pensioen is voor een werkend individu een grote verandering. Een gestructureerde werkweek verandert in een periode zonder werkverplichtingen. De veranderingen die deze belangrijke levensfase met zich meebrengt heeft een impact op de professionele identiteit. Elk individu ervaart deze levensfase anders, ook zijn er verschillen tussen de verschillende sectoren en beroepen.

Het beroep dat in deze masterproef onderzocht wordt aan de hand van 15 semigestructureerde interviews is die van de academici. Het pensioen van een professor wordt emeritaat genoemd. In de academische wereld kan men vanaf 60 jaar met vervroegd pensioen gaan. Op 65 jaar is men als academicus/academica verplicht om met emeritaat te gaan. Daar academici hun titel van professor behouden na hun pensioen en de titel van emeritus wordt toegevoegd, is de grens tussen hun actieve loopbaan en hun emeritaat eerder dun in vergelijking met andere professionele categorieën. Uit de empirische studie blijkt dat emeriti ook tijdens het emeritaat de academische identiteit behouden, eenmaal expert altijd expert. Sommige publiceren nog, andere volgen hun vakgebied op de voet, maar bij iedereen is er ergens nog een link met hun actieve loopbaan.

Een loopbaan die pas start na het afwerken van het doctoraat en het verkrijgen van een vaste benoeming. Een weg die elke professor en dus ook elke emeritus uit de empirische studie heeft moeten afleggen. De emeriti zien dat een vaste benoeming verkrijgen veel moeilijker is dan in hun periode. Tegenwoordig zijn er meer doctoraatsstudenten voor in verhouding minder vaste benoemingen, velen zijn tegenwoordig geroepen maar weinige uitverkoren. De uitbreiding van hun takenpakket - door uitbreiding van administratieve lasten, extra druk om te publiceren, extra verantwoording en controles - heeft gezorgd voor een vermindering van de academische autonomie. Deze autonomie vinden ze wel terug in hun emeritaat.

Waar de literatuur aangeeft dat er een gevoel van leegte kan ontstaan na het pensioen, spreekt de empirische studie dat tegen. Deze leegte wordt door de emeriti wel aangehaald in de interviews maar voor hun als niet bestaande geacht. Volgens hen is de kans op een zwart gat het grootst bij emeriti uit de harde, fundamentele disciplines (fysica, chemie, biologie, enz.). Zij kunnen hun onderzoek vaak niet verderzetten na hun emeritaat waarbij dat bij emeriti uit andere disciplines vaak wel nog het geval is. Dit komt doordat deze professoren in hun actieve loopbaan onderzoeken uitvoeren in labo's of werken met dure apparatuur die vanaf het emeritaat vaak niet meer beschikbaar zijn. Toch hebben zelfs de emeriti uit het onderzoek uit harde toegepaste disciplines, net als alle andere emeriti, de transitie naar het emeritaat goed verwerkt. Volgens hen komt dit omdat ze nog genoeg (academische) activiteiten hebben. Zo blijven ze in de running en voelen ze zichzelf nog nuttig. De activiteiten die emeriti nog uitoefenen zijn vaak nog gelinkt met hun loopbaan. Deze activiteiten en de verminderde academische autonomie hebben gezorgd voor een vlotte overgang naar het emeritaat.

Emeriti kunnen in België nog enkele beperkte taken blijven uitvoeren aan hun instelling. Toch staat dit systeem nog niet helemaal op punt. Professoren genieten nog altijd van een hoge status. Ze hebben bepaalde verwachtingen van hun instelling in de vorm van pensioenplanning en eventueel

beperkte activiteiten aan hun instelling. Dit gebeurt nog te weinig volgens de emeriti terwijl dit ook voor de instelling een positief verhaal kan zijn: de emeriti zijn onbezoldigd (ze krijgen een werkingskrediet bovenop hun pensioen) en hebben de nodige knowhow (human capital). Ze zijn er niet op uit om de jeugdige opvolging te dwarsbomen, wel om hun taken te verlichten.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting.....	3
1. Probleemstelling.....	7
2. Theorie	11
2.1. De theorie rond het pensioen	11
2.1.1. De beslissing om met pensioen te gaan.....	11
2.1.2. De ervaring van de transitie	11
2.1.3. Een veranderende identiteit naar aanleiding van het pensioen.....	12
2.1.4. De gevolgen van het pensioen	14
2.2. Pensionering van academici.....	15
2.2.1. De academische loopbaan	15
2.2.2. De academische identiteit.....	16
2.2.3. De pensioenregeling voor academici	21
2.2.4. De invloed van de transitie naar het pensioen op de academische identiteit.....	23
2.3. De onderzoeksvragen.....	24
3. Methode	27
3.1. Dataverzameling.....	27
3.2. De onderzoekssample	27
3.3. Data-analyse.....	30
4. Bevindingen.....	31
4.1. De academische identiteit bij de transitie naar het pensioen	31
4.2. Verdere (academische) activiteiten	37
4.3. Emoties bij de transitie van het pensioen	38
4.4. Algemene resultaten	42
5. Conclusie	45
6. Discussie	47
7. Bronnenlijst	49
8. Bijlage	55
8.1 Model interviews.....	55
8.2 Gebruikte wetsartikelen.....	57
8.2.1. Pensioenwetgeving onderwijzend personeel	57
HOOFDSTUK I. - Opruststelling en pensioenregelingvoor de leden van het onderwijzend personeel van het universitair onderwijs.....	57

Afdeling I. - Algemene bepalingen	57
Artikel 1.	57
Art. 2.	58
Art. 3.	58
Art. 4.	58
Art. 5.	59
Art. 6.	60
Art. 7.	60
Afdeling 2. - Overgangs- en slotbepalingen.....	60
Art. 8.	60
Art. 9.	61
Art. 10.	61
Art. 11.	61
8.2.2 Financieringswetgeving	62
Afdeling 3. Het financieringsmechanisme	62
Onderafdeling 1. De samenstelling van de enveloppe	62
Art. III.5.	62
Art. III.6.	69

1. Probleemstelling

Vanaf de jaren 2000 zijn de thema's rond pensioen en eindloopbaan heel actueel (Neuman, 2008) binnen de Belgische politiek en media. Deze thema's worden onlosmakelijk verbonden met de problematiek inzake de vergrijzing. De vergrijzing ontstaat door de pensionering van de babyboomgeneratie (geboren in de jaren '50 en '60) en de stijgende levensverwachting voor de volgende decennia (Bevolkingsvooruitzichten 2012-2060, Federaal planbureau). Niet alleen de politiek en media hebben veel aandacht voor de problematiek van de vergrijzing, ook de wetenschap is vooral actief in dit domein. Hierdoor is er minder aandacht voor de impact van pensionering op een individu (Wang, 2007). Door het stijgen van de medische kosten die evenredig zijn met de leeftijd (huishoudbudgetonderzoek 2010; Federale overheid België) en de stijgende levensverwachting in België is de interesse in de kwaliteit van het pensioen wel gestegen. Het belang van dit onderzoek rond de transitie van werk naar pensioen kan daarom niet worden onderschat (Osborne, 2012).

De transitie van werk naar pensioen geeft een beschrijving van de interne en externe veranderingen die een individu ervaart tijdens deze overgang (Neuman, 2008). Door de impact van de transitie te gaan onderzoeken kan de kwaliteit van het leven van een gepensioneerde worden verhoogd (Wang, 2007). De veranderingen die deze transitie met zich meebrengt, zijn permanent en impliceren een verandering van identiteit, rol, relaties, mogelijkheden en gedrag. Identiteit zijn de verschillende betekenissen die een persoon aan zichzelf geeft (Gecas, 1982). Dit zelfbeeld of zelfconcept bestaat uit twee delen namelijk de persoonlijke identiteit (individuele identiteit) en de sociale identiteit (collectieve identiteit). Identiteit is zowel gebaseerd op iemand zijn sociale rol in een bepaalde groep (sociale identiteit) als de persoonlijke identiteit die bestaat uit de karaktereigenschappen die ze bezitten en die door anderen worden erkend (Gecas, 1982). Het identiteitsproces verheldert de manier waarop dit psychologisch proces van identiteitsconstructie en verandering kan worden verklaard (Breakwell, 2001). De identiteitsstructuur wordt bepaald door twee processen (Bardi, Jaspal, Polek & Schwartz, 2013) namelijk het assimilatie-accommodatieproces en het evaluatieproces. De assimilatie van nieuwe informatie en nieuwe identiteiten in de identiteitsstructuur kan ervoor zorgen dat er een aanpassing dient te gebeuren in bestaande componenten van hun identiteitsstructuur. Het tweede proces is evaluatie. Bij het evalueren van de eigen identiteit spelen individuele en sociale factoren een rol zoals zelfovertuiging en zelfvertrouwen.

Naast de persoonlijke identiteit heb je ook een professionele identiteit (Slay & Smith, 2011). De professionele identiteit is een complex concept dat bestaat uit de relatie tussen verschillende aspecten van het professionele en het persoonlijke leven (Nyström, 2009). Ibarra (1999) definieert professionele identiteit als het zelfbeeld gebaseerd op de verzameling van attributen, geloofsovertuigingen, waarden, motieven en ervaringen die mensen gebruiken om zichzelf te definiëren in hun professionele wereld (Slay et al., 2011). Het ontstaat bij de eerste werkervaring en wordt doorheen de loopbaan ontwikkeld. Het beeld of imago dat mensen overbrengen op anderen speelt ook een rol in de identiteitsvorming (Ibarra, 1999). Niet alleen het imago dat ze overbrengen op andere mensen, maar ook het imago en de verwachtingen die andere mensen hebben van bepaalde beroepen (Tickle, 2000).

Volgens het onderzoek van Slay et al. (2011) wordt de professionele identiteit via het zelfbeeld gevormd op drie manieren: de eerste manier is dat de professionele identiteit deels het resultaat is van de betekenis die geassocieerd wordt met een beroep (Hall 1987). Ten tweede suggereerde Ibarra (1999) dat individuen hun professionele identiteit aanpassen en veranderen gedurende periodes van transitie. De laatste manier is dat naast de werkervaringen ook de ervaringen in het persoonlijke leven de professionele identiteit beïnvloeden (Schein, 1978). Deze drie manieren zorgen via persoonlijke reflectie en zelfevaluatie voor een zelfbeeld (Slay et al., 2011).

De transitie tijdens pensionering stelt de (professionele) identiteit van individuen in vraag. Het stelt de persoon in staat om terug te blikken op zijn eigen werkloopbaan, deze reflectie zorgt voor identiteitsontwikkeling (Smith & Dougherty 2012; Reitzes & Mutran, 2006). Crawford (1971) ziet het pensioen als een van de eerste aanwijzingen voor het ouder worden. Ouderen worden via het pensioen ontkoppeld van de maatschappij (Davies et al., 2013). Op sociaal vlak ziet het leven van de gepensioneerde er plots anders uit zoals sociale contacten in verband met professionele activiteiten die verminderen en het verdwijnen van de gestructureerde werkweek. Een ander aspect is het verdwijnen van de notie van werk. Het hebben van werk is cruciaal voor ons sociaal bestaan en heeft een grote invloed op ons zelfbeeld (Nyström, 2009). Door zelfevaluatie wordt identiteit gedefinieerd en geherdefinieerd (Beijaard, Meijer & Verloop, 2004). Dit gebeurt continu omdat individuen doorheen de tijd verder ontwikkelen, nieuwe mensen ontmoeten en nieuwe situaties ervaren. Dit onderzoek gebruikt de professionele identiteit als rode draad om de transitie van het pensioen te kunnen onderzoeken.

Voor de empirische studie van dit onderzoek gebruiken we als case gepensioneerde professoren. Het pensioen van professoren wordt emeritaat genoemd. Als emeritus/emerita mag hij/zij de titel van professor behouden en blijft hij/zij lid van de academische gemeenschap (Davies & Jenkins, 2013). Aan de titel van professor mag hij het bijvoeglijk naamwoord emeritus toevoegen. Emeritus betekent in het Latijn uitgediend soldaat of veteraan (Philippa, 2009). De reden om de transitie van het pensioen te onderzoeken binnen de academische wereld is omdat in het emeritaat de grenzen tussen werk en pensioen bij academici veel minder uitgesproken zijn dan bij andere beroepen. Als we naar de definitie van Ibarra (1999) kijken over de professionele identiteit, zien we dat waarden centraal staan in het definiëren van de individuele (professionele) identiteit (Ashforth, 2001). Waarden helpen zowel individuen alsook organisaties en instituties zoals universiteiten bij het bepalen wie zij zijn of wat zij willen uitstralen op basis van toekomstige verwachtingen, ervaringen uit het heden of ervaringen uit het verleden (Henkel, 2005). Het is dus belangrijk om te weten welke waarden belangrijk zijn in de academische wereld om zo een beter beeld te kunnen scheppen over de academische identiteit. De academische (professionele) identiteit kan je niet los zien van de veranderingen in de academische wereld (Clegg, 2008). De academische wereld is de laatste decennia veel complexer geworden (Barnett, 2000). Universiteiten veranderden van autonome op ideologie gedreven instituties in instituties met een meer bedrijfsmatige aanpak.

De algemene doelstelling van deze paper is echter niet alleen om een beeld te scheppen van de academische identiteit van Vlaamse academici maar ook tijdens de transitie van werk naar het emeritaat.

Voorafgaand aan de casestudie dient een overzicht gemaakt te worden van de verschillende theorieën rond pensioen. Deze theorieën zijn gebaseerd op andere beroepen dan academici. Het eerste stuk van deze theorie gaat over de beslissing om met pensioen te gaan en over theorieën inzake de transitie naar het pensioen en de gevolgen hiervan. Over de transitie van werk naar het emeritaat is maar een beperkte hoeveelheid informatie beschikbaar in de literatuur. Vandaar dat de theorieën inzake de transitie naar het emeritaat van academici voor het grootste gedeelte uit empirische materiaal zal bestaan. Voorafgaande deze casestudie zal de methode gebruikt bij het verschaffen van het empirisch materiaal worden verduidelijkt.

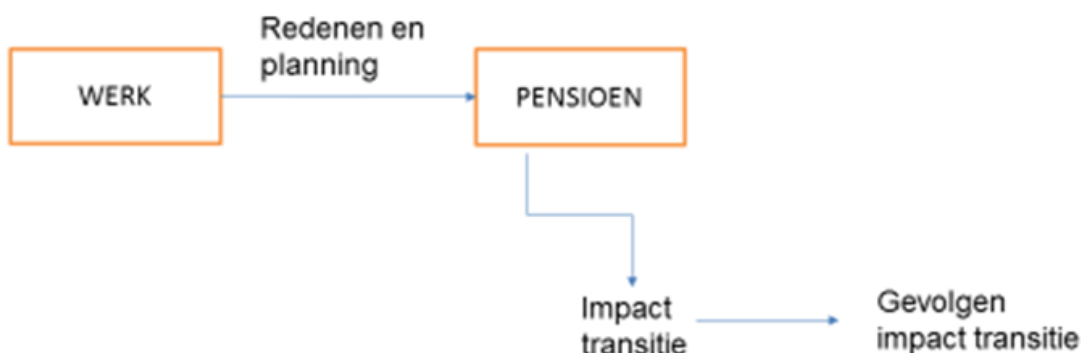
2. Theorie

Er bestaat een brede wetenschappelijke basis rond de transitie naar het pensioen. Uit de literatuur bleek al snel dat de verschillen tussen de transitie van werk na pensioen groot is tussen beroepen en sectoren onderling. Toch hebben verschillende onderzoekers proberen te zorgen voor eenduidige theorieën.

2.1. De theorie rond het pensioen

Ik heb de onderzoeken verdeeld in drie opeenvolgende fases:

- Beslissingen en planning pensioen
- Transitie van werk naar pensioen voor een bepaalde impact
- Gevolgen transitie van werk naar het pensioen



2.1.1. De beslissing om met pensioen te gaan

Beslissingen om op pensioen te gaan worden door onderzoekers als een rationeel, lineair proces gezien (Feldman & Beehr, 2011). De beslissing om op pensioen te gaan gebeurt in drie fases. Deze fases zijn niet helemaal gescheiden en kunnen elkaar overlappen. De eerste fase is een abstract denken over hoe pensioen er zou kunnen uitzien. Bij mensen met een zwakkere gezondheid, groot vermogen of oudere leeftijd zullen deze gedachten meer voorkomen (Kim & Feldman, 2000). In de volgende fase kijken individuen naar het verleden en proberen ze in te schatten wat de weerzin (of het nut) zou zijn om hun job op te geven. De laatste fase heeft te maken met financiële en economische theorieën: welke acties moeten ondernomen worden om het pensioen op te nemen en heeft men daar genoeg middelen. Er wordt rekening gehouden met financiële onafhankelijkheid, mogelijkheid tot het krijgen van een vervanginkomen, in sommige landen de mogelijkheid tot het hebben van een ziekteverzekering, enz. (Dave, Rashad & Spasojevic, (2006). Volgens Dwyer en Mitchell (1999) stopt iemand eerder uit gezondheidsoverwegingen dan om economische redenen met werken.

2.1.2. De ervaring van de transitie

Mensen kunnen over het algemeen veranderingen in hun leven goed verwerken (Hetschko, Knabe, Schöb, 2011). Hun subjectieve welzijn verandert terug naar een initieel niveau na goede en slechte

ervaringen. De aanpassing aan nieuwe gebeurtenissen in het leven vindt plaats via twee dimensies. Eerst is er de hedonistische aanpassing, deze beïnvloedt de emotionele ervaringen van een persoon tijdens veranderingen in de persoon zijn leven. Het zorgt voor desensibilisatie en het herstellen van het welzijnsniveau doorheen de tijd bij negatieve gebeurtenissen (Frederick & Loewenstein, 1999). Als tweede stap kan er sprake zijn van 'aspiration adaptation'. Persoonlijke streefdoelen beïnvloeden een persoon zijn cognitief welzijn. Dit wordt gemeten via het beantwoorden van de vraag hoe tevreden iemand is met zijn leven (Kahneman & Krueger, 2006). Bij het beantwoorden van deze vraag, beoordeelt het individu zijn eigen levenstevredenheid. Hij creëert een referentiekader waarin hij de voorstelling maakt over een kwaliteitsvol leven (Hetschko et al., 2011). Dit referentiekader vergelijkt hij dan met zijn persoonlijke leven.

2.1.3. Een veranderende identiteit naar aanleiding van het pensioen

De transitie van werk naar pensioen zorgt voor het veranderen van de identiteit. Voor iedereen is deze transitie anders en heeft dus afzonderlijke gevolgen voor de identiteit (Davies et al., 2013). In de literatuur worden een aantal theorieën gebruikt om de impact van het pensioen op de identiteit van het individu te verklaren:

Roltheorie: Bij het beëindigen van de actieve werkloopbaan verdwijnt de werkrol (Cumming & Henry, 1961). Het verdwijnen van het werk zorgt voor een crisis in de identiteit. Dit kan uiteindelijk uitmonden in depressies (van Solinge, 2005). Het zelfbeeld van het individu is verlaagd doordat de persoon vindt dat zijn leven minder te betekenen heeft dan toen hij nog deel uitmaakte van de actieve bevolking (Wang, Henkens & van Solinge, 2011). Het verdwijnen van de werkrol heeft ook invloed op de relaties die deze rollen met zich meebrengen.

De continuïteitstheorie (Atchley, 1989) suggereert dat veel waarden, attitudes, relaties en gedragingen ook na het pensioen deels hetzelfde blijven. Met continuïteit bedoelt hij niet het tegenovergestelde van verandering. Continuïteit kan verandering bevatten. Zo moet het verlies van de werkrol bij het pensioen in een bredere context worden gezien. Wanneer mensen met pensioen gaan verliezen ze hun werkrol maar vaak behouden ze hun professionele identiteit (Atchley, 1971). De specifieke relaties die overblijven uit de loopbaan stijgen in belangrijkheid, daar waar belangrijkheid van de positie of de rol die men heeft bekleed vermindert als de leeftijd stijgt. Toch kunnen ook veranderingen zorgen voor discontinuïteit volgens Atchley (1989). Indien een muzikant geen muziekinstrument kan bespelen zorgt dit voor discontinuïteit van de identiteit van deze muzikant.

De Stage theorie: Atchley (1976) kwam met de veronderstelling dat de aanpassing aan de transitie in fases verloopt. Hij erkende vijf non-lineaire opeenvolgende fases: de *Huwelijksreis fase* waarbij de gepensioneerde geniet van de vrijheid en tijd die door het pensioen is vrijgekomen; de *ontgoochelingsfase* waarbij de gepensioneerde een gevoel van teleurstelling of onzekerheid ervaart wanneer hij geconfronteerd wordt met de negatieve kanten van het pensioen; de *Heroriëntatie-fase* waarbij er zich een realistische kijk ontwikkelt op het pensioen met zijn voor- en nadelen; de *Stabiliteitsfase* waarbij de gepensioneerde de transitie van het pensioen een plaats heeft kunnen geven en ten slotte *Het einde*, de gepensioneerde verliest zijn onafhankelijkheid door ziekte of

lichamelijke problemen. Voor iedere fase zijn er een aantal valkuilen te benoemen. Een individu zal een flexibele stijl moeten ontwikkelen om geen problemen te ondervinden bij deze valkuilen, vooral in de ontgoochelingsfase. Deze individuen zullen minder negatieve gevolgen ondervinden van de transitie (Wang & Shultz, 2010).

De levenslooptheorie impliceert een aanpak die de transitie analyseert binnen sociale en culturele structuren. De transitie hangt niet alleen af van de werkomstandigheden en werkmotivatie maar ook van de levensloop tot aan het pensioen (Phillipson, 2002). De transitie van het pensioen hangt dus af van de specifieke omstandigheden waarin de beslissing om op pensioen te gaan zich afspeelt (Wang et al., 2011). Deze omstandigheden zijn individuele kenmerken (zoals financiële toestand, gezondheidstoestand, de eigenschappen om met transitie om te gaan), verleden (hoe ging het individu om met vorige transities) en werkervaringen uit het heden en verleden (Kim et al., 2002). De levenslooptheorie houdt ook in dat ervaringen uit de werksfeer ook worden beïnvloed door ervaringen uit andere sferen zoals de familie of vriendschapssfeer.

De symbolisch interactionisme: Maines, Sugrue en Katovich (1983) kwamen met een symbolische interactietheorie die toegepast is op pensionering (Reitzes et al., 2006). Deze theorie veronderstelt dat sociale structuren uit het verleden de keuzes en opportuniteiten uit het heden hebben beïnvloed en de symbolische interpretatie van het verleden motiveert de beslissingen die gebeuren in het heden. Dit betekent dat door het beëindigen van de werkloopbaan de professionele identiteit niet stopt want sociale structuren en symbolen uit het verleden hebben nog altijd invloed op het heden en de toekomst. Deze persoonlijke professionele identiteit heeft nog invloed op gedragingen en het welzijn van de gepensioneerde. Als volwassenen een nieuwe fase in hun leven bereiken, zoals bijvoorbeeld het pensioen, zullen de herinneringen van deze 'ex-identiteit' blijvend zijn. Dit beïnvloedt de aanpassing aan de transitie van werk naar pensioen maar heeft ook invloed op het zelfvertrouwen (Reitzes et al., 2006). Dit komt doordat individuen op zoek zijn naar symbolen of identiteitsbehoud die hun professionele identiteit uit het verleden linkt met het heden. Dit om een positief zelfbeeld te behouden.

Hulpbronnentheorie: onderzoekers maken vaak gebruik van het hulpbronnenperspectief om te kunnen voorspellen hoe variabelen kunnen worden geassocieerd met het fenomeen van de transitie van het pensioen (Wang et al., 2011). De hulpbronnen kunnen dan worden gezien als de totale capaciteit die moet worden ingevuld. De totale capaciteit zou een optelsom zijn van individuele fysieke, cognitieve, motivatie en financiële, sociale en emotionele hulpbronnen (Wang, 2007). Als een gepensioneerde meer hulpbronnen tot zijn beschikbaarheid heeft om zijn behoeften te kunnen vervullen, dan zal hij zich ook beter kunnen aanpassen aan de transitie van het pensioen. Vermindering van deze hulpbronnen zorgt voor een negatief effect van de transitie (Wang et al., 2011).

Third Age theory: Laslett (1991) gaat er in zijn theorie vanuit dat de gepensioneerden de transitie positief ervaren. De gepensioneerde kan nu van zijn vrijheid genieten en zijn horizon verleggen. Dit kan enkel indien de gepensioneerde nog in staat is om aan zelfrealisatie te doen.

2.1.4. De gevolgen van het pensioen

De transitie van werk naar pensioen heeft ingrijpende consequenties voor het individu (Davies et al., 2013). Factoren zoals gezondheid, inkomen, opleiding en beroepsstatus worden vaak onderzocht als het gaat om de transitie naar het pensioen (Reitzes et al., 2006). Door de jaren heen zijn er veel theorieën ontwikkeld om het proces van de pensioentransitie te verklaren maar over één ding zijn de onderzoekers het eens: de transitie van werk naar pensioen wordt door iedereen anders ervaren (Davies et al., 2013).

De transitie van werk naar pensioen kan een impact hebben op de kwaliteit van het leven na de transitie (Osborne, 2012). De kwaliteit van het leven van een gepensioneerde wekt steeds meer interesse op omdat de levensverwachting gestegen is. Waar men vroeger vooral bezig was met het financiële aspect, is men zich er tegenwoordig van bewust dat het financiële aspect van het pensioen maar één factor is binnen het hele pensioeneringsverhaal.

Braithwaite en Gibson (1987) kwamen in hun onderzoek tot de conclusie dat ongeveer één derde van de gepensioneerden zich niet optimaal kan aanpassen aan de transitie van werk naar pensioen. In de literatuur rond pensionering zien we echter dat er onenigheid bestaat over impact van pensionering. Dit komt vooral door de data die gebruikt werden in kwantitatieve onderzoeken (Reitzes et al., 2006). Het welzijn en de levenstevredenheid worden vaak gebruikt als variabele om de verandering van de transitie te meten. Vaak is het echter moeilijk uit te maken of deze verandering in variabelen de oorzaak of het gevolg van pensionering is. Van Solinge (2005) bewees in haar onderzoek dat dit transitiemoment zowel positieve als nadelige gevolgen voor de mentale en fysieke gezondheid bij zowel mannen als vrouwen kan voortbrengen. De kenmerken van het transitiemoment spelen de belangrijkste rol in de verandering van de gezondheid. Indien de transitie samenging met andere ingrijpende veranderingen zorgde dit voor een negatieve gezondheidsverandering. De controle die iemand kan uitoefenen omtrent de keuze om te stoppen met werken speelt een grote rol in de gezondheidsverandering van de gepensioneerde. Indien iemand tegen zijn wil in met pensioen moet gaan, zorgt dit voor een grotere kans op een verslechtering van de gezondheid (Van Solinge, 2005). Opvallend in dit onderzoek is dat de kenmerken van het werk dat de gepensioneerde uitoefende in zijn actieve loopbaan geen of maar een kleine rol uitoefent op de gezondheid van de gepensioneerde. In tegenstelling tot van Solinge (2005) bewezen Samuelsson, Hagberg en Dehlin (1994) in hun onderzoek een positief effect van pensionering met een verbetering van de bloeddruk en een vermindering van musculoskeletale aandoeningen.

Ondanks dat er verschillende onderzoeken zijn gebeurd rond dit thema is er geen eenduidig antwoord gevonden op de effecten van de transitie naar het pensioen en op de gezondheid. Deze studies zijn vaak ook gelimiteerd doordat ze gebruik maken van enkele individuen uit één land. Het maken van vergelijkingen tussen individuen in dergelijke studie wordt zo bemoeilijkt doordat deze individuen lid zijn van verschillende arbeidsmarkten met verschillende normen, wetten en economische incentives (Dave et al., 2008). Het feit dat elke ervaring rond de transitie voor iedereen anders is, bemoeilijkt de situatie om conclusies te kunnen trekken uit kwantitatieve onderzoeken rond de gevolgen van de transitie van werk naar pensioen.

Atchley (1999) verwijst in zijn onderzoeken dat de mens meerdere rollen bekleedt in zijn leven zoals rollen binnen de familie en vriendschapskring. Dit zorgt voor vermindering van de negatieve gevolgen van pensionering. In vele onderzoeken wordt verondersteld dat bij aanwezigheid van een partner de transitie minder nadelige gevolgen heeft dan in gevallen zonder partner (van Solinge & Henkens, 2005). Dit is niet altijd het geval, pensionering heeft niet alleen gevolgen voor de gepensioneerde maar ook voor zijn/haar levensgezel. Zo zien we dat er een significant verschil is in gebruik van medische consumptie na de pensionering bij mensen met een partner tegenover die zonder partner. Henkens (1999) bewees wel dat partners een 'waakhondfunctie' vervullen bij de keuze om op pensioen te gaan. Vooral gezondheid speelt hier een grote rol. Bij het aanmoedigen van pensionering door de partner speelt vooral de gezondheid een rol. De pensionering zorgt niet voor een conflict in het huwelijksleven (Szinovacz & Dabey, 2004). Szinovacz et al. (2004) bewezen echter dat wanneer de vrouw blijft werken, de kans groter is dat er wel een conflict ontstaat en resulteert in de afname van de kwaliteit van het huwelijk. Eén van de mogelijke redenen die Szinovacz et al. (2004) aangeven, is dat de mannen zichzelf blijven zien als de kostwinner in de relatie, dit terwijl in werkelijkheid de vrouw nu de kostwinner is.

2.2. Pensionering van academici

Om de pensionering van academici te kunnen onderzoeken moeten we eerst weten wat academici doen en hoe hun professionele identiteit er algemeen uitziet. Deze achtergronden van academici kunnen invloed uitoefenen op transitie van academici naar het emeritaat, net als de regelgeving inzake het emeritaat. Onderzoeken uit andere landen kunnen alleen een meerwaarde zijn voor dit onderzoek indien academici te maken hebben met dezelfde regelgeving.

2.2.1. De academische loopbaan

De eerste ontwikkelingen van de academische identiteit gebeuren tijdens het doctoraat, de eerste fase van de academische loopbaan. Om aan een doctoraat te beginnen moet men in het bezit zijn van een masterdiploma of een diploma dat hieraan gelijkgesteld is, een onderwerp, een promotor en financiering.

Die financiering kan via verschillende bronnen en wordt competitief bepaald. Enkele factoren zijn goede studieresultaten, motivatie, onderzoeksonderwerp, enz. Er zijn meerdere financieringskanalen (bron FWO)

-assistentenmandaat: Deze zijn beperkt in aantal en kan je slechts voor kandidaat stellen indien er een vacature beschikbaar is. Bij een voltijdse aanstelling als assistent (Assisterend Academisch Personeel) moet men bij een minstens 50% van de tijd worden besteed aan wetenschappelijk onderzoek. De andere 50% kan gaan naar lesondersteuning, practica, administratieve opdrachten, etc. in je vakgroep. Bij deze financieringsbron krijg je gewoonlijk zes jaar tijd om je doctoraat te behalen. Dit is langer dan bij andere financieringsbronnen, maar indien je voltijds aangesteld bent moet je buiten je onderzoek ook een deel lesgeven en dienstgerelateerde opdrachten uit te voeren. Naast deze formele voorwaarden, beslist de faculteit waarin men wil doctoreren of de kandidaat aan de voorwaarden voldoet om te doctoreren en geeft de formele toelating:

- aanstelling aan een universiteit als assistent (AAP), financiering gebeurt door de universiteit
- aanstelling voor onderzoeksproject dat door een promotor werd aangevraagd en betaald wordt door interne of extern toegewezen onderzoeksmiddelen (FWO, IWT, BOF).
- een persoonsgebonden doctoraatsmandaat: De doctoraatsstudent dient zelf een doctoraatsvoorstel in bij een bepaalde financieringsinstantie (BOF, FWO, IWT). Je treedt daarbij in competitie met alle andere aanvragers.

Afhankelijk van de kwaliteit van je studieresultaten en/of je aanvraagtekst wordt je al dan niet voor financiering geselecteerd. Naargelang van het financieringskanaal dat je aanspreekt, wordt er meer belang gehecht aan excellente studieresultaten, dan wel aan je capaciteiten om je onderzoeksvoorstel mondeling tegenover een jury te verdedigen. Verschillende interne en externe instanties kennen beurzen voor doctoraatsprojecten toe. Je gaat best na welk financieringskanaal het best aansluit bij je profiel en onderzoeksvoorstel.

Na het doctoraat zijn er in Vlaanderen verschillende keuzes. Een academische carrière begint vaak met een postdoctoraal mandaat. Dit kan gefinancierd worden door de eigen instelling (universiteit of onderzoekscentrum), of door externe instanties zoals het FWO of IWT. Om door te stromen naar het zelfstandig academisch personeel, in het permanente kader van een Vlaamse universiteit, kan men dan solliciteren op een vacante functie bij één van de universiteiten. Er zijn ook een klein aantal BOF-ZAP-mandaten, bestemd voor toponderzoekers, die door dit mandaat de gelegenheid krijgen om zich een aantal jaren vrijwel exclusief aan hun onderzoek te wijden. Recent werden naar Amerikaans model de tenure track-mandaten ingevoerd. Academics zijn werknemers die tewerkgesteld zijn aan instituties van het hoger onderwijs. In België zijn vast benoemde professoren (in een ZAP-statuut) ambtenaren. Als professor heeft men verschillende opeenvolgende graden: docent, hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar. De wedde van het academisch personeel wordt bepaald op basis van deze graad en de anciënniteit, het aantal jaar dat je actief bent in de academische wereld. Het takenpakket van de meeste ZAP's bestaat uit een combinatie van lesgeven, onderzoek doen en dienstgerelateerde taken uitvoeren. Deze dienstgerelateerde taken kunnen zowel intern aan de universiteit als extern buiten de universiteit worden uitgevoerd.

Volgens de literatuur worden academics gekenmerkt door een hoge intrinsieke motivatie. Ze halen hun werktevredenheid eerder uit hun takenpakket dan hun loon (Churchman, Bills, King, Bastalich, Ford & Behrend, 2008). Hoewel de lonen in de academische wereld behoorlijk zijn, kunnen ze vaak niet concurreren met vergelijkbare lonen in de privésector (Horsley, Martin & Wordburne, 2005). Academics identificeren zich met de taak en het doel dat wordt vooropgesteld (Trowler, 1998). Werktevredenheid wordt ook beïnvloed door de context waarin ze werken. De traditionele academische waarden zijn gebaseerd op collegialiteit en het uitoefenen van autonomie, de werkorganisatie zou relatief zelfregulerend moeten zijn (Churchman et al., 2008).

2.2.2. De academische identiteit

Het construeren van een eenduidige definitie van academische identiteit is niet mogelijk. De academische identiteit is complex. Deze academische identiteit wordt gevormd en in stand gehouden

door de individuele en collectieve waarden die centraal staan, namelijk het heerschap van de discipline in het academische werk en de academische autonomie (Henkel, 2005).

De academische wereld kent twee grote gemeenschappen waarin individuen hun academische identiteiten worden gevormd namelijk de discipline en de werkorganisatie. De discipline heeft een grotere invloed op de individuele academische identiteit dan de werkorganisatie (Clark, 1983). Dit wordt bevestigd door een onderzoek van Becher & Trowler (2001). Elke discipline heeft zijn eigen kenmerken. Deze dynamische kenmerken worden ook nog beïnvloed door de context waarin academici werken (Bercher et al., 2001). Verder is het niet zo makkelijk om elke discipline duidelijk af te bakenen.

Om toch een algemeen beeld te geven over een vakgebied en deze te kunnen vergelijken met andere vakgebieden verdeelde Becher (1994) deze disciplines onder op basis van cognitieve aspecten. Voor deze indeling baseerde Becher (1994) zich op eerder uitgevoerde onderzoeken van Biglan (1973). Deze cognitieve indeling bestaat uit twee dimensies. De eerste dimensie beantwoordt de vraag of een discipline uit één dominante theorie of meerdere naast elkaar levende theorieën onderbouwd is. Zo krijg je een harde discipline waarvan de kennis opbouwend en gecumuleerd is. Dit zorgt voor een vermindering aan vernieuwende en baanbrekende onderzoeken. Bij zachte disciplines is de kans groter om nieuw baanbrekend werk te vinden. Daar is de kans voor openingen naar nieuwe theorieën veel groter omdat de disciplines opgebouwd zijn rond meerdere theorieën. De tweede dimensie is op basis van fundamenteel of toepasbaar onderzoek. Fundamentele of pure kennis is zelfregulerend, waar toepasbare kennis van nature meer openstaat voor externe invloeden. Zo krijgen we vier mogelijkheden: hard-puur, zacht-puur, Hard-toegepast, zacht-toegepast (Biglan, 1973). Deze eigenschappen zijn eerder relatief dan absoluut. Er moet ook rekening worden gehouden met het feit dat deze eigenschappen kunnen veranderen over tijd en plaats (Becher et al., 2001). Het voorbeeld dat Becher & Trowler (2001) geven in hun uiteenzetting is dat van de Economie. Dat op een bepaald ogenblik zeer theoretisch en wiskundig gesofisticeerd werd uitgewerkt (zachter) maar op andere momenten meer een harde discipline is.

De discipline is de centrale context waarin academici naast hun waarde, kennis, manier van werken ook hun hen identiteit en zelfvertrouwen construeren (Henkel, 2000). Bij het construeren van de academische identiteit speelt de taakverdeling van een academicus/academica ook een rol. De relatie tussen onderwijzen en onderzoeken binnen een discipline heeft impact op de natuur van het academisch werk en zo ook de academische identiteit (Neumann, Parry & Becher, 2002). In de meeste disciplines wordt onderwijzen gezien als een algemene activiteit, een toevoeging op het echte academische werk namelijk onderzoek. Volgens Neumann et al. (2002) is onderwijzen ook meer een individuele taak, terwijl onderzoeken meer een gebeuren is binnen een disciplinaire gemeenschap.

Academici construeren het zelfbeeld van hun academische identiteit niet alleen op basis van hun discipline maar ook van belang is de situatie waarin ze deze discipline kunnen onderzoeken, oftewel de werkorganisatie. Doordat academici over het algemeen intrinsiek gemotiveerd zijn, verwachten ze wel dat ze kunnen werken met een zekere autonomie en in een beschermende werkomgeving (McInnes, 1996). De capaciteit van academici om te analyseren, te argumenteren en het bezitten

van een kritische denkwijze is een belangrijk element van de academische identiteit (Anderson, 2008). Het bepaalt hun rol naar de buitenwereld toe. Die buitenwereld verwacht dat academici over het algemeen intellectueel zijn (Anderson, 2008).

De academische identiteit moet worden gezien binnen de veranderingen die de laatste decennia van kracht zijn in de academische wereld (Clegg, 2008). De academische identiteit wordt namelijk sterk beïnvloed door de veranderingen binnen de academische wereld. Het hoger onderwijs onderging een verandering gedreven door kennismarketing, beleidsinterventies en management (Barnett, 2000).

Kennismarketing

Veranderingen binnen de financiering van hoger onderwijs door de overheid en het beeld van de leerling als consument van onderwijs hebben gezorgd voor meer marketing in het hoger onderwijs (Molesworth, Nixon & Scullion, 2009). De universiteiten hebben nood aan meer studenten terwijl de kwaliteitsstandaard voor het onderwijs in deze instituties hetzelfde moet blijven (Lingenfelter, 2006). Deze contradictie zorgt ervoor dat er meer competitie ontstaat tussen de instituties onderling. Marketingtools worden gebruikt om studenten te werven, met als gevolg dat universiteiten worden gezien als een merk. De consument wordt in dit verhaal gezien als een consument van kennis (Natale & Doran, 2012). Waar historisch gezien vooral de institutionele reputatie belang had voor het verwerven van studenten ligt tegenwoordig de nadruk meer op het vergroten van de competitieve positionering en het aantrekken van studenten van over de hele wereld (Archer, 2008).

In Vlaanderen worden de hogescholen en de universiteiten gefinancierd door de overheid. Deze publieke middelen worden aangewend voor de betaling van het onderwijzend personeel, de algemene werking en onderzoek en de ontwikkeling. Het financieringsmechanisme van het hoger onderwijs door de Vlaamse overheid wordt geregeld via het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap en het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap. Het financieringsdecreet werd grondig aangepast op 5 maart 2008 door het Vlaams Parlement terug te vinden in de bijlage (zie 7.2.2) Dit financieringsmechanisme bestaat uit vier elementen: een onderwijssokkel, het variabel onderwijsdeel, een onderzoeksokkel en het variabel onderzoeksdeel. De onderwijssokkel verdeelt de publieke middelen over de Vlaamse instituties die hoger onderwijs aanbieden aan de hand van het aantal opgenomen studiepunten. Hoe meer inschrijvingen, hoe meer geld een institutie ontvangt. Het variabel onderwijsdeel, de grootste financieringspost binnen het financieringsmechanisme, hangt deels af van het aantal nieuwe inschrijvingen. Het andere element binnen het variabel onderwijsdeel wordt geregeld via de verworven studiepunten door de studenten (De Wit & Verhoeven, 2000). Indien instituties van het hoger onderwijs meer financiering willen, zullen ze ervoor moeten zorgen dat meer studenten zich inschrijven aan hun instituut.

Het derde en vierde deel van de financiering van universiteiten en hogescholen gaat over de financiering op basis van het aandeel wetenschappelijk onderzoek dat wordt gedaan door deze instituties. Hoe meer publicaties, hoe meer middelen. Zo ontstaat er de druk vanuit de overheid om meer wetenschappelijke output te verkrijgen bij de door hun geïnvesteerde bijdrage. Deze nieuwe visie van het hoger onderwijs als een economisch instituut waarbij hun kennis wordt gezien als een product gaat rechtlijnig in tegen de fundamentele waarden van de academici (Natale et al., 2011).

De academische identiteit wordt dus beïnvloed door de spanning tussen het economische en de liberale ideologie (Winter & O'Donohue, 2012). In welke mate deze spanning invloed heeft op de academische identiteit is niet duidelijk en dient daarom te worden onderzocht.

Beleidsinterventies in het hoger onderwijs

De academische identiteit kan niet los worden gezien van de veranderingen van het beleid van de overheid inzake universiteiten en hogescholen. In België was een duidelijke verandering in het beleid van het hoger onderwijs merkbaar na de staatshervorming van 1988 onder leiding van Jean-Luc Dehaene (De Wit et al., 2000). Deze staatshervorming mondde uit in de bijzondere financieringswet van 16 januari 1989. Deze wet regelt extra bevoegdheden voor de gemeenschappen en gewesten, in het bijzonder een volledige onderwijsbevoegdheid. Zo kon Vlaanderen vanaf 1989 plannen uitwerken rond veranderingen in het hoger onderwijs. Dit werd gedaan via diverse beleidsdocumenten waar de aandacht voor het hoger onderwijs vooral ging naar kwaliteit, autonomie en deregulering van het hoger onderwijs in Vlaanderen. Het verlenen van autonomie aan hogescholen en universiteiten door de Vlaamse overheid zou volgens de Vlaamse overheid garant moeten staan voor een hogere kwaliteit van het hoger onderwijs (De Wit et al., 2000). In de praktijk wordt de autonomie van instellingen die hoger onderwijs aanbieden, beperkt door het universiteitsdecreet (B.S. B.S.04/07/1991). Dit decreet bepaalt in welke instituties welke opleiding moeten worden aangeboden. Het universiteitsdecreet zorgde ook voor een vermindering in het aanbod van de opleidingen die universiteiten en hogescholen mochten aanbieden. Dit decreet bepaalt verder nog dat universiteiten alleen academische opleidingen mogen aanbieden en hogescholen zich moeten baseren op beroepsprofielen om hun opleidingen op te stellen. De trend van een meer bedrijfsmatige aanpak in universiteiten is ook het resultaat van verschillende sociale en economische veranderingen die rond de jaren tachtig zijn ingezet. Allereerst heeft de democratisering van de toelating tot het hoger onderwijs geleid tot een stijging van het aantal studenten aan elke onderwijsinstelling. Dit zorgde natuurlijk ook voor een stijging in het aantal academici die werken in een complexe, differentiële wereld. Individuele academici staan dan ook extra open voor academische invloeden van andere academische disciplines, wat voor identiteitsontwikkeling of -wijziging kan zorgen (Clark, 1983). Het stijgend aantal studenten, onderzoekers en professoren had ook tot gevolg dat universiteiten hun elitestatus verminderde, en we richting naar massa-universiteiten in Vlaanderen evolueerden (Trow, 1994). De traditionele instituties voorzagen de academici om een dominante of legitieme identiteit aan te nemen. De toegenomen variëteit heeft geleid tot een uitbreiding van het aantal academische gebieden en een toename van beroepsgerichte opleidingen. Deze twee trends in het academische landschap hadden tot gevolg dat directe controle niet langer mogelijk bleek. Overheden stelden onderwijs- en onderzoeksprogramma's op voor universiteiten. Dit zorgt ervoor dat academici minder autonomie ervaren, wat kan meespelen in de vorming van de academische identiteit (Henkel, 2005).

Management van hoger onderwijsinstellingen

De ontwikkeling die universiteiten in België doormaakten sinds de jaren 80 zorgde voor een verandering in de manier waarop instituties van het hoger onderwijs worden geleid. Er wordt meer

gebruik gemaakt van managementpraktijken zoals prestatieschema's, kwaliteitscontrole, reorganisatie van academische departement en budgettaire controle (Anderson, 2008). Deze veranderingen hebben voor angst en demoralisatie binnen de academische wereld gezorgd. De kritische en analytische denkwijze van academici staat hun niet toe om deze veranderingen zomaar te accepteren. Veel academici vinden de toegenomen managementpraktijken inefficiënt en ineffectief. Volgens academici moet de academische kwaliteit vooropstaan (Anderson, 2008). Het toegenomen belang van management (commercialisering en constante verandering) zorgt daarmee voor een hervorming van de inhoud van hun taken. Het legt ook druk op de academische identiteit (Winter et al., 2012). Zowel oude als nieuwe academici worden geconfronteerd met de traditionele rol van universiteiten en de verandering (Archer, 2008). Die veranderingen rond de organisatie van de universiteit creëren een rolconflict voor academici.

Het takenpakket van de academici bestaat uit onderwijzen, onderzoek en dienstgerelateerde taken uitvoeren voor de universiteit zelf. Lesgeven en onderzoek staan in relatie met elkaar. De relatie tussen onderwijzen en onderzoeken binnen een discipline heeft, zoals eerder aangehaald, een impact op de academische identiteit (Neumann et al., 2002). Deze relatie wordt beïnvloed door het bestuur van de universiteit die het belang van beide taken en de beschikbare middelen vooropstelt. Indien er weinig beschikbare middelen zijn is de kans op synergie tussen lesgeven en onderzoek klein. Een synergie kan in het meest positieve geval ontstaan doordat een professor eigen onderzoek kan voordragen in de les. Departementen van universiteiten neigen meer naar een scheiding van deze eenheden waardoor elke academicus/academica een bepaalde balans dient te zoeken tussen onderzoek en lesgeven. Doen academici dit niet, dan resulteert dit in competitie tussen beide taken en dit is nefast voor beide taken (Coate, Barnett en Williams, 2001).

Volgens (Kolsaker, 2008) is managerialisme een belangrijke factor in het vormen van een professionele identiteit van academici. De afscheiding in academische identiteit tussen manager identiteit en professionele identiteit ontstaat als academici beantwoorden aan de verandering van de universiteit naar een meer bedrijfskundig model. Professoren hebben niet langer de kans om autonoom te beslissen over de allocatie van middelen om onderzoeken te financieren. Ze zijn steeds meer gebonden om te werken binnen een raamwerk opgesteld door de overheid dat ervoor zorgt dat academici ook moeten instaan voor strategische taken zoals onderhandelen voor externe middelen. Het zoeken naar externe middelen heeft gezorgd voor nieuwe inkomensbronnen. Deze trend wordt academisch kapitalisme genoemd (Slaughter & Leslie, 1997) en refereert naar het toenemende belang van directe marktactiviteiten zoals patenten, licenties en spin-off bedrijven, en marktgedragingen zoals donaties, subsidies en onderzoekscontracten. Academisch kapitalisme zorgt net als de veranderingen in beleid van universiteiten voor extra competitie in de academische wereld.

Voor de meeste academici is onderzoek een essentieel aspect van hun academische identiteit. Door de extra verantwoordelijkheden die academici door de jaren heen kregen, is het zoeken naar externe partners en middelen voor het uitvoeren van onderzoek een zware last geworden die kan zorgen voor verlies aan academische identiteit (Henkel, 2005). Dit kan ervoor zorgen dat academici met tegenzin gaan werken, weerstand vertonen tegen de veranderingen en soms zelfs contraproductief gedrag laten zien (Trow, 1994). Bedrijfsmatige administratieve taken en beoordelingen zijn ook

toegenomen. Veel academici blijken niet betrokken te zijn bij de nieuwe, meer bedrijfsmatige manier van werken, wat weer kan leiden tot een afname van de kwaliteit van onderzoek. Deze kwaliteitsdaling, die overigens omstreden is als zijnde een gevolg van een lagere organisatiebetrokkenheid, is strijdig met de intenties van efficiëntie en kosteneffectieve kwaliteitsverbetering. Volgens Henkel (2005) hebben deze veranderingen in meer marketing, manageriële praktijken en beleidswijzigingen ervoor gezorgd dat departementen en onderzoeksgroepen een sterkere eigen cultuur hebben ontwikkeld. Dit heeft geleid tot een sterkere collectieve identiteit binnen de disciplines (Henkel, 2000).

2.2.3. De pensioenregeling voor academici

Academici die onderwerp zijn van deze masterproef behoren tot het zelfstandig academisch personeel. Ze zijn geen ambtenaar in de strikte betekenis van dat woord, maar vallen toch onder het stelsel van het ambtenarenpensioen. De wettelijke basis is hiervoor in de wet van 4 augustus 1986, deze werd het laatst aangepast via het decreet van 21 december 2012 (B.S. 19 februari 2013). De emeritaatsregeling van academici is federaal geregeld. Enerzijds zijn er bijhorende arbeidsvoorwaarden zoals de barema's voor het salaris en benoemingsprocedures en anderzijds hebben academici een academische vrijheid. Deze vrijheid stelt hun in staat om in de mate van het mogelijke een vrije invulling te geven aan hun onderzoek de manier van lesgeven.

Artikel 2§1 van deze wet stelt dat vastbenoemde academici op rust worden gesteld op een datum gelegen tussen hun 65ste verjaardag en het einde van het lopend academiejaar of op het einde van het academiejaar waarin zij 65 jaar worden. Deze wetgeving heeft tot gevolg dat academici tot maximum 65 jaar mogen worden tewerkgesteld aan de universiteit. Indien de academicus minstens 5 dienstjaren achter de rug heeft, kan hij ook op vervroegd pensioen gaan. Dit kan vanaf je 60^{ste} levensjaar. Hiervoor moet de academicus wel aan enkele voorwaarden voldoen. Eén van die voorwaarden is dat dit zes maanden op voorhand per post moet worden meegedeeld aan de rector van de instelling waaraan de academicus/academica verbonden is. Een andere optie is dat academici op rust kunnen worden gesteld zonder leeftijdsvoorwaarde indien zij ingevolge een ernstig en blijvend lichaamsgebrek hun ambt niet meer behoorlijk kunnen vervullen. In de toekomst wordt de pensioenleeftijd nog verder opgetrokken: wie vanaf 2025 met pensioen gaat, moet 66 jaar zijn en vanaf 2030 ligt de pensioenleeftijd op 67 jaar.

Emeriti kunnen hun academische activiteiten ook nog verderzetten na hun pensioen. Er zijn daartoe enkele mogelijkheden. Een eerste mogelijkheid is dat professoren ook nadat ze op emeritaat zijn nog een opdracht aan de universiteit hebben. Meestal is dit maar voor een korte tijd. Het gaat om het afmaken van het begeleiden van doctoraten die gestart zijn in de periode toen ze nog actief waren of het voorbereiden van hun opvolger zodat deze de tijd krijgt om zich in te werken.

Een tweede mogelijkheid wordt beschreven in artikel V.44: De benoeming van een in het artikel 1 van de wet van 4 augustus 1986 bedoeld personeelslid na het academiejaar waarin het de leeftijd van 65 jaar bereikt heeft, telkens met maximum één academiejaar en telkens met instemming van het universiteitsbestuur verlengd worden. Het universiteitsbestuur bepaalt bij reglement de procedure voor een verlenging van de benoeming.

Hierdoor kan een lid van het ZAP die op rust is gesteld, een deel van zijn opdracht bezoldigd verderzetten of in bezoldigd dienstverband met andere opdrachten worden belast. Hiertoe richt hij, ten laatste zes maanden voor de wettelijke pensioenleeftijd of voor de datum waarop hij vervroegd met pensioen wenst te worden gesteld, een verzoek tot de decaan. Hij bespreekt met de decaan de inhoud van de opdracht die hij verder zou zetten of opnieuw zou opnemen en de decaan legt dit aan het bestuur voor. De rector of de decaan kunnen een lid van het ZAP dat de wettelijke pensioenleeftijd nadert, vervroegd met pensioen wenst te worden gesteld of dat reeds met pensioen is, verzoeken om een deel van zijn opdracht verder te zetten of herop te nemen. Zij kunnen hem eveneens verzoeken om nieuwe opdrachten op te nemen. Op voorstel van het bestuur of van de rector, al naargelang het geval, beslist het bestuurscollege over de bezoldigde verderzetting van de opdracht of de bezoldigde uitoefening van een nieuwe opdracht na pensionering. Deze opdracht kan 25% van een voltijdse opdracht nooit overschrijden. Tot het einde van het academiejaar waarin de emeritus 65 jaar wordt, blijft deze opdracht evenwel beperkt tot 10% van een voltijdse opdracht. De beslissing van het bestuurscollege wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst tussen de universiteit en de academicus. Dit artikel wordt niet vaak toegepast aan de Vlaamse universiteiten. Volgens een statistiekenrapport uit 2015 van de Vlaamse Universitaire raad (VLIR) zijn er 16 emeriti die ouder zijn dan 65 jaar en nog tewerkgesteld zijn aan de universiteit zoals in de voorwaarden hierboven beschreven.

Een derde mogelijkheid wordt beschreven in artikel V.44 §2. Het universiteitsbestuur kan beslissen dat een lid van het zelfstandig academisch personeel dat met pensioen is een deel van de activiteiten van onderwijs, onderzoek of dienstverlening mag voortzetten. Het universiteitsbestuur kan hiervoor een vergoeding ten laste van de werkingsuitkeringen geven. De beslissing geldt voor maximum één jaar en kan telkens met maximum één jaar verlengd worden.

Een professor kan dus na het verstrijken van de maximumleeftijd voor het opnemen van het emeritaat nog onderwijs geven, onderzoek doen of enkele diensten verlenen. Op voorstel van het bestuur beslist het bestuurscollege over de toelating tot onbezoldigde verderzetting van een gedeelte van de vroegere opdracht dan wel over de onbezoldigde nieuwe opdrachten. Voor een aantal opdrachten bestaat er zelfs geen leeftijdsbeperking. De emeritus met opdracht geniet nog van enkele faciliteiten. De opdracht dient welomschreven te zijn. Het statuut van emeritus met opdracht geldt voor één jaar en is jaarlijks hernieuwbaar. Een andere mogelijkheid is dat deze mensen zich nuttig kunnen maken op een vrijwillige basis: bv. ontwikkelingswerk voor de universiteit, in een museum werken of in een bibliotheek. Het behoort tot de autonomie van de instellingen om te beslissen of en in welke mate gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid af te wijken van de ambtshalve pensionering op de leeftijd van 65 jaar en de bezoldigde prestaties na de pensionering voort te zetten.

Zoals eerder gemeld in deze paper worden beslissingen om op pensioen te gaan als rationeel beschouwd (Feldman & Beehr, 2011). De stap om vroeger het emeritaat op te nemen zijn een combinatie van persoonlijke, professionele en organisationele overwegingen (Leslie & Janson, 2005). In de meeste gevallen neemt een professor verplicht zijn emeritaat op tegen zijn 65^{ste} levensjaar. Redenen om eerder met pensioen te gaan zijn stijgende vraag naar extra werk die zou zorgen voor

extra druk, minder werktevredenheid of andere plannen buiten de academische wereld (Leslie et al., 2005).

2.2.4. De invloed van de transitie naar het pensioen op de academische identiteit

Academische jobs lijken atypisch in vergelijking met andere jobs. De grenzen tussen werk en pensioen zijn dunner als bij andere jobs, er lijkt geen duidelijk einde te zijn aan een academisch leven. Het pensioen van een professor wordt het emeritaat genoemd. Hij/zij behoudt zijn/haar titel waardoor hij/zij symbolisch lid blijft van de academische wereld. Hierdoor is het verschil tussen gepensioneerd of nog actief vaak significant kleiner dan in andere sectoren (Davies et al., 2013). Identiteit is dynamisch en afhankelijk van significante levensfasen (Carpenter, 2014), zoals het pensioen er ook één is. Het behoud van een professionele identiteit na het stoppen met werken kan bijdragen aan de ontwikkeling van een gevarieerd zelfbeeld. Hoe we naar onszelf kijken en anderen ons zien, ontstaat vaak bij het stoppen een routine (Teuscher, 2010). De werkroutine stopt bij het pensioen wat leidt tot het herdefiniëren van hun identiteit. De transitie naar het pensioen vergt wel aanpassingen, zo ontstaan er nieuwe uitdagingen en dienen er nieuwe structuren worden uitgebouwd. Het vinden van betekenisvolle activiteiten en het opbouwen van nieuwe of bestaande relaties is cruciaal (Osborne, 2012).

Davies en Jenkins (2013) voerden kwalitatief onderzoek uit naar academici die nog actief waren aan een Britse Universiteit, maar waarvoor het emeritaat naderde. Ze deelden ze op in vijf groepen op basis van hun attitude tegenover het werk en de transitie van het pensioen. De eerste groep noemen ze de *clean breakers*. Voor hun was het pensioen een grote verandering, één waar ze al een tijd naar uitkeken. Bij deze groep voelt het verlies van de werkrol niet aan als een crisis maar als een opportuniteit om andere zaken te doen. Ze voelen zich enthousiast en tevreden bij de transitie van het pensioen. De tijd die vrijkomt, spenderen ze aan typische zaken zoals reizen, sporten, tuinieren en de familiebanden versterken. Ze zullen hun tijd niet of bijna niet spenderen aan activiteiten van academische aard. Deze groep kan worden verbonden met het levenslopperspectief. Voor hen is de transitie van het pensioen een duidelijke scheiding in de levensloop tussen werken en rust.

De tweede groep bestaat uit de *continuing scholars*. Deze groep kenmerkt zich in de werktevredenheid zoals deze gekend is voor de jaren 90 met een grote autonomie. Ze zijn blij dat ze de administratieve en institutionele taken achter zich kunnen laten. Ze blijven geïnteresseerd in hun discipline en zien pensionering als een opportuniteit om te focussen op hun eigen interesses in hun discipline zoals het volgen van gastcolleges en het schrijven van boeken. Ze hebben daarom geen problemen bij de transitie van het pensioen. Deze groep komt overeen met de symbolische interactietheorie. De veranderingen die de academische wereld heeft doorstaan heeft invloed op hun transitie. Ze zijn tevreden dat ze deze academische wereld waarin er meer nadruk is op marketing en management achterwege kunnen laten.

De derde groep noemen Davies en Jenkins (2013) *opportunisten*. Zij zien hun emeritaat als een opportuniteit om een carrièreverandering door te voeren. Deze carriërvananderingen leiden hen meestal naar andere sectoren dan de academische wereld. Zij zeggen de academische wereld

vaarwel, maar willen eigenlijk niet op pensioen gaan. Voor deze paper is deze groep dus minder interessant.

The Reluctant vormt de vierde groep. Deze groep kenmerkt zich door een verlies in identiteit. Hun werk betekende alles voor hen, het pensioen betekent voor hen een schok. Risico op verveling, heimwee naar het werk, leegte en de angst om geen boeiende dingen meer te doen hebben. Deze groep kunnen we identificeren met de roltheorie. Het verdwijnen van de werkrol, heeft bij deze groep ook invloed op de relaties die deze rollen met zich meebrengen. Cohen (2004) suggereert dat verminderde sociale interacties geassocieerd worden met een verminderde gezondheidstoestand. Dit werd ook door Solinge (2005) bewezen.

De laatste groep zijn de *avoiders*. Ze hebben nog geen plannen om met pensioen te gaan en blijven vooralsnog verder werken. Topeconoom Paul De Grauwe citeert "Onze wetgever zegt: gij zijt economisch waardeloos geworden, maar ik voelde me ook als mens in mijn identiteit getroffen". De casus rond professor Pieter de Grauwe werd door de toenmalige Vlaams minister van Pensioenen Pascal de Smet aangehaald als reden tot het ontwerpen van uitzonderingen voor academisch personeel dat na 65 nog actief wil zijn. Nu kan de carrière van academici telkens met maximum één academiejaar en telkens met instemming van het universiteitsbestuur verlengd worden. Het universiteitsbestuur bepaalt bij reglement de procedure voor een verlenging van de benoeming. Pensionering is dus niet langer per definitie het einde van de relatie met de arbeidsmarkt en opent steeds vaker mogelijkheden tot een doorstart in vergelijkbaar of geheel ander werk. Doorwerken na pensionering is om verschillende redenen een interessant maatschappelijk verschijnsel. In de eerste plaats komt het tegemoet aan de behoefte van veel ouderen om tot op hoge leeftijd actief te blijven en zich te blijven ontplooiën ('active ageing'). Daarnaast leveren ouderen die (een aantal uren) blijven werken een bijdrage aan de economie, onder andere doordat zij op flexibele wijze voorzien in krapte op de arbeidsmarkt. Persoonlijke redenen zoals extra inkomen spelen bij academici ook mee in de keuze om te blijven werken na hun 65 (Lozier & Dooris, 1991). Ook professionele factoren spelen mee in de beslissing om te blijven werken. Zo blijven academici ten dienste staan van een productieve faculteit langer werken dan in faculteiten met een minder productieve onderzoeksfaculteit. Academici die zichzelf hoger inschatten op het gebied van onderwijs gaan gemiddeld gezien eerder op pensioen dan academici in productieve onderzoeksgroepen (Monahan en Greene, 1987). Volgens Monahan et al. (1987) zullen academici die een hoge status, werktevredenheid en behoud van hun rol ervaren in hun departement langer werken. Volgens het onderzoek van Dorfman (2000) was de werktevredenheid de grootste drijfveer om verder te blijven werken.

2.3. De onderzoeksvragen

Voortvloeiend uit de probleemstelling en de literatuurstudie komt de volgende centrale onderzoeksvraag:

Hoe ervaren Vlaamse academici de transitie naar het pensioen.

In deze paper gaan we na hoe de academische identiteit voor het pensioen verandert door de transitie naar het pensioen. Om deze vraag te beantwoorden zal er gebruikgemaakt worden van verschillende

deelvragen. De centrale onderzoeksvraag en de deelvragen zullen worden beantwoord aan de hand van de bestaande literatuur en semigestructureerde interviews (zie 3.2 methoden).

Deelvraag 1: Wat kenmerkt de academische identiteit bij de transitie naar het pensioen?

De academische identiteit is verschillend van andere professionele identiteiten. In deze deelvraag komen de kenmerken aan bod die zorgen voor deze verschillen ten opzichte van andere professionele identiteiten.

Deelvraag 2: Welke activiteiten hebben voor een verandering in de academische identiteit gezorgd na het pensioen?

In deze deelvraag wordt er nagegaan in hoeverre academici nog activiteiten doen die voortvloeien uit hun werk. Het geeft een overzicht in hoeverre professionele elementen nog meespelen na het pensioen.

Deelvraag 3: Welke gevoelens ervaren academici bij de transitie naar het pensioen?

De transitie van werk naar het emeritaat is voor elke academici een grote stap. Deze deelvraag onderzoekt in hoeverre hier uitgesproken emoties worden bij ervaren.

3. Methode

3.1. Dataverzameling

Om na te gaan in welke mate de professionele identiteit van academici verandert kort na dat ze het emeritaat hebben opgenomen, werd er gebruikgemaakt van kwalitatieve methodes om individuele data te verkrijgen (Silverman, 2000). Inzichten in de verandering van de professionele identiteit van academici naar aanleiding van het emeritaat werden gegenereerd aan de hand van narratieven verzameld via semigestructureerde interviews. Voor deze narratieve worden twee methodes gebruikt: de biografische interviewmethode (Kelchtermans, 1994) en de zelfconfrontatiemethode (Hermans & Hermans-Jansen, 1995).

De wijze waarop mensen betekenis geven aan situaties, de keuzes die ze daarin maken, en het handelen wordt medebepaald door ervaringen uit het verleden en verwachtingen naar de toekomst.

Bij het proces van een semigestructureerd interview werd een vragenlijst (bijlage 7.1) opgesteld op basis van de literatuurstudie. Deze vragenlijst werd gebruikt als gids doorheen het interview. De vragenlijst was opgesteld volgens een aantal thema's: Academische loopbaan, overgang, emeritaat en een evaluatie. Dit zorgde ervoor dat de beslissing om met pensioen te gaan werd gekaderd in een breder levensoverzicht waar vragen over de academische loopbaan, werkervaring, ervaring met pensioen en eventuele pensioenbeslissingen niet ontbraken. Het vertellen en reconstrueren van het eigen levensverhaal zorgt voor reflectie. Zelfidentiteit bestaat niet uit onderscheidende eigenschappen die iemand bezit. Het ontstaat door middel van zelfreflectie van zijn/haar biografie (Giddens, 1991). Volgens Giddens (1991) kan de identiteit van een persoon niet worden geanalyseerd in zijn gedragingen of reacties van zichzelf of anderen, maar in de capaciteit om deze te reconstrueren in 'narratieven van zichzelf (Hermans & Hermans-Jansen, 1995). Elk verhaal moest worden gekaderd in het tijds kader waarin het verhaal zich afspeelde. Elk verhaal is namelijk een tijdelijke organisatie van events en plotstructuren die het verleden, heden en de toekomst relateren op een betekenisvolle manier. Tijd en ruimte zijn twee basiscomponenten in narratieven (Hermans & Hermans-Jansen, 1995).

3.2. De onderzoekssample

De focus van deze studie ligt op ZAP-leden die vastbenoemd zijn geweest aan een Vlaamse universiteit. De selectiecriteria voor deze mensen waren dat ze minstens één jaar en maximum zes jaar op emeritaat waren op het moment van het interview. Deze selectiecriteria zijn bewust gekozen. Het eerste jaar na het emeritaat kan zorgen voor een periode waarbij de emeriti nog zoeken welke weg ze willen uitgaan met hun emeritaat (Osborne, 2012). De kans bestaat dat de emeritus/emerita zijn/haar welzijnsniveau terug moet worden hersteld bij negatieve gebeurtenissen (Frederick & Loewenstein, 1999). Indien academici in zo'n periode zitten, is het moeilijk om reflecterend over deze periode te vertellen.

In België kan je als academicus/academica op pensioen gaan vanaf je 65^{ste} levensjaar. Om van dit pensioen te kunnen genieten moeten academici minstens vijf dienstjaren achter de rug hebben. In

België kan je ook op vervroegd pensioen gaan. Dat is mogelijk vanaf je 60^{ste} levensjaar en als je aan enkele voorwaarden voldoet. Dit zorgt ervoor dat de leeftijd van de respondenten tussen de 61 en 71 jaar lag. Om mogelijke deelnemers aan het empirisch onderzoek te vinden werd er op de eerste plaats gebruikgemaakt van sneeuwvalsampling. Aangezien mijn promotoren prof. Dr. Zanoni en dr. Roos. in de academische wereld tewerkgesteld zijn, kreeg ik via hen de namen van een aantal professoren die aan de voorwaarden voldeden en mogelijk zouden instemmen om aan het onderzoek deel te nemen. Elke professor die deelnam aan het empirisch onderzoek diende als tussenpersoon voor mogelijke kandidaten. Dit vaak zonder succes omwille van de voorwaarden waaraan de kandidaten moesten voldoen. Ten tweede contacteerde ik enkele emeritifora. Ten derde raadpleegde ik de websites van een aantal universiteiten in België (UHasselt, KU Leuven, UGent en UAntwerpen) om zo op zoek te gaan naar contactgegevens van emeriti. In totaal hebben 64 uitnodigingen geresulteerd in 19 interviews. Van de 19 interviews dienden er 15 als data voor de empirische studie. Drie interviews van de vier niet gebruikte interviews voldeden niet aan vooropgestelde voorwaarden. Het andere interview was het eerste interview dat werd afgelegd. Dit bracht niet het gewenste resultaat en werd als louter informatief beschouwd voor de verdere interviews.

Respondenten	Man/vrouw	Emeritaat	Instituut	Faculteit
Respondent 1	Vrouw	1/10/2013	UHasselt	Bedrijfseconomische wetenschappen
Respondent 2	Vrouw	1/10/2011	UHasselt	Bedrijfseconomische wetenschappen
Respondent 3	Man	1/10/2010	UHasselt	Geneeskunde
Respondent 4	Man	1/10/2012	KULeuven	Sociale wetenschappen
Respondent 5	Vrouw	1/10/2010	UHasselt	Geneeskunde
Respondent 6	Man	1/10/2013	KULeuven	Letteren
Respondent 7	Man	1/10/2014	KULeuven	Psychologie en pedagogische wetenschappen
Respondent 8	Man	1/10/2012	KULeuven	Rechtsgeleerdheid
Respondent 9	Man	1/10/2014	KULeuven	Theologie en religiewetenschappen
Respondent 10	Vrouw	1/01/2013	UAntwerpen	Bedrijfseconomische wetenschappen
Respondent 11	Man	1/10/2011	KUL/Kulak	Wijsbegeerte
Respondent 12	Man	1/10/2012	KULeuven	Bio-ingenieurswetenschappen
Respondent 13	Man	1/10/2013	KULeuven	Ingenieurswetenschappen
Respondent 14	Man	1/10/2012	KULeuven	Geneeskunde
Respondent 15	Man	1/10/2010	KULeuven	Geneeskunde

De duur van de interviews was tussen de 40 en 60 minuten. Er werd gebruikgemaakt van een geluidsrecorder om de semigestructureerde interviews op te nemen en verder uit te typen voor analyse. Het narratieve onderzoek wordt vaker toegepast in studies rond ervaringen in het onderwijs (Connelly & Clandinin, 1990). Onderwijzers en onderzoekers zijn namelijk de verteller en het karakter in hun eigen en andermans narratieven. Om uit te zoeken hoe ervaringen van academici de basis

vormden van hun professionele identiteit en in hoeverre die professionele identiteit nog een rol speelt in de narratieve van het heden en de toekomst. Het ontstaan van deze narratieve door middel van interviews gaf als voordeel dat ik een beeld kon vormen van de professionele identiteit van de participanten, zodat ik rekening kon houden met de achtergrond van de participanten en de verschillende ervaringen in hun persoonlijke en situationele context. Er wordt vooral gezocht naar narratieven die de professionele identiteit van de persoon beïnvloed hebben.

Volgens Giddens (1991) wordt het levensverhaal herschreven als nieuwe gebeurtenissen zich voordoen. Bij het vormen van de professionele identiteit is de transitie van het pensioen meestal een grote gebeurtenis binnen iemand zijn (professionele) leven. Het pensioen is daarom geschikt om via deze narratieve meer te weten te komen over het verleden, heden en toekomst van deze persoon (Slay et al., 2011). Humphreys en Brown (2002) toonden aan dat individuele en collectieve identiteit, en het proces van identificatie dat personen verbindt met een bedrijf worden geconstrueerd door narratieven. Deze collectieve narratieven zorgen ervoor dat leden van dezelfde praktijkgroep of zelfs universiteit eenzelfde interpretatie geven aan het doel van de organisatie en de rollen die individuen daarin moeten bekleden. In een veranderlijke omgeving zoals de academische wereld er zeker ook één is, zorgen deze collectieve narratieven voor continuïteit en stabiliteit in de organisatie en versterkt het de collectieve identiteit (Ylijoki, 2005).

Respondent	Hard/zachte wetenschap	Toegepaste/fundamentele vakgebied
Respondent 1	Zacht	Toegepast
Respondent 2	Hard	Toegepast
Respondent 3	Hard	Fundamenteel
Respondent 4	Zacht	Fundamenteel
Respondent 5	Hard	Fundamenteel
Respondent 6	Zacht	Fundamenteel
Respondent 7	Hard	Toegepast
Respondent 8	Zacht	Toegepast
Respondent 9	Zacht	Toegepast
Respondent 10	Zacht	Toegepast
Respondent 11	Zacht	Fundamenteel
Respondent 12	Hard	Fundamenteel
Respondent 13	Hard	Toegepast
Respondent 14	Hard	Toegepast
Respondent 15	Hard	Toegepast

De uitwerking van de discipline werd gedaan op basis van het onderzoeksdomein waar de emeriti hun expertise hebben vergaard. Dus niet op basis van de faculteit waarin ze werkzaam in waren maar op basis van hun vakgebied. Een taalkundige die werkzaam is in de faculteit economie, is in de eerste plaats een taalkundige en geen econoom. Voor de indeling werd gebruikgemaakt van een tabel (bijlage) uit een onderzoek van Laird, Shoup, Kuh en Schwarzper (2008). Hun tabel is gebaseerd op onderzoeken van Biglan (1973) en Becher en Trowler (2001) zoals terug te vinden in de literatuurstudie (hoofdstuk 2.2.2.).

3.3. Data-analyse

De uitgetypte data die de interviews voortbrachten werden geanalyseerd. Eerst werd er gekeken welke data relevant was om te analyseren. Om het gebruik van narratieven door de respondenten te bevorderen was er ook irrelevante data verkregen die uit de data werd gefilterd. Voor de analyse codeerde ik in categorieën per deelvraag. Zo werd de data per respondent opgedeeld in drie thema's. Hierdoor was het makkelijker om de verhoudingen tussen de respondenten per deelvraag te analyseren. Zo werden de respondenten in groepen verdeeld per deelvraag. Ik heb hier gebruik gemaakt van een mix tussen een inductieve en een deductieve methode. Per deelvraag waren er via de literatuurstudie al enkele relevante categorieën ter sprake gekomen. Deze categorieën werden dan getoetst aan de verkregen data. Uit de empirische studie kwamen ook nog enkele categorieën die niet in de literatuurstudie werden beschrijven en dus eigenlijk inductief zijn opgemaakt. Er werd dus gebruikt gemaakt van een tussenvorm, waarbij er voor de data-analyse een lijst met categorieën werd begonnen. Na de eerste analyse werd deze aangevuld met categorieën die uit de analyse naar voren kwam.

4. Bevindingen

In dit hoofdstuk worden de voornaamste resultaten van de empirische studie voorgesteld aan de hand van de drie deelvragen en de centrale onderzoeksvraag.

4.1. De academische identiteit bij de transitie naar het pensioen

De academische identiteit ontstaat bij de eerste werkervaring en wordt doorheen de loopbaan ontwikkeld. Een eenduidige definitie geven van academische identiteit was in de literatuurstudie al een lastige opgave. Uit de literatuurstudie kwam het belang van de discipline en de academische autonomie. Dit kwam ook terug in de empirische studie. De keuze om een doctoraat te starten en verder actief te blijven aan de universiteit was niet voor alle emeriti vanzelfsprekend. Zo zijn maar 9 van de 15 emeriti meteen na hun universitaire studie gestart met hun doctoraat.

Respondent	Meteen doctoraat gestart
Respondent 1	Nee
Respondent 2	Ja
Respondent 3	Ja
Respondent 4	Nee
Respondent 5	Ja
Respondent 6	Ja
Respondent 7	Ja
Respondent 8	Ja
Respondent 9	Nee
Respondent 10	Nee
Respondent 11	Ja
Respondent 12	Ja
Respondent 13	Nee
Respondent 14	Nee
Respondent 15	Ja

“Ik had initieel geen wens om na mijn studies een academische loopbaan te starten. Ik was van plan om een loopbaan als ingenieur te doen in de industrie. Toen deed ik legerdienst en dacht ik daar wat over na. Misschien moet ik toch maar eens een academische loopbaan overwegen.” (R13, Man, Ingenieurswetenschappen KULeuven)

De andere emeriti die niet meteen gestart zijn met hun doctoraat volgen wel een vast stramien. Ze werkten al in de discipline waar ze later in gingen doctoreren. De aspiratie om te doctoreren kwam later. Voor Respondent 14 werd dit zelfs aangeraden door zijn omstaanders.

“Ik had eigenlijk in het begin van mijn loopbaan geen academische aspiraties omdat ik dacht dat mijn roeping uiteindelijk bij mijn klinische activiteiten zou liggen. Maar men heeft mij toch gezegd dat ik mij zou vastrijden als ik niet zou doctoreren”. (R14, Man, Geneeskunde KULeuven)

“Het was geen must maar vanaf het begin van mijn studies zag ik mijn toekomstig leven als een combinatie van een intellectuele en een sociale poot”.

Na het afwerken van nog enkele universitaire studies en het verkennen van de sociale sector is hij aan zijn doctoraat begonnen.

“Ik heb eerst lesgegeven in het middelbaar onderwijs. Dat was eigenlijk altijd mijn droom. Maar daarna kwam de ambitie en het idee via enkele contacten om te doctoreren aan de universiteit.” (R10, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UAntwerpen)

Na het doctoraat hebben ze bijna allemaal meteen een job aangeboden gekregen aan een academische instelling. Die situatie zien ze vandaag helemaal anders. Op de vraag of ze nu nog in de academische wereld zouden gaan, antwoorden ze allemaal negatief. Er zijn immers minder toekomstmogelijkheden om vastbenoemd te worden als professor.

Voor twee emeriti was dit een logisch gevolg van hun studie. De carrièrekeuze-elementen in hun vakgebieden letteren en wijsbegeerte waren beperkt.

“Ik had goede resultaten en er was een aanbieding aan de universiteit. Er is niet echt veel mogelijk in zo’n sector”. (R6, Man, Letteren KULeuven)

“Ik was verliefd op mijn vak en er zijn niet veel andere mogelijkheden dan onderwijs”. (R11, Man, Wijsbegeerte KUL/Kulak)

Wat telkens terugkomt bij de respondenten is dat de ambitie om een academische loopbaan uit te bouwen niet iets is waar op voorhand een doel van wordt gemaakt. Er werd door de emeriti weinig rekening gehouden met een academische loopbaan, maar de academici waren geïnteresseerd in een vakgebied en rolden zo de academische wereld in. De academische identiteit is iets wat groeit doorheen de loopbaan. Op de vraag waarom ze in de academische wereld zijn gestapt antwoorden de respondenten uit aspiratie voor onderzoek te doen of les te geven of uit fascinatie voor een bepaald vakgebied.

“Ik heb altijd graag kennis opgedaan. Dan is dat assistentschap begonnen en dat was ideaal om die goesting op te leven en langer te blijven studeren. De universiteit is de ideale markt om dat te botvieren.” (R7, Man, Psychologie en pedagogische wetenschappen, KULeuven)

De universiteit is uiteraard niet de enige plaats waar onderzoek verricht wordt. Het is ook mogelijk om een onderzoekslapbaan uit te bouwen aan één van de Vlaamse en federale onderzoeksinstituten.

“Omdat ik gegrepen was door het onderzoek maar dat kun je ook elders doen bijvoorbeeld in de industrie. Door een samenloop van omstandigheden is dat er echter gekomen. Het is niet zo dat ik

per se in de academische wereld wilde terechtkomen maar dat is aardig meegenomen". (R11, Man, Wijsbegeerte KUL/Kulak)

De academische identiteit wordt gevormd door de taakverdeling van een academicus/academica, de status die hij uitstraalt, de discipline waarin hij werkt en door de intrinsieke motivatie van het takenpakket. Over de taakverdeling zijn de meeste emeriti wel tevreden. Vaak hebben de emeriti een ruim takenpakket gehad. De meeste van de emeriti namen een drievoudige taak op: Onderzoek, onderwijs en dienstverlening. De verhouding van dit takenpakket veranderde wel naargelang interesses of het opnemen van beleidsfuncties.

"In het begin van mijn loopbaan had ik veel onderwijsopdrachten. In de loop der jaren, heb ik dan wel vakken afgesloten. Naar het einde van mijn carrière toe, gaf ik nog de helft van de colleges die ik in het begin gaf." (R8, Man, Rechtsgeleerdheid KULeuven)

Onderzoek, onderwijs en dienstverlening zijn taken die met elkaar verweven zijn.

"Het doceren en het zo goed mogelijk overbrengen van mijn kennis was heel belangrijk en het onderzoek werkte ondersteunend." (R10, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UAntwerpen)

Niet alleen het onderzoek en het onderwijs zijn met elkaar verweven, ook het onderzoek met de dienstverlening.

"In een hele carrière doorloop je verschillende stadia. Je bent docent, onderzoeker maar ook heb je een deel interne dienstverlening (administratieve taken) en een deel externe dienstverlening zoals het aantrekken van onderzoekers, contact houden met het bedrijfsleven en dienstverlening bij organisaties. Onderzoek en externe dienstverlening hangt een beetje samen. Als je het ene niet doet, zal het andere ook niet werken." (R12, Man, Bio-ingenieurswetenschappen, KULeuven)

Toch zien de emeriti ook negatieve zaken in hun takenpakket. De stijging van de administratieve verplichtingen zorgt bij veel emeriti voor frustraties. De stijging van de administratieve taken zijn een rechtstreeks gevolg van de veranderende verantwoordingsmentaliteit in het academisch landschap. Deze evoluties in het academisch landschap hebben wel voor frustraties gezorgd want de emeriti zijn het unaniem over het feit dat deze administratieve taken kunnen worden verminderd.

"Vroeger was dat heel goed te doen. Nu is dat verschrikkelijk, het administratieve is zo belangrijk geworden. Als er vroeger ruimte was op het kader om iemand aan te stellen dan waren dat onderzoekers of lesgevers of de twee. Geleidelijk is er meer en meer bureaucratie gekomen. Voor alles moet je een commissie hebben. Het aantal uren dat wij hier met hoogleraren (die toch allemaal veel kosten per uur) onproductief zijn geweest. Tel dat eens op wat een verspilling dat op financieel vlak is geweest." (R10, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UAntwerpen)

Onderwijsevaluaties door de studenten werden als positief ervaren door de emeriti.

"Die onderwijsevaluaties waren een vorm van erkenning." (R10, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UAntwerpen)

“Er waren verschillende zaken waar ik een punthoofd van kreeg, onder andere die administratieve zaken”. Ik ben wel voor evaluaties van studenten. Wat mij opgevallen is, is dat studenten, meestal eerlijk zijn, zelfs gebuïden. Een student heeft namelijk ook wel recht op goede lessen.” (R4, Man, Geneeskunde UHasselt)

Over de intrinsieke motivatie zijn de academici duidelijk. De academische vrijheid was voor hen de grootste motivatie.

“De academische wereld is een zeer vrije wereld. Buiten de uren die je spendeert aan lesgeven en beleidstaken, ben je een vrij mens. Je bent een goed betaalde zelfstandige zonder risico.” (R5, Vrouw, Geneeskunde UHasselt)

Voor vele emeriti geldt deze denkwijze. Toch zien ze een afnemende evolutie in de academische vrijheid.

“Ik wilde niet in een organisatie terecht komen waar je waarschijnlijk niet kunt beslissen over je eigen doen en laten. Dus heb ik uiteindelijk geneeskunde gestudeerd. Ik ben terecht gekomen in een universiteit maar op den duur is dat ook een organisatie waar je niet alle vrijheden hebt die je denkt te hebben.” (R3, Man, Geneeskunde UHasselt)

“Vanaf het universiteitsdecreet viel vooral op dat je meer moest focussen, je kon niet meer in dezelfde mate beslissen wat je zelf ging doen.” (R5, Vrouw, Geneeskunde UHasselt)

Deze evolutie ervaren de emeriti als negatief. Vooral de druk om te presteren is veel groter geworden na het universiteitsdecreet.

“De vrijheid is sterk ingeperkt. Een omweg maken in je onderzoek van een jaar of twee om zaken eens op een andere manier de zaken te bekijken, heeft men natuurlijk nu geen tijd meer voor. Het interdisciplinair denken dat speelde in de jaren 70 en 80 en andere afdelingen helpen wanneer dat mogelijk was, daar kwam in de jaren 90 een einde aan. Men had daar geen tijd meer voor. Je moest voortaan op eigen terrein blijven en kon niet meer gaan kijken hoe men het bij de burens aanpakt.” Vanaf dan is de druk gekomen om meer te presteren, meer te concurreren en meer te meten.” (R7, Man, Psychologie en pedagogische wetenschappen, KULeuven)

De emeriti merken wel een groot verschil in publicatiedruk voor de jaren 90 en na de jaren 90. Het universiteitsdecreet (via zijn nieuw financieringsbeleid) zorgde niet alleen voor deze verandering in druk. Voor de emeriti is dit een logisch gevolg van de verandering van de maatschappij. Maatschappelijk gezien is er meer beleid aanwezig. De budgetten zijn groter geworden en dat vraagt om een andere vorm van beleid waarin professoren verantwoording moeten afleggen, controles moeten doorstaan, waaronder meer controle op budgetten en de onderzoeksprestaties worden gemeten.

“Vroeger was het idee, je publiceert iets, als je iets gevonden hebt. Nu komt het voor dat men publiceert voordat men eigenlijk iets te zeggen heeft. Ik ben daar sceptisch over, want op die manier wordt er te veel gedwongen om op een klein domein te spitsen. Dit is de tegenpool van

het oorspronkelijke idee van een universiteit namelijk algemene kennis en brede kennis". (R7, Man, Psychologie en pedagogische wetenschappen, KULeuven)

De emeriti ervaren deze publicatiedruk als negatief. Niet alleen de academische identiteit van vrijheid vermindert, ook het idee van de universiteit als 'universitas' (Latijn voor Geheel) verminderd of verdwijnt stilaan. Er wordt alleen nog maar vanuit de faculteit gewerkt en veel minder vanuit de universiteit. Zo is het interdisciplinair denken van de jaren 80 verschoven naar het disciplinair denken in het heden.

Het derde aspect die de academische identiteit vormt, is het aanzien van de academische titel.

"Algemeen geweten dat je bekeken wordt als een persoon die een job met aanzien uitoefent."
(R2, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UHasselt)

Emeriti die op latere leeftijd hebben gedoctoreerd, voelden toch een verandering van aanzien.

"Toen ik mijn doctoraat had gedaan kreeg ik eigenlijk meer erkenning. Dat kwam vanuit het academische milieu. Ik kan je niet volledig vertellen waarom. Ik denk dat ik met mijn doctoraat bewezen heb dat ik een extra inspanning heb gedaan om een bepaalde functie te vervullen."
(R14, Man, Geneeskunde KULeuven)

Respondent 1 die via een functie aan een hogeschool na een fusie werkzaam werd in een universiteit merkte toch een soort wij-zij-verhaal dat verdween na het behalen van haar doctoraat. Voor de emeriti vormt de titel (Gewoon Hoogleraar, Hoogleraar, hoofddocent, docent) toch een vorm van erkenning vanuit de universiteit zelf. Het loon wordt geverifieerd met deze titel. Een promotie wordt dan gelijkgesteld met een verhoging van het loon.

"Qua erkenning kan ik niet klagen want ik ben in korte tijd hoogleraar geworden. In hun ogen was dat erkenning." (R4, Man, Geneeskunde UHasselt)

"Binnen de wetenschappelijke gemeenschap die daar mee bezig was wel, in de universiteit minder. Wel hebben ze mij natuurlijk altijd benoemd." (R5, Vrouw, Geneeskunde UHasselt)

De dubbelzinnigheid in deze citaten is frappant, maar geeft wel een beeld van de denkwijze van academici. Een verhoging van het loon, wat rechtstreeks in verband staat met een graduele promotie, is niet de drijfveer van academici in de eerste plaats. Het behalen van persoonlijke werkdoelstellingen en daarvoor beloond of gelauwerd worden, is hun voornaamste beweegreden.

"Wat ik fascinerend vond toen ik les gaf voor 800 mensen, was als ik een grote groep stil kreeg. Dan krijg je het gevoel dat ze mee zijn met wat je zegt. Dat is een sterke vorm van erkenning."
(R10, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UAntwerpen)

Bij onderzoekers gaat het meer om kwantificeerbare prijzen of tekens zoals het aantal citaten, wetenschappelijke prijzen, uitnodigingen voor congressen, publicaties in belangrijke tijdschriften, aanbieden van lidmaatschap in belangrijke organisaties, enz.

“Het is natuurlijk plezant als het iets uitvaardigt en je het kunt publiceren in gekende tijdschriften waarop je wordt afgerekend.” (R3, Man, Geneeskunde UHasselt)

De academische identiteit wordt ten slotte ook beïnvloed door de discipline. Indien we de disciplines analyseren waarin de emeriti expertise hebben uitgebouwd zoals in de tabel pagina 29 zien we dat vooral harde, fundamentele wetenschappen, een invloed hebben op de academische identiteit.

“Wat mij vooral aanspreekt is het uitzoeken, puzzelen en nadenken over een materie.” (R5, Vrouw, Geneeskunde UHasselt)

“Uitvissen wat we gaan doen, goed nadenken, een strategie uitbouwen om iets te kunnen vinden.” (R3, Man, Geneeskunde UHasselt)

De academische identiteit verdwijnt niet met de transitie van werk naar het emeritaat. De emeriti blijven grotendeels geïnteresseerd in hun vakgebied.

“Ik volg mijn discipline nog, ge zijt expert in iets en je blijft expert in iets. Dat heeft met pensioen te niets te maken maar met je identiteit.” (R2, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UHasselt)

De emeriti zien met het emeritaat de negatieve veranderingen die door de jaren heen druk heeft gelegd op de academische identiteit verdwijnen. Dit zorgt ervoor dat met het emeritaat de initiële academische identiteit terugkomt. Ze ervaren terug een bepaalde autonomie waarin de emeriti kunnen kiezen welke delen van hun discipline ze al dan niet volgen, over welke zaken ze publiceren enz. Ondanks dat ze geen extra geld krijgen voor extra publicaties bovenop hun pensioen, publiceren nog een aantal emeriti. Hierdoor kun je stellen dat ze nog altijd over het algemeen intrinsiek gemotiveerd zijn. Door het opbouwen van hun reputatie en het behouden van hun titel worden ze door de academische wereld en de buitenwereld als intelligent en expert in een vakgebied aanzien.

“Ik had een bepaald aanzien op internationaal vlak. Hierdoor vragen ze mij nog om manuscripten voor wetenschappelijke artikels van belangrijke tijdschriften te reviewen. Ik sta nog op de lijst van ongeveer tien tijdschriften.” (R13, Man, Ingenieurswetenschappen KULeuven)

De academische identiteit wordt volgens de emeriti uit het empirisch onderzoek voorgesteld door in de eerste plaats de interesse voor een vakgebied. De ontwikkeling van de academische identiteit door het vastbenoemd raken aan een instituut is eerder gepaard met toevalligheden. Op de tweede plaats wordt de academische identiteit beïnvloedt door de taken die academici uitvoeren. In het begin van hun loopbaan was dat louter lesgeven, onderzoek en dienstverlening. Doorheen de loopbaan van de respondenten is de tijd die ze aan administratieve taken moest spenderen sterk gestegen. Als derde is er de intrinsieke motivatie en de academische autonomie die de academische identiteit typeert. De autonomie is sterk verminderd ten opzichte van het begin van hun carrière. Het laatste wat volgens de emeriti de academische identiteit beïnvloedt is de status die ze uitstralen op andere mensen. Deze status was volgens hen toch aanwezig. Daar ze verklaarde dat ze meer aanzien kregen na het behalen van het doctoraat. De academische identiteit verdwijnt niet met de transitie naar het emeritaat. Als academici ben en blijf je expert in je vakgebied. Je ervaart met het emeritaat terug een zekere autonomie en minder (publicatie)druk dan tijdens je loopbaan. Door het behouden van de titel blijft het aanzien.

4.2. Verdere (academische) activiteiten

Hoewel een van de respondenten het volgende beweerde: "Je bent expert en je blijft expert", kan het emeritaat een breekpunt zijn en heeft de emeritus/emerita de keuze om die specialisatie verder te zetten. Die keuze kan binnen of buiten de universiteit zijn. Alle emeriti uit de empirische studie doen nog een of meerdere activiteiten die voortvloeien uit hun academische loopbaan. De activiteiten zijn zeer uitlopend. Zo is de helft van de emeriti nog actief aan de universiteit. Die opdracht dient welomschreven te zijn.

Zo zijn er nog emeriti die een vak doceren, doctoraatstudenten en/of masterstudenten begeleiden, in adviesraden zitten (interne dienstverlening) en/of de universiteit vertegenwoordigen in diverse organisaties (externe dienstverlening). Emeriti kunnen ook nog onderzoek doen en publiceren in functie van hun instelling, die voordeel kan halen uit het aantal publicaties in belangrijke tijdschriften (onderzoek). Het statuut van emeritus met opdracht geldt voor één jaar en is jaarlijks hernieuwbaar. Uit de praktijk blijkt dat meestal een leeropdracht uit tien procent van de voorgeschreven fulltime-uren te bestaan. Dat zijn opdrachten die ze op zich nemen uit blijvende interesse voor dit vakgebied.

"Ik zit nog vele uren per dag bezig met het volgen van mijn eigen gebied. Je handelt anders, je steekt er meer tijd in omdat je meer tijd hebt. Work expands to fill the time available. Nu kan ik rustig de tijd nemen om de dingen die ik graag wil doen, goed wil doen." (R10, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UAntwerpen)

Een ander deel van de emeriti voert hun vak nog uit maar niet meer rechtstreeks in de universiteit. De opdrachten die ze uitvoeren zijn wel opdrachten die zijn overgebleven uit hun academische loopbaan. Zoals emeritus 15, hij was tewerkgesteld aan de faculteit geneeskunde. In zijn loopbaan kwam hij in contact met het medisch (elektronisch) dossier. Die interesse groeide, tot op heden waar hij gemiddeld 50 uur per week aan dit topic besteedt.

Andere interesses die zijn opgebouwd of zijn voortgevloeid uit hun academische loopbaan zijn die van het ontwikkelingswerk. Zo zijn er emeriti tijdens hun academische loopbaan via hun institutie in contact gekomen zijn met projecten in ontwikkelingslanden.

"Sinds het emeritaat heb ik mij ook vooral beziggehouden met ontwikkelingssamenwerking in Congo. Hier was ik al mee bezig tijdens mijn loopbaan. Op het einde van mijn loopbaan heb ik dan samen met een collega zelf een project ontworpen en geschreven. Ik engageer mij voor de organisatie van projecten en de financiële kant ervan. Voor deze taken ben ik nog emeritus met opdracht." (R3, Man, Geneeskunde UHasselt)

"Ik heb door omstandigheden in de jaren 90 vrijwilligerswerk kunnen uitoefenen met middelen van de vilr. Ik zit nog vaak in Lima, soms ook in het binnenland van Peru om bepaalde knowhow over te brengen. Dat is mijn opdracht. Het project verder begeleiden en daarvoor fondsen voor werven." (R7, Man, Psychologie en pedagogische wetenschappen, KULeuven)

"Via een oud-student ben ik in aanraking gekomen met een project van de Wereldbank in West-Afrika. Daar ga ik nog op regelmatige basis een of twee vakken geven. Ik ben emeritus met

opdracht omdat de KUL ook partner is van dat project.” (R12, Man, Bio-ingenieurswetenschappen, KULeuven)

Emeriti hebben bewust een deel activiteiten en zijn het unaniem eens dat dit de overgang van werk naar het emeritaat heeft vergemakkelijkt.

“De overgang is zeer vlot verlopen. Ik heb in mijn eerste jaar nog een cursus gegeven. Zo bleef ik nog een beetje in de running.” (R5, Vrouw, Geneeskunde UHasselt)

Emerita 1 reageert ook positief op de mogelijkheid om in beperkte mate haar opdrachten verder te zetten.

“In mijn instituut bestond emeritus met opdracht niet, net na mijn emeritaat. Dat eerste jaar was een zoekperiode. Dit werd vergemakkelijkt toen ik een jaar later emeritus met opdracht werd.” (R1, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UHasselt)

Emeriti hebben nog een bewust gekozen agenda. Hun positie stelt hen in staat om activiteiten te aanvaarden die ze graag doen.

“Eigenlijk heb ik nog altijd een fulltime job. Je moet dat nog altijd realistisch bekijken. Als je niet op pensioen zijt, sta je om 6 uur op en begin je om half 9. Nu sta ik later op, tegen 7 uur 's avonds kijk ik tv en doe ik niets meer.” (R13, Man, Ingenieurswetenschappen KULeuven)

4.3. Emoties bij de transitie van het pensioen

Mensen kunnen over het algemeen veranderingen in hun leven goed verwerken (Hetschko, Knabe, Schöb, 2011). Hun subjectieve welzijn verandert terug naar een initieel niveau na goede en slechte ervaringen. De veranderingen aan nieuwe gebeurtenissen in het leven vindt plaats via twee dimensies. Eerst is er de hedonische aanpassing, deze beïnvloedt de emotionele ervaringen van een persoon tijdens veranderingen in de persoon zijn leven. Het zorgt voor desensibilisatie en het herstellen van het welzijnsniveau doorheen de tijd bij negatieve gebeurtenissen (Frederick & Loewenstein, 1999). Als tweede stap kan er sprake zijn van “aspiration adaptation. Persoonlijke streefdoelen beïnvloeden een persoon zijn cognitief welzijn. Dit wordt gemeten via het beantwoorden van de vraag “hoe tevreden is iemand met zijn leven?” (Kahneman et al., 2006). Bij het beantwoorden van deze vraag, beoordeelt het individu zijn eigen levenstevredenheid. Hij creëert een referentiekader waarin hij de voorstelling maakt over een kwaliteitsvol leven (Hetschko et al., 2011). Dit referentiekader vergelijkt hij dan met zijn persoonlijke leven.

Respondent	Universitaire activiteiten sinds het emeritaat	Gevoelens bij de transitie van het pensioen
Respondent 1	Onderzoek, onderwijs en interne dienstverlening	Tevreden maar onzeker
Respondent 2	Onderzoek	Acceptatie
Respondent 3	Externe dienstverlening	Tevreden met de vrijgekomen tijd

Respondent 4	Onderzoek	Niet veel veranderd
Respondent 5	Onderwijs, interne en externe dienstverlening	Tevreden met de vrijgekomen tijd
Respondent 6	Interne dienstverlening	Tevreden dat de druk weg is
Respondent 7	Interne dienstverlening en externe verlening	Tevreden dat de druk weg is
Respondent 8	Onderzoek, externe dienstverlening	Niet veel veranderd (iets meer vrijheid)
Respondent 9	Onderwijs, interne en externe dienstverlening	Niet veel veranderd (iets meer vrijheid)
Respondent 10	Onderzoek, onderwijs, interne dienstverlening	Tevreden maar onzeker
Respondent 11	Onderwijs, Onderzoek	Niet veel veranderd
Respondent 12	Interne en externe dienstverlening	Tevreden
Respondent 13	Interne en externe dienstverlening, onderzoek	Niet veel veranderd
Respondent 14	Externe dienstverlening	Acceptatie
Respondent 15	Interne dienstverlening	Niet veel veranderd

Onder de emeriti heb ik vier groepen kunnen onderscheiden. Een groep heeft niet veel verandering ervaren tijdens de transitie van werk naar pensioen. De verklaring daarvan is dat hoewel ze niet langer ZAP-lid zijn, hebben andere activiteiten de plaats van hun initiële job ingenomen. Voor deze groep verdwijnt de werkdruk niet.

“Het enige wat eigenlijk is weggevallen is het lesgeven en een aantal administratieve taken. Je hebt geen krediet, geen groep assistenten meer. Voor de rest zie ik weinig verandering. Ik publiceer nog evenveel als vroeger. Ik heb van het emeritaat niet zoveel gemerkt, ik zit veel in het buitenland om lezingen te geven.” (R8, Man, Rechtsgeleerdheid KULeuven)

Ze bekijken de overgang van werk naar het emeritaat louter op basis van hun professionele tijdsbesteding en merken dat ze de nodige functies hebben kunnen behouden. Wel ervaren ze met het emeritaat een grotere vrijheid.

“Qua activiteiten is niets veranderd sinds mijn emeritaat. Buiten het feit dat je natuurlijk meer zelf kunt kiezen. Het grootste verschil sinds ik op emeritaat ben, is de vrijheid. Ik heb nooit last gehad van stress, maar ik voel mij nu heel vrij. Ik ben nog altijd van 's morgens tot 's avonds

bezig, maar het is anders, het moet niet meer.” (R9, Man, Theologie en religiewetenschappen KULeuven)

Een tweede groep accepteert dat ze op emeritaat gaan.

“Je ziet het pensioen aankomen. Je kijkt er niet naar uit want dan ga je eerder met pensioen. Maar je accepteert het, elke situatie in het leven vraagt aanpassingen van je jezelf. Het is wel een groot stuk van je leven. Je zoekt een invulling. Dat kan een tijd duren, maar uiteindelijk kom je te weten wat een goede invulling voor je is. Je kunt het niet vergelijken met een ziekte. Het is geen verlies. Het is gewoon een ervaring in je leven die je met plezier uitbouwt.” (R2, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UHasselt)

Een derde groep is tevreden met de huidige situatie. Ze behouden hun activiteiten of verleggen die naar zaken die ze graag doen. Ze hebben hun loopbaan met plezier uitgebouwd en veel energie gestoken in hun loopbaan, maar zijn nu toe aan rust.

“Ik ben heel tevreden met wat ik doe. Ik vind dat ik hard genoeg gewerkt heb en ik doe nu alles op mijn gemak.” (R5, Vrouw, Geneeskunde UHasselt)

Ze hebben geen nostalgie naar de drukke perioden. Wat opvalt in deze groep is dat ze in hun laatste jaren een beleidsfunctie hebben uitgevoerd zoals (vice) decaan of (vice) rector. Dat iemand een mandaat als decaan pas in zijn latere jaren van zijn loopbaan uitoefent, is geen verrassing. Voor de functie van decaan moet je hoogleraar zijn. De gemiddelde leeftijd waarop iemand hoogleraar wordt ligt rond de 46 jaar (Infodocument KUL, 1996). Dit is de minimale voorwaarde om een beleidsfunctie op te nemen. Respondent 6 heeft van 2003 tot aan zijn emeritaat in 2013 beleidsfuncties uitgeoefend.

“Op de eerste plaats betekent het emeritaat toch meer vrije tijd nemen, want de laatste tien jaar heb ik heel hard gewerkt. Je neemt terug je agenda in handen. Je moet de vermoeidheid van je afschudden, wat toch wel een jaar heeft geduurd.” (R6, Man, Letteren KULeuven)

De vierde groep die zich onderscheidt is tevreden met de huidige situatie maar leeft in onzekerheid voor nog wat gaat komen. Door de activiteiten die ze konden verderzetten na het pensioen hebben ze de ervaring van de transitie van werk naar het emeritaat kunnen uitstellen. De gedachte dat er een moment komt dat deze taken verminderen of wegvallen maakt hen onzeker en schrikt hen af.

“Ik vind de enorme hoeveelheid vrije tijd die ik nu heb een beetje schrikwekkend. Waar ik vroeger te veel werkte, heb ik nu ineens veel vrije tijd en dat voelt vreemd aan.” (R1, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UHasselt)

Emerita 10 kan ook tot de eerste groep behoren.

“Hetzelfde doen als vroeger maar rustiger. De druk is weg. Ik vind deze tijd eerlijk gezegd de beste tijd van mijn leven. Niks hoeft en alles wat ik doe ik, doe ik graag.” (R10, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UAntwerpen)

Ze maakt wel een kanttekening bij deze periode. Ze heeft voor haar eigen uitgemaakt dat ze in schoonheid wil eindigen en dat ze vermindert of stopt met haar academische activiteiten als ze de leeftijd van 70 jaar overschrijdt.

“Ik had niet echt het gevoel dat ik in een zwart gat ging vallen op mijn 65 want ik wist dat ik nog van alles ging doen. Voor mezelf heb ik echter uitgemaakt dat ik er op 70-jarige leeftijd mee stop en daar ben ik heel bang voor. Wat veel mensen hebben meegemaakt op hun 65^{ste} heb ik uitgesteld.” (R10, Vrouw, Bedrijfseconomische wetenschappen UAntwerpen)

Respondent	Hard/zachte wetenschap	Toegepaste/fundamentele vakgebied	Gevoelens bij de transitie van het pensioen
Respondent 1	Zacht	Toegepast	Tevreden maar onzeker
Respondent 2	Hard	Toegepast	Acceptatie
Respondent 3	Hard	Fundamenteel	Tevreden met de vrijgekomen tijd
Respondent 4	Zacht	Fundamenteel	Niet veel veranderd
Respondent 5	Hard	Fundamenteel	Tevreden met de vrijgekomen tijd
Respondent 6	Zacht	Fundamenteel	Tevreden dat de druk weg is
Respondent 7	Hard	Toegepast	Tevreden dat de druk weg is
Respondent 8	Zacht	Toegepast	Niet veel veranderd (iets meer vrijheid)
Respondent 9	Zacht	Toegepast	Niet veel veranderd (iets meer vrijheid)
Respondent 10	Zacht	Toegepast	Tevreden maar onzeker
Respondent 11	Zacht	Fundamenteel	Niet veel veranderd
Respondent 12	Hard	Fundamenteel	Tevreden
Respondent 13	Hard	Toegepast	Niet veel veranderd
Respondent 14	Hard	Toegepast	Acceptatie
Respondent 15	Hard	Toegepast	Niet veel veranderd

Indien we de emeriti gaan verdelen per discipline krijgen we 4 groepen: hard-fundamenteel, hard-toegepast, zacht-fundamenteel en zacht-toegepast. Bij hard-fundamenteel zien we dat de gevoelens bij de transitie van werk naar pensioen over het algemeen positief zijn. Dit is de moeilijkste groep aangezien deze onderzoekers dure apparaten, labo's en materialen nodig hebben om hun onderzoeken te kunnen uitvoeren. De personen in deze groep hebben die situatie aanvaard, ieder op hun eigen manier.

“Zelf ga ik geen onderzoek meer uitvoeren, want ik wil in niemands weg lopen”. (R12, Man, Bio-ingenieurswetenschappen, KULeuven)

“Ik had nog onderzoeksmateriaal over. Ik had nog resultaten die gepubliceerd konden worden en ik wilde dat in principe niet alleen doen, voor mij had dat toch geen belang meer. Ik word toch niet meer beoordeeld als emeritus dus heb ik geprobeerd om de data die ik nog allemaal heb samen met mijn oude onderzoeksgroep uit te werken.” (R3, Man, Geneeskunde UHasselt)

4.4. Algemene resultaten

Voor het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag 'Hoe ervaren Vlaamse academici de transitie van het pensioen?' baseer ik mij op de resultaten van de drie deelvragen. Hieruit kon ik vijf profielen opmaken:

Academische managers

Academische managers zijn tevreden met de vrijgekomen tijd. Ze hebben een drukke loopbaan gehad vooral tijdens de laatste jaren van hun loopbaan. In deze laatste jaren oefenden ze een beleidsfunctie uit zoals decaan, vicerector of rector. Hun loopbaan eindigde in veel gevallen samen met het einde van hun beleidsmandaat. Hierdoor deden ze in hun laatste jaren al weinig onderzoek meer en/of gaven ze al minder les. Hun academische identiteit was toen al meer gericht op managerpraktijken. Deze groep ziet het emeritaat als een welverdiende rustperiode. Hier en daar wordt er nog een academische taak uitgevoerd. Dit heeft vaak betrekking op de interne of externe dienstverlening. De emeriti zitten nog in organisaties of commissies. Ze wisten dat als hun mandaat afliep dat dit ook het einde van hun loopbaan zou betekenen maar dit heeft volgens hen voor een soepelere overgang gezorgd. De overgang is voor deze groep goed verlopen, daar ze blij zijn dat het emeritaat voor rust heeft gezorgd na hun drukke beleidsfunctie.

Uitgestelde emeriti

Emeriti hebben de mogelijkheid om nog veel een klein percentage actief te blijven aan hun instelling. Dit zorgt ervoor dat hun academische identiteit blijven behouden. Deze groep probeert deze regeling optimaal te gebruiken. Ze hebben hun emeritaat opgebouwd met zoveel mogelijk academische taken die nog mogelijk waren en die ze graag deden. Ze zijn daarom zeer tevreden zover hun huidige situatie. De overgang van werk naar emeritaat hebben ze eigenlijk nog niet meegemaakt aangezien ze nog zoveel academisch werk uitvoeren voor hun instelling. Hun transitie van werk naar emeritaat is emotioneel uitgesteld. Het academisch werk dat nog mogelijk is aan een universiteit is wel kleiner geworden als voor het emeritaat maar dat wordt gecompenseerd door de tijd die ze er insteken. Ze zijn bang indien ze dit moeten loslaten. Zij hebben hun transitie uitgesteld naar een latere leeftijd.

Praktijkgerichte emeriti

Deze groep is voltijds bezig met zaken die voortvloeien uit hun loopbaan. Hun loopbaan bestond vaak niet alleen uit een academische poot maar ook uit een praktijkgericht deel. Daar ze nog voltijds actief zijn, hebben ze weinig ervaren van hun overgang naar het emeritaat. Ze steken vooral veel tijd activiteiten die voortvloeien uit hun praktijkgerichte loopbaan. De academische identiteit na de transitie naar het emeritaat komt nog tot uiting door de intrinsieke motivatie en de interesse in een deel van hun vakgebied. Deze interesse is door het emeritaat meer naar de praktijkgerichte poot verschoven. Deze groep is te vergelijken met het profiel 'opportunisten' dat opgesteld werd door Davies en Jenkins (2013), die werd besproken in sectie 2.2.4. Daar waar de 'opportunisten' van plan zijn om het pensioen te gebruiken om een andere richting uit te gaan, gaan de praktijkgerichte

emeriti verder met hun activiteiten die ontstonden uit hun aan niet-academische loopbaan.

Voortzettende academici

De voortzettende academici hebben niet veel gemerkt van hun overgang naar het emeritaat. Ze blijven zoals de 'praktijkgerichte emeriti nog full time bezig. Het verschil tussen deze groepen ligt in het feit dat deze groep nog altijd full-time actief is in de academische wereld terwijl bij de praktijkgerichte emeriti de activiteiten meer verschoven is naar de praktijkgerichte activiteiten. De academische identiteit is door de voorzetting in de academische wereld gebleven. Ze zien de voordelen van het emeritaat: ze doen nog evenveel onderzoek als vroeger maar zijn tevreden met het verdwijnen van veel administratieve taken. Ze vullen hun dagen met activiteiten die ze overhielden aan hun academische loopbaan zonder de vervelende taken erbij moeten te pakken. Deze autonomie die overeenkomt met de autonomie die ze ervaarde aan het begin van hun loopbaan, heeft gezorgd voor een tevreden overgang naar het emeritaat. Deze groep is te vergelijken met het profiel 'continuing scholars' van Davies en Jenkins (2013) besproken in de theorie sectie 2.2.4. De toevoeging bij deze groep in vergelijking met Davies en Jenkins (2013) is dat deze groep de voordelen van het emeritaat als in het wegvallen van de vervelende taken ervaart. Aangezien het onderzoek van Davies en Jenkins op basis van respondenten die nog niet op emeritaat waren.

Accepterende emeriti

Deze groep accepteert het emeritaat. Voor deze groep is het emeritaat een levensfase zoals een andere (bijvoorbeeld: de eerste stappen in school, begin van de werkloopbaan, ...). Ze hebben graag in de academische wereld vertoeft en blijven hun vakgebied volgen. Toch zoeken ze de academische wereld niet specifiek terug op. Voor hun is het emeritaat een nieuwe levensfase. Deze groep kijkt heel nuchter naar de transitie van werk naar emeritaat. Uitgesproken gevoelens zijn er dan ook in deze groep niet tot stand gekomen. De academische identiteit bij de transitie naar het emeritaat uit zich nog in de interesse in het vakgebied.

Type	Frequentie
Academische managers	4
Uitgestelde Emeriti	2
Praktijkgerichte Emeriti	2
Voortzettende academici	4
Accepterende Emeriti	3
Totaal	15

5. Conclusie

Aan de hand van een uitgebreide literatuurstudie en het uitvoeren van semigestructureerde interviews bij academici op rust, werd de transitie van werk naar het emeritaat onderzocht. Dit om meer te weten te komen over de kwaliteit van het pensioen, nu dat de algemene levensverwachting gestegen is in de laatste decennia. De keuze voor academici is te verklaren daar het behoud van hun titel de grens tussen werk en emeritaat relatief dun is. Toch is het een beroep waarbij je, buiten enkele onbezoldigde uitzonderingen, niet meer actief kan zijn aan de universiteit. Dit kan een nadeel zijn voor de professor, die graag nog verder was blijven werken aan de universiteit en een probleem voor de universiteit omdat het human capital verliest. De transitie van werk naar pensioen werd onderzocht aan de hand van drie deelvragen: de academische identiteit bij de transitie naar het pensioen, eventuele verdere (academische) activiteiten en de emoties die emeriti hebben bij de transitie van werk naar het pensioen.

Het einde van de loopbaan is een belangrijk transitie-moment dat de professionele identiteit van individuen, in dit geval academici, in vraag stelt. De academische identiteit bleef na de transitie een rol spelen hun narratieven. Wat blijft is de expertise in hun discipline. De academische identiteit die ontstaat bij de start van het doctoraat en zich verder ontwikkelt na een vaste benoeming aan de universiteit, is complex en moeilijk te definiëren. De academische identiteit wordt beïnvloed door de interesse in de academicus/academica zijn/haar vakgebied, door de taak (onderzoek, lesgeven), autonomie en de intrinsieke motivatie. Deze invloeden worden verstrengeld door evoluties in de academische wereld zoals de frustraties die ontstaan door verminderde autonomie (meer budgetcontroles en andere extra verantwoordingen), meer administratieve taken en een grote publicatiedruk.

De emeriti blijven geïnteresseerd in hun vakgebied. De mindere zaken vallen door het emeritaat weg, waardoor ze meer autonomie voelen. Het hebben van deze vrijheid is voor academici zeer belangrijk en werkt stimulerend. Dit blijkt uit het feit dat veel emeriti nog 40 uur per week of meer bezig zijn met activiteiten die voortvloeien uit hun loopbaan. Voor academici is dit wel minder dan tijdens hun actieve loopbaan. Ze hebben een redelijk loon maar toch beduidend minder dan als ze hun vakgebied zouden uitvoeren in de privésector. Dit typeert hun intrinsieke motivatie. Deze blijft ook tijdens hun emeritaat aanwezig. Daar de emeriti een mooie pensioenbijdrage ontvangen, blijven een aantal nog onbezoldigd actief in verschillende instanties en organisaties.

In België kan je na het emeritaat nog academische taken uitvoeren aan de instantie waar je als academicus/academica actief was. Een ongeschreven regel binnen de universiteitsgemeenschap zorgt ervoor, dat deze activiteiten maar een klein percentage bedraagt voor hun oorspronkelijke academische activiteiten. Andere activiteiten die de emeriti uitvoeren komen vaak voort uit hun academische loopbaan. Deze activiteiten zorgen voor een vlotte overgang naar het emeritaat. Deze vlotte overgang zorgt voor onuitgesproken emoties bij de transitie van werk naar pensioen. Uit de analyse van de deelvragen zijn er vijf profielen uitgekomen die de vraag beantwoorden hoe Vlaamse academici de transitie van werk naar het emeritaat ervaren:

	Academische managers	Uitgestelde emeriti	Praktijkgerichte emeriti	Voortzettende academici	Accepterende Emeriti
De academische identiteit bij de transitie naar het pensioen	Verminderde academische identiteit tijdens beleidsfunctie	Blijvende academische identiteit	Interesse in de discipline , intrinsiek gemotiveerd	Initiele academische identiteit	Interesse in het vakgebied
Universitaire activiteiten	Dienstverlening	Bepaalde Lesopdrachten/veel onderzoek	Onderzoek	Vooraf onderzoek	Weinig
Andere (nieuwe) activiteiten	Familie (kleinkinderen) + meer tijd voor lezen	/	Activiteiten voortgevloeid uit hun praktijkgerichte loopbaan	/	Meer tijd voor familie en andere sociale zaken
Emoties bij de transitie van het pensioen	Tevreden, geen nostalgie naar drukke periodes	Uitgesteld (nog niet ervaren)	Minimaal	Tevreden met het wegvallen mindere kanten academische wereld	Acceptatie

Eén profiel ('continuing scholars'- 'voortzettende academici') is overgenomen uit een onderzoek van Davies en Jenkins (2013), één profiel (praktijkgerichte emeriti) heeft overlappende kenmerken met het onderzoek van Davies en Jenkins (Opportunisten). Toch is dit onderzoek een toevoeging aangezien het onderzoek van Davies en Jenkins plaatsvond met respondenten die nog niet op emeritaat waren. Deze respondenten hadden een idee over hoe hun emeritaat er kon uitzien terwijl de respondenten uit dit onderzoek effectief de transitie van werk naar het emeritaat hebben ervaren. In de keuze van de respondenten is rekening gehouden met gender, harde-zachte wetenschappen en bepaalde heterogeniteit in verschillende faculteiten. Toch zijn er ook beperkingen aan dit onderzoek. Bij de empirische studie was de keuze uit respondenten niet zo heel groot waardoor er enkele wetenschappen niet aan bod zijn gekomen. Emeriti uit de exacte wetenschappen zoals fysica en chemie waren niet beschikbaar. De bevroegde respondenten vonden de emeriti uit deze exacte wetenschappen nochtans de grootste risicogroep op negatieve ervaringen bij de transitie van werk naar het emeritaat.

6. Discussie

De keuze voor een academische loopbaan is niet zelfbepalend. Zo ervaren emeriti een grote kans op een benoeming. Toch antwoorden ze bijna allemaal negatief op de vraag of ze nu de academische wereld zouden instappen. De respondenten zien veel doctoraatsstudenten die de competenties hebben om een academische loopbaan uit te bouwen maar een andere weg moeten inslaan omdat er in verhouding te weinig vaste benoemingen vrij zijn. Volgens een onderzoek van Expertisecentrum O&O Monitoring (Ecoom) op basis van cijfers van HRRF zien we dat de voorbije twee decennia het aantal onderzoekers die een academische loopbaan start van ongeveer 900 onderzoekers in 1991 tot meer dan 2100 onderzoekers in 2007 gestegen is. Er is vooral een stijging bij onderzoekers met een financiering op basis van externe middelen (IWT, BOF, FOW, ...). Twee decennia geleden was de doctoraatsstudie in veel gevallen een voorbereiding op een loopbaan in de academische wereld. Tegenwoordig is een doctoraatsstudie eerder een voorbereiding naar een loopbaan in onderzoek en innovatie. Dit kan dus ook buiten de academische wereld liggen (Borrell-Damian, 2009). De stijgende externe financiering kunnen we verklaren door de 2020-doelstelling die aangeven dat drie procent van het bbp van de EU (zowel openbare als privésector) naar onderzoek, ontwikkeling en innovatie moet gaan.

De emeriti zijn blij met een mogelijkheid tot vrijblijvende verlenging van een of meerdere taken aan hun instelling. Toch vinden de emeriti dat deze situatie nog beter kan worden uitgewerkt. Om het human capital dat ze aan een instelling hebben opgebouwd te behouden. De emeriti wil de loopbaan hun jeugdige opvolgers niet in de weg staan maar kunnen in samenspraak met hun opvolgers wel een oplossing bieden tegen de zware werkdruk. Tegenwoordig zijn deze activiteiten onbezoldigd, toch hebben de emeriti met opdracht vrede met deze situatie aangezien ze toch een werkingskrediet krijgen (indien die voldoende groot is) en hebben emeriti natuurlijk een pensioenuitkering. Verder zijn deze aangelegenheden facultair geregeld maar moeten wel universitair bekrachtigd worden. Toch zien ze zelf mogelijkheden voor emeriti om universitaire activiteiten na het emeritaat uit te voeren. De emeriti uit de empirische studie zijn unaniem over het feit dat hun huidige vrijblijvende activiteiten voor een vlotte transitie heeft gezorgd. Deze activiteiten zouden niet alleen facultair maar ook universitair geregeld moeten kunnen worden. Een commissie bestaande uit leden van de universitaire overheid eventueel ook emeriti kan een oplossing bieden. Deze commissie heeft dan als opdracht om emeriti bij te staan in de planning naar het emeritaat toe en het management van verdere activiteiten. Deze commissie zou kunnen kijken welke emeriti zich nog beschikbaar stelt voor verdere activiteiten en deze activiteiten in samenspraak met de faculteit en universiteit in zijn geheel bespreekt. In de literatuur en de empirische studie wordt bevestigd dat een planning voor een betere overgang zorgt. Deze commissie kan dan ook zorgen voor uitleg bij het pensioen, niet alleen die een infoavond per academiejaar, maar ook uitleg over de financiële kant, hun opvolging, toekomstplannen, enz.

7. Bronnenlijst

Archer, L. (2008). Younger academics' constructions of 'authenticity', 'success' and professional identity. *Studies in Higher Education*, 33(4), 385-403.

Anderson, G. (2008). Mapping academic resistance in the managerial university. *Organization*, 15(2), 251-270.

Atchley, R. C. (1999). *Continuity and adaptation in aging. Creating positive experiences*. Baltimore: Johns Hopkins University.

Ashforth, B.E. (2001). *Role transitions in organisational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Bardi, A., Jaspal, R., Polek, E., & Schwartz, S. (2013). Values and identity process theory: Theoretical integration and empirical interactions.

Barnett, R. (2000). Supercomplexity and the curriculum. *Studies in higher education*, 265.

Becher, T. (1994). The significance of disciplinary differences. *Studies in Higher education*, 19(2), 151-161.

Becher, T., & Trowler, P. (2001). *Academic tribes and territories: Intellectual enquiry and the culture of disciplines*. McGraw-Hill Education (UK).

Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and teacher education*, 20(2), 107-128.

Biglan, A. (1973). The characteristics of subject matter in different academic areas. *Journal of applied Psychology*, 57(3), 195.

Borrell-Damian, L. (2009). *Collaborative doctoral education. University-industry partnerships for enhancing knowledge exchange*. Brussels: EUA.

Braithwaite, V. A., & Gibson, D. M. (1987). Adjustment to retirement: What we know and what we need to know. *Ageing and Society*, 7(01), 1-18.

Breakwell, G. M. (2001). Social representational constraints upon identity processes.

Carpenter, L. (2014). The Scholar Retires An Embodied Identity Journey. *Qualitative Inquiry*, 1077800414545232.

Churchman, D., Bills, D., King, S., Bastalich, W., Ford, J., & Behrend, M. (2008). *Opening New Spaces for Research Education. Quality in Postgraduate Research: Research Education in the New Global Environment*.

Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American psychologist*, 59(8), 676.

- Clark, B.R. 1983. *The higher education system: Academic organization in cross-national perspective*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Clark, Andrew E., Paul Frijters and Michael A. Shields (2008a): "Relative Income, Happiness, and Utility: An Explanation for the Easterlin Paradox and Other Puzzles", *Journal of Economic Literature* 46(1), 95-144.
- Clegg, S. (2008). Academic identities under threat?. *British Educational research journal*, 34(3), 329-345.
- Coate, K., Barnett, R., & Williams, G. (2001). Relationships between teaching and research in higher education in England. *Higher Education Quarterly*, 55(2), 158-174.
- Crawford, M. P. (1971). Retirement and disengagement. *Human Relations*.
- Dahlin, E., Kelly, E., & Moen, P. (2008). Is work the new neighborhood? Social ties in the workplace, family, and neighborhood. *The Sociological Quarterly*, 49(4), 719-736.
- Dave, D., Rashad, I., & Spasojevic, J. (2006). The effects of retirement on physical and mental health outcomes (No. w12123). National Bureau of Economic Research.
- Davies, E., & Jenkins, A. (2013). The work-to-retirement transition of academic staff: attitudes and experiences. *Employee Relations*, 35(3), 322-338.
- Dorfman, L. T. (2000). Still working after age 70: Older professors in academe. *Educational Gerontology*, 26(8), 695-713.
- Dwyer, D. S., & Mitchell, O. S. (1999). Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous?. *Journal of health economics*, 18(2), 173-193.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193.
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual review of sociology*, 1-33.
- Gecas, V., & Burke, P. J. (1995). Self and identity. *Sociological perspectives on social psychology*, 41-67.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press.
- Frederick, S., & Loewenstein, G. (1999). Hedonic adaptation
- Henkel, M. (2005). Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher education*, 49(1-2), 155-176.
- Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 54(2), S63-S73.

- Hetschko, C., Knabe, A., & Schöb, R. (2011). Changing Identity: Retiring from Unemployment. SSRN Working Paper Series.
- Horsley, M., G. Martin and G. Woodburne 2005. Salary Relativities and the Academic Labour Market. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Humphreys, M., & Brown, A. D. (2002). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421-447.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791.
- Kahneman, D., & Krueger, A. B. (2006). Developments in the measurement of subjective well-being. *The journal of economic perspectives*, 20(1), 3-24.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being a life-course, ecological model. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(3), P212-P222.
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of management Journal*, 43(6), 1195-1210.
- Kogan, M., & Hanney, S. (2000). *Reforming higher education* (Vol. 50). Jessica Kingsley Publishers.
- Kolsaker, A. (2008). Academic professionalism in the managerialist era: A study of English universities. *Studies in Higher Education*, 33(5), 513-525.
- Laslett, P. (1991). *A fresh map of life: The emergence of the third age*. Harvard University Press.
- Lingenfelter, P. E. (2006). The unfunding of public education. Presented at the Public Affairs Week, Baruch College, City College of New York.
- Lozier, G. G., & Dooris, M. J. (1991). Faculty Retirement Projections beyond 1994: Effects of Policy on Individual Choice.
- Maines, D. R., Sugrue, N. M., & Katovich, M. A. (1983). The sociological import of GH Mead's theory of the past. *American Sociological Review*, 161-173.
- McGarry, K. (2004). Health and retirement do changes in health affect retirement expectations?. *Journal of Human Resources*, 39(3), 624-648.
- McInnis, C. (1996). Change and Diversity in the Work Patterns of Australian Academics. *Higher Education Management*, 8(2), 105-17.
- Molesworth, M., Nixon, E., & Scullion, R. (2009). Having, being and higher education: The marketisation of the university and the transformation of the student into consumer. *Teaching in higher Education*, 14(3), 277-287.

- Monahan, D. J., & Greene, V. L. (1987). Predictors of early retirement among university faculty. *The Gerontologist*, 27(1), 46-52.
- Natale, S. M., & Doran, C. (2012). Marketization of education: An ethical dilemma. *Journal of business ethics*, 105(2), 187-196.
- Neuman, K. (2008). Quit your job and get healthier? The effect of retirement on health. *Journal of Labor Research*, 29(2), 177-201.
- Neumann, R., Parry, S., & Becher, T. (2002). Teaching and learning in their disciplinary contexts: A conceptual analysis. *Studies in higher education*, 27(4), 405-417.
- Nyström, S. (2009). The dynamics of professional identity formation: Graduates' transitions from higher education to working life. *Vocations and Learning*, 2(1), 1-18.
- Osborne, J. W. (2012). Existential and psychological aspects of the transition to retirement. *European Journal of Psychotherapy & Counselling*, 14(4), 349-363.
- Philippa, M. (2009). *Etymologisch Woordenboek van het Nederlands*
- Phillipson, C. (2002). *Transitions from work to retirement*. Bristol, UK: The Policy Press for the Joseph Rowntree Foundation.
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (2006). Lingerin identities in retirement. *The Sociological Quarterly*, 47(2), 333-359.
- Samuelsson, G., Hagberg, B., & Dehlin, O. (1994). Retirement status predicting health conditions 16 years later. *Ageing and Society*, 14(01), 29-52.
- Schein, E. H., & Schein, E. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs* (Vol. 24). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Slay, H. S., & Smith, D. A. (2011). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*, 64(1), 85-107.
- Slaughter, S., & Leslie, L. L. (1997). *Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university*. The Johns Hopkins University Press, 2715 North Charles Street, Baltimore, MD 21218-4319.
- Smith, F. L., & Dougherty, D. S. (2012). Revealing a Master Narrative Discourses of Retirement throughout the Working Life Cycle. *Management Communication Quarterly*, 26(3), 453-478.
- Szinovacz, M. E., & Davey, A. (2004). Honeymoons and joint lunches: Effects of retirement and spouse's employment on depressive symptoms. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 59(5), P233-P245.
- Teuscher, U. (2010). Change and persistence of personal identities after the transition to retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 70(1), 89-106.

- Tickle, L. (2000). *Teacher induction: The way ahead*. Buckingham: Open University Press.
- Townsend, P. (1981). The structured dependency of the elderly: a creation of social policy in the twentieth century. *Ageing and society*, 1(01), 5-28.
- Trow, M. (1994). Managerialism and the Academic Profession: The Case of England*. *Higher Education Policy*, 7(2), 11-18
- Trowler, P. R. (1998). *Academics Responding to Change. New Higher Education Frameworks and Academic Cultures*. SRHE, Open University, 325 Chestnut Street, Philadelphia, PA 19106.
- Van Solinge, H. (2005). Veranderingen in gezondheid in de overgang van werk naar pensioen: een longitudinale analyse.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2005). Couples' adjustment to retirement: A multi-actor panel study. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 60(1), S11-S20.
- Visser-Wijnveen, G. J. (2013). Reflecties over onderzoek in het hoger beroepsonderwijs. *Tijdschrift voor het Hoger Onderwijs*, 31(1/2), 99-112.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206.
- Winter, R. P., & O'Donohue, W. (2012). Academic identity tensions in the public university: Which values really matter?. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 34(6), 565-573.
- Ylijoki, O. H. (2005). Academic nostalgia: A narrative approach to academic work. *Human Relations*, 58(5), 555-576.

8. Bijlage

8.1 Model interviews

A. Loopbaan:

Vraag 1: Kunt U mij kort iets vertellen over uw academische loopbaan (discipline, periode, locatie), progressie in de carrière (in welke graden zijn ze geraakt).

Vraag 2: Waarom bent U in de academische wereld gestapt?

Vraag 3: Hoe was de verhouding tussen onderzoek/onderwijs/administratieve taken? *Bij het construeren*

Bijvraag: Veranderde dit doorheen uw loopbaan?

Vraag 4: Wat sprak U het meeste aan in uw beroep? Uw motivatie? (Persoonlijke doelstellingen, werksfeer, ...)?

Vraag 5: Kreeg U veel erkenning ...

Steunvraag: Veranderde het aanzien van deze titel gedurende uw loopbaan? (voorbeelden?)

Vraag 6: is tijdens uw loopbaan de academische wereld veranderd.

Steunvragen: De laatste tientallen jaren is er veel veranderd qua beleid van een universiteit neem ik aan, aan welke maatregelen denkt U dan?

B. Huidige activiteiten

Vraag 7: Sinds wanneer bent U op emeritaat.

Vraag 8: Kan U uw activiteiten beschrijven tijdens uw emeritaat in?

Vraag 9: Bent U tevreden over de invulling? (Voordelen, nadelen? Bent U tegenwoordig nog actief voor de universiteit? Hoe ... Volgt U nog de evolutie in uw vakgebied?)

Vraag 10: Hoe kijkt de buitenwereld, uw omgeving (collega's, familie, vrienden), gezin naar uw emeritaat?

C. overgang

Vraag 11: Hebt u veel gedacht aan het pensioen voordat U het emeritaat opnam? (Positieve, negatieve gedachten, Reikhalzend, angstig, ...)?

Vraag 12: Hoe stelde U uw emeritaat voor?

Vraag 13: Achteraf bekeken, zijn uw verwachtingen over uw emeritaat ingelost?

D. Emeritaat

Vraag 14. Heeft U omgeving een rol gespeeld in de transitie naar het pensioen?

Vraag 15. Hoe is de overgang verlopen? Is de overgang vlot verlopen?

F. Evaluatie

Vraag 16. Heeft het emeritaat U als persoon veranderd (slotvraag) (indien Hoe)
(Positief, Negatief? Waarom?)

Vraag 17: Indien U terug kon gaan in de tijd, zou U terug als academicus aan de slag gaan. Indien
Ja=> zou U het anders aanpakken?

Vraag 18. Hoe zou de regeling rond het emeritaat volgens U worden aangepast.

Vraag 19: Zou U graag nog bedenkingen toevoegen aan dit interview?

8.2 Gebruikte wetsartikelen

8.2.1. Pensioenwetgeving onderwijzend personeel

HOOFDSTUK I. - Opruststelling en pensioenregeling voor de leden van het onderwijzend personeel van het universitair onderwijs

Afdeling I. - Algemene bepalingen

Artikel 1.

Dit hoofdstuk is van toepassing op :

1° de in de wet van 28 april 1953 betreffende de inrichting van het universitair onderwijs door de Staat [en in het bijzonder decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen] bedoelde leden van het onderwijzend personeel, met uitzondering van de na 27 april 1965 benoemde leden van het onderwijzend personeel bij het Hoger Instituut voor vertalers en tolken en bij de School voor internationale tolken;

Wet3-2-2003

2° de leden van het onderwijzend personeel van de Faculteit der Landbouwkundige Wetenschappen te Gembloux;

3°[de leden van het burgerlijk onderwijzend personeel van de Krijgsschool, het Koninklijk Hoger Instituut voor Defensie en de faculteiten van de Koninklijke Militaire School;]

Wet 3-2-2003

4° de leden van het onderwijzend personeel bij de hierna vermelde instellingen :

- de Vrije Universiteit Brussel;
- de "Université libre de Bruxelles";
- de Katholieke Universiteit te Leuven;
- de "Université catholique de Louvain";
- de Universitaire Faculteiten Sint-Ignatius te Antwerpen;
- de Universitaire Instelling Antwerpen;
- de "Facultés universitaires Saint-Louis à Bruxelles";
- de Universitaire Faculteiten Sint-Aloysius te Brussel;
- het Universitair Centrum Limburg;
- de "Faculté polytechnique de Mons";
- de "Faculté universitaire catholique de Mons";

- de "Faculté universitaires Notre-Dame de le Paix à Namur";
- de Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel;
- [- de Fondation Universitaire Luxembourgeoise;]

Wet 14-5-2000

[- de Universiteit Antwerpen.]

Wet 3-2-2003

[Wat de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap betreft, worden de leden van het zelfstandig academisch personeel bedoeld in het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap als leden van het onderwijzend personeel beschouwd.]

(voetnoot 1) Wet 3-2-2003

Art. 2.

§ 1. Onverminderd de toepassing van artikel 8, worden de in artikel 1 bedoelde personen op rust gesteld op het einde van het academiejaar tijdens hetwelk zij 65 jaar worden, of op een datum gelegen tussen hun 65ste verjaardag en het einde van het lopend academiejaar.

In dat laatste geval delen zij minstens zes maanden vooraf de datum waarop zij wensen op rust te worden gesteld mede aan de rector van de betrokken instelling bij een ter post aangetekend schrijven.

§ 2. De in artikel 1 bedoelde personen worden op rust gesteld zonder leeftijdsvoorwaarde indien zij ingevolge een ernstig en blijvend lichaamsgebrek hun ambt niet meer behoorlijk kunnen vervullen.

§ 3. [...]

Decr. 21-12-2012

Art. 3.

De in artikel 1 van deze wet bedoelde personen mogen de eretitel van hun ambt voeren.

Deze titel bestaat uit de benaming van het laatste uitgeoefende ambt :

1° voorafgegaan door "emeritus" wanneer die personen vijftieng jaar academische diensten tellen, ongeacht de leeftijd waarop ze op rust gesteld werden of wanneer zij, wegens ernstig en blijvend lichaamsgebrek, op rust gesteld werden na twintig jaar academische diensten;

2° voorafgegaan door "ere" in de andere gevallen.

Art. 4.

Onverminderd de in deze wet opgenomen bijzondere bepalingen, is de pensioenregeling voor de ambtenaren van het Algemeen Rijksbestuur van toepassing op de in artikel 1 bedoelde personen die bekleed zijn met een vaste of een door of krachtens een wet daarmee gelijkgestelde benoeming.

De krachtens deze wet verleende pensioenen zijn ten laste van de Openbare Schatkist.

Art. 5.

§ 1. Het minimum van 20 jaar voor pensioen in aanmerking komende dienstjaren wordt niet vereist voor de personen die op pensioen gesteld worden vanaf de leeftijd van 65 jaar indien zij minstens 15 academische dienstjaren tellen.

§ 2. Het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid kan na ten minste 5 in aanmerking komende dienstjaren worden verleend indien het gaat om een persoon die geen titularis is van een hoofdbetrekking. Onder hoofdbetrekking moet worden verstaan het ambt uitgeoefend in het volledig leerplan waaraan een bezoldiging is verbonden, vastgesteld volgens de regelen die van toepassing zijn voor het vaststellen van de wedde voor een hoofdamt.

§ 3. [Het rustpensioen wordt vereffend naar rata van :

1° 1/30 van de referentiewedde voor elk jaar dienst verricht in de hoedanigheid van hoogleraar, gewoon hoogleraar, buitengewoon hoogleraar of geassocieerd hoogleraar;

2° 1/55 voor elk jaar dienst verricht als lid van het onderwijzend personeel van het universitair onderwijs in een andere hoedanigheid dan die bepaald in 1°;

3° het tantième vastgesteld door de van kracht zijnde wetten wat de andere aanneembare diensten betreft.

In afwijking van het eerste lid, 2° :

1) worden de diensten gepresteerd in de hoedanigheid van docent, geassocieerd docent, hoofddocent of van titularis van een gelijkwaardige graad in een vrije universiteit door de leden van het Nederlandstalig universitair onderwijs in aanmerking genomen naar rata van het tantième 1/30, indien zij vóór 1 oktober 1991 diensten hebben gepresteerd in de hoedanigheid van docent, geassocieerd docent of van titularis van een gelijkwaardige graad in een vrije universiteit;

2) worden de diensten gepresteerd in de hoedanigheid van hoofddocent door de leden van het Nederlandstalig universitair onderwijs in aanmerking genomen naar rata van het tantième 1/30, indien zij in die hoedanigheid diensten hebben gepresteerd vóór 1 januari 2003;

3) worden de diensten gepresteerd in de hoedanigheid van docent, geassocieerd docent of van titularis van een gelijkwaardige graad in een vrije universiteit door de leden van het Franstalig universitair onderwijs in aanmerking genomen naar rata van het tantième 1/30, indien zij in die hoedanigheid diensten hebben gepresteerd vóór 1 januari 2003;

4) worden de diensten gepresteerd in de hoedanigheid van docent door de leden van het onderwijzend personeel van de Krijgsschool, het Koninklijk Hoger Instituut voor Defensie of de faculteiten van de Koninklijke Militaire School in aanmerking genomen naar rata van het tantième 1/30, indien zij in deze hoedanigheid diensten hebben gepresteerd vóór 1 januari 2003;

5) worden de diensten gepresteerd in de hoedanigheid van burgerlijk meester of repetitor door de leden van het onderwijzend personeel van de faculteiten van de Koninklijke Militaire School in

aanmerking genomen naar rata van het tantième 1/30, indien zij in deze hoedanigheid benoemd werden vóór 1 oktober 1982.

Het tweede lid wordt slechts toegepast indien het bedrag van het pensioen, berekend naar rata van het tantième 1/30 voor de in dat lid bedoelde diensten, hoger is dan datgene dat voortvloeit uit de toepassing van de vanaf 1 januari 2003 toepasselijke bepalingen.]

Wet 3-2-2003

Art. 6.

§ 1. De diensten voor 1 juli 1971 gepresteerd als lid van het onderwijzend personeel bij de in artikel 1, 4^o, opgesomde instellingen evenals bij de hogere onderwijsinrichtingen in wier plaats die instellingen zijn gekomen, worden zowel voor de vaststelling van het recht op pensioen als voor de berekening ervan in aanmerking genomen.

§ 2. [De diensten als lid van het onderwijzend personeel gepresteerd bij de hogere onderwijsinrichtingen bedoeld in § 1, worden in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen overeenkomstig het bepaalde in artikel 5, § 3, eerste lid, 1^o en 2^o, en tweede en derde lid.]

§ 3. [De diensten gepresteerd door in artikel 1, 3^o, bedoelde personen als officier bij het lerarenkorps van de Krijgsschool, het Koninklijk Hoger Instituut voor Defensie en de faculteiten van de Koninklijke Militaire School worden in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen overeenkomstig het bepaalde in artikel 5, § 3, eerste lid, 1^o en 2^o, en tweede en derde lid.]

Wet 3-2-2003

Art. 7.

De in artikel 1, 4^o, vermelde instellingen zijn ontslagen van iedere verplichting inzake rust- en overlevingspensioenen jegens hun leden van het onderwijzend personeel evenals jegens hun rechthebbenden, en treden in de rechten welke de voormelde personen bezitten op grond van groepsverzekeringscontracten betreffende diensten gepresteerd voor 1 juli 1971.

De indeplaatsstelling wordt echter beperkt tot het gedeelte van het pensioen, van de renten of van het kapitaal dat voortvloeit uit de stortingen waarvan de last door de betrokken instellingen werd gedragen.

Afdeling 2. - Overgangs- en slotbepalingen

Art. 8.

§ 1. De in artikel 1 bedoelde personen die voor 1 juli 1982 in een onderwijsambt zijn benoemd, mogen, wanneer zij de volle leeftijd van 65 jaar hebben, op hun aanvraag hun onderwijsambt voortzetten tot het einde van het academiejaar waarin zij de voorwaarden inzake dienstanciënniteit, met het oog op het bekomen van het krachtens deze wet verleend rustpensioen, vervullen.

Deze ambtsuitoefening mag evenwel niet verlengd worden tot na het verstrijken van het academiejaar waarin zij de leeftijd van 70 jaar bereiken.

De in het eerste lid van dit artikel bedoelde aanvraag dient bij een ter post aangetekende brief uiterlijk zes maanden voor de aanvang van het academiejaar waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt, bij de voorzitter van de raad van beheer van de betrokken instelling te worden ingediend. De raad van beheer beslist uiterlijk drie maanden voor de aanvang van bedoeld academiejaar.

§ 2. In afwijking van de artikelen 4 en 5, § 1, kunnen de in artikel 1 bedoelde personen, benoemd voor 1 juli 1971, die met toepassing van § 1 hun onderwijsopdracht voortzetten tot bij het verstrijken van het academiejaar waarin zij de leeftijd van 70 jaar bereiken, aanspraak maken op het rustpensioen, ongeacht de duur van hun diensten;

§ 3. Voor de personen die in de loop van het academiejaar 1986-1987 de leeftijd van 65 jaar zullen bereiken en die voor het einde van het lopend academiejaar wensen op rust gesteld te worden, wordt de in artikel 2, eerste lid, bepaalde termijn van zes maanden teruggebracht tot één maand, indien er tussen de datum waarop zij wensen op rust gesteld te worden en die van de bekendmaking van deze wet geen zes maanden gelegen zijn.

Art. 9.

De personen die, op de datum van 1 oktober 1982, een mandaat van rector, vice-rector, faculteitsdeken of secretaris van de academische raad bij een rijksuniversiteit of rijksuniversitair centrum vervullen of een analoog mandaat bij één van de in artikel 1, 4^o, vermelde instellingen uitoefenen, mogen, indien zij dit wensen, dit mandaat voleindigen en terzelfdertijd hun onderwijsopdracht voortzetten boven de leeftijd van 65 jaar tot uiterlijk het einde van het academiejaar tijdens hetwelk zij 70 jaar worden.

Art. 10.

Worden opgeheven :

1^o de wet van 30 juli 1879 betreffende het emeritaat voor de leraren van het hoger onderwijs, gewijzigd bij de wetten van 26 februari 1923, 9 april 1965, 7 april 1971, 28 mei 1971, 17 juni 1971, 27 juli 1971, 17 januari 1974 en bij het koninklijk besluit nr. 23 van 27 november 1978;

2^o de wet van 20 mei 1908 rakende emeritaat voor de burgerlijke professoren van het hoger onderwijs, die, als officier, behoord hebben tot het leraarskorps van de Militaire en de Krijgsschool;

3^o artikel 6 van de wet van 26 februari 1923 houdende wettige erkenning van het Hoger Handelsgesticht van Antwerpen;

4^o artikel 3 van het koninklijk besluit nr. 127 van 30 december 1982 betreffende de pensioenregeling voor de leden van het onderwijzend personeel van het hoger onderwijs, vervangen bij de wet van 21 juni 1985 betreffende het onderwijs.

Art. 11.

§ 1. Het hoofdstuk I van deze wet heeft uitwerking met ingang van 30 september 1982.

§ 2. Worden als regelmatig beschouwd :

1° de opruiststelling van personen bedoeld in artikel 1, doorgevoerd tussen 30 september 1982 en de datum van bekendmaking van deze wet;

2° de aan de voormelde personen tussen de hiervoor vermelde data toegekende rust- en overlevingspensioenen.

...

-(1): De diensten gepresteerd tijdens de periode tussen 1 oktober 1991 en 31 december 2002 in de hoedanigheid van lid van het zelfstandig academisch personeel bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1986 tot regeling van de oppensioenstelling van de leden van het onderwijzend personeel van het universitair onderwijs en tot wijziging van andere bepalingen van de onderwijswetgeving, worden in aanmerking genomen naar rata, voor elk dienstjaar, van 1/60 van de referentiewedde indien die diensten werden gepresteerd als titularis van de graad van docent en naar rata van 1/30 van dezelfde wedde indien die diensten werden gepresteerd als titularis van een andere graad. Het eerste lid is enkel van toepassing op de rustpensioenen waarvan de ingangsdatum gelegen is in de in dat lid bepaalde periode. (Wet 3-2-2003; Art. 18)

8.2.2 Financieringswetgeving

Afdeling 3. Het financieringsmechanisme
Onderafdeling 1. De samenstelling van de enveloppe
Art. III.5.

§ 1. De totale werkingsuitkering (Wtot) voor de hogescholen en de universiteiten is samengesteld uit de volgende componenten :

1° een onderwijssoekkel voor de hogescholen en universiteiten (SOW);

2° een variabel onderwijsdeel voor de professioneel gerichte opleidingen aan de hogescholen (VOWprof);

3° een variabel onderwijsdeel voor de academisch gerichte opleidingen aan de hogescholen (VOWac);

4° een variabel onderwijsdeel voor de academisch gerichte opleidingen aan de universiteiten (VOWun);

5° een onderzoekssokkel voor de universiteiten (SOZun);

6° een variabel onderzoeksdeel voor de universiteiten (VOZun).

§ 2. Vanaf het begrotingsjaar 2014 is de totale werkingsuitkering (Wtot) voor de hogescholen en de universiteiten samengesteld uit de volgende componenten :

1° een onderwijssokkel voor de professioneel gerichte opleidingen, met uitzondering van de professioneel gerichte kunstopleidingen, aan de hogescholen (SOWprof2014);

2° een onderwijssokkel voor de kunstopleidingen in de Schools of Arts (SOWhko2014);

3° een onderwijssokkel voor de academisch gerichte opleidingen aan de universiteiten (SOWun2014);

4° een variabel onderwijsdeel voor de professioneel gerichte opleidingen, met uitzondering van de professioneel gerichte kunstopleidingen, aan de hogescholen (VOWprof2014);

5° een variabel onderwijsdeel voor de kunstopleidingen in de Schools of Arts (VOWhko2014);

6° een variabel onderwijsdeel voor de academisch gerichte opleidingen aan de universiteiten (VOWun2014);

7° een onderzoekssokkel voor de universiteiten (SOZun2014);

8° een variabel onderzoeksdeel voor de universiteiten (VOZun2014).

Het variabele onderwijsdeel voor de professioneel gerichte opleidingen, met uitzondering van de professioneel gerichte kunstopleidingen, aan de hogescholen (VOWprof2014) is het variabele onderwijsdeel voor de professioneel gerichte opleidingen aan de hogescholen (VOWprof), vermeld in paragraaf 1, zonder het variabele onderwijsdeel voor de professioneel gerichte kunstopleidingen en vermeerderd met de bedragen uit de kolom "VOWprof2014", vermeld in paragraaf 12.

Het variabele onderwijsdeel voor de kunstopleidingen in de Schools of Arts (VOWhko2014) is de samenvoeging van het variabele onderwijsdeel voor de academisch gerichte kunstopleidingen aan de hogescholen (VOWhko), vermeld in paragraaf 5, en het variabele onderwijsdeel voor de professioneel gerichte kunstopleidingen, en vermeerderd met de bedragen uit de kolommen "VOWhko2014 bedrag bijkomende middelen" en "VOWhko2014 bedrag bijzondere weddeschalen", vermeld in paragraaf 12.

Het variabele onderwijsdeel voor de academisch gerichte opleidingen aan de universiteiten (VOWun2014) is de samenvoeging van het variabele onderwijsdeel voor de academisch gerichte opleidingen aan de universiteiten (VOWun), vermeld in paragraaf 1, en het variabele onderwijsdeel voor de academisch gerichte opleidingen aan de hogescholen (VOWac), vermeld in paragraaf 1, zonder het variabele onderwijsdeel voor de academisch gerichte kunstopleidingen aan de

hogescholen (VOWhko), vermeld in paragraaf 5, en vermeerderd met de bedragen uit de kolommen "VOWun2014 puntengewichten" en "VOWun2014 ZAP", vermeld in paragraaf 13.

De onderzoekssokkel voor de universiteiten (SOZun2014) is gelijk aan de onderzoekssokkel voor de universiteiten (SOZun), vermeld in paragraaf 13.

Het variabele onderzoeksdeel voor de universiteiten (VOZun2014) is het variabele onderzoeksdeel voor de universiteiten (VOZun), vermeld in paragraaf 1, vermeerderd met de bedragen uit de kolom "VOZun2014 ZAP", vermeld in paragraaf 13.

§ 3. Bij de universiteiten is de verhouding (sokkel onderwijs SOWun + variabel onderwijsdeel VOWun) ten opzichte van (sokkel onderzoek SOZun + variabel onderzoeksdeel SOZun) gelijk aan 55 %/45 %. Hierbij is de sokkel onderwijs SOWun gelijk aan de som van de onderwijssokkels van alle universiteiten, berekend overeenkomstig de bepalingen in artikel III.9.

§ 4. Vanaf het begrotingsjaar 2014 worden voor de berekening van de 55%/45%-verhouding, vermeld in paragraaf 3, de volgende bedragen in rekening gebracht :

1° voor de berekening van het onderwijsaandeel (55%) :

a) het bedrag van de onderwijssookkel voor de academisch gerichte opleidingen aan de universiteiten (SOWun2014), vermeld of berekend conform dit artikel, verminderd met 13.269.816,83 euro;

b) het bedrag van het variabele onderwijsdeel voor de academisch gerichte opleidingen aan de universiteiten (VOWun), vermeld of berekend conform dit artikel, en vermeerderd met het bedrag uit de kolom "VOWun2014 ZAP", vermeld in paragraaf 13;

2° voor de berekening van het onderzoeksaandeel (45%) :

a) het bedrag van de onderzoekssokkel voor de universiteiten (SOZun), als vermeld of berekend conform dit artikel;

b) het bedrag van het variabele onderzoeksdeel voor de universiteiten (VOZun), en vermeerderd met het bedrag uit de kolom "VOZun2014ZAP", vermeld in paragraaf 13.

Het bedrag, vermeld in punt 1°, a), wordt vanaf het begrotingsjaar 2012 geïndexeerd aan de hand van de indexformule, vermeld in paragraaf 9.

§ 5. Voor de componenten, vermeld in paragraaf 1, worden de volgende bedragen vastgelegd (uitgedrukt in euro) :

	Vanaf begrotingsjaar 2011
SOW	106.006.274,49
VOWprof	388.455.586,86
VOWac	168.108.359,32
VOWun	332.386.458,65

SOZun	111.306.588,21
VOZun	186.768.469,67

Van het bedrag VOWac is 64.006.448,76 euro, hierna het bedrag VOWhko te noemen, uitgetrokken voor de academisch gerichte kunstopleidingen aan de hogescholen. Als het bedrag voor het variabel onderwijsdeel VOWac evolueert overeenkomstig de bepalingen vermeld in artikel III.6, §1, wordt tot en met het begrotingsjaar 2013 het bedrag VOWhko met hetzelfde percentage aangepast.

Vanaf het begrotingsjaar 2011 :

1° kan het bedrag VOZun, vermeld in het eerste lid, evolueren overeenkomstig de bepaling, vermeld in paragraaf 3;

2° kunnen de bedragen VOWprof, VOWac en VOWun, vermeld in het eerste lid, evolueren overeenkomstig de bepalingen, vermeld in artikel III.6, §1.

De bedragen, vermeld in deze paragraaf, zijn op indexniveau 2011.

§ 6. Vanaf het begrotingsjaar 2014 worden voor de componenten SOWprof2014, SOWhko2014 en SOWun2014, vermeld in paragraaf 2, de volgende bedragen vastgelegd :

1° SOWprof2014	59.667.613,95 euro
2° SOWhko2014	3.845.018,60 euro
3° SOWun2014	42.493.641,94 euro

Vanaf het begrotingsjaar 2014 wordt VOWprof, vermeld of berekend overeenkomstig dit artikel, verminderd met 1.610.586,54 euro. Dit bedrag wordt toegevoegd aan VOWhko.

Vanaf het begrotingsjaar 2014 wordt VOWhko, vermeld of berekend overeenkomstig dit artikel, verminderd met 1.286.616,29 euro. Dit bedrag wordt toegevoegd aan VOWac.

Vanaf het begrotingsjaar 2014 is het bedrag van het variabele onderwijsdeel voor de professioneel gerichte kunstopleidingen dat overeenkomstig paragraaf 2 vanaf het begrotingsjaar afgetrokken moet worden van het variabele onderwijsdeel voor de professioneel gerichte opleidingen VOWprof en toegevoegd moet worden aan het variabele onderwijsdeel VOWhko gelijk aan 1.612.828,83 euro.

Vanaf het begrotingsjaar 2014 tot en met het begrotingsjaar 2017 wordt het bedrag van de onderzoekssokkel SOZun jaarlijks met 1.325.078,43 euro verminderd. Dat bedrag wordt jaarlijks toegevoegd aan het bedrag van het variabele onderzoeksdeel VOZun.

De bedragen, vermeld in deze paragraaf, zijn op indexniveau 2011.

§ 7. Vanaf het begrotingsjaar 2014 kunnen de bedragen VOWac, verminderd met het bedrag van het variabele onderwijsdeel VOWhko en vermeerderd met het bedrag uit de kolom VOWun2014-puntengewichten vermeld in paragraaf 13, VOWun vermeerderd met het bedrag uit de kolom

VOWun2014ZAP vermeld in paragraaf 13 , VOWprof2014 en VOWhko2014, berekend overeenkomstig dit artikel, evolueren overeenkomstig de bepalingen, vermeld in artikel III.6, §2.

§ 8. In de begrotingsjaren 2011, 2012 en 2013 wordt een bedrag van 7.387.577,27 euro toegevoegd aan de totale werkingsuitkering (Wtot) van de hogescholen en universiteiten.

§ 9. Vanaf de begrotingsjaren [2012, 2013 en 2015] worden de bedragen, vermeld in paragraaf 5, paragraaf 6 en paragraaf 8, geïndexeerd aan de hand van de volgende formule :

1° 80% van de bedragen volgen de evolutie van de gezondheidsindex;

2° 20% van de bedragen volgen 75% van de evolutie van de gezondheidsindex.

In afwijking van het bepaalde in het eerste lid worden voor de begrotingsjaren 2012 en 2013 de bedragen vermeld in paragraaf 5, paragraaf 6 en paragraaf 8, geïndexeerd aan de hand van de volgende formule : 80% van de bedragen volgen de evolutie van de gezondheidsindex.

Decr. 19-12-2014

§ 10. De bedragen VOWprof, als vermeld in of berekend conform dit artikel, worden vermeerderd met volgende bedragen, uitgedrukt in euro :

Begrotingsjaar 2011	290.291,99
Begrotingsjaar 2012	580.583,98
Begrotingsjaar 2013	870.875,96
Begrotingsjaar 2014	1.161.167,95
Vanaf begrotingsjaar 2015	1.451.459,94

Vanaf het begrotingsjaar 2009 worden de bedragen vermeld in het eerste lid, geïndexeerd aan de hand van de indexformule, vermeld in paragraaf 9.

§ 11. Voor het begrotingsjaar 2010 worden de indexeringsbepalingen opgenomen in paragraaf 9 en 10 van dit artikel, III.9, §8, laatste lid, III.21, §4, eerste lid en artikel III.21, §4, eerste lid in artikel III.123, III.24, §3, III.34, §2 en §5, tweede lid, III.37, §2, III.40, §2, III.43, §1, derde lid, III.59, §3, III.77, tweede lid en III.114, §3 niet toegepast.

Voor de begrotingsjaren 2012 en 2013 worden de indexeringsbepalingen opgenomen in paragraaf 4, 10 en 12, derde lid van dit artikel, artikel III.9, §8, laatste lid, III.21, §4, eerste lid en III.21, §4, eerste lid in artikel III.123, III.24, §3, III.34, §5, tweede lid, III.37, §1, tweede lid, III.40, §2, III.43, §1, derde lid, III.45, §1, tweede lid, III.59, §3, III.77, tweede lid en III.114, §3 toegepast overeenkomstig de bepaling in paragraaf 9, tweede lid.

[Voor het begrotingsjaar 2015 worden de indexeringsbepalingen opgenomen in paragraaf 4, 10 en 12, derde lid, van dit artikel, artikel III.9, § 8, laatste lid, III.21, § 4, eerste lid, en III.21, § 4, eerste lid, in artikel III.123, III.24, § 3, III.34, § 5, tweede lid, III.37, § 1, tweede lid, III.40, § 2, III.43, § 1, derde lid, III.45, § 1, tweede lid, III.59, § 3, III.77, tweede lid, en III.114, § 3, toegepast overeenkomstig de bepaling in paragraaf 9, tweede lid.]

Decr. 19-12-2014

§ 12. De bedragen VOWprof, als vermeld of berekend conform dit artikel, worden vermeerderd met de volgende bedragen en de bedragen vermeld in paragraaf 1, zijn de volgende (uitgedrukt in euro) :

begrotingsjaar	VOWprof	VOWprof2014	VOWhko2014	
			bedrag professionele kunstopleidingen	bedrag bijzondere weddeschalen
2012	800.000			
2013	5.200.000			
2014		7.500.000	100.000	
2015		10.900.000	100.000	900.000
2016		14.300.000	100.000	3.700.000
2017		17.666.520	100.000	3.700.000
2018		20.966.520	100.000	3.700.000
2019		24.366.520	100.000	3.700.000
2020		27.766.520	100.000	3.700.000
2021		31.166.520	100.000	3.700.000
2022		34.566.520	100.000	3.700.000
vanaf 2023		37.066.520	100.000	3.700.000

De bedragen die in het begrotingsjaar t nominaal worden toegevoegd, zijnde de verschillen tussen de bedragen voor het begrotingsjaar t en de bedragen voor het begrotingsjaar t-1, vermeld in deze paragraaf, worden vanaf het begrotingsjaar t+1 geïndexeerd aan de hand van de indexformule, vermeld in paragraaf 9. Voor het berekenen van de nominale toename worden de bedragen voor VOWprof en VOWprof2014 als een geheel beschouwd.

Vanaf het begrotingsjaar 2014 wordt jaarlijks een bedrag toegevoegd van 1.254.057,83 euro aan VOWhko2014. Dit bedrag is op indexniveau 2011 en wordt vanaf het begrotingsjaar 2012 jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de indexformule vermeld in paragraaf 9.

Het bedrag dat nodig is voor de aanpassing van de regeling van de bijzondere weddeschalen, wordt alleen toegekend als er een generieke regeling is uitgewerkt voor de uitoefening van nevenactiviteiten in het hoger onderwijs.

§ 13. De bedragen VOWun en VOZun, als vermeld of berekend conform dit artikel, worden vermeerderd met de volgende bedragen en de bedragen, vermeld in paragraaf 2, zijn de volgende (uitgedrukt in euro) :

[Begrotingsjaar	VOWun	VOWun2014		VOZun	VOZun2014
	ZAP	Puntengewichten	ZAP	ZAP	ZAP
2012	440.000			360.000	
2013	1.925.000			1.575.000	
2014		2.000.000			2.925.000
2015		3.000.000			4.185.000
2016		3.519.000			4.886.000
2017		4.519.000			6.146.000
2018		5.519.000			7.361.000
2019		6.519.000			8.666.000
2020		7.519.000			9.971.000
2021		8.519.000			11.231.000
2022		9.159.000			12.536.000
2023		11.219.000			13.481.000
vanaf 2024		11.700.000			14.130.000]

De bedragen die in het begrotingsjaar t nominaal worden toegevoegd, zijnde de verschillen tussen de bedragen voor het begrotingsjaar t en de bedragen voor het begrotingsjaar t-1, vermeld in deze paragraaf, worden vanaf het begrotingsjaar t+1 geïndexeerd aan de hand van de indexformule, vermeld in paragraaf 9. Voor het berekenen van de nominale toename worden de bedragen voor VOWunZAP en VOWun2014ZAP, evenals de bedragen voor VOZunZAP en VOZun2014ZAP als 1 geheel beschouwd.

Decr. 18-12-2015

[§ 14. Vanaf het begrotingsjaar 2015 worden de bedragen VOWprof2014, VOWhko2014, VOWun2014 en VOZun2014, als vermeld in of berekend conform dit artikel, vermeerderd met de volgende bedragen :

1° VOWprof2014: 3.442.783,00 euro;

2° VOWhko2014: 237.334,63 euro;

3° VOWun2014: 1.557.261,72 euro;

4° VOZun2014: 1.274.123,23 euro.

De bedragen, vermeld in deze paragraaf, zijn op indexniveau 2015 en worden vanaf het begrotingsjaar 2016 jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de indexformule, vermeld in paragraaf 9 van dit artikel.]

Decr. 19-12-2014

[§ 15. Vanaf het begrotingsjaar 2016 worden de bedragen VOWprof2014 en VOWhko2014 als vermeld in of berekend conform dit artikel, vermeerderd met de volgende bedragen :

1° VOWprof2014: 3.031.000 euro;

2° VOWhko2014: 452.000 euro.

De bedragen, vermeld in deze paragraaf, zijn op indexniveau 2016 en worden vanaf het begrotingsjaar 2017 jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de indexformule, vermeld in paragraaf 9 van dit artikel.]

Decr. 18-12-2015

Art. III.6.

§ 1. In de begrotingsjaren 2011 tot en met 2013 volgen de bedragen voor de variabele onderwijsdelen VOWprof, VOWac en VOWun, vermeld in artikel III.5, de evolutie van het aantal opgenomen studiepunten in het desbetreffende onderwijsdeel. De bedragen voor de variabele onderwijsdelen VOWprof, VOWac en VOWun evolueren als volgt :

1° als het aantal opgenomen studiepunten in een variabel onderwijsdeel berekend voor het begrotingsjaar t , toeneemt met ten minste 2% ten opzichte van de referentiepunten, vermeld in het tweede lid, dan neemt het bedrag voor het desbetreffende variabel onderwijsdeel in dat begrotingsjaar toe met 2%;

2° als het aantal opgenomen studiepunten in een variabel onderwijsdeel berekend voor het begrotingsjaar t , daalt met ten minste 2% ten opzichte van de referentiepunten, vermeld in het tweede lid, dan vermindert het bedrag voor het desbetreffende variabel onderwijsdeel in dat begrotingsjaar met 2%.

Voor de vaststelling van het aantal opgenomen studiepunten in een variabel onderwijsdeel voor het begrotingsjaar t worden het gemiddelde aantal opgenomen studiepunten in aanmerking genomen over de academiejaren $t-7/t-6$ tot en met $t-3/t-2$ waarvoor studenten onder diplomacontract zich ingeschreven hebben voor initiële bachelor- of masteropleidingen of voor basisopleidingen in afbouw binnen het desbetreffende variabel onderwijsdeel. Voor de overgangsjaren 2001-2002 tot en met 2004-2005 wordt het aantal opgenomen studiepunten vervangen door het aantal hoofdschrijvingen voor de basisopleidingen in het desbetreffende academiejaar, vermenigvuldigd met een factor 57.

De eerste referentiepunten in een variabel onderwijsdeel VOWprof, VOWac of VOWun zijn gelijk aan het gemiddelde aantal opgenomen studiepunten in de academiejaren 2001-2002 tot en met 2005-2006, vastgesteld overeenkomstig de bepalingen in het voorgaande lid.

Bij elke daling of stijging van het aantal opgenomen studiepunten met 2% of meer in een variabel onderwijsdeel worden er nieuwe referentiepunten vastgelegd voor dat onderwijsdeel. De nieuwe referentiepunten zijn gelijk aan de vorige referentiepunten plus of min 2%.

In het variabel onderwijsdeel VOWac worden de opgenomen studiepunten gegenereerd in de academisch gerichte kunstopleidingen niet in aanmerking genomen voor de berekeningen vermeld in deze paragraaf.

§ 2. Vanaf het begrotingsjaar 2014 evolueren de bedragen voor de variabele onderwijsdelen VOWun vermeerderd met het bedrag uit de kolom VOWun2014ZAP vermeld in artikel III.5, §13, VOWac verminderd met het bedrag van het variabele onderwijsdeel VOWhko en vermeerderd met het bedrag uit de kolom VOWun2014puntengewichten vermeld in artikel III.5, §13, VOWprof2014 enVOWhko2014 overeenkomstig de bepalingen, vermeld in paragraaf 1.

Het aantal opgenomen studiepunten in de variabele onderwijsdelen wordt vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1.

Bij het variabele onderwijsdeel VOWprof2014 worden de opgenomen studiepunten in de professioneel gerichte kunstopleidingen niet meegerekend voor de relevante academiejaren, nodig voor het berekenen van het vijfjarige gemiddelde.

Bij het variabele onderwijsdeel VOWhko2014 worden de opgenomen studiepunten in de kunstopleidingen meegerekend voor de relevante academiejaren, nodig voor het berekenen van het vijfjarige gemiddelde.

Bij het variabele onderwijsdeel VOWac worden de opgenomen studiepunten in de academisch gerichte kunstopleidingen niet meegerekend voor de relevante academiejaren, nodig voor het berekenen van het vijfjarig gemiddelde.

De referentiepunten voor het variabele onderwijsdeel VOWprof2014 worden vastgesteld conform paragraaf 1, waarbij de opgenomen studiepunten bij de professioneel gerichte kunstopleidingen niet meegerekend worden voor de relevante academiejaren, nodig voor het berekenen van het vijfjarige gemiddelde.

De referentiepunten voor het variabele onderwijsdeel VOWac worden vastgesteld conform paragraaf 1, waarbij de opgenomen studiepunten bij de academisch gerichte kunstopleidingen niet meegerekend worden voor de relevante academiejaren, nodig voor het berekenen van het vijfjarige gemiddelde.

De eerste referentiepunten voor het variabele onderwijsdeel VOWhko2014 zijn gelijk aan het gemiddeld aantal opgenomen studiepunten in de academiejaren 2006-2007 tot en met 2010-2011 in de kunstopleidingen, vastgesteld overeenkomstig de bepalingen in paragraaf 1. De referentiepunten voor het variabele onderwijsdeel VOWhko evolueren overeenkomstig de bepaling in paragraaf 1.

§ 3. Na elke stijging of daling van het bedrag van een variabel onderwijsdeel wordt dat bedrag vastgelegd en is het de vertrekbasis voor de toekomstige berekeningen.

§ 4. De Vlaamse Regering voert jaarlijks een analyse uit van de evolutie van het aantal financieringspunten in elk variabel onderwijsdeel en van de evolutie van de instroom, doorstroom en uitstroom.

Voor zover de waarde van een financieringspunt in het desbetreffende variabele onderwijsdeel ten minste 2% lager is dan de gemiddelde waarde per financieringspunt over de 3 variabele onderwijsdelen heen, wordt de aanpassing van een variabel onderwijsdeel geannuleerd in het geval van een daling van het aantal financieringspunten in het betreffende onderwijsdeel met meer dan 2%. Deze afwijking van paragraaf 1 geldt tot en met het begrotingsjaar 2013.

De waarde van een financieringspunt in een variabel onderwijsdeel in het begrotingsjaar t is gelijk aan het bedrag van het betreffende variabel onderwijsdeel, vermeld in artikel III.5, gedeeld door het totale aantal financieringspunten van dat variabel onderwijsdeel, berekend voor het begrotingsjaar t overeenkomstig de bepalingen in artikel III.11, §2.

In het variabel onderwijsdeel VOWac is de waarde van een financieringspunt in het begrotingsjaar t gelijk aan het bedrag VOWac verminderd met het bedrag VOWhko en gedeeld door het totale aantal financieringspunten, met uitzondering van de financieringspunten gegenereerd in de academisch gerichte opleidingen in de studiegebieden Audiovisuele en beeldende kunst en Muziek en podiumkunsten, in het variabel onderwijsdeel VOWac, berekend voor het begrotingsjaar t overeenkomstig de bepalingen in artikel III.11, §2.

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:
De professionele identiteit van academici na het emeritaat

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-beleidsmanagement**

Jaar: **2016**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Brouns, Kristof

Datum: **1/06/2016**