Zeitschrift: Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université

Herausgeber: Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten

Band: 20 (1994)

Heft: 1

Artikel: Förderung des akademischen Nachwuchses in der Schweiz

Autor: Frey, Benno G. / Baeriswyl, Othmar / Akert, Konrad

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-894227

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Förderung des akademischen Nachwuchses in der Schweiz

Enquête des Schweizerischen Wissenschaftsrates[1] 1992

Konrad Akert, Othmar Baeriswyl, Benno G.Frey

1. Vorgehen

Befragt wurden rund 300 Empfänger[2] von SNF-Stipendien für fortgeschrittene Forscher der Jahrgänge 1980–1986. Die Aktion wurde im Sommer 1992 durchgeführt. Die Rücklaufquote betrug nach zweimaliger Mahnung der Säumigen 80%. Die Fragen wurden in Zusammenarbeit mit den Förderorganen vorbereitet. Die Redaktion der Fragebogen und die statistische Auswertung der Antworten besorgte die Firma Mediata S.A. in Villars-sur-Glâne. Mit Hilfe eines Programms konnten gegen 1000 Prüfungen von zweidimensionalen Korrelationen durchgeführt werden.

In einer ersten Phase wurden mit einem Fragebogen rund 50 statistisch verwertbare Informationen über:

- Person (soziodemographisches Profil)
- Beruflichen und akademischen Werdegang
- Forschungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten nach Abschluss der Stipendienzeit
- Habilitation und Berufung auf einen Lehrstuhl

Weitere Zusatzfragen für das weibliche Geschlecht bezogen sich auf:

- Motivation vor und nach dem Stipendium
- Einstellung der männlichen Professoren gegenüber dem weiblichen Nachwuchs
- Interesse und Unterstützung seitens Familie, Partnern und Vorgesetzten
- Hindernisse in der Nachförderungsphase
- Integriertheit im akademischen Betrieb
- Geschlechtsspezifische Benachteiligungen bei Stellenbewerbung, Beförderungen, Publikationen, Gesuchen um Sachbeiträge.

Ausserdem gab man auf dem Formular den Befragten Gelegenheit zu persönlichen Bemerkungen, die denn auch reichlich ausgenützt wurde.

In einer zweiten Phase versuchten erfahrene Vertreter jeder Hochschule in einer persönlichen Aussprache mit ca. 70 willkürlich ausgewählten Kandidaten, die Hintergründe und Motive für allfällige Misserfolge im Zusammenhang mit der akademischen Karriere zu ermitteln.

---

1) Die Studie ist kürzlich unter der gemeinsamen Autorenschaft von K. Akert, B.G. Frey und O. Baeriswyl vom SWR veröffentlicht worden. Sie stand unter dem Patronat des SWR und des SNF. Dieser Text stellt eine gekürzte Fassung dar.

2) Auf Schreibweisen wie EmpfängerInnen u.a. wird im vorliegenden Text verzichtet. Honny soît qui mal y pense!

2. Erfolgsbilanz

Das *Naheziel* der akademischen Nachwuchsförderung ist die Privatdozentur (Habilitation); als *Fernziel* gilt die Berufung auf einen Lehrstuhl. Die Bestrebungen der Nachwuchsförderung sind vor allem auf das Naheziel ausgerichtet, weil dies unter Voraussetzung der Begabung und entsprechender Leistungen mit Hilfe der SNF-Förderungsmittel als durchaus erreichbar erscheint. Dies trifft für das Fernziel nicht unbedingt zu, weil dort gewisse Konstellationen – trotz ausreichender Qualifikation – eine Rolle spielen können, die sich dem Einfluss der Förderungsorgane entziehen.

Um das Naheziel haben sich vorläufig, d.h. innert einer Periode von 4–10 Jahren nach der Stipendienzeit knapp die Hälfte der 235 Stipendiaten beworben, und 85 haben es erreicht.
Unter diesen sind bereits 23 Stipendienempfänger auf einen Lehrstuhl berufen worden. Hinzu kommen 22 nicht habilitierte Inhaber von Lehrstühlen und 4 Assistenzprofessoren. In einem erweiterten Sinn wären auch diejenigen zur Gruppe der Erfolgreichen hinzuzurechnen, die ausseruniversitäre Spitzenpositionen (z.B. Pfarrer, Mittelschullehrer, hohe Kaderstellen in Verwaltung und Privatwirtschaft) erwerben konnten.
Zusammenfassend haben 55% der Stipendienempfänger höhere akademische Grade bzw. hohe Kaderpositionen erreicht, nämlich:

- *45 Professoren (23 PD) 19%*
- *4 Assistenzprofessoren 2%*
- *21 Hohe Kaderpositionen 9%*

Fernziel 30%

- *58 Privatdozenten*

Naheziel 25%

Etwas über 10% haben erklärt, das akademische Ziel verfehlt zu haben und nicht mehr weiter an einer entsprechenden Laufbahn interessiert zu sein. Ungefähr die Hälfte der Stipendiaten befindet sich noch «unterwegs», darunter auch zahlreiche Privatdozenten. Schätzungsweise 36% unter diesen haben gute Erfolgsaussichten.
Dies würde die Erfolgsquote insgesamt auf nahezu 66% erhöhen.

Die Situation bei den Frauen, die mit einem Anteil von 9% in der Stichprobe vertreten sind, ist noch immer ungünstig. Immerhin befinden sich unter ihnen drei Professorinnen, eine Assistenzprofessorin und zwei Privatdozentinnen. Zwei Frauen haben Chefpositionen im ausseruniversitären Bereich errungen. *Erfreulicherweise ist der Frauenanteil bei den Unterstützten seit 1986 auf fast 17% gestiegen.*

3. Hintergründe des Misserfolgs

Zunächst ist festzustellen, dass über 90% der Empfänger das Stipendium als nützlich oder hilfreich empfanden. Auch in den persönlichen Kommentaren der Stipendiaten wurde die Hilfe des Schweizerischen Nationalfonds ausgesprochen gelobt. Die

eigentlichen Probleme der Nachwuchsförderung liegen auf zwei Ebenen:
Selektionsverfahren
Nachförderung

a) Selektionsverfahren
Bei der Auswahl geeigneter Stipendiaten tragen die Hochschulorgane und der Nationalfonds erhöhte Verantwortung. Es gibt Anzeichen dafür, dass da und dort bei den Bewerbern die erforderliche Qualifikation fehlte:
- Mindestens einem Viertel der Stipendiaten kann man auf Grund der bisherigen Leistungen eher ungünstige Chancen für eine erfolgreiche Karriere zubilligen.
- Bei fast 10% fehlte das Interesse für eine akademische Karriere zum vorneherein.

Das Selektionsverfahren sollte durch folgende Massnahmen noch *gestrafft* werden, auch wenn die jährliche Rückweisungsrate bei den Anmeldungen bei 40% liegt. Ins Auge zu fassen sind:
- Präzisierung der Selektionskriterien
- Unterstützung des Stipendiengesuchs durch einen Paten, erweitert im Zweifelsfall durch Gutachten eines oder zweier Sachverständiger
- Gegebenfalls psychologische Eignungsprüfung
- Vorsorgliche Überprüfung der Stellen- und Forschungssituation des Kandidaten nach der Stipendienzeit

b) Nachförderung
Das Intervall zwischen Abschluss der Stipendienzeit und der Privatdozentur beträgt rund 4 Jahre, also das Doppelte der üblichen Stipendienzeit. Dies unterstreicht die Bedeutung der Nachförderungsphase. Auch in dieser Periode ist der Nationalfonds zusammen mit privaten Institutionen tätig. Aber die *Hauptverantwortung* in der Förderung liegt *bei den Hochschulen*, die vermehrt mithelfen sollten, das Werk des SNF zum Tragen zu bringen. Dies ist jedoch nach unseren Ermittlungen gar nicht immer der Fall.
- *Es fehlte an Arbeitsplätzen:* 13% der männlichen und 18% der weiblichen Stipendiaten hatten unmittelbar und bis zu drei Jahren nach dem Stipendium *keine Stelle* gefunden. Die Effizienz des Förderungssystems kann durch derartige Pannen empfindlich leiden. Dieser Punkt verdient die besondere Aufmerksamkeit der Universitätsleitungen und namentlich der geisteswissenschaftlichen Fakultäten.
- *Das Curriculum muss gekürzt werden:* Das Durchschnittsalter der Stipendiaten bei Erreichen der Privatdozentur ist mit 37 bis 38 Jahren recht hoch. Das Studium ist zu lange geworden, es sollte 12 Semester nicht überschreiten. Auch sollten Dissertationen nicht mehr als 3 Jahre in Anspruch nehmen. Auch als Assistent wird oft zuviel Zeit auf der gleichen Stelle verwendet.
- *Mangel an Zeit für die Forschung:* Dieses altbekannte Hindernis ergibt sich zwangsläufig, weil zu wenig Lehrstuhlinhaber für die Betreuung der stark angewachsenen Studentenkohorten zur Verfügung stehen. Das führt dazu, dass der selektionierte Nachwuchs im Über-

mass zu Dienstleistungen herangezogen wird. Nicht selten nützen Vorgesetzte ihre Mitarbeiter zu stark aus. Die durchschnittliche Zeit, die den Stipendiaten für ihre wissenschaftliche Tätigkeit zur Verfügung stand, betrug deutlich weniger als 50%. Für die so wichtige Zeit der Nachförderungsphase ist das eindeutig zu wenig!

Zum Glück stehen heute dank den Sondermassnahmen des Bundes mehr Mittelbaustellen zur Verfügung, *leider aber immer noch in ungenügender Zahl.*

- *Fehlende Stellenausschreibung:* Dies ist eine besonders unfaire und schmerzliche Benachteiligung des selektionierten Nachwuchses. Leider werden Oberassistenten- und Assistentenstellen noch zu häufig unter der Hand an die «zu Hause Gebliebenen» vergeben. Einige SNF-Stipendiaten, die eigentlich privilegiert werden sollten, weil sie einen längeren Auslandaufenthalt auf sich nahmen, waren durch dieses Vorgehen *von der Konkurrenz ausgeschlossen.* Es wäre sinnvoller und korrekter gewesen, wenn diese via Stellenausschreibung mindestens gleiches Recht bei der Besetzung von Vakanzen geniessen dürften.

c) Die Habilitationsschrift, eine unnötige Hürde?

An der Privatdozentur scheiterten nur 15% der Bewerber. Die Mehrzahl nahm diese Hürde nicht, sondern verzichtete durch vorherigen Ausstieg auf die Anmeldung bzw. Bewerbung. Im Vordergrund stand der zeitliche Aufwand, der mit einer Habilitationsschrift verbunden ist. Speziell bei den Medizinern und Naturwissenschaftern bedeutet der Einsatz für die Abfassung einer Monographie eine ungerechtfertigte Zeit- und Geldverschwendung, weil die erbrachten Forschungsleistungen effizienter in Form von einzelnen Originalarbeiten veröffentlicht werden können. Glücklicherweise ist diese Lösung bereits von verschiedenen Fakultäten akzeptiert worden. Für Geisteswissenschafter wird allerdings eine Monographie auch weiterhin ein massgebliches Erfordernis sein. Einzelne Kandidaten scheiterten, weil sie durch ihre Vorgesetzten über die Formalitäten nicht genügend informiert worden waren, so z.B. über die Regel, dass das Thema der Habilitationsschrift nicht zu nahe an demjenigen der Dissertation liegen dürfe.

d) Gescheiterte Berufungen

Die Erfolgsquote bei Berufungen lag bei 37%. Welches waren die Gründe des Misserfolgs bei über der Hälfte der Bewerber?

- *Information* über Lehrstuhlvakanzen war oft nicht genügend vorhanden.
- Es wurden keine *auswärtigen Gutachter* beigezogen.
- Das Gefühl: *«Les absents ont toujours tort»*, indem Rückkehrer über Probleme und Pläne der Fakultäten und Institute nur ungenügend informiert waren.
- *Spezialisten* wurden tabuisiert gegenüber Generalisten. Wer aber internationale Spitzenleistungen in der Forschung vollbringt, ist notwendigerweise ein Spezialist. (Überdies sind sog. Generalisten oft in keinem Gebiet genügend

kompetent und deshalb auch für die Nachwuchsförderung ungeeignet.)

- *Hausberufungen:* In Einzelfällen wirkte sich ein Hausberufungsverbot ungerecht aus. Dies war z.B. mehr als einmal der Fall, wo Bewerber aus Rücksicht auf den Beruf der Ehefrau freiwillig auf Auswärtsberufungen verzichteten.
- *Konkurrenz* durch *Ausländer:* Unter den Durchgefallenen gaben mehr als die Hälfte an, sie seien einem ausländischen Kollegen zum Opfer gefallen. Allerdings gaben nicht wenige offen zu, dass derselbe besser qualifiziert gewesen sei.

4. Persönliches Profil der Befragten

a) Geschlecht, Zivilstand, Sprache, Zugehörigkeit zu den Hochschulen und Fachgebieten:

Geschlecht:	Männer	91%
	Frauen	9%
Zivilstand:	verheiratet	78%
	kinderlos	29%
Sprache:	deutsch	53%
	franz./ital.	47%

Zugehörigkeit zu den Hochschulen:

GE	22%	BE	9%
BS	17%	FR	8%
ZH	14%	NE	8%
LS	11%	HSG	1%
ETHZ	10%	EPFL	1%

Zugehörigkeit zu den Fachgebieten;

Geisteswissenschaften	18%
Ius & Wirtschaftswiss.	10%
Biologie	26%
Übrige Natwiss.	25%
Medizin	17%
Ingenieurwiss.	4%

b) Spezielle Befragung der Frauen:
Die geringe Zahl der Frauen erlaubt zwar keine allgemein gültigen Schlussfolgerungen. Immerhin, als Karrierehindernisse bezeichneten die meisten Stipendiatinnen: (1) finanzielle Engpässe, (2) Kinderbetreuung, (3) frustrierende Stellensuche. Bis zu 80% fühlte sich zwar im akademischen Milieu integriert, aber fast ein Drittel empfand sich bei der Bewertung der wissenschaftlichen Arbeit als ungerecht qualifiziert, und rund 40% klagte über die negative Einstellung der männlichen Professoren gegenüber dem weiblichen Geschlecht. Ihre wissenschaftlichen Berufsinteressen wurden am stärksten durch den Lebenspartner, eher weniger durch Familie und Kollegen oder Kolleginnen unterstützt.

c) Maturitätstypen:

A	23%	Lehrer	1%
B	30%	Ausl.	4%
C	35%		
D	1%		
E	4%		

Bei den Universitäten der Romandie und allgemein bei den Frauen überwiegt Typ A.

d) Beurteilung des Stipendiums:
Die Dauer betrug durchschnittlich 2 Jahre, die SNF-Beiträge erreichten Fr. 44000 pro Jahr, die jährlichen Selbstkosten wurden auf ca. Fr. 32000 geschätzt. Mit dem Stipendium zufrieden («wertvoll») erklärten sich ca. 60%; weitere rund 30% bezeichneten es als «hilfreich», und nur 10% meinten, es sei «nutzlos» gewesen. Über die Hälfte der Stipendiaten wurden auch später in verschiedener Form unterstützt oder kamen in den Genuss von Zusatzkrediten durch andere Institutionen.
Nur ein Drittel der Heimkehrer bemühte sich um einen eigenen Forschungskredit.

e) Zeit für die Forschung im jetzigen Beruf:
Der durchschnittliche Wert lag bei 43%, wobei die Streuung sehr gross war. Vor allem beim Mittelbau waren die Werte niedrig, wobei unterdurchschnittliche Werte vor allem bei den Geisteswissenschaftern auffielen. *Am niedrigsten (30%) war der Forschungsanteil bei den Medizinern, bei deutschsprachigen sogar nur 22%!*

f) Altersprofil der Karriere:

Stufe	Alter
Professor	38,5 Jahre
Privatdozent	38,1 Jahre
Doktorat	29,2 Jahre
Lizentiat, Diplom	24,6 Jahre
Maturität	19,9 Jahre
Stipendienbeginn	32,1 Jahre

Das Intervall zwischen Stipendienbeginn und Privatdozentur betrug 5,7 Jahre. Bei der Beurteilung beachte man, dass es sich bei den Geförderten um eine Auslese handelte. Das Normalkollektiv dürfte höhere Durchschnittswerte aufweisen.

g) Ort der Berufungen:

Schweiz	N = 24
Ausland	N = 21

USA 8, Deutschland 5, Kanada 4, Frankreich, Grossbritannien, Israel, und Neuseeland je 1.

5. Postulate der Stipendiaten

Vorbemerkung: Der freie Raum auf dem Fragebogen wurde eifrig benützt. Sehr viel Lob erhielt der Nationalfonds. Daneben fielen auch zahlreiche kritische Bemerkungen (vor allem über die an das Stipendium anschliessende Zeit), die aber meist mit konstruktiven Vorschlägen begleitet waren. Hier ein paar der wichtigsten Postulate:

a) Information über den Forschungsplatz Schweiz
Ein dringendes Postulat scheint die Professionalisierung der Information über den CH-Stellenmarkt in allen Wissenschaftsbereichen zu sein; und zwar als Hilfe für die angehenden und aus dem Ausland zurückkehrenden Stipendiaten als auch für die universitären Beratungsgremien. Ein

landesweites, interuniversitäres Info-Netz bzw. dessen Zentralorgan (individuell abrufbare Datenbank) müsste verfügen über:
(1) Who is who, «doing» what and where
(2) Alle offenen Stellen (Angebot)
(3) Zahl der Bewerber (Nachfrage)

b) Sicherheit für die Rückkehrer
Grundsätzlich tragen der «Pate» und die Universität, welche das Stipendiengesuch seinerzeit unterstützt haben, die Hauptverantwortung dafür, dass der Stipendiat nach seiner Rückkehr vom Ausland einen angemessenen Forschungsplatz vorfindet. Die weitere Förderung muss *konsequent* an die Hand genommen werden. Auch wenn der Stipendiat seinen Aufenthalt im Ausland verlängert, sollte der Pate mithelfen, die Verbindung zur Forschergemeinde der Heimat aufrecht zu erhalten. Es wäre zu überlegen, ob nicht der SNF ein *Vademecum für junge Wissenschafter im Ausland* vorbereiten sollte. Noch besser wäre es, wenn an allen Hochschulen ein professorales *Beratungsorgan für den akademischen Nachwuchs* aufgezogen würde, analog zu demjenigen der Studienberatung.

c) Mangel an Karrierestellen für Forscher
Der Forschungsplatz Schweiz hat einen guten Namen – nicht zuletzt dank der segensreichen Tätigkeit des SNF seit Anfang der 50er Jahre. Dieser kann aber ohne eine genügende Zahl an festen (!) Forscherstellen nicht attraktiv und konkurrenzfähig bleiben. Der Elite unter den Nachwuchsleuten muss die Chance auf einen sicheren und adäquaten Arbeitsplatz gewährt werden können. Wer weniger als 50% seiner Arbeitszeit für die wissenschaftliche Tätigkeit verwendet, kann niemals mit Spitzenresultaten rechnen. Ausländische Forscher sind gegenüber unseren eigenen oft im Vorteil, weil sie gezielter und effizienter gefördert werden; dazu gehört auch der erforderliche Arbeitsplatz.

6. Zusammenfassung

1. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch den Schweizerischen Nationalfonds kann gesamthaft als effizient beurteilt werden:
- Über 50% der befragten 235 Stipendiaten besetzen heute an einer Hochschule oder an einer andern Institution eine Position mit hoher Verantwortung.
- Unter denjenigen, die noch «unterwegs» waren, dürften schätzungsweise 30% eine aussichtsreiche Zukunft vor sich haben.

2. Die folgenden Teilaspekte der Nachwuchsförderung rufen nach optimierenden Massnahmen:
- Straffung der Selektion (Qualifikation, Geschlecht, Alter)
- Institutionalisierung des Patenwesens
- Sicherung der Rückkehrer
- Vermehrung der Forschungsstellen für den geförderten Nachwuchs
- Intensivierung der *Nachförderung*
- Förderung der Frauen

- Offenlegung des Stellenmarktes (Angebot und Nachfrage)
- Straffung des Curriculums

3. Die detaillierten Vorschläge richten sich nicht nur an die Förderorgane, sondern mindestens ebenso sehr an die Hochschulbehörden und an die vollamtlichen Hochschulehrer.

7. Literaturhinweise

- Akert K., Selektion und Förderung des akademischen Nachwuchses. Bull. Schweiz. Hochschuldoz. 11, 10–12 (1985)

- Akert K., Nachwuchsplanung und Nachwuchsförderung an der Universität Zürich. Bull. Schweiz. Hochschuldoz. 13, 59–78 (1987)

- Bericht des Schweiz. Wissenschaftsrates über die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. W.R. Dok. 84–69 (1984)

- Brühlmeier D., Bericht über die Stipendienumfrage 1975–1982, Schweiz. Nationalfonds, Bern

- Nadai E., Akademische Laufbahn und Geschlecht. Bundesamt für Statistik, Abt. Hochschulstatistik (1992)

- Fey H., Kurzauswertung der Stipendienumfrage 1975–1982 (Medizinisch-Biologische Stipendienstiftung). Schweiz. Nationalfonds, Bern (1990)

- Frey B.G., Der Schweiz. Nationalfonds und der wissenschaftliche Nachwuchs in der Schweiz. Wissenschaftspolitik 3, 28–36 (1990)

Résumé

Quel succès ont connu les anciens boursiers du Fonds national suisse (FNRS) ou de la Commission cantonale zurichoise pour l'encouragement de la relève scientifique (KNK) dans le cadre de leur vie professionnelle? Quelles sont les causes de l'échec individuel de tel ou tel jeune scientifique? Le système d'encouragement de la relève scientifique présente-t-il d'éventuelles lacunes?
Le présent rapport, qui rend compte d'une enquête consacrée à 235 anciens boursiers du FNRS (de la catégorie «chercheurs avancés»), tente de répondre à de telles questions. Un accent tout particulier a été donné à d'éventuels problèmes spécifiques en relation avec le sexe des bénéficiaires.
Le taux de réponses du questionnaire écrit s'élève à 80%. Dans une deuxième phase, 62 cas «intéressants» ont fait l'objet d'un entretien individuel destiné à approfondir les contextes et les raisons de problèmes liés au cursus professionnel ou académique des bénéficiaires.
L'enquête fait clairement ressortir l'efficacité du système d'encouragement de la recherche scientifique dans notre pays: au moment de l'enquête, soit entre 6 et 12 ans après l'attribution des bourses, plus de la moitié des personnes interrogées occupent une position impliquant de grandes responsabilités dans une Université ou ailleurs. 21% d'entre eux sont devenus professeur d'Université, 25% ont été honorés du titre de privat-docent, et 9% ont obtenu une position de cadre supérieur dans le monde extra-universitaire. Il n'est donc pas étonnant que près de deux tiers des bénéficiaires reconnaissent un rôle important à la bourse obtenue et que 30% l'estiment utile. Au moment de l'enquête, un bon tiers des personnes interrogées pensent que leur carrière académique n'est pas encore achevée et que l'objectif peut encore être atteint. Le taux d'échec peut être estimé entre 20 et 25% et la raison principale réside dans les procédures de sélection.
Ce résultat en soi positif ne doit évidemment pas cacher que le système suisse d'encouragement de la relève souffre de certains problèmes, et que la résolution de ces problèmes demande des mesures correctives. Les procédures de sélection, le parrainage des boursiers, le manque d'encadrement de ces derniers au retour de l'étranger, le manque d'encouragement ultérieur et de places de chercheur. La durée des études et la planification des carrières figurent également, dans cette étude, au rang des problèmes principaux. Enfin, cette étude met en évidence la sous-représentation des femmes parmi les chercheurs avancés ayant bénéficié d'une bourse.

D'éventuels énoncés sous forme masculine de cette étude s'appliquent par analogie aux personnes de sexe féminin.