



Daar zit beweging in!

Een Vlaams actieplan voor onderzoekers



I Inhoudstafel

Voorwoord	3
------------------	---

Context	5
----------------	---

De onderzoeker in Vlaanderen	6
------------------------------	---

Een nieuwe onderzoekscontext	8
------------------------------	---

Beleid rond onderzoekers	9
---------------------------------	---

Doelstellingen	10
----------------	----

Onderzoekersloopbaan	12
----------------------	----

Onze visie	16
------------	----

20 acties voor de onderzoeker in 2010	19
--	----

Open rekrutering	21
------------------	----

Sociale zekerheid	23
-------------------	----

Arbeidsvoorwaarden	24
--------------------	----

Opleiding, vaardigheden en ervaring	26
-------------------------------------	----

Opvolging	29
------------------	----



I Voorwoord

Vlaanderens ambitie om een succesvolle kennismaatschappij te zijn kan waargemaakt worden als we blijven investeren in onderzoek en goede onderzoekers.

Een **aantrekkelijke onderzoeksloopbaan** is een onmisbare voorwaarde om goede – en de allerbeste – kandidaten te stimuleren om te kiezen voor een wetenschappelijke carrière, zowel binnen de academische wereld als daarbuiten. Dit kan als onderzoekers zich in hun professionele loopbaan ondersteund en gewaardeerd weten.

De voorbije jaren zijn verschillende stappen gezet naar een aantrekkelijker loopbaan voor onderzoekers, met speciale aandacht voor carrièreopbouw, diversiteit en stimulering van mobiliteit van onderzoekers. Illustraties hiervan zijn de financieringsmechanismen Odysseus en Methusalem, de Baekelandbeurs voor doctoraten op de grens tussen academische wereld en industrie, het “tenure track”-systeem, de harmonisering van doctoraatsbeurzen, stimulansen voor het gelijkekansenbeleid, meer middelen voor doctorandi, etc.¹

In mei 2008 vroeg de Europese Commissie de Europese Raad en

de lidstaten mee te stappen in een **Europees partnerschap voor onderzoekers**.² In dit kader worden over heel Europa nationale actieplannen opgesteld rond vier prioritaire thema's:

- systematisch open rekrutering;
- voldoen aan de behoeften op het gebied van sociale zekerheid en aanvullend pensioen van mobiele onderzoekers;
- aanbieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden;
- versterken van de opleiding, vaardigheden en ervaring van onderzoekers.

Voor u ligt de bijdrage van Vlaanderen. Samen met een federaal hoofdstuk en het actieplan van de Franse Gemeenschap maakt dit Vlaamse plan deel uit van een overkoepelend Belgisch actieplan. We profiteren van het elan van het Europese partnerschap voor onderzoekers om een geïntegreerde visie op onderzoekers voor te stellen voor de toekomst. Het moet duidelijk worden waar we naartoe willen in het domein van menselijk kapitaal voor onderzoek. Het Vlaamse actieplan kan zo een koepel vormen voor bestaande en nieuwe initiatieven.

Ingrid Lieten
Vlaams minister van Innovatie,
Overheidsinvesteringen,
Media en Armoedebestrijding



Pascal Smet
Vlaams minister van Onderwijs,
Jeugd, Gelijke Kansen
en Brussel







context

I De onderzoeker in Vlaanderen

Verwerving, uitbreiding, uitwisseling en behoud van kennis zijn cruciale factoren voor economische groei en maatschappelijke welvaart. Zeker in de huidige context van crisis is het belangrijk op lange termijn te durven denken en kennis en innovatie een prominente rol te geven in de opbouw van onze maatschappij.

Naast het belang van basisonderzoek kunnen we niet om het stijgende directe belang van O&O-personeel voor onze samenleving heen. Onderzoekers vormen belangrijke bouwstenen voor de toekomstvisie van Vlaanderen, die in **Vlaanderen in Actie en het Pact 2020** wordt uiteengezet. Daarin zijn verschillende doorbraken voor 2020 geformuleerd, waarvoor innovatie onmisbaar is. Het Vlaamse actieplan voor onderzoekers kadert in deze beleidscontext.

Via de doorbraak “de lerende Vlaming” wordt gezorgd dat onze goed opgeleide mensen worden ingezet waar hun talent het meest tot zijn recht komt en waar ze het meest impact kunnen genereren. “Innovatiecentrum Vlaanderen” wil van Vlaanderen een duurzame, kennisgedreven, innovatieve en competitieve economie maken. Eén van de initiatieven die hiertoe zal bijdragen is het creëren van meer kansen voor onderzoekstalent.

Innovatie is ook het codewoord in het hoofdstuk over “de nieuwe ondernemers”. Van hen wordt verwacht dat ze nieuwe inzichten zoeken en introduceren en de kennis halen waar ze zit. Om dit objectief te bereiken is er onder meer nood aan competentie management, een internationale blik, nieuwe innovatiespeerpunten en ondernemende onderzoekers. Dat onderzoekers ook ondersteuning bieden in de verdere uitbouw van een innoverende gezondheidszorg voor de eenentwintigste eeuw en bijdragen aan de

antwoorden op duurzaamheids-, energie-, milieu- en mobiliteitsvragen staat buiten kijf.

Het is duidelijk: onderzoekers zijn onmisbaar binnen onze samenleving. Om de uitdagingen voor de toekomst te kunnen aangaan, is er nood aan **voldoende, kwalitatief en mobiel O&O-personeel**. Die visie vindt ook haar neerslag in de beleidsnota's Onderwijs en Wetenschap en Innovatie 2009-2014.

We willen ons hierbij niet beperken tot een enge betekenis van “onderzoeker”. Een onderzoeker is niet enkel een wetenschapper met een doctorstitel, een vastbenoemde professor aan een universiteit of een onderzoeksmedewerker in een hoogtechnologisch bedrijfslabo. Onderzoekers zijn al deze categorieën en nog veel meer: “professionals engaged in the conception or creation of new knowledge, products, processes, methods and systems and also in the management of the projects concerned.”³ Dit is uiteraard een heel ruime groep: dé onderzoeker bestaat niet en een eenvormig statuut voor onderzoekers nog veel minder.

Bovendien komen zowel mensen van eigen bodem als buitenlandse onderzoekers (via tijdelijke of permanente mobiliteit) in aanmerking. Kwalitatief hoogstaande mensen aantrekken en hier opgeleide onderzoekers stimuleren elders ervaring op te doen is het uitgangspunt van het beleid.

Uiteraard staat niet alleen Vlaanderen voor deze uitdaging: de wet van vraag en aanbod speelt voor onderzoekspersoneel op wereldschaal. Vlaanderen kan hier enkel een rol in spelen als het zich laat gelden op die internationale arbeids-



markt voor onderzoekers en excellente, dynamische, flexibele en mobiele wetenschappelijke arbeidskrachten ondersteunt en stimuleert.

Wat onderzoekers als groep in sterke mate onderscheidt van andere werknemers is, naast de nood aan een grote autonomie en onderzoeksvrijheid, ook de grote mate aan mobiliteit en flexibiliteit, wat hen eigenlijk tot een kwetsbare categorie van menselijk kapitaal maakt. A fortiori geldt dit voor onderzoekers die, los van de bestaande structuren van – vaak multinationale – bedrijven, hun eigen weg zoeken in hun loopbaanpad en tussen verschillende instellingen, bedrijven, sectoren en zelfs landen. Al deze onderzoekers, die grotendeels op zichzelf aangewezen zijn voor hun loopbaan en mobiliteit, vormen dan ook het belangrijkste voorwerp van dit actieplan.



I Een nieuwe onderzoekscontext

Sinds enkele decennia wordt er steeds sterker gefocust op de link tussen onderzoek en innovatie. Tot voor kort beschouwde men het proces van kennisopbouw en –valorisatie van fundamenteel onderzoek als start van de kennisketen, die verder loopt over strategisch basisonderzoek en toegepast onderzoek naar innovatie, valorisatie en ondernemerschap.

Terecht wordt tegenwoordig ook (hoger) onderwijs meer en meer betrokken in deze relatie. In het Vlaamse beleid zit de idee van deze uitgebreide kennisketen verweven in het Pact 2020: “Een ambitieus investeringsprogramma voor de hele kennisketen wordt uitgewerkt, van onderwijs over onderzoek en ontwikkeling tot innovatie en ondernemerschap, om het innovatievermogen van de gehele economie wezenlijk te verbeteren. Vlaanderen wordt een draaischijf voor innovatiemedewerkers van internationale allure.”

De drie elementen onderwijs, onderzoek en innovatie zijn onlosmakelijk verbonden met elkaar. We kunnen dan ook spreken over een echte **kennisdriehoek**. Dit concept vormt de rode draad doorheen de Lissabonstrategie en maakt integraal deel uit van de “Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2008-2010)” en van de Visie 2020 voor de Europese Onderzoeksruimte van de Raad voor het Concurrentievermogen. Een plan dat de mobiliteit van onderzoekers voor ogen heeft, mag geen van deze drie aspecten – onderwijs, onderzoek en innovatie – uit het oog verliezen.

Naast de uitbreiding met de belangrijke schakel onderwijs is ook binnen de kennisketen zelf heel wat veranderd de laatste jaren.

De schakels van de keten – **fundamenteel, strategisch en toegepast onderzoek** – zijn immers meer en meer afhankelijk geworden. Samenhangend met deze evolutie groeide de nood aan snelle, efficiënte kennisoverdracht tussen bedrijven en universiteiten en andere partners in de samenleving.

We moeten de loopbaan van de onderzoeker dan ook kaderen binnen deze context en ons richten op de plaats en evolutie van de onderzoeker in de kennisketen en in de kennisdriehoek. Deze context schept een klimaat waarbij open innovatie, mobiliteit van onderzoekers en samenwerking tussen de verschillende partners onontbeerlijk is. Meer dan ooit maakt de onderzoeker deel uit van een netwerk van samenwerkingsverbanden, zowel interdisciplinair, als internationaal, als intersectorieel, en waar dit nog niet geval is, moeten we dit faciliteren en stimuleren.





beleid rond onderzoekers

I Doelstellingen

De beleidsnota's 2009-2014 tekenen het beleid van de Vlaamse Regering voor de komende regeerperiode uit. Dit actieplan wordt geïnspireerd door onderstaande objectieven. Op die manier kan het beleid rond menselijk kapitaal voor onderzoek een volwaardige bijdrage leveren aan het O&O-beleid in Vlaanderen.

1 | "Onderzoek & ontwikkeling" vormt een **aantrekkelijke loopbaankeuze** voor jonge mensen en een voldoende aantal kwaliteitsvolle kandidaten kiest voor een O&O-carrière, in de academische wereld en de bedrijfswereld:

Beleidsnota Wetenschappelijk onderzoek en innovatie 2009-2014, SD 6 Meer kansen voor onderzoekstalent, OD 2 Aantrekkelijke en mobiele loopbanen voor onderzoekers (p. 39);

Beleidsnota Onderwijs 2009-2014, SD 4 Leerlingen voorbereiden op een succesvolle start op de arbeidsmarkt, OD 4.8 Stimuleren van loopbanen in wetenschap en technologie (p. 35);

Beleidsnota Onderwijs 2009-2014, SD 5 De leraar erkennen als sleutelfiguur in de vorming van open, veelzijdige en sterke persoonlijkheden, OD 5.6 De rechtspositie in het hoger onderwijs stroomlijnen (p. 38).

Uiteraard is het succes van dit HR-beleid mee afhankelijk van een aantal randvoorwaarden die gecreëerd worden door het overkoepelende O&O-beleid. Daartoe behoren een gunstig fiscaal klimaat voor het stimuleren van ondernemen en innoveren, gunstige algemene sociale zekerheidsvoorwaarden, etc.

2 | Onderzoekspersoneel weet zich in de professionele loopbaan **gesteund en gewaardeerd**:

Beleidsnota Wetenschappelijk onderzoek en innovatie 2009-2014, SD 6 Meer kansen voor onderzoekstalent, OD 2 Aantrekkelijke en mobiele loopbanen voor onderzoekers (p. 39);

Beleidsnota Onderwijs 2009-2014, SD 7 Ervoor zorgen dat elke onderwijsinstelling topkwaliteit kan bieden, OD 7.8 Financiering van het hoger onderwijs evalueren, bijsturen en verhogen (p. 45).



3 | Vlaanderen speelt – als uitvalsbasis én als aantrekkingspool – mee in een **open internationale onderzoekswereld** waarbinnen onderzoekers zich vrij bewegen en bijdragen aan de uitwisseling van kennis:

Beleidsnota Wetenschappelijk onderzoek en innovatie 2009-2014, SD 4 Vlaanderen internationale speler, OD 1 Vlaanderen volwaardig partner in de Europese onderzoeks- en innovatieruimte (p. 29);

Beleidsnota Wetenschappelijk onderzoek en innovatie 2009-2014, SD 2 Meer creatief en innoverend ondernemen, OD 3 Stimuleren van samenwerking tussen kennisinstellingen en bedrijfswereld (p. 22);

Beleidsnota Onderwijs 2009-2014, SD 6 De maatschappelijke verwevenheid van onderwijs met lokale, regionale en internationale netwerken versterken, OD 6.6 De internationale dimensie van het onderwijs(beleid) verder vorm geven (p. 40).



I Onderzoekersloopbaan

Zoals hoger gesteld, bestaat een eenvormig statuut voor onderzoekers niet. Werkomstandigheden, werkgevers en disciplines verschillen zo sterk dat het niet mogelijk of wenselijk is een uniform loopbaanplan voor onderzoekers te voorzien. De loopbaan van onderzoekers heeft wel een aantal vaste kenmerken, zoals een hoge flexibiliteit, autonomie en mobiliteit (tussen diensten, sectoren, instellingen, landen, etc.).

In de **academische loopbaan** kunnen verschillende fasen onderscheiden worden: een opleidingsfase, een consolideringsfase en de gevestigde loopbaan. In de private sector is het moeilijker zicht te krijgen op specifieke loopbanen van onderzoekers.

A fortiori bestaat er geen afzonderlijk statuut voor onderzoekers over de verschillende sectoren heen in de **private sector**, maar vallen ze onder de voor hun eigen sector geldende cao's. Het is echter zeer belangrijk dat er banden bestaan en gestimuleerd worden tussen de academische sector en de ondernemingen, die kruisbestuiving van kennis en overstappen tussen de sectoren mogelijk maken.

I Opleidingsfase

Voldoende **jongeren met talent** kansen geven om een onderzoekersloopbaan aan te vatten zorgt voor een gezonde rekruteringsbasis voor bedrijven en onderzoeksinstellingen. In de opleiding van onderzoekers spelen de universiteiten en hogescholen een belangrijke rol.

Eenzijds kunnen houders van masterdiploma's in het bedrijfsleven rechtstreeks ingeschakeld worden in onderzoeksactiviteiten, voornamelijk dan in bepaalde studiegebieden zoals de exacte wetenschappen (scheikunde, natuurkunde,...), de toegepaste wetenschappen (ingenieursdiploma's, biotechnologie), farmaceutische en medische wetenschappen. Al van in het secundair onderwijs dienen voldoende jongeren gestimuleerd te worden om te kiezen voor wetenschappelijke en technologische studierichtingen.

Anderzijds vormt het **doctoraat** een belangrijke fase voor de ontplooiing van jonge onderzoekers in alle disciplines. De onderzoeker verdiept zich in zijn/haar specifieke vakdomein en transformeert van student in een zelfstandig onderzoeker. Omdat de onderzoeker in dit stadium nog sterk afhankelijk is van een promotor/mentor, is een goede omkadering zeer belangrijk. Het eindpunt van de doctoraatsopleiding wordt bereikt wanneer de onderzoeker in staat is om onafhankelijk onderzoek te verrichten en deze kennis, vaardigheden en ervaring creatief toe te passen in een multidisciplinaire en complexe omgeving.

Naast de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden zijn ook andere **vaardigheden** cruciaal. In deze fase is de onderzoeker immers weinig zeker van zijn/haar toekomstperspectieven. Vele jonge onderzoekers zoeken na hun opleiding andere horizons op.



Niet alleen de vakspecifieke expertise (discipline-eigen kennis, onderzoekscompetenties, intellectuele eigendom, ...), ook persoonlijke ontwikkeling (effectiviteit, tijdsmanagement, projectwerk, probleemoplossend denken, ...) en sociale vaardigheden (teamwerk, communicatievaardigheden, ...) worden ontwikkeld via allerlei opleidingsmechanismen (individuele begeleiding, cursussen, mobiliteit, ervaringsgericht leren, ...).

Doel van deze opleiding is het creëren van een stimulerende leeromgeving waarin jonge onderzoekers verantwoordelijk zijn voor hun eigen ontwikkeling en een opleidingspad kunnen volgen in functie van hun specifieke doelen en interesses. De vorming van onderzoekers kan via verschillende scenario's geïmplementeerd worden. De universitaire doctoraatsscholen bekleden hier een bijzondere positie omdat zij de hoger beschreven opleidingskarakteristieken onder één koepel samenbrengen.

De ervaring leert dat gedoctoreerden hun weg vinden in **diverse professionele sectoren** buiten de universiteit (industrie, overheid, NGO...), op voorwaarde dat zij, zoals andere jonge professionals, naast specifieke expertise ook algemene persoonlijke vaardigheden bezitten die vereist zijn om in een internationale kennisomgeving te werken. Niet alleen moeten de vaardigheden en de verwachtingen van jonge onderzoekers in de opleidingsfase bijgesteld worden in functie van een mogelijk vertrek uit de universitaire wereld, ook de perceptie van doctors die leeft op de externe arbeidsmarkt moet worden bijgesteld.

Vaak worden jonge onderzoekers in dienst genomen via contrac-

ten van bepaalde duur of via beurzen (van meestal vier jaar). Deze kortlopende indienstneming stelt in principe geen probleem. Het is echter belangrijk dat onderzoekers transparante en correcte informatie krijgen over de doorstroommogelijkheden en dat ze voor zover mogelijk, en bij voorkeur via hun onderzoeksopleiding, ook worden voorbereid op een niet-academische loopbaan of een mogelijke carrière buiten het onderzoek (met voldoende aandacht voor 'employability' en 'transferable skills').

I Consolidatiefase

Qua **loopbaankansen en doorstroming** is de postdoctorale periode het zwakste punt in de onderzoekscarrière. De recent geselecteerde onderzoeker tracht zijn/haar loopbaan te verankeren. Gedurende deze fase is de uitstroom vanuit de academische wereld naar de private arbeidsmarkt groot. Bedrijven selecteren immers een groot deel van hun onderzoekspersoneel uit deze pool, voornamelijk in de exacte en de toegepaste wetenschappen. Voor doctors in minder gevraagde disciplines, waaronder vele humane wetenschappen, is de situatie moeilijker. Zij valoriseren minder snel hun diploma, inhoudelijk of financieel.

Vooral de **academische onderzoeker** is gedurende deze fase vaak zeer autonoom, bij voorkeur mobiel en in bijna alle gevallen onderhevig aan een grote jobonzekerheid. Sommige talentrijke postdoctorale onderzoekers vallen tussen de mazen van het net of kiezen zelf voor een niet-wetenschappelijke carrière omwille van de grote onzekerheid die gepaard gaat met steeds opeenvolgende kortdurende mandaten.

Het is dan ook belangrijk dat rekruterings- en bevorderingscriteria transparant zijn, performantiegedreven en gericht op de erkenning van excellentie, terwijl ook andere ervaringen, als intersectoriële en internationale mobiliteit, onderwijs, outreach activiteiten, etc. gevaloriseerd worden. Cruciale aspecten zijn een globaal loopbaanpad (cf. het "tenure track"-systeem), juiste informatie, voldoende onderzoeksfinanciering, een goede begeleiding en sociale bescherming tijdens mobiliteitservaringen.

Zeker - maar niet alleen - in deze fase moeten **bruggen** gebouwd

worden tussen bedrijfs- en academische onderzoekers. Hiertoe kunnen onder meer de onderzoeksmandaten van IWT bijdragen.

Terwijl in deze periode een verdieping in de eigen onderzoekssfeer in de eerste plaats belangrijk is, winnen ook andere **vaardigheden**, ruimer dan tijdens de opleidingsfase, aan belang. Hierbij horen de ontwikkeling van managementcapaciteiten en ondernemerschap (meer specifiek m.b.t. onderzoeksmanagement, maar ook met aandacht voor bijvoorbeeld HR-beleid en teammanagement), netwerken, het begrijpen van de marktbehoeften en de manier waarop kennis kan gevaloriseerd worden, het genereren van business-impact, verruimen van invloedssfeer, educatie, tech-transfer, etc.



I Gevestigde loopbaan

Binnen de academische carrière leidt het “tenure track”-systeem naar een vastbenoemde positie als zelfstandig academisch personeel. Er moet echter ook ruimte blijven voor zij-instromers, zodat ook ervaring opgedaan in de privé-sector gevaloriseerd kan worden.

Voor leden van het zelfstandig academisch personeel zijn **onderwijs, onderzoek en dienstverlening** complementair. Daarnaast worden door de instellingen ook alternatieve loopbaanpaden uitgetekend – met eerder managementgerichte of strategische profielen. Op die manier krijgt het onderzoekspersoneel een meer ge diversifieerd uitzicht. De gevestigde onderzoeker komt uiteraard in aanraking met veel meer dan onderzoek alleen. Zijn/haar tijd wordt daarnaast besteed aan onderzoeksgelateerde activiteiten (technologie transfer, intellectuele eigendom, ...), maar ook aan andere verantwoordelijkheden als administratie, management, raden en commissies, netwerken, ...

Hoewel deze zaken zeer belangrijk zijn, verminderen ze soms de tijd die besteed kan worden aan onderzoek. Daarom is het van groot belang dat ook gevestigde waarden zich regelmatig kunnen **herbronnen**, bijvoorbeeld via tijdelijke mobiliteit (interdisciplinair, interuniversitair, internationaal of intersectorieel) of via een sabbatjaar, waarvoor FWO financiering voorziet.

Goede onderzoekers moeten ook kansen krijgen een **eigen onderzoeksgroep** uit te bouwen. Om de beste onderzoekers te voorzien van een stabiele onderzoeksfinanciering werden de Odysseus- en Methusalemfinanciering gecreëerd.

Toponderzoekers aantrekken kan uiteraard pas wanneer het geboden loon aantrekkelijk is. Vlaamse universitaire lonen blijken redelijk in vergelijking met andere Europese landen⁴, maar lonen worden niet aangepast aan individuele situaties.

I Onze visie

Volgende concepten vormen de basis van onze visie op de onderzoekersloopbaan: excellentie, diversiteit, aantrekkelijkheid, flexibiliteit, interdisciplinariteit, mobiliteit, transparantie en autonomie.



I De onderzoeker

De pool van mogelijke kandidaten voor onderzoeksfuncties, zowel in de academische als in de bedrijfswereld, moet voldoende groot zijn. Dit legt een niet te onderschatten verantwoordelijkheid bij de werkgevers van jonge onderzoekers: niet iedereen kan en moet in de academische wereld een carrière uitbouwen. Jonge onderzoekers moeten hiervan bewustgemaakt worden en mee opgeleid worden voor de externe arbeidsmarkt, binnen of buiten het onderzoek.

Excellentie moet steeds het selectie criterium en streefdoel zijn. Onderzoek is uiteraard gebaat bij het aantrekken van de absolute toppers. Dit betekent niet dat alle onderzoekers toponderzoekers moeten zijn. Daarnaast moet er voldoende aandacht zijn en blijven voor de brede, solide basis van talentrijke onderzoekers die de toppers ondersteunen.

Zo komt de juiste persoon op de juiste plaats terecht en vormt een brede basis aan kwalitatief hoogstaande onderzoekers een vruchtbare voedingsbodem voor het toponderzoek waarmee Vlaanderen internationaal op de kaart komt te staan. Bovendien moet er aandacht zijn voor een zo **divers** mogelijke samenstelling van de onderzoekerspopulatie, qua discipline, nationaliteit, gender, sociale achtergrond, etc.



I De loopbaan

De onderzoekswereld ondergaat sterke competitie vanuit andere sectoren om de beste kandidaten aan te trekken. Een **aantrekkelijkste** onderzoeksloopbaan kan ervoor zorgen dat voldoende kwaliteitsvolle kandidaten kiezen voor een onderzoekscarrière.

Vacatures, loopbaanstructuren, bevorderingsbeleid, evaluaties en beoordelingsbeleid van werkgevers moeten zo **transparant** mogelijk zijn, met aandacht voor specifieke doelgroepen en diversiteit (vrouwen, allochtonen, andersvaliden, ...). Om de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen moeten onderzoekers weten waar ze aan toe zijn en zo positieve loopbaankeuzes kunnen maken.

Naast het aantrekken van nieuwe onderzoekers dient ook het bestaande potentieel zo goed mogelijk te worden benut. Kenniswerkers moeten zo worden ingeschakeld dat kennistransfer op een efficiënte manier kan gebeuren.

Hierbij wordt uiteraard de **autonomie** van de onderzoeksinstellingen gerespecteerd. De overheid ziet als haar taak vooral om de omstandigheden te creëren voor aantrekkelijke onderzoeksloopbanen, dit te stimuleren en te faciliteren, maar de instellingen nemen zelf de verantwoordelijkheid om deze uit te bouwen.

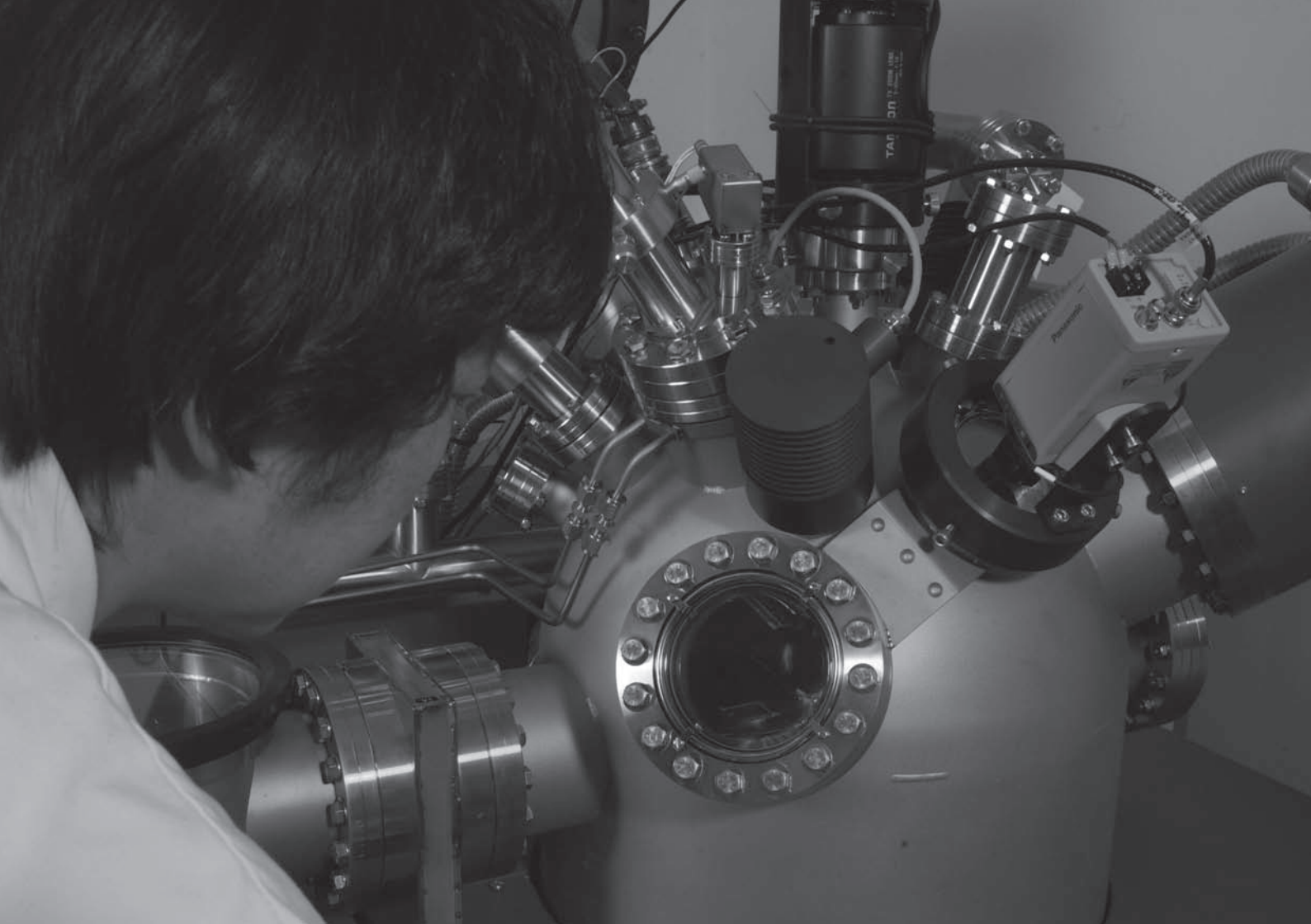
I Mobiliteit

Interuniversitaire, intersectoriële en internationale mobiliteit heeft een sterke meerwaarde, indien ze toegepast wordt in functie van het te voeren onderzoek. Persoonlijke competitiviteit, informele contacten, dialoog, vertrouwen en loyaliteit zijn cruciale factoren bij het delen van bestaande kennis en het creëren van nieuwe ideeën. Daarin speelt persoonlijk contact een voorname rol.

Wetenschappelijk onderzoek is per definitie een zeer **internationale bezigheid**: nationale grenzen zijn hier eerder irrelevant. Verder bouwen op elkaars ideeën, overleg plegen en kennis doorgeven op hoog niveau kunnen enkel mits internationale contacten. Dat er bovendien blijvend inspanningen moeten worden geleverd om top-onderzoekers uit het buitenland (permanent of tijdelijk) naar Vlaanderen te halen is evident. De "war for talent" zal overigens nog verscherpen door de verdere globalisering van de economische activiteit en in het zog daarvan ook van de onderzoeksactiviteiten.

Even belangrijk zijn contacten tussen de **academische wereld en de bedrijfswereld**. Mobiliteit binnen Vlaanderen, tussen verschillende kennisinstellingen, tussen het bedrijfsleven, de onderwijs- en de onderzoekswereld is de sleutel daartoe.

Het concept **brain circulation** is daarbij belangrijker dan brain gain/drain, zeker voor een kleine regio als Vlaanderen. Ook **interdisciplinariteit**, samenwerking en integratie tussen verschillende wetenschapsdomeinen draagt hiertoe bij. De kruisbestuiving van kennis en de netwerken die zo ontstaan, zijn onmisbaar voor goed wetenschappelijk onderzoek.





20 acties voor de onderzoeker in 2010

Om te komen tot de hoger beschreven situatie definieerden we voor 2010 20 concrete acties. De prioritaire actiepunten die de Europese Commissie voorstelt in haar mededeling over het Europese partnerschap voor onderzoekers vormen de leidraad.

I Open rekrutering (1)

De lidstaten zorgen voor open, transparante, op concurrentie gebaseerde rekrutering van onderzoekers met name door instellingen meer autonomie te geven om personeel in dienst te nemen en door de aanname van beste praktijk inzake erkenning van kwalificaties van andere landen.

Europees Handvest voor onderzoekers

De Vlaamse overheid stimuleert de Vlaamse instellingen om het Europese Handvest en de Gedragscode voor de rekrutering van onderzoekers te onderschrijven en in te stappen in het systeem van de HR Strategy.

Tegelijkertijd wordt nagegaan of er nog wettelijke obstakels zijn voor de implementatie van Handvest en Gedragscode, waarvan het wenselijk is ze weg te werken.

Betrokkenen:
departement EWI, departement Onderwijs, universiteiten, sociale partners, onderzoeksinstellingen, FWO en IWT.

actie 1

Mobiliteit als criterium

Met respect voor de autonomie van de instellingen, wordt de universiteiten ten stelligste aanbevolen om internationale, intersectoriële of interuniversitaire mobiliteit op te nemen bij de criteria voor aanstelling of bevordering van academisch personeel.

Betrokkenen:
universiteiten.

actie 2

Erkenning van diploma's

De *Lisbon recognition convention* is in België van kracht sinds 1 september 2009. De implementatie wordt verzorgd door de afdeling Hoger Onderwijs van het departement Onderwijs.

Betrokkenen:
departement Onderwijs.

actie 3



I Open rekrutering (2)

Taalregeling

FWO versoepelt de taalregeling voor financieringsaanvragen.

Er wordt nagegaan in hoeverre de taalregeling hoger onderwijs kan worden versoepeld.

Taalvereisten dienen vermeld te worden bij vacatures.

*Betrokkenen:
FWO, Vlaamse Regering, universiteiten.*

actie 4

Evaluatie van buitenlandse kandidaten

Binnen FWO werkt een interuniversitaire werkgroep een voorstel uit voor een objectieve en accurate evaluatie van kandidaat-aspiranten uit Vlaanderen en uit het buitenland.

*Betrokkenen:
FWO, universiteiten.*

actie 5

De lidstaten en de Commissie zorgen ervoor dat alle publiek gefinancierde onderzoeksposten online, met name via EURAXESS, worden gepubliceerd.

Open vacateren

Er wordt nagegaan hoe het publiceren van aanstellingen op onderzoeksprojecten (bv. via Euraxess) verder kan worden gestimuleerd. Het wordt aanbevolen onderzoeksvacatures via Euraxess jobs online te plaatsen.

*Betrokkenen:
departement EWI, departement Onderwijs, universiteiten, sociale partners, onderzoeksinstellingen, FWO en IWT.*

actie 6

I Open rekrutering (3)

Aantrekkelijkheid van Vlaanderen

Er wordt een workshop georganiseerd over het vergroten van de aantrekkelijkheid van Vlaanderen voor buitenlandse onderzoekers. Belangrijke onderwerpen zijn onder meer:

- is het raadzaam voor de Vlaamse of Belgische universiteiten om samen te werken rond rekrutering?
- good practices samenleggen en expertise delen voor het beoordelen van de kwaliteit van internationale kandidaat-onderzoekers en het rekruteren van buitenlandse onderzoekers. Vooral bij niet-EU-kandidaten op doctoraatsniveau blijken sommige Vlaamse onderzoekers/instellingen over onvoldoende kennis & expertise te bezitten om het potentieel van jonge onderzoekers te beoordelen.

Betrokkenen:

departement EWl, departement Onderwijs, universiteiten, hogescholen, IWT, FWO, onderzoeksinstellingen, bedrijven en andere betrokkenen.

actie 7

De lidstaten en de Commissie zorgen voor adequate voorlichting en bijstand van onderzoekers bij mobiliteit tussen instellingen, sectoren en landen inclusief via het EURAXESS- en het EURES-platform.

Website “PhD in Flanders”

De website www.doctorenenin-vlaanderen.be wordt ook in het Engels aangeboden.

Betrokkenen:

FWO, universiteiten, onderzoeksinstellingen.

actie 8



Euraxess services

De structuur en organisatie van het Vlaamse Euraxess-netwerk worden herbekeken en zo nodig gereorganiseerd.

De Belgische Euraxess-website wordt aangevuld met een nieuw Vlaams luik, met de volgende objectieven:

- Informatiedoorstroming naar buitenlandse onderzoekers;
- Ondersteuning van werving van buitenlandse onderzoekers;
- Voorstelling van Vlaanderen als een goede plaats om aan onderzoek te doen;
- Op termijn informatie voor uitgaande onderzoekers.

Er wordt nagegaan of Vlaamse bedrijven betrokken kunnen worden bij het Euraxess-netwerk.

Betrokkenen:

departement EWI, IWT, universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstellingen, bedrijven.

actie 9

I Sociale zekerheid

Belgisch overleg

De Vlaamse overheid pleegt regelmatig overleg met de andere Belgische actoren binnen wetenschapsbeleid over de actiepunten die behoren tot het federale bevoegdheidsdomein.

De Vlaamse overheid houdt de federale overheid op de hoogte van de punten die zij belangrijk vindt. Het gaat onder meer over de visum-problematiek voor onderzoekers uit derde landen, de informatiedoorstroming, sociale zekerheid en fiscaliteit.

actie 10



I Arbeidsvoorwaarden (1)

Lidstaten, financiers en werkgevers verbeteren de loopbaanontwikkelingskansen voor beginnende onderzoekers door stappen te ondernemen voor de invoering van “beginselen inzake flexizekerheid”, regelmatige evaluatie, bredere autonomie en betere opleiding. De onderzoeksfinanciers moeten loopbaanontwikkeling in aanmerking nemen bij het evalueren van onderzoeksvoorstellen.

CAO hoger onderwijs

Goede loopbaanontwikkelingskansen en arbeidsvoorwaarden in het kader van het partnerschap worden meegenomen als agendapunt bij de onderhandelingen van de nieuwe cao voor het hoger onderwijs.

*Betrokkenen:
departement Onderwijs, departement EWI, universiteiten, hogescholen, sociale partners.*

actie 11

“Tenure track”-mandaten

De BOF-financiering voor “tenure track”-mandaten blijft stabiel en het “tenure track”-systeem krijgt verdere toepassing.

*Betrokkenen:
departement Onderwijs, departement EWI, universiteiten.*

actie 12

Lidstaten en publieke onderzoeksinstellingen zorgen ervoor dat mannen en vrouwen in de selectie- en financieringsinstanties adequaat vertegenwoordigd zijn. Zij voeren systematisch een beleid dat zowel mannen als vrouwen in staat stelt een wetenschappelijke carrière voort te zetten, waarbij werk en privé goed met elkaar te combineren zijn, bijvoorbeeld door het nemen van maatregelen inzake een duale carrière.



I Arbeidsvoorwaarden (2)

Gelijkekansenrapport VLIR

Momenteel bereidt de Werkgroep gelijke kansen van de VLIR een derde VLIR Gelijkekansenrapport voor, dat de stand van zaken weergeeft van het gelijkekansenbeleid aan de Vlaamse universiteiten. De universiteiten worden gestimuleerd de aanbevelingen uit het rapport toe te passen.

Er wordt gestreefd naar een betere man/vrouw verhouding binnen het academisch personeel. De instellingen dienen aandacht te hebben voor diversiteit bij rekrutering en selectie en vooral in de samenstelling van adviesraden, panels en jury's.

*Betrokkenen:
VLIR Werkgroep Gelijke Kansen, universiteiten.*

actie 13

Lidstaten, financiers en werkgevers bouwen geleidelijk aan meer flexibiliteit in de contractuele en administratieve regelingen en in de relevante nationale wetgeving voor senior onderzoekers en onderzoekers die aan het eind van hun carrière zitten in, om goede prestaties te belonen en niet-standaard loopbaantrajecten mogelijk te maken.

Eerste geldstroom

De eerste geldstroom voor de universiteiten wordt verhoogd. Zo kan de gespannen verhouding tussen het aantal tijdelijke onderzoekers per ZAP-lid verkleinen en de omkadering van jonge onderzoekers verbeteren.

*Betrokkenen:
Vlaamse Regering.*

actie 14

Stroomlijnen van de rechtspositie in het hoger onderwijs

Statuten voor het personeel van respectievelijk de universiteiten en de hogescholen verschillen sterk van elkaar. Een nauwere integratie van de personeelsstatuten is aangewezen.

Betrokkenen:
departement Onderwijs, universiteiten, hogescholen, sociale partners.

actie 15

Sabbatical leave

De overheid stimuleert het gebruik van sabbatical leave aan de universiteiten via sensibilisering en betere bekendmaking van het FWO-kanaal dat sabbaticals mogelijk maakt.

Betrokkenen:
departement EWI, departement Onderwijs, universiteiten, hogescholen, FWO.

actie 16

I Opleiding, vaardigheden en ervaring (1)

De lidstaten ontwikkelen en ondersteunen consistente “nationale vaardighedenagenda’s” om ervoor te zorgen dat onderzoekers met de nodige vaardigheden zijn toegerust om tijdens hun loopbaan ten volle bij te dragen tot de kennisgebaseerde economie en maatschappij.

Vaardigheden

Er wordt een overleg georganiseerd over de competenties die nodig zijn voor verschillende arbeidsprofielen die volgen op een onderzoeksopleiding. Met alle betrokkenen wordt hierover een open discussie gevoerd.

Betrokkenen:
departement EWI, departement Onderwijs, universiteiten, hogescholen, onderzoeksinstellingen, bedrijven, publieke sector en andere betrokkenen.

actie 17



Opleiding van onderzoekers

De Vlaamse universiteiten bouwen de doctoraatsscholen verder uit met een drievoudige opdracht inzake opleiding en vorming van jonge onderzoekers:

- Internationale rekrutering van doctorandi;
- Het aanbieden van een opleidingsaanbod waarin zowel interdisciplinaire verbreding en verdieping als ontwikkeling van vak- en disciplineoverschrijdende vaardigheden (transferable skills) aan bod komen;
- Bevorderen van loopbaanperspectieven van doctorandi.

De doctoraatsscholen gaan na welke opleidingen ze eventueel samen kunnen organiseren. Ze besteden voldoende aandacht aan de eigenheid van de verschillende disciplines, loopbaanprofielen van jonge onderzoekers.

De personeelsdiensten van de verschillende onderzoeksinstituten gaan na of ze gezamenlijke opleidingen kunnen organiseren voor senior onderzoekers (postdocs, managers (vb. decanen), ...).

*Betrokkenen:
departement EWI, departement Onderwijs, universiteiten.*

actie 18



I Opleiding, vaardigheden en ervaring (2)

De lidstaten zorgen voor betere relaties tussen de academische wereld en de industrie door het ondersteunen van de plaatsing van onderzoekers bij de industrie tijdens hun opleiding en het bevorderen van industriële financiering van promovendi en deelname aan de curriculum-ontwikkeling.

Intersectoriële mobiliteit

De noden tot intersectoriële mobiliteit worden duidelijk afgebakend. Het concept wordt duidelijk omschreven, het instrumentarium voor intersectoriële mobiliteit wordt opgesteld, gestroomlijnd en zo mogelijk onder één noemer gebracht.

De onderzoeksmandaten (OZM), bestemd om onderzoekers met ervaring toe te laten een belangrijke bijdrage te leveren tot de valorisatie van wetenschappelijke onderzoeksresultaten naar de industrie toe, worden gereorganiseerd om de interactie en mobiliteit tussen enerzijds universiteiten of kennisinstellingen en anderzijds het bedrijfsleven en/of maatschappelijke actoren te verhogen. Indien nodig worden lacunes opgevuld en nieuwe mogelijkheden verkend voor het stimuleren van tijdelijke mobiliteit tussen de academische en de bedrijfswereld. Voorbeelden zouden kunnen zijn:

- Publiceren van getuigenissen privé-publieke samenwerking;
- Inrichten van kredieten voor intersectoriële mobiliteit naar analogie met de kredieten voor internationale mobiliteit aangeboden door FWO;
- Baekeland voor post-doctorandi (als vierde type OZM);
- Een financieringsschema geïnspireerd op "Kenniswerkers (Nederland)".

Betrokkenen:

IWT, departement EWI, bedrijven, universiteiten, hogescholen, onderzoeksinstellingen.

actie 19

Internationale stages

We zoeken een oplossing voor internationale stages van studenten uit derde landen. Voor Europese studenten die in een Vlaams bedrijf komen werken is er een kader (Leonardo da Vinci-programma), maar dit ontbreekt voor studenten uit derde landen.

Betrokkenen:

departement Onderwijs, departement EWI, bedrijven.

actie 20





opvolging

I Opvolging

Op de achtergrond van deze maatregelen is gegevensverzameling van groot belang: gendersplitste statistieken, aandacht voor doctoren en onderzoekersmobiliteit binnen het expertisecentrum O&O Monitoring⁵, een rapport over de levenskwaliteit van buitenlandse onderzoekers, de VLIR-studie over salarissen van zelfstandig academisch personeel⁶, beleidsevaluaties, etc.

Al deze onderzoeken, die de voorbije jaren werden uitgevoerd of nog aan de gang zijn, dragen bij tot een correcter beeld over onderzoekers, hun loopbaan en de beleidsmaatregelen ter ondersteuning.

De doelstellingen van dit beleid en de resultaten van de afzonderlijke acties worden op geregelde tijdstippen **gemonitord**. Hiervoor maken we gebruik van een grote verzameling indicatoren die bijgehouden worden door VLIR, het departement Onderwijs, de afdeling Kennisbeheer van het departement EWI en het expertisecentrum O&O Monitoring.

voetnoten

1] Een gedetailleerde status quaestionis is te vinden in VRWB-Advies 125, Het Europees partnerschap voor onderzoekers (3 december 2008).

2] Europese Commissie, Beter loopbanen en meer mobiliteit: een Europees partnerschap voor onderzoekers, COM (2008)317.

3] OESO, Manual on the Measurement of Human Resources devoted to S&T. "Canberra Manual". OCDE/GD (95)77 (1995); OESO, Frascati Manual. Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development (2002).

4] Hay Group, Vergelijkende studie over de remuneratie van het zelfstandig academisch personeel aan de universiteiten in Vlaanderen, opgesteld in opdracht van Vlaams Minister van Onderwijs & Vorming en in samenwerking met VLIR (2009).

5] <http://www.ecoom.ugent.be/index.htm>.

6] Hay Group, Vergelijkende studie over de remuneratie van het zelfstandig academisch personeel aan de universiteiten in Vlaanderen, opgesteld in opdracht van Vlaams Minister van Onderwijs & Vorming en in samenwerking met VLIR (2009).



maart 2010

Dank aan iedereen die medewerking verleende aan deze publicatie

foto's

p. 7, 11 © Filip Bunkens , p. 16, 18 © VITO NV, p. 27 © IMEC

verantwoordelijke uitgever

Pierre Verdoodt, wnd. Secretaris-generaal departement EWI

contact

Karen Haegemans
karen.haegemans@ewi.vlaanderen.be

Vlaamse overheid
Departement Economie, Wetenschap
en Innovatie (EWI)
Koning Albert II-laan 35 bus 10
1030 Brussel

T +32 (0)2 - 553 59 80
F +32 (0)2 - 553 60 07
info@ewi.vlaanderen.be
www.ewi-vlaanderen.be

D/2010/3241/090

