

AAN Kandidaat-Rectoren
 VAN ABAP-vertegenwoordigers BMW

DATUM

C.C.

AANTAL BLZ.

Memorandum en vragen ABAP Groep Biomedische Wetenschappen

Het doctoraatstraject

Een belangrijke zorg binnen het ABAP is de drop-out van doctorandi die een aantal jaren werkzaam zijn aan de KU Leuven, maar de universiteit toch verlaten zonder doctoraat. Uit cijfers aan de KU Leuven blijkt dat van alle doctoraten die opgestart zijn tussen 2004 en 2011, 75% succesvol zijn afgelegd. Van alle doctorandi die stopten met hun doctoraat, deed 40% dit binnen 2 jaar, en 53% binnen 3 jaar. Dit betekent dat 47% dit pas deed nadat ze reeds meer dan 3 jaren aan een doctoraat werkten. *Is dit een noodzakelijk kwaad om kwaliteit te garanderen of dienen deze slaagkansen verhoogd te worden?*

Dat 47% van de doctorandi er na drie jaar toch mee stoppen is noch een noodzakelijk kwaad in het kader van kwaliteitsbewaking, noch een reden om de lat lager te leggen. Kwaliteitszorg voor het doctoraat dient een positief verhaal te zijn waarbij we maximaal inzetten op de omkadering van doctorandi én promotoren. In mijn programma doe ik hiervoor enkele concrete voorstellen waaronder inzetten op team science, ruimte creëren voor nieuwe vormen van bottom-up terugkoppelingsgesprekken tussen doctoraatsmedewerker en promotor en het valoriseren van de rol van postdocs in de begeleiding van doctoraten (zie <http://lucseis.be/programmap.php?24>). Zo creëren we een optimale omgeving waarin doctoraatsmedewerker en promotor samen het doctoraatstraject bewandelen. Maar we moeten ook hier eerlijk blijven: een doctoraat opstarten staat niet automatisch gelijk met een goede afloop. Wanneer een doctoraat uiteindelijk toch voortijdig gestopt wordt, moeten we er ook lessen uittrekken, bijvoorbeeld via een afsluitend gesprek met promotor, departementsvoorzitter, decaan of contactpersoon van personeelsdienst.

Work-Life balans

Als ABAP zijn we bezorgd over het psychosociaal welzijn van de onderzoekers aan onze universiteit. Een recente studie van Gentse collega's, in 3659 doctoraatsstudenten aan Vlaamse universiteiten, toonde aan dat 32% een verhoogd risico heeft op ernstige mentale problemen, met in het bijzonder depressie.* Dit was significant hoger dan in de hoogopgeleide algemene bevolking. Multivariate logistische regressies toonden dat werkorganisatie en organisatiebeleid verband hielden met de prevalentie van mentale gezondheidsproblemen, nl. hoge jobeisen (werkbelasting, publicatiedruk, combinatie met kliniekopdrachten, lesopdrachten), lage mate van jobcontrole (jobvariatie, jobautonomie), en of de promotor van het doctoraat een inspirerend leider is. *Hoe kan de universiteit instaan voor het psychosociaal welbevinden van onze collega's?*

Het spreekt voor zich dat de universiteit als één van de grootste werkgevers in de regio het psychosociaal welzijn van al zijn medewerkers ter harte moet nemen. Inzake werkdruk en jobautonomie verwijs ik in mijn programma expliciet naar inzetten op slimmer werken: work smart, not hard (zie <http://lucseis.be/programmap.php?5>). Die slimmere organisatie kunnen we alleen maar realiseren als iedereen, ongeacht tot welke geleding zij of hij behoort, mag meedenken over hoe, wanneer en met wie er gewerkt wordt. Slim werken gaat gepaard met kortere beslissingslijnen en minder onnodige afstemming en coördinatie. Het betekent werken in

* Levecque K, Anseel F, De Beuckelaer A, Van der Heyden J, Gisle L. Work organization and mental health problems in PhD students. Research Policy 2017; 46: 868-979.

wederzijds vertrouwen zoals dat onder meer ook tot uiting komt in team science, bottom-up terugkoppelingsgesprekken en waardering voor de cruciale rol van postdoctorale onderzoekers de onderzoeksgroep (zie ook hoger).

Verhouding promotor-doctorandus

Het Charter van de doctorandus/a en de promotor bepaalt dat er functioneringsgesprekken tussen de doctorandus en de (co)promotor worden gehouden. Uit de resultaten van de tevredenheidsenquête blijkt echter dat slechts 58% van het ABAP jaarlijks een functioneringsgesprek heeft. Daarnaast leeft ook de nood aan functioneringsgesprekken en opvolging onder postdocs. Het initiatief hiertoe nemen vergt uiteraard een wederzijdse verantwoordelijkheid. *Op welke manier zou u dit kunnen stimuleren, of zou dit moeten afgedwongen worden?*

Ik kan niet genoeg het belang van goede en wederzijdse functioneringsgesprekken tussen leidinggevende en ABAP medewerker benadrukken en daarom besteed ik er ook expliciet aandacht aan in mijn programma (zie <http://lucfels.be/programmap.php?24>). Terecht leeft bij doctorandi en postdoctorale medewerkers de vraag naar adequate begeleiding, kwaliteitsvolle feedback en erkenning als volwaardige medewerker. De ervaring leert evenwel dat de goede praktijk van functioneringsgesprekken snel verwatert wanneer deze niet voortdurend onder de aandacht wordt gehouden. Daarom wil ik de aandacht voor functioneringsgesprekken aanscherpen. Dat is een werkpunt in verschillende faculteiten, departementen en onderzoekseenheden.

Daarnaast stel ik voor dat we ook ruimte creëren voor *bottom-up* beoordeling van de leidinggevenden door de medewerkers. Ik heb er als diensthoofd ervaring mee en kan het aanbevelen aan alle ZAP- en OP3-collega's die in de academische context leiding geven. Niet als een evaluatietool die de volgende rubriek in het personeelsdossier vult, wel als een kwalitatieve aanzet tot verdere ontwikkeling van de stijl van leidinggeven. In combinatie met de degelijke opleiding in academisch leiderschap – in de FEB hebben we die op maat van het huis uitgerold – kan dat leiden tot een inclusieve invulling van het personeelsbeleid.

Personeelsbeleid

Onderwijsondersteuning door de grote inzet van assistenten is steeds een belangrijk facet geweest van het onderwijs aan onze universiteit. Wij vinden dan ook een correcte valorisatie van onderwijsinzet van doctorandi, voldoende assistenten- en bijhorende doctoraatsmandaten, en een billijke verdeling van onderwijsinspanningen onder alle (Belgische én buitenlandse) doctorandi binnen onze departementen van cruciaal belang. Bovendien heeft het huidige allocatiemodel er voor gezorgd dat in sommige departementen de afgelopen jaren assistentenmandaten niet meer vervangen werden, wat een extra belasting betekent voor de overblijvende mandaten. *Welke rol ziet u in de toekomst voor de onderwijsinzet van de assistenten?*

Onderwijsinzet zou een wezenlijk onderdeel van de taakomschrijving van de meeste, zo niet van alle assistenten moeten zijn. Vermits assistenten dikwijls aan seminars, labo-oefeningen of andere onderwijsvormen in kleinere groepen bijdragen, spelen zij een belangrijke rol in het maken van de verbinding tussen enerzijds onderwijs en anderzijds onderzoekspraktijk of professionele wereld. Zo dragen zij bij aan onderzoeksgebaseerd onderwijs, een concept waaraan ik mijn programma verdere aandacht besteed (zie <http://www.lucfels.be/programmap.php?8>).

Daarnaast zijn formele onderwijservaring en -evaluaties een belangrijke troef voor postdocs die in het buitenland kandideren voor academische posities. Immers, in verschillende landen vindt men het vanzelfsprekend dat tijdens het doctoraatsproces onderwijservaring is opgedaan en dat dit gestaafd kan worden met formele evaluaties. We moeten samen met de faculteiten bekijken hoe de bijdrage van het ABAP aan het onderwijs meer zichtbaar gemaakt kan worden. Waar dit nog niet het geval is, moet in de doctoraatsopleiding ruimte gemaakt worden voor onderwijservaring en voor een gedegen evaluatie van de onderwijsinzet (zie <http://lucseels.be/programmmap.php?24>).

Tot slot, gezien de bijzondere rol van assistenten en postdoctorale medewerkers in het onderwijs is het ook logisch dat dit weerspiegelt wordt in het allocatiemodel en dat er voldoende rekeneenheden voor ABAP worden voorzien.

Postdoc-beleid en transfereerbare vaardigheden

Bij heel wat doctorandi bestaat de vraag naar een meer diepgaande en bredere professionalisering. Gezien slechts +/- 10% van de PhD'ers uiteindelijk academisch benoemd wordt, mag een doctoraatsdiploma niet louter gericht zijn op een academische carrière. Daarom beseft iedereen het belang van het opdoen van praktijkervaring en *transfereerbare vaardigheden* (excuses voor het woord) tijdens de doctorale en postdoctorale periode. Voor postdocs bestaat een zekere paradox: enerzijds is dit belangrijk, maar anderzijds moet men zich focussen op de academische carrière om in het postdoc-circuit te geraken en te blijven. Op dit moment wordt er al heel wat aangeboden binnen de doctoral school, maar de kwaliteit van sommige thematische groepen wordt door sommige collega's als ondermaats ervaren. *Welke belang hecht u aan transfereerbare vaardigheden?*

Dat de grote meerderheid van gedoctoreerden haar professionele toekomst buiten de universiteit uitbouwt, is een goede zaak. Zo dragen we als universiteit bij aan de ontplooiing van de kennismaatschappij. Hieruit volgt dat we de doctoraatsopleiding in lijn met dit perspectief moeten vormgeven. Uiteraard moeten we doctorandi opleiden tot schitterende onderzoekers, maar eveneens tot ruimdenkende professionals die goed voorbereid zijn op een brede waaier van rollen in de innovatie- en kenniseconomie. Bij de doctorandi leeft dus terecht de vraag naar bredere professionalisering, voorbij de strikte onderzoeksfocus. Er is daarbij een vraag naar meer aandacht voor aspecten van management in verschillende sectoren (culturele sector, onderwijs, non-profit etc.) en voor ondernemerschap. Het aanbod dat binnen Lcie (Leuven Community for Innovation-driven Entrepreneurship) gecreëerd is, kan aan deze laatste behoefte tegemoetkomen. We moeten daarnaast het ruime aanbod aan opleidingen en cursussen vanuit de doctoral schools en de personeelsdienst beter onder de aandacht brengen, niet alleen bij doctorandi, maar ook bij postdoctorale onderzoekers en professoren. Een interessant initiatief hierbij is het Individual Development Plan dat in de de Doctoral School Biomedical Sciences opgestart is. Dit is een handig instrument dat doctorandi helpt om in overleg met de promotor hun loopbaanperspectieven op actieve wijze vorm te geven.