



Vlaams
Parlement

ingediend op **821** (2015-2016) – Nr. 1
14 juni 2016 (2015-2016)

Voorstel van resolutie

van Matthias Diependaele, Jenne De Potter, Ann Brusseel, Axel Ronse,
Peter Van Rompuy en Andries Gryffroy

betreffende de doorstroom
van doctoraatsstudenten naar de arbeidsmarkt

TOELICHTING

Innovatie geldt als een van de belangrijkste determinanten ter verankering van onze Vlaamse kenniseconomie. Een belangrijk potentieel ter bevordering van de innoverende kracht van onze bedrijven schuilt in het maximaal inzetten van doctoraatsstudenten en -houders op de private arbeidsmarkt, en niet het minst bij kmo's die vandaag nog geen of slechts een beperkte onderzoeksactiviteit uitoefenen. De aanstelling van hoogopgeleide onderzoekers kan ook voor hen de sleutel betekenen tot duurzame groei en competitiviteit. Bovendien vloeien er in Vlaanderen ook heel wat overheidssubsidies naar kennisinstellingen en hun doctorandi. Het is vanzelfsprekend dat, gezien de financiële middelen die het wetenschappelijk onderzoek worden toebedeeld, het maatschappelijk rendement gemaximaliseerd moet worden, zowel wat de brede toepassingsdomeinen betreft die ons welzijn en onze welvaart ten goede komen, als wat de economische valorisatie betreft. Mobiliteit van academische onderzoekers (zowel doctoraatsstudenten als postdoctorale onderzoekers) vormt een zeer efficiënte manier om kennis en vaardigheden 'over te dragen' naar onze samenleving en het werkveld in het algemeen, en naar het bedrijfsleven in het bijzonder.

Sinds het academiejaar 1995-1996 is het aantal nieuwe doctoraatshouders per academiejaar aan onze Vlaamse universiteiten bijna verdriedubbeld, van 600 naar ongeveer 1700 in 2012-2013. Meer dan de helft van de jonge doctoraatshouders drukt de ambitie uit om een carrière in de academische wereld uit te bouwen. In de realiteit komt echter ruim 80% van alle doctoraatshouders op de private of internationale arbeidsmarkt terecht. De sterke stijging van extern gefinancierde jonge onderzoekers is namelijk niet gevolgd op het niveau van het ZAP (zelfstandig academisch personeel), waardoor in 2014 één ZAP-lid instaat voor de begeleiding van gemiddeld 4,25 pre- en postdoctorale onderzoekers, terwijl dat in 1999 nog maar 2,81 was. Kansen om een langetermijn carrière uit te bouwen, liggen voor jonge onderzoekers dan ook voornamelijk op de niet-academische arbeidsmarkt. Kijken we naar de inschatting van doctoraatsstudenten en -houders om in een bepaalde sector te werken, dan zien we dat ongeveer een op twee de ingeschatte kans groot tot zeer groot acht om in het hoger onderwijs terecht te kunnen. Deze bevinding staat in schril contrast met de werkelijke kans om na het doctoraat aan de universiteit te kunnen blijven werken.¹ Om deze verwachtingskloof te dichten, en om te vermijden dat doctorandi zich uitsluitend op de ontwikkeling van typisch academische vaardigheden zouden richten, dringt zich dus een cultuuromslag op.²

Doctoraatsstudenten moeten zich dan ook bewust worden van hun beperkte kansen in de lokale academische wereld en de ruime mogelijkheden op de publieke, private en internationale arbeidsmarkt. Om hun kansen hier te maximaliseren, hebben ze behoefte aan een brede competentieontwikkeling afgestemd op toekomstperspectieven en het loopbaantraject. Vandaag financiert de overheid dit al via de Omkadering van Jonge Onderzoekers (OJO) door jaarlijks 4 miljoen euro te verdelen over de Vlaamse universiteiten. Deze wenden de middelen doorgaans aan via de doctoraatscholen. In dat programma wordt een brede waaier van initiatieven gefinancierd die als doel hebben de jonge onderzoekers te ondersteunen tijdens hun doctoraatsstudies en de aansluiting met de externe arbeidsmarkt te verzekeren. Op deze manier wordt tegemoetgekomen aan de noodzaak voor doctoraatsstudenten om zich te ontwikkelen in zogenaamde transferable skills of generieke competenties die belangrijk zijn na het voltooiën van het doctoraat. Steeds meer aandacht wordt ook besteed aan loopbaanontwikkeling en begeleiding naar zowel de academische als de niet-academische arbeidsmarkt. De invulling van de doctoral schools wordt door elke universiteit apart voorzien. Uit het Vlaams Indicatorenboek blijkt echter

¹ Vlaams Indicatorenboek Wetenschap, Technologie en Innovatie 2015, ECOOM.

² VRWI-rapport 'Doorstroom van doctoraathouders naar de arbeidsmarkt' en het VRWI-advies nr. 215 van 17 december 2015.

dat bijvoorbeeld 31% van de doctoraatsstudenten een cursus wil volgen die gericht is op het stimuleren van ondernemerscompetenties, maar slechts 8% dit al gedaan heeft. We zien verder dat 30% aangeeft in de toekomst een opleiding rond 'vakspecifieke ICT-vaardigheden' te willen volgen; een op vier doctoraatsstudenten gaf aan dit al te hebben gedaan.³ Hoewel de OJO-middelen al heel wat betekend hebben in de algemene vorming van doctoraatsstudenten, blijkt dus dat er nog werk aan de winkel is wat betreft het bereik en de arbeidsmarktgerichtheid van de uiteindelijke opleidingen die de student kiest. Hier is overigens een voorname rol weggelegd voor de promotoren, die zowel adviserend als praktisch een invloed hebben op het generieke trainingstraject van de doctoraatsstudent.

Daarnaast blijven universitaire spin-offs een toonvoorbeeld van effectieve valorisatie van wetenschappelijk onderzoek in onze maatschappij. Doctoraatshouders worden hier – en ook daarbuiten – aanzien als een sterk potentieel aan ondernemerschap. Momenteel blijkt er nog te weinig ondernemingszin aanwezig te zijn onder de Vlaamse doctorandi (VRWI Memorandum 2014-2019 (VRWI: Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie)). Hier kunnen de Technology Transfer Offices Flanders (TTO's) van de universiteiten, die instaan voor de valorisatie van academisch vergaarde kennis in de economie en maatschappij, tevens bijdragen tot meer spin-offcreatie.

Maar ook een nauwe betrokkenheid van doctoraatsstudenten bij industriële samenwerkingen biedt heel wat opportuniteiten voor het ontwikkelen van meer generieke professionele vaardigheden. Meer samenwerking tussen universiteiten, bedrijven, overheidsinstellingen en non-profit zorgt ook voor een vlottere doorstroom van doctoraatsstudenten naar de private en publieke arbeidsmarkt, dit op verschillende manieren. Meer contactmomenten en bewustmaking, bijvoorbeeld op seminars en al dan niet geïnitieerd door sectorfederaties, zouden zeker gewenst zijn. Dit zou de perceptie van bedrijven omtrent de competenties van doctoraatshouders realistisch kunnen bijstellen, daar waar doctoren nu vaak als te theoretisch en specifiek gevormd worden beschouwd. Daarom moeten eveneens alle vormen van collaboratieve onderzoeksprojecten aangemoedigd worden. Onder meer het Baekelandmandaat is een voorbeeld van hoe een hybride doctoraatsmandaat ervoor zorgt dat onderzoekers kunnen proeven van het bedrijfsleven door een onderzoek uit te voeren in nauwe samenwerking met een onderneming. Er wordt aan onderzoek gedaan met een valorisatiefinaliteit en met een meerwaarde voor het betrokken bedrijf. Dit soort hybride doctoraten zijn een internationale trend en vormen een uitgelezen kans om bedrijven en kennisinstellingen dichter bij elkaar te brengen. Daarnaast kunnen ook laagdrempeligere interacties overwogen worden, zoals de structurele stimulering van bedrijfsstages, vooral in de beurzen die meer op toegepast onderzoek gericht zijn.

Uit advies 215 van 17 december 2015 van de VRWI blijkt dat beursbedragen van doctorandi in vergelijking met dezelfde leeftijdscategorieën werkzaam op de niet-academische arbeidsmarkt marktconform tot bijzonder competitief zijn. Dit wordt mede mogelijk gemaakt door de specifieke fiscale regimes waaraan doctoraatsbeurzen onderhevig zijn. Het VRWI-advies stelt dat samen met de gunstige flexibele arbeidstijdregeling en autonomie in een academische werkomgeving, de remuneratie van doctoraatsstudenten in zekere zin – maar niet uitsluitend – de optimale doorstroom naar de private arbeidsmarkt belemmert.⁴

Voorts blijkt uit een Belgische enquête dat mannelijke doctoraatshouders werkzaam op de private arbeidsmarkt een loonvoordeel van 300 euro netto hebben tegenover

³ Vlaams Indicatorenboek Wetenschap, Technologie en Innovatie 2015, ECOOM.

⁴ VRWI-rapport 'Doorstroom van doctoraathouders naar de arbeidsmarkt' en het VRWI-advies nr. 215 van 17 december 2015.

masters. Voor vrouwelijke doctoraathouders is er nauwelijks een loonvoordeel: het verschil met vrouwelijke masters ligt op 50 euro netto.⁵

Uit het Vlaams Indicatorenboek 2015 blijkt dat mannelijke doctoraatsstudenten eerder geïnteresseerd zijn in de ondernemingssector, vooral in de 'industrie'. De interesse van vrouwelijke respondenten gaat meer uit naar een job bij de overheid, in een ziekenhuis of in de private non-profitsector. Dit zou deels het verschil in verloning kunnen verklaren, maar het zou alleszins wenselijk zijn hier meer onderbouwd onderzoek naar te voeren, om de loonkloof van doctorandi die werkzaam zijn in de private sector te kunnen dichten.

In het algemeen kan zeker gesteld worden dat de afstand tussen doctorandi en (minder innovatieve) bedrijven en vooral kmo's vandaag nog groot is. Door een aantal – al dan niet praktische – barrières weg te nemen in de triple helix zoals we die momenteel kennen, zou de weg naar de valorisatie van ons kennispotentieel pas echt geplaveid kunnen worden.

Matthias DIEPENDAELE
Jenne DE POTTER
Ann BRUSSEEL
Axel RONSE
Peter VAN ROMPUY
Andries GRYFFROY

⁵ VRWI-rapport "Doorstroom van doctoraathouders naar de arbeidsmarkt" en het VRWI-advies nr. 215 van 17 december 2015.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

- gelet op:
 - 1° het VRWI-rapport 'Doorstroom van doctoraathouders naar de arbeidsmarkt' en het VRWI-advies nr. 215 omtrent ditzelfde onderwerp van 17 december 2015 (VRWI: Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie);
 - 2° de beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2015-2019, die aandacht vraagt voor de doorstroom en multidisciplinaire training van onderzoekers, met prioritaire aandacht voor jonge onderzoekers en de doorstroom van doctors naar de arbeidsmarkt, zowel academisch als niet-academisch;
 - 3° de EU-2020-strategie die werkgelegenheid en groei wil stimuleren;
 - 4° de toename met bijna een factor 3 van het aantal doctoraathouders per academiejaar aan onze Vlaamse universiteiten, van 600 in academiejaar 1995-1996 naar ongeveer 1700 in 2012-2013;
- overwegende dat:
 - 1° innovatie een van de belangrijkste determinanten van economische groei, competitiviteit, algemene welvaart en welzijn is;
 - 2° een belangrijke opportuniteit voor onze samenleving in het algemeen en onze kenniseconomie in het bijzonder ligt in de vlotte doorstroom van doctoraathouders naar de arbeidsmarkt. De doorstroom van getrainde onderzoekers wordt beschouwd als een van de belangrijkste schakels voor kennistransfer;
 - 3° er aanzienlijk wat financiële middelen naar wetenschappelijk onderzoek gaan in Vlaanderen, waardoor het maatschappelijke rendement van deze financiering moet gemaximaliseerd worden;
 - 4° ruim 80% van alle doctoraathouders op dit moment een niet-academische loopbaan uitbouwt. Minder dan 20% komt dus in de academische wereld terecht, terwijl 53% van de jonge doctoraathouders dit wel verwacht;
 - 5° nog dit jaar wordt gestart met het opstellen van een actieplan 'strategie voor de loopbaan van de onderzoeker', waarbij speciale aandacht wordt geboden aan loopbaanmogelijkheden en de doorstroming van doctors naar de arbeidsmarkt;

- vraagt de Vlaamse Regering:
- 1° de universiteiten aan te moedigen de contactmomenten van doctoraatshouders met de arbeidsmarkt, de overheid, non-profit en het bedrijfsleven te maximaliseren, bijvoorbeeld door meer in te zetten op gelegenheden waar bedrijven – en meer specifiek innovatieve kmo's – in contact komen met onderzoeksinstellingen, zoals in de context van industriële onderzoeks-samenwerkingen;
 - 2° sectorfederaties aan te sporen hun leden meer te sensibiliseren wat betreft de meerwaarde van wetenschappelijk onderzoek en doctoraatshouders voor de langetermijngroei en competitiviteit van hun onderneming;
 - 3° de besteding van de OJO-middelen (Omkadering van Jonge Onderzoekers) daar waar mogelijk meer te focussen op inzicht in de arbeidsmarkt, commercieel denken, ondernemerschap en contactmomenten met het bedrijfsleven, en ervoor te zorgen dat de beoogde doelgroep van deze middelen maximaal bereikt wordt;
 - 4° universiteiten en doctoraatsscholen aan te sporen ook werk te maken van de coachende en begeleidende rol van de wetenschappelijke promotor van de doctorandi, waarbij ook voldoende aandacht gaat naar de ontwikkeling van andere dan louter academische vaardigheden en talenten, en naar de bewustmaking van de vereisten voor een academische carrière, zoals bijvoorbeeld internationale mobiliteit. Deze bewustmaking moet al starten bij kandidaat-doctoraatsstudenten;
 - 5° te onderzoeken hoe promotoren geïncentiveerd kunnen worden op de maatschappelijke en/of economische meerwaarde van een doctoraatsonderzoek, uiteraard nog steeds rekening houdende met het noodzakelijke evenwicht tussen fundamenteel en toegepast onderzoek;
 - 6° om met de Federale Regering in overleg te treden over de mogelijkheden om op een fiscaal te verantwoorden manier doctoraatsstudenten toe te laten tijdens hun onderzoek te kunnen ondernemen of te participeren in een onderneming;
 - 7° TTO's (Technology Transfer Offices) een actievere rol toe te eigenen wat betreft de integratie van doctorandi in het bedrijfsleven en hier ook specifieke KPI's (key performance indicator) voor te integreren;
 - 8° bedrijven en meer specifiek kmo's meer vertrouwd te maken met de mogelijkheden van hybride mandaten, en tegelijkertijd universiteiten structureel te stimuleren om maximaal van de mogelijkheid gebruik te maken om zinvolle bedrijfsstages te integreren binnen het doctoraatsonderzoek. Hier zien we een uitgelezen rol voor de innovatiecentra weggelegd;
 - 9° meer onderzoek te verrichten naar de oorzaken van de huidige loonkloof tussen mannelijke en vrouwelijke doctoraatshouders die werkzaam zijn op de private arbeidsmarkt, teneinde de nodige maatregelen te kunnen nemen om deze kloof te dichten;
 - 10° de universiteiten te vragen om een voorstel te doen om de kwaliteitsbewaking en valorisatiemogelijkheden van doctoraatsstudies te verbeteren;
 - 11° de evaluatie van de OJO-middelen te vervroegen van 2018 naar 2016, teneinde de resultaten mee te kunnen nemen in het actieplan 'Strategie voor de loopbaan van de onderzoeker', dat in 2016 zou worden opgesteld;
 - 12° met deze vragen rekening te houden in het actieplan 'Strategie voor de loopbaan van de onderzoeker', dat in de loop van 2016 wordt opgesteld.

Matthias DIEPENDAELE
Jenne DE POTTER
Ann BRUSSEEL
Axel RONSE
Peter VAN ROMPUY
Andries GRYFFROY