



Evaluatie van de Omkadering van Jonge Onderzoekers (OJO) *managementsamenvatting*

Op vraag van:
Vlaamse overheid - Departement EWI
Koning Albert II-Laan 35, bus 10
1030 Brussel



DEPARTEMENT
ECONOMIE
WETENSCHAP &
INNOVATIE

Projectnummer:

2017.074

Publicatienummer

2017.074-1724

Datum:

Utrecht, 29 juni 2018

Auteurs:

Frank Bongers
Yordi Rienstra
Leonique Korlaar
Tessa Groot Beumer

Managementsamenvatting

Achtergrond van de evaluatie

Belangrijke elementen in het onderzoeksbeleid (zowel in Vlaanderen als in andere regio's en landen) zijn het investeren in en het ontwikkelen van voldoende menselijk kapitaal ten behoeve van het wetenschappelijk onderzoek. Hoewel het Vlaams onderzoeksbeleid aandacht besteedt aan deze elementen – en dit ook vanuit de vaststelling op Europees niveau dat dergelijke investeringen noodzakelijk zijn voor de welvaart en het welzijn in heel Europa – werd vastgesteld dat er in Vlaanderen ook nog een gebrek was aan een degelijke omkadering voor jonge onderzoekers. Dit leidde tot het opstellen van een Vlaams actieplan voor onderzoekers¹ en het opzetten van het OJO-programma (2011).

De decretale verankering van OJO werd voorzien in artikel 63/4 van het decreet betreffende de organisatie en financiering van het wetenschaps- en innovatiebeleid (hierna: W&I-decreet) van 30 april 2009². Dit artikel stelt dat de Vlaamse overheid jaarlijks subsidies verleent aan de universiteiten die partner zijn bij een associatie voor de omkadering van *jonge onderzoekers*. In 2011 startte de Vlaamse Regering met een nieuw programma ter ondersteuning van de loopbaanontwikkeling van jonge onderzoekers, dat eerst op ad-hoc-basis werd gefinancierd. Het programma werd in 2013 in uitvoering van het W&I-decreet vastgelegd in het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de omkadering van jonge onderzoekers ('OJO-Besluit') en aldus vanaf het begrotingsjaar 2013 structureel gefinancierd.³

De subsidie dient conform artikel 10 van het OJO-Besluit te worden ingezet voor het creëren van een kader voor en de ontwikkeling, uitvoering en versterking van activiteiten met betrekking tot de volgende doelstellingen:

1. Training van jonge onderzoekers;
2. Loopbaanontwikkeling en bevordering van loopbaanperspectieven van jonge onderzoekers;
3. Versterken van de internationale oriëntatie in de loopbaan van jonge onderzoekers;
4. Samenwerking met andere kennisinstellingen binnen Vlaanderen met betrekking tot doelstellingen vermeld in punt 1 tot en met 3.

De grootte van het subsidiebedrag wordt jaarlijks vastgelegd en verdeeld volgens een verdeelsleutel. In artikel 17 van het OJO-Besluit wordt bepaald dat de besteding van de middelen met betrekking tot de omkadering van jonge onderzoekers in 2018 doorgelicht moet worden.

Voorliggend rapport heeft specifiek betrekking op de evaluatie van OJO. Het Departement EWI van de Vlaamse overheid heeft via een aanbestedingsprocedure Dialogic de opdracht

¹ Zie o.a. Vlaamse Regering (2010), Daar zit beweging in! Een Vlaams actieplan voor onderzoekers, Brussel.

² Gewijzigd bij het decreet van 21 december 2012 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de organisatie en financiering van het wetenschaps- en innovatiebeleid en bij het decreet van 25 april 2014 tot wijziging van diverse bepalingen van het decreet van 30 april 2009 betreffende de organisatie en financiering van het wetenschaps- en innovatiebeleid en tot opheffing van diverse andere bepalingen. Er zijn ook nog wijzigingen aan het decreet doorgevoerd in 2016 en 2017, maar deze hadden geen impact op de bepalingen over OJO.

³ Vlaamse Regering (2013), Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de omkadering van jonge onderzoekers, Brussel.

gegevens om deze evaluatie uit te voeren.⁴ De evaluatie werd begeleid door een stuurgroep, samengesteld en voorgezeten door het Departement EWI. De rol van de stuurgroep was zowel het bewaken van de kwaliteit als de voortgang van de evaluatie, evenals erop toe te zien dat de uitvoering van de opdracht resulteert in concrete aanbevelingen die inpasbaar zijn in de regelgeving. Gedurende de evaluatie heeft Dialogic verschillende keren de aanpak en de voortgang besproken met de stuurgroep en heeft de stuurgroep zowel commentaar geleverd op de ontwerprapportage als deze tussentijds gevalideerd. Conform de evaluatiepraktijk die het Departement EWI hanteert, hebben de universiteiten die de begunstigden zijn van de OJO-subsidie ook de mogelijkheid gekregen om het (door de stuurgroep gevalideerde ontwerp van) eindrapport na te kijken met het oog op de verbetering van materiële fouten. In voorliggend rapport zijn de vastgestelde materiële fouten verbeterd. De evaluatie vond plaats in de periode december 2017 – mei 2018.

Aanpak van de evaluatie

Voor de uitvoering van deze evaluatie is gebruik gemaakt van een mix van methoden:

- *Deskstudie*: op basis van bestaande bronnen kon een deel van de onderzoeksvragen (deels) beantwoord worden;⁵
- *Interviews*: de inzichten die we afleiden uit de analyse van de beschikbare documenten en gegevens zijn aangevuld en verrijkt op basis van een serie interviews met stakeholders (o.a. universitaire bestuurders en beleidsmedewerkers, de Vlaamse overheid en jonge onderzoekers);
- *Internationaal panel van experts*: op 24 en 25 april 2018 heeft er een panelbezoek plaatsgevonden in Brussel, waarbij internationale experts⁶ diverse stakeholders hebben bevestigd. Dit heeft geresulteerd in een expertenrapport. Dit rapport is door ons goed bestudeerd en bevindingen, conclusies en aanbevelingen van de experts zijn in dit hoofdrapport waar relevant verwerkt;
- *SWOT-Analyse*: tot slot is de informatie uit de verschillende bronnen samengevat in een zogenaamde SWOT. Het in kaart brengen van de sterktes, zwaktes, opportuniteiten en bedreigingen en vervolgens het confronteren met elkaar, is een eerste stap naar conclusies en aanbevelingen.

Belangrijk hierbij is dat de evaluatie zowel een *intern* als *extern* perspectief hanteert. Dat wil zeggen dat gekeken wordt naar OJO als onderdeel van het onderzoeksbeleid van universiteiten (intern perspectief) en als instrument in het Vlaams onderzoeksbeleid (extern perspectief).

⁴ Bestek nr. EWI-2017-01. Specifieke opdrachten in het kader van de evaluatie van het Vlaams Bibliografisch Bestand Sociale en Humane Wetenschappen (VABB-SHW), de Bijzondere Onderzoekfondsen (BOF) en de Omkadering van Jonge Onderzoekers (OJO).

⁵ Bronnen betreffen onder andere het W&I-decreet van 30 april 2009 (incl. wijzigingen), het OJO-Besluit 2013, het BOF-besluit 2012 en de beleidsplannen van de universiteiten betreffende OJO en de jaarlijkse verantwoording ter zake. Ook zijn beleidsnota's en -brieven van de Vlaamse Regering bestudeerd.

⁶ Het panel bestond uit: David Bogle (Professor of Chemical Engineering, University College London, voorzitter van het panel), Alexander Hasgall (Voorzitter van de EUA Council for Doctoral Education, European University Association) en Janet Metcalfe (Directeur van VITAE, VK). De samenstelling van het expertenpanel is gebeurd op basis van suggesties van zowel de universiteiten, de stuurgroep voor de evaluatie als de consultant. De uiteindelijke samenstelling van het panel werd conform de evaluatiepraktijk van het Departement EWI gevalideerd door de stuurgroep. Het Departement EWI heeft de panelleden uitgenodigd om deel te nemen aan de evaluatie en met hen afspraken gemaakt omtrent de praktische uitvoering van hun opdracht. Het programma evenals de opdracht van het panel werden ook gevalideerd door de stuurgroep.

Vanaf hier bespreken we de **belangrijkste bevindingen** van de evaluatie.

Ontwikkelingen in aantal doctoraathouders en samenstelling in Vlaanderen

Het jaarlijks aantal uitgereikte doctoraten is in de periode 1995 - 2016 meer dan verdrievoudigd (van jaarlijks ruim 600 naar bijna 2.000). Volgens het Vlaams Indicatorenboek 2017 scoort Vlaanderen boven het gemiddelde van de OESO en van de Europese lidstaten voor wat betreft de verhouding tussen het aantal nieuwe doctoraathouders en de referentiepopulatie (25-34 jaar).⁷ Het aandeel van nieuwe doctoraathouders ten opzichte van de referentiepopulatie is in Vlaanderen 2,07% en in het gemiddelde in de EU is 1,93%.⁸ Wel heeft Vlaanderen een achterstand ten opzichte van Denemarken (3,2%) en het Verenigd Koninkrijk (2,9%).⁹

Waar in het academiejaar 1990 - 1991 minder dan een kwart van de doctorstitels naar een vrouw ging, is dit gedurende de afgelopen jaren toegenomen en is de genderverhouding meer in balans gekomen. In het academiejaar 2015-2016 werd 47% van de doctoraten uitgereikt aan een vrouw.¹⁰ In 2003 bedroeg de groep buitenlandse doctoraatsstudenten 10% van het totaal aantal onderzoekers op predoctoraal niveau.¹¹ In het academiejaar 2015 -2016 is het aandeel van deze groep gegroeid naar 30%.¹² Sinds 2006 wordt de stijging van het aantal jonge onderzoekers vooral veroorzaakt door de instroom van niet-Belgen, vooral uit een ander EU-land.¹³

Het aantal doctoraatsstudenten en postdocs is de afgelopen jaren sterk toegenomen terwijl het aantal voltijds equivalente ZAP-leden (ZAP = Zelfstandig Academisch Personeel) bij de universiteiten vrij stabiel is gebleven. Het merendeel van de doctoraathouders zal hun carrière daarom buiten de academische wereld (moeten) gaan uitbouwen. De cijfers over de tewerkstelling van doctoraathouders bevestigen dit.¹⁴ Circa 30% van de doctoraatsstudenten begint na het behalen van het doctoraat aan een postdoctoraal traject binnen Vlaanderen. Maximaal 11% van alle doctoraathouders stroomt door naar een ZAP-functie van 50% of meer. 70% van het totaal aantal doctoraathouders stroomt zonder postdoctoraal tussenstadium door naar de niet-academische arbeidsmarkt of naar de academische arbeidsmarkt buiten Vlaanderen.¹⁵ De sector waarin doctoraathouders terechtkomen is onder andere afhankelijk van hun discipline. Doctoraathouders uit de natuur-, ingenieurs- en landbouwwetenschappen komen vaak in de industrie terecht. Doctoraathouders uit de sociale en humane wetenschappen blijven vaak werkzaam aan de universiteit (resp. 45% en 55%), vinden een baan bij de overheid (resp. 19% en 11%) of gaan werken in het niet-universitair hoger onderwijs (resp. 13% en 12%).¹⁶

⁷ Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie, 2015 en Vandeveld & Debacker, Indicatorenboek 2017.

⁸ <https://www.vlaamsindicatorenboek.be/6.4/nieuwe-doctoraathouders-iscd-6-per-1.000-inwoners-in-de-leeftijdscategorie-25-34-jaar>

⁹ Ibid.

¹⁰ Vandeveld & Debacker, Indicatorenboek 2017.

¹¹ VLIR personeelsstatistieken 2003.

¹² Vandeveld & Debacker, Indicatorenboek 2017.

¹³ Ibid.

¹⁴ ECOOM UGent, HRRF (Human Resources in Research Flanders) 2014-2015.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Belspo-ECOOM, CDH-survey (Careers of Doctorate Holders) 2013.

In het Vlaams Gewest was er in 2014 een werkzaamheidsgraad van 92,6% voor doctoraathouders.¹⁷ Met betrekking tot de verloning kan vermeld worden dat doctoraathouders in België significant meer verdienen dan werknemers met een masterdiploma. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat er belangrijke verschillen in de verloning bestaan. Deze verschillen zijn onder meer afhankelijk van de sector waarin de doctoraathouders werken (wat weer afhankelijk is van het vakgebied van het doctoraat). De medische sector kent de hoogste salarissen, gevolgd door industrie en de dienstensector.¹⁸ Loonverschillen zijn echter ook afhankelijk van gender. Vrouwelijke doctoraathouders beschikken maandelijks gemiddeld over 387 tot 586 euro minder netto inkomen dan mannen.¹⁹

Opzet en financiering van OJO

De OJO-subsidie moet door de universiteiten worden ingezet voor het creëren van een kader voor de ontwikkeling, uitvoering en versterking van de omkaderingsactiviteiten voor doctoraatsstudenten en postdoctorale onderzoekers. Het OJO-Besluit geeft de Vlaamse universiteiten ruimte om de omkadering naar eigen inzicht in te richten. Wel zijn er in het besluit enkele minimumprincipes en typen activiteiten per doelstelling opgenomen waar de subsidie voor gebruikt moet worden.

Doelstelling 1: training van jonge onderzoekers. De minimumprincipes schrijven onder andere voor dat het opleidingsaanbod volstaat om elke doctorale en postdoctorale onderzoeker van de eigen instelling te laten deelnemen en dat universiteiten trainingen organiseren met betrekking tot wetenschappelijke integriteit.

Doelstelling 2: loopbaanontwikkeling en bevordering van loopbaanperspectieven van jonge onderzoekers. Tot de minimumprincipes behoren onder meer dat op de website van de universiteiten informatie staat over de statuten, arbeidsvoorwaarden en loopbaanpaden en dat alle doctorale en postdoctorale onderzoekers informatie over de arbeidsmarkt krijgen en voorbereid worden om zich te positioneren op de arbeidsmarkt.

Doelstelling 3: versterken van de internationale oriëntatie in de loopbaan van jonge onderzoekers. Conform de minimumprincipes moeten onder andere alle gepubliceerde vacatures op doctoraal en postdoctoraal niveau worden gepubliceerd op de Europese jobportalsite Euraxess²⁰, en moeten de verantwoordelijken voor de opleiding en omkadering van doctoraatsstudenten deelnemen aan internationale evenementen met betrekking tot de OJO-doelstellingen.

Doelstelling 4: samenwerking met andere kennisinstellingen binnen Vlaanderen m.b.t. deze doelstellingen.

Het enige minimumprincipe met betrekking tot deze doelstelling is dat een kwart van de ontvangen subsidies besteed moet worden binnen een samenwerkingsverband met minstens twee andere Vlaamse universiteiten. In het OJO-Besluit staan geen specifieke bijhorende activiteiten vermeld, maar het betreft activiteiten in het kader van de drie hogergenoemde doelstellingen.

¹⁷ EAK-data FOD Economie, VRWI 2015. We hebben geen recentere gegevens kunnen achterhalen, maar gegeven de groei van de Vlaamse economie in de recente jaren mag aangenomen worden dat de tewerkstellingsgraad van doctoraathouders nog steeds zeer hoog zal zijn.

¹⁸ Boosten, K. et al. (2014). Careers of doctorate holders survey. R&D and innovation in Belgium

¹⁹ Levecque, K. et al. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students.

²⁰ <https://euraxess.ec.europa.eu/>

Binnen elke universiteit is de omkadering van doctoraatsstudenten een gedeelde verantwoordelijkheid waar diverse bestuursorganen, instanties (o.a. de faculteiten) en administratieve diensten permanent bij betrokken zijn. Elke universiteit geeft de omkadering van jonge onderzoekers op haar eigen manier vorm, maar in het algemeen is het altijd een combinatie van top-down en bottom-up initiatieven waarbij de Doctoral Schools een spilfunctie vervullen.

De Vlaamse Regering legt conform het OJO-Besluit jaarlijks een overheidsbijdrage van vier miljoen euro vast voor OJO. Dit bedrag wordt verdeeld over de Vlaamse universiteiten. 60% van die middelen wordt verdeeld op basis van de doctoraatsparameter²¹ van de BOF-sleutel²². Daarnaast wordt nog 20% gelijkmatig verdeeld over de universiteiten. De resterende 20% wordt verdeeld op basis van het procentuele aandeel van elke universiteit in de voltijdse eenheden van het wetenschappelijk personeel buiten de werkingsuitkeringen op postdoctoraal niveau en de doctor-assistenten, volgens de personeelsstatistieken van de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) van de jaren t-4 tot en met t-1. De KU Leuven ontvangt de grootste subsidie, gevolgd door de UGent. Universiteit Hasselt ontvangt gedurende alle jaren het kleinste deel van de subsidie. Tevens stellen wij vast dat de verdeling van de subsidie gedurende de periode relatief constant is. Uit de jaarlijkse rapportering van de universiteiten aan EWI blijkt dat de universiteiten naast de OJO-subsidie ook nog eigen middelen inbrengen voor de omkadering van jonge onderzoekers.

Jonge onderzoekers in het Vlaams onderzoeklandschap

In de afgelopen twee decennia is het aantal jonge onderzoekers in Vlaanderen fors toegenomen (een verdrievoudiging van het aantal jaarlijks uitgereikte doctoraten sinds de jaren negentig) en is de samenstelling van deze groep veranderd (meer vrouwen en meer buitenlanders). Het aantal vaste posities bij universiteiten is echter stabiel gebleven, waardoor steeds meer jonge onderzoekers meteen na het doctoreren de Vlaamse academische omgeving verlaten. Een groot aantal van hen zal zijn/haar carrière buiten de academische omgeving verder zetten. Een betere voorbereiding van deze jonge onderzoekers op een dergelijk vervolg van hun loopbaan geeft legitimiteit aan een omkaderingsprogramma als OJO (los van de vraag wie dat moet financieren).

Evaluatie van doelstellingen van het programma

OJO kent, conform het OJO-Besluit, vier doelstellingen die de universiteiten als richtlijn gebruiken voor het intern (en gezamenlijk) organiseren van activiteiten. Wij hebben echter enkele bedenkingen bij deze doelen, namelijk:

- De 1^e doelstelling (training) biedt veel ruimte voor activiteiten ter ondersteuning van het doctoraatsonderzoek, terwijl de nadruk onzes inziens meer zou moeten liggen op het trainen van jonge onderzoekers op vaardigheden die een bijdrage kunnen leveren aan innovatie in de samenleving (dus meer focus op vak- en discipline-overschrijdende vaardigheden).

²¹ Voor de becijfering van de verdeelsleutel voor het jaar t wordt voor de doctoraatsparameter de volgende elementen in rekening gebracht: het aantal doctoraatsdiploma's afgeleverd tijdens de vier afgesloten academiejaren [(t-6) - (t-5)] tot en met [(t-3) - (t-2)].

²² De BOF-sleutel is een interuniversitair verdelingsmechanisme gebaseerd op 6 parameters dat de Vlaamse universiteiten van financiële middelen voorziet voor fundamenteel onderzoek. Deze middelen kunnen binnen elke universiteit verder verdeeld worden over zowel grote (zogenaamde GOA's) als kleine onderzoeksprojecten en dit (meestal) door middel van eigen interne selectieprocedure op basis van peer-review of onderlinge competitie. Het BOF-besluit van 2012 voorziet de regelgeving voor de BOF-sleutel en vereist verder dat de universiteiten om de 5 jaar een onderzoeksbeleidsplan opstellen (en indienen).

- De 3^e doelstelling (internationale oriëntatie) is minder relevant, omdat een groot deel van de jonge onderzoekers (30%) al van buitenlandse afkomst is en dus al een internationale oriëntatie heeft. Bovendien zijn er andere programma's die al nadruk leggen op internationale oriëntatie.
- Intersectorale samenwerking (tussen de academische en niet-academische wereld) als onderdeel van sectorale mobiliteit zou nader uitgewerkt kunnen worden, bijvoorbeeld door aan te geven met wie samengewerkt zou moeten worden (meer dan bedrijven alleen, maar ook overheden en maatschappelijke organisaties) en dat het ook mobiliteit betreft gericht op het starten van een eigen onderneming.

Evaluatie van de georganiseerde activiteiten

De universiteiten hebben sinds de structurele invoering van OJO (2013) een groot en gevarieerd aanbod van activiteiten ontwikkeld. Het merendeel van deze activiteiten had bij de meeste universiteiten betrekking op domeinspecifieke training (onderdeel doelstelling 1). Het minst aantal activiteiten had betrekking op internationale oriëntatie. Ook constateren wij dat er cf. het OJO-Besluit op een aantal vlakken samenwerking wordt opgezocht en universiteiten gezamenlijk activiteiten aanbieden (met name op het gebied van doelstelling 1: training). Met betrekking tot doelstelling 2 (loopbaanontwikkeling) en 3 (internationale oriëntatie) vindt relatief weinig samenwerking tussen de universiteiten plaats.

Onderstaande tabel geeft het aantal unieke activiteiten per universiteit in het academiejaar 2015 – 2016 per OJO-doelstelling weer.²³

	KU Leuven	UAntwerpen	UGent	UHasselt	VUB	Inter - universitair	Totaal
1. Training	179	109	95	33	59	119	594
a. Domeinspecifiek	133	70	65	14	27	92	401
b. Vak- en discipline-overschrijdende vaardigheden	46	39	30	19	32	27	193
2. Loopbaanontwikkeling	25	9	15	18	17	4	88
3. Internationale oriëntatie	23	4	12	3	6	0	48
Totaal	227	122	122	54	82	123	730

Sommige universiteiten hanteren (internationale) kaders om hun omkaderingsactiviteiten te structureren (doelen, vaardigheden, type cursussen, etc.), zoals het *Vitae Researcher Development Framework* (RDF)²⁴ en het *Joint Skills Statement*²⁵. Weer andere universiteiten hebben op eigen kracht een logische structuur en samenhang van het aanbod weten te organiseren. Alle universiteiten beschikken over Doctoral Schools die een spilfunctie vervullen bij het structureren en organiseren van activiteiten.

Evaluatie deelname en tevredenheid activiteiten

Het totaal aantal deelnemers aan de activiteiten in het academiejaar 2015-2016 bedroeg 27.468 (dit zijn geen unieke deelnemers). We stellen vast dat er in de praktijk enerzijds een groep jonge onderzoekers is die vaker deelneemt aan activiteiten en anderzijds een groep jonge onderzoekers die weinig deelneemt. De universiteiten die deelname (deels) verplicht stellen, scoren (logischerwijs) hoger op de indicatoren waarover zij aan de Vlaamse overheid

²³ Bron: administratieve gegevens van de universiteiten.

²⁴ <https://www.vitae.ac.uk/researchers-professional-development/about-the-vitae-researcher-development-framework>

²⁵ <https://www.vitae.ac.uk/policy/a-brief-history-of-researcher-development-in-the-uk>

jaarlijks rapporteren, namelijk 'minstens 1 opleidingsonderdeel gevolgd voor verdediging' en 'getuigschriften doctoraatsopleiding'. Overigens zijn deze indicatoren niet vastgelegd in het OJO-besluit, maar vraagt de Vlaamse overheid wel om erover te rapporteren.

Jonge onderzoekers zijn in de breedte tevreden over het aanbod. Dat het aanbod meegroeit met de fase waarin een jonge onderzoeker verkeert, wordt vooral als positief ervaren. Een ander aspect dat gewaardeerd wordt door de jonge onderzoekers, is dat men middels deze activiteiten netwerken kan uitbouwen. Er worden door de jonge onderzoekers ook enkele kritische kanttekeningen geplaatst, namelijk dat het aanbod niet altijd goed aansluit bij hun noden. Zo is het aanbod (nog) sterk op doctorale onderzoekers²⁶ gericht en minder op postdocs, onvoldoende gepersonaliseerd en het aanbod sluit niet altijd goed aan bij de vaardigheden die worden gevraagd vanuit de arbeidsmarkt. Ook zijn er cursussen met lange wachtlijsten.

Evaluatie van de rapportering over het programma

De universiteiten voldoen aan de voorwaarden omtrent rapportage van het OJO-Besluit. Zij dienen allen een document in waarin de individuele en gezamenlijke/interuniversitaire activiteiten worden besproken. Ook lichten de universiteiten de activiteiten in relatie tot de vier doelstellingen van het OJO-Besluit toe. Daarnaast bevatten de verslagen van enkele universiteiten een paragraaf waarin zij vooruitblikken op de activiteiten gepland voor de toekomst. Tevens is er, conform het OJO-Besluit, in de documenten een financieel verslag opgenomen waarin de gemaakte kosten gespecificeerd worden.

Evaluatie van de impact van OJO

De impact van OJO op *jonge onderzoekers* manifesteert zich op cognitief en op praktisch niveau. Met het *cognitief niveau* bedoelen wij dat OJO jonge onderzoekers (en hun omgeving) meer bewust maakt van het feit dat een academische loopbaan na een doctoraatsonderzoek of een postdoc geen automatisme (meer) is. Met de impact op het *praktisch niveau* bedoelen wij dat OJO op verschillende manieren ondersteuning biedt aan de loopbaan van jonge onderzoekers. OJO stimuleert ook dat jonge onderzoekers deelnemen aan OJO-activiteiten gericht op training van vak- en discipline-overschrijdende vaardigheden en specifieke vaardigheden, loopbaanontwikkeling en internationale oriëntatie. Daarnaast stimuleert OJO de begeleiders van jonge onderzoekers om hierin mee te gaan en verder dat jonge onderzoekers sneller in aanraking komen met potentiële niet-academische werkgevers.

De belangrijkste impact van OJO op de *universiteiten* is dat zij zowel in hun onderzoeksbeleid als in hun personeelsbeleid meer aandacht zijn gaan geven aan de ondersteuning van de (toekomstige) loopbaan van jonge onderzoekers. De meeste universiteiten besteedden al aandacht aan de omkadering van jonge onderzoekers, maar de middelen die dankzij OJO beschikbaar zijn gesteld, zorgen dat deze omkadering zowel institutioneel als beleidsmatig beter en structureel ingebed is geraakt. OJO zorgt er voor dat de interne positie van de Doctoral Schools is verstevigd en uitgebouwd. We kunnen ook stellen dat OJO zorgt dat de contacten tussen universiteiten en bedrijven toenemen. Een uitdaging is nog wel in welke mate deze impact overeind blijft, mochten OJO-middelen (hypothetisch) komen te vervallen. Pas dan zal blijken of de omkadering van jonge onderzoekers dusdanig structureel is ingebed dat universiteiten dit blijvend vormgeven, ook zonder specifieke subsidie.

De impact van OJO op *toekomstige werkgevers* is beperkt (in vergelijking met andere types van betrokkenen). Zij worden gesensibiliseerd over de waarde van jonge onderzoekers en hun engagement met OJO-activiteiten wordt vergroot. Meer specifiek gaat het er om dat

²⁶ Doctorale onderzoekers en doctoraatsstudenten zijn uitwisselbare termen.

bedrijven bijvoorbeeld aangeven aan welke kennis en vaardigheden zij nood hebben, deelnemen aan omkaderingsactiviteiten (presenteren, begeleiden, bedrijfsbezoeken) of stimuleren dat de Vlaamse overheid het belang van een voldoende groot aanbod van hooggekwalificeerd menselijk kapitaal om de kenniseconomie van Vlaanderen en ondernemerschap te ondersteunen, onderschrijft.

Evaluatie van de uitvoerbaarheid en verbetering van de regeling

De OJO-regeling is gemiddeld genomen goed uitvoerbaar. Wel zijn er enkele (praktische) knelpunten waar de betrokkenen bij OJO (beleid en operationeel) aandacht voor vragen, namelijk:

- De OJO-subsidie moet conform het besluit binnen één jaar worden besteed door de universiteiten;
- De omvang van de OJO-subsidie wordt relatief laat bekend gemaakt (1 juli) door de Vlaamse overheid. Bovendien is de totale OJO-subsidie een gesloten enveloppe waardoor het bedrag dat jaarlijks beschikbaar is per jonge onderzoeker steeds verder afneemt.
- Het OJO-boekjaar loopt van 1 oktober van het jaar t tot en met 30 september van het jaar t+1 en volgt daarbij dus niet de kalenderjaren.
- De jaarlijkse rapporteringsvereisten leiden – althans in verhouding tot de omvang van de OJO-subsidie – tot een relatief uitgebreid rapport met een bijbehorende aanzienlijke investering van tijd (en dus van middelen).

De Vlaamse wet- en regelgeving met betrekking tot het bursalenstatuut en voor FWO-mandaathouders bepaalt dat jonge onderzoekers die worden aangesteld in deze statuten niet of slechts onder welbepaalde omstandigheden activiteiten buiten het onderzoekswerk mogen opnemen. Dit maakt het bijvoorbeeld lastig om tijdens een doctoraatsonderzoek meer uitgebreid kennis te maken met een niet-academische werkomgeving, bijvoorbeeld middels een korte stage of een gezamenlijk project (typische activiteiten die onder OJO vallen).

Evaluatie van de omvang en aanwending van de subsidie

De jaarlijkse OJO-subsidie voor de universiteiten samen bedraagt vier miljoen euro. Deze subsidie is de grootste financiële bron voor de omkaderingsactiviteiten. De universiteiten leveren zelf ook een eigen bijdrage, maar deze bijdrage wordt niet altijd inzichtelijk gemaakt en gerapporteerd door de universiteiten. Niet alle activiteiten worden volledig gefinancierd met OJO-middelen, maar deze middelen werken wel als een hefboom. Er zijn universiteitsmedewerkers die bijdragen aan omkaderingsactiviteiten (inclusief OJO) zonder dat deze inbreng administratief (en financieel) onder OJO wordt geschoven. Tot slot leveren de universiteiten een bijdrage *in kind*, bijvoorbeeld in de vorm van het beschikbaar stellen van faciliteiten en lesmateriaal. Doordat de totale OJO-subsidie in de betreffende periode gelijk is gebleven, is als gevolg van de toename van het aantal jonge onderzoekers de beschikbare subsidie per jonge onderzoeker gedaald. In 2011 bedroeg de subsidie per onderzoeker 350 euro en in 2017 was dit 304 euro.

De universiteiten besteden de middelen conform artikel 9 en 10 van het OJO-Besluit. Uit de financiële gegevens blijkt dat alle universiteiten voldoen aan de eis van artikel 12 van het besluit om minstens één kwart van de subsidie in te zetten in een samenwerkingsverband met ten minste twee andere Vlaamse universiteiten. Verder constateren wij dat de universiteiten in de afgelopen jaren een groeiend aandeel van de subsidie uitgeven aan personeelskosten, en dat gaat ten koste van uitgaven aan activiteiten. Onderstaande tabel

toont de uitsplitsing van de OJO-uitgaven (in €) per kostenpost, per universiteit en per academiejaar.²⁷

		2012 - 2013		2013- 2014		2014- 2015		2015- 2016	
KU Leuven	Personeelkosten	655.124	42%	692.999	45%	716.139	44%	804.609	53%
	Werkingskosten	887.300	58%	856.760	55%	895.123	56%	727.571	47%
	Totaal	1.542.424		1.549.759		1.611.262		1.532.180	
UA Antwerpen	Personeelkosten	119.000	24%	133.041	27%	140.308	28%	148.498	29%
	Activiteiten	360.187	74%	350.942	72%	355.295	70%	355.488	70%
	Werkingskosten	10.208	2%	6.014	1%	11.093	2%	3.950	1%
	Totaal	489.395		489.997		506.696		507.936	
UGent	Personeelkosten	497.473	37%	354.716	29%	422.755	34%	490.148	39%
	Werkingskosten	33.534	2%	10.447	1%	10.258	1%	8.632	1%
	Activiteiten	815.554	61%	799.350	65%	719.537	59%	672.463	54%
	6% voorafname	-		73.065	6%	73.020	6%	74.640	6%
	Totaal	1.346.561		1.237.578		1.225.570		1.245.883	
UHasselt	Personeelkosten	85.245	34%	133.684	41%	137.802	40%	159.183	49%
	Werkingskosten	168.999	66%	188.466	59%	203.184	60%	162.652	51%
	Totaal	254.244		322.150		340.986		321.835	
VUB	Personeelkosten	56.449	11%	118.221	24%	162.926	33%	110.248	22%
	Conferentie deelname	1.562	0%	-		2.602	1%	833	0%
	ICT-project	119.547	24%	-		1.131	0%	-	
	Stageproject	-		-		-		3.751	1%
	Trainingsactiviteiten	157.604	31%	236.600	48%	227.760	45%	248.597	49%
	Interuniversitaire initiatieven	163.890	33%	130.462	27%	102.722	21%	110.389	22%
	Overig	2.615	1%	4.316	1%	3.511	1%	30.306	6%
	Totaal	501.667		489.599		500.652		504.124	

Evaluatie van de meerwaarde van OJO

De meerwaarde van OJO voor het Vlaams onderzoeksbeleid bestaat eruit dat jonge onderzoekers die de arbeidsmarkt betreden over relevante en fundamentele kennis en vaardigheden beschikken die de concurrentiepositie van de Vlaamse bedrijven kunnen verbeteren en de ontwikkeling van de kenniseconomie in het algemeen kunnen stimuleren. OJO ondersteunt het aantrekken van buitenlandse talenten, omdat het universiteiten helpt een aanvullende en aantrekkelijke ondersteuning te bieden. OJO zorgt ervoor dat universiteiten voldoende kunnen en willen investeren in de generieke vaardigheden van een groep onderzoekers waarvan op voorhand bekend is dat een groot deel na enkele jaren toch weer zal vertrekken naar een andere werkkring. Ook helpt OJO specifieke beleidsdoelstellingen onder de aandacht van universiteiten te brengen, bijvoorbeeld met betrekking tot (gender)diversiteit en ondernemerschap.

Er bestaan in het buitenland relatief weinig vergelijkbare programma's (geïnitieerd vanuit de overheid) wat het programma uniek maakt. De belangrijkste meerwaarde van OJO ten opzichte van andere Vlaamse instrumenten bestaat eruit dat OJO-middelen geormerkt zijn en op basis van een beperkte universitaire competitie worden verdeeld (de doctoraatsparameter uit de BOF-sleutel speelt een rol in de verdeling). Ondanks de beperkte omvang (in vergelijking met de middelen voor FWO, BOF en IOF) creëert OJO een voelbare dynamiek (nieuwe en zichtbare activiteiten, sensibilisering van verschillende doelgroepen).

SWOT (intern, OJO als aspect van het intern onderzoeksbeleid van universiteiten)

De sterktes van OJO bestaan uit het feit dat OJO-middelen geormerkt zijn waardoor zij met zekerheid ingezet worden voor specifieke doelen. OJO helpt om universiteiten meer aandacht

²⁷ Bron: Jaarrapportages van de universiteiten over OJO aan de Vlaamse overheid.

te laten geven aan de omkadering van jonge onderzoekers met betrekking tot trainingen, loopbaan en internationale oriëntatie. OJO helpt om specifieke doelstellingen in het WTI-beleid te realiseren. Verder is OJO in omvang relatief klein, maar werkt het wel als katalysator om universiteiten, jonge onderzoekers en hun begeleiders te sensibiliseren.

De zwaktes van OJO bestaan uit beperkingen die voortkomen uit vigerende wet- en regelgeving. OJO kent als relatief klein instrument relatief veel doelstellingen en dit leidt tot versnippering van een toch al een beperkt budget. OJO is als relatief klein instrument in het Vlaams onderzoeksbeleid kwetsbaar.

De opportuniteiten van OJO bestaan uit het nadrukkelijker betrekken van toekomstige werkgevers bij de beleidsontwikkeling omtrent de vorming van jonge onderzoekers opdat zij makkelijker doorstromen naar de niet-academische arbeidsmarkt. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van de Vlaamse kenniseconomie. OJO kan de voorbeeldwerking van de Vlaamse overheid stimuleren en zorgen dat zij functies inricht en functieprofielen opstelt voor de aanwerving van doctoraathouders. Ook kan de huidige wet- en regelgeving aangepast worden zodat initiatieven met betrekking tot intersectorale mobiliteit gemakkelijker ontwikkeld kunnen worden.

Een bedreiging van OJO komt voort uit het streven van de Vlaamse Regering om de structuren en regelgeving in het Vlaams innovatielandschap te vereenvoudigen. Dat kan betekenen dat OJO-middelen samengevoegd worden met andere instrumenten. De specifieke aandacht voor de omkadering van jonge onderzoekers zou daarmee kunnen verminderen. Een andere bedreiging is onvoldoende betrokkenheid van potentiële werkgevers van jonge onderzoekers (in het bijzonder van bedrijven). Dit vergroot de kans dat de Vlaamse doelstellingen (en de activiteiten die daaruit volgen) omtrent omkadering van jonge onderzoekers onvoldoende aansluiten bij de noden van deze werkgevers.

SWOT (extern, OJO als beleidsinstrument in het Vlaams onderzoeksbeleid)

De sterktes van OJO bestaan uit het feit dat OJO-middelen geormerkt zijn waardoor zij met zekerheid ingezet worden voor specifieke doelen. OJO helpt om universiteiten meer aandacht te laten geven aan de omkadering van jonge onderzoekers met betrekking tot trainingen, loopbaan en internationale oriëntatie. OJO helpt om specifieke doelstellingen in het WTI-beleid te realiseren. Verder is OJO in omvang relatief klein, maar werkt het wel als katalysator om universiteiten, jonge onderzoekers en hun begeleiders te sensibiliseren.

De zwaktes van OJO bestaan uit beperkingen die voortkomen uit vigerende wet- en regelgeving. OJO kent als relatief klein instrument relatief veel doelstellingen en dit leidt tot versnippering van een toch al een beperkt budget. OJO is als relatief klein instrument in het Vlaams onderzoeksbeleid kwetsbaar.

De opportuniteiten van OJO bestaan uit het nadrukkelijker betrekken van toekomstige werkgevers bij de beleidsontwikkeling omtrent de vorming van jonge onderzoekers opdat zij makkelijker doorstromen naar de niet-academische arbeidsmarkt. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van de Vlaamse kenniseconomie. OJO kan de voorbeeldwerking van de Vlaamse overheid stimuleren en zorgen dat zij functies inricht en functieprofielen opstelt voor de aanwerving van doctoraathouders. Ook kan de huidige wet- en regelgeving aangepast worden zodat initiatieven met betrekking tot intersectorale mobiliteit gemakkelijker ontwikkeld kunnen worden.

Een bedreiging van OJO komt voort uit het streven van de Vlaamse Regering om de structuren en regelgeving in het Vlaams innovatielandschap te vereenvoudigen. Dat kan betekenen dat OJO-middelen samengevoegd worden met andere instrumenten. De specifieke aandacht voor de omkadering van jonge onderzoekers zou daarmee kunnen verminderen. Een andere bedreiging is onvoldoende betrokkenheid van potentiële

werkgevers van jonge onderzoekers (in het bijzonder van bedrijven). Dit vergroot de kans dat de Vlaamse doelstellingen (en de activiteiten die daaruit volgen) omtrent omkadering van jonge onderzoekers onvoldoende aansluiten bij de noden van deze werkgevers.

Toekomst

In alle toekomstplannen van de universiteiten wordt aandacht geschonken aan de omkadering van jonge onderzoekers (doctoraatsstudenten en postdocs). Deze aandacht leidt ertoe dat universiteiten in de toekomst inzetten op bijvoorbeeld het verplicht volgen van trainingsprogramma's, het sensibiliseren van begeleiders en de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld bedrijven) over capaciteiten van doctoraathouders, het opstellen van individuele carrièreplannen voor jonge onderzoekers en het monitoren en aanpassen van de begeleiding van jonge onderzoekers. De toekomstplannen kennen geen (uitgebreide) analyses van hoe ervaringen uit de voorgaande periode met de omkadering van jonge onderzoekers verwerkt zouden moeten worden in nieuw beleid.

De plannen van de universiteiten met betrekking tot de omkadering van jonge onderzoekers vertonen ook overlap. Dat mag ook verwacht worden aangezien de plannen zich richten op gelijke doelgroepen en gestuurd worden door de vier doelstellingen zoals vastgelegd in het OJO-Besluit. Het valt ons op dat in het gemeenschappelijk toekomstplan dat de universiteiten gezamenlijk hebben opgesteld elke universiteit haar eigen ambities en activiteiten benoemt, maar dat een paragraaf ontbreekt waarin gemeenschappelijke ambities en activiteiten worden getoond.

De gemeenschappelijke ex-antezelfevaluatie die de universiteiten met betrekking tot OJO hebben opgesteld, maakt duidelijk dat de universiteiten zich met OJO blijvend willen inschakelen in het Vlaams onderzoeksbeleid. Zo bevestigen de universiteiten hun engagement om de vier doelstellingen uit het OJO-Besluit (training, loopbaanontwikkeling, internationale oriëntatie en samenwerking) te realiseren. Het uitrollen van voldoende activiteiten voor de gehele doelgroep wordt echter een steeds grotere uitdaging, omdat de OJO-subsidie in de afgelopen jaren gelijk is gebleven, terwijl het aantal jonge onderzoekers is toegenomen.

Aanbevelingen aan de universiteiten

1. Investeer in nog meer en betere samenwerking tussen universiteiten door een gemeenschappelijke visie op de omkadering van jonge onderzoekers op te stellen (bv. over welke generieke competenties elke onderzoeker zou moeten beschikken), door nog meer op centraal niveau omkaderingsactiviteiten te ontwikkelen en beschikbaar te maken voor alle jonge onderzoekers (doctorale *en* postdoctorale onderzoekers) in Vlaanderen (in plaats van een activiteit van één of enkele universiteiten op te schalen naar heel Vlaanderen). Neem deze ambitie op in het gemeenschappelijk toekomstplan.
2. Voer een interne stresstest uit, om beter voorbereid te zijn op mogelijke aanpassingen van OJO. In een dergelijke test wordt de stabiliteit van de omkadering van jonge onderzoekers binnen een universiteit getest wanneer het systeem zwaarder belast wordt dan gebruikelijk. Wat zou er met de omkadering voor jonge onderzoekers binnen universiteiten gebeuren indien de Vlaamse overheid zou beslissen de subsidie te beëindigen of het geormerkte karakter van deze subsidie te schrappen (en het bv. bij de algemene werkingsmiddelen of BOF te voegen)? OJO is internationaal weliswaar uniek, maar vergelijkbare programma's elders staan onder druk of zijn zelfs geschrapt (op basis van het argument dat universiteiten deze omkadering na enkele jaren geheel zelf kunnen organiseren en financieren).

3. Ontwikkel op basis van deze test scenario's hoe om te gaan met eventuele veranderingen in de opzet en financiering van OJO, waaronder bijvoorbeeld een aanpassing van het totale subsidiebedrag, een andere verdeelsleutel, andere doelstellingen of de nood om meer externe middelen te verwerven voor dit programma.
4. Investeer blijvend in de betrokkenheid van toekomstige werkgevers van jonge onderzoekers om hen enerzijds te sensibiliseren over de meerwaarde van deze groep en anderzijds hun inbreng te gebruiken bij de OJO-activiteiten, ook wat betreft het stimuleren van ondernemerschap.
5. Ontwikkel een gemeenschappelijke aanpak die de impact van OJO op jonge onderzoekers beter (ook cijfermatig) inzichtelijk maakt, bv. de werkloosheidspercentages van doctoraathouders, de duur van het doctoraatstraject of de tijd tussen het afronden van het doctoraatsonderzoek en de eerste nieuwe baan. Een beter inzicht in deze impact biedt wellicht de nodige argumenten om de OJO-subsidie te behouden. Deze aanpak impliceert bijvoorbeeld ook het monitoren en opvolgen van de loopbaan van doctoraathouders die de universiteit inmiddels verlaten hebben (bv. middels een ECOOM-studie).
6. Maak de eigen bijdrage die de universiteit levert aan OJO beter inzichtelijk in de rapporteringen.

Aanbevelingen aan de Vlaamse overheid

1. Bestendig het OJO-programma, maar overweeg mogelijke aanpassingen van de doelstellingen door bijvoorbeeld nog meer nadruk te leggen op vak- en discipline-overschrijdende vaardigheden, de doelstelling omtrent training aan te scherpen naar training van vak- en discipline-overschrijdende vaardigheden om straks buiten de universiteit te kunnen bijdragen aan het versterken van de innovatiekracht van de Vlaamse samenleving, de doelstelling over internationale oriëntatie te schrappen (dit is al een aspect van loopbaanontwikkeling) en meer aandacht te vragen voor intersectorale mobiliteit en ondernemerschap.
2. Zorg dat de middelen voor OJO minimaal op het niveau blijven van de afgelopen jaren (vier miljoen euro). Bij voorkeur wordt de subsidie gecorrigeerd voor de inflatie en – bij gelijkblijvende doelstellingen – het toegenomen aantal jonge onderzoekers. Houd deze middelen geormerkt, zodat zij ook daadwerkelijk voor de omkadering worden ingezet. Maak de toekenning van de middelen aan de universiteiten, eventueel op termijn, voor een deel afhankelijk van de kwaliteit van de toekomstplannen van de universiteiten omtrent de omkadering van jonge onderzoekers (dat betekent dat de doctoraatsparameter in de BOF-sleutel of andere elementen, bv. het aandeel wetenschappelijk personeel, minder zwaar gaan wegen).²⁸
3. Behoud de autonomie van de universiteiten in dit dossier voor wat betreft de invulling van de activiteiten, maar stimuleer wel dat universiteiten bijvoorbeeld meer aandacht geven aan de omkadering van postdoctorale onderzoekers, dat bottom-up

²⁸ In Finland is dit principe – dat een deel van de tweede geldstroom toegekend wordt op basis van de strategische plannen van universiteiten – ingevoerd (zie <http://minedu.fi/en/steering-financing-and-agreements>). OJO biedt – als relatief klein instrument – de mogelijkheid om deze werkwijze ook in Vlaanderen toe te passen.

initiatieven vooral door jonge onderzoekers worden ingediend (en minder door hun begeleiders) en dat gelet wordt op het welbevinden van jonge onderzoekers.

4. Uniformiseer de verplichte rapportages die de universiteiten jaarlijks moeten opleveren en zorg dat de werklast voor het opstellen van deze rapportages beperkt blijft. Leg in deze rapportages de nadruk op het verzamelen van informatie over tevredenheid en impact en over de besteding van de subsidie aan de verschillende doelstellingen van het programma.
5. Maak de wet- en regelgeving rondom OJO wat gebruiksvriendelijker voor de universiteit en voor jonge onderzoekers. Voor universiteiten door de subsidie op basis van kalenderjaren toe te kennen, toe te laten dat delen van de subsidie naar volgende werkingsjaren overgeheveld kunnen worden, en de rapporteringen over de aanwending van de subsidie te vereenvoudigen (zie de eerdere aanbeveling). Voor jonge onderzoekers door de eisen omtrent de besteding van tijd en middelen voor onderzoek minder strikt te maken, zodat intersectorale uitwisseling tijdens een doctoraatstraject of postdoc makkelijker wordt.
6. Geef de omkadering van jonge onderzoekers en het belang van deze onderzoekers voor de Vlaamse kenniseconomie een duidelijke plek in de (toekomstige) relevante beleidsnota's. Kennistransfer is immers niet alleen afhankelijk van gemeenschappelijke projecten, publicaties, patenten en presentatie, maar ook van personeelsmobiliteit tussen sectoren. Neem hierin ook de visie van werkgevers mee.
7. Ga na in welke mate andere instrumenten in het onderzoeksbeleid (FWO, IOF, BOF, etc.) voldoende afgestemd zijn op OJO (en andersom) en let daarbij vooral op of deze instrumenten ook aandacht vragen voor de ontwikkeling van de loopbaan van de jonge onderzoeker.
8. Geef als overheid zelf het voorbeeld door jonge onderzoekers te werven (zonder voorkeursbehandeling) en door deel te nemen aan OJO-activiteiten (voor zover dat nu nog niet gebeurt).



Contact:

Dialogic innovatie & interactie
Hooghiemstraplein 33-36
3514 AX Utrecht
Tel. +31 (0)30 215 05 80
www.dialogic.nl

