



ADVIES 125

HET EUROPEES PARTNERSCHAP VOOR ONDERZOEKERS

3 december 2008



ADVIES 125

HET EUROPEES PARTNERSCHAP VOOR ONDERZOEKERS

3 december 2008

Inhoud

SITUERING.....	3
CONTEXT.....	3
1. ACTIELIJN: OPEN REKRUTERING EN MEENEEMBAARHEID VAN SUBSIDIES.....	6
Voorgestelde prioritaire acties & Vlaamse stand van zaken	6
Advies bij Actielijn 1	13
2. ACTIELIJN: VOLDOEN AAN DE BEHOEFTE INZAKE SOCIALE ZEKERHEID EN AANVULLEND PENSIOEN VAN MOBIELE ONDERZOEKERS.....	16
Voorgestelde prioritaire acties & Vlaamse stand van zaken	16
Advies bij Actielijn 2	18
3. ACTIELIJN: AANTREKKELIJKE ARBEIDSVOORWAARDEN EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.....	19

Voorgestelde prioritaire acties & Vlaamse stand van zaken	19
Advies bij Actielijn 3	24
4. VERSTERKEN VAN DE OPLEIDING, VAARDIGHEDEN EN ERVARING VAN EUROPESE ONDERZOEKERS.....	25
Voorgestelde prioritaire acties & Vlaamse stand van zaken	25
Advies bij Actielijn 4	28

Advies over het Europees partnerschap voor onderzoekers

SITUERING

Op 23 juli 2008 vroeg minister Patricia Ceysens de VRWB om advies met betrekking tot Mededeling COM(2008)317 van de Europese Commissie, getiteld “Betere loopbanen en meer mobiliteit: een Europees partnerschap voor onderzoekers.” Deze mededeling werd op 23 mei 2008 voorgelegd aan de Raad Concurrentievermogen van de Europese Unie en aan het Europees Parlement. De Raad Concurrentievermogen van de EU heeft de conclusies van deze mededeling aangenomen in zijn vergadering van 25 september 2008.

De Europese Commissie schrijft in deze Mededeling dat de vooruitgang van de implementatie van de Europese Onderzoeksruimte (ERA) eerder langzaam verloopt. Ze vindt dat “het bestaande beleid problemen vaak relatief geïsoleerd of vanuit een eng nationaal perspectief aanpakt.” De Commissie wil actie.

Om dit te bewerkstelligen plant de Europese Commissie in 2008 vijf initiatieven als vervolg op het Groenboek van 2007 over de Europese Onderzoeksruimte (ERA). Eén daarvan is het driejarig “partnerschap voor onderzoekers” dat de Commissie met de lidstaten wil afsluiten. **Dit partnerschap houdt onder andere in dat de lidstaten tegen begin 2009 een nationaal actieplan hebben aangenomen, waarvan de prioritaire acties tegen eind 2010 zouden moeten uitgevoerd zijn.**

Dit advies werd voorbereid in de Commissie Federale en Internationale Samenwerking, de Commissie Technologiebeleid en de Commissie Wetenschapsbeleid van de VRWB.

CONTEXT

De algemene doelstelling van het “Partnerschap van Europese onderzoekers” is om op nationaal en Europees niveau **snelle en meetbare vooruitgang** te boeken

om de mobiliteit van onderzoekers te verbeteren en de onderzoekscarrières aantrekkelijker te maken. Hierbij wordt onder andere verder gebouwd op eerder genomen initiatieven, in het bijzonder het 'Europese Handvest voor Onderzoekers', de 'Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers' en het in 2005 aangenomen pakket 'wetenschappelijk visum' dat een snelle toelating en vestiging van onderzoekers uit derde landen mogelijk moet maken.

Ondanks de goede bedoelingen van deze eerdere initiatieven stelt men nu vast dat de vrijwillige acceptatie van het Handvest en de Code tot dusver beperkt is geweest. Tevens hebben verschillende lidstaten de Richtlijn betreffende het pakket 'wetenschappelijk visum' nog niet uitgevoerd. (Bij het implementeren van deze richtlijnen behoren België en Vlaanderen wel tot de betere leerlingen van de klas.)

Om snellere vooruitgang te boeken heeft de Europese Commissie gekozen voor een Mededeling die doelt op een driejarig partnerschap met de lidstaten. Concreet moet dit partnerschap leiden tot snelle en meetbare vooruitgang op het gebied van **vier thema's die voor de Commissie prioritair zijn:**

1. systematisch open rekrutering;
2. voldoen aan de behoeften inzake sociale zekerheid en aanvullend pensioen van mobiele onderzoekers;
3. aanbieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden;
4. versterken van de opleiding, vaardigheden en ervaring van onderzoekers.

Hiertoe dienen de lidstaten tegen begin 2009 een nationaal actieplan aan te nemen waarin **specifieke acties** worden vastgesteld om de doelstellingen van het partnerschap te bereiken. Aan het einde van de eerste fase van het partnerschap in 2010 wordt een algemene evaluatie van de situatie en de resultaten van de acties van het partnerschap gehouden. Op dat moment zal ook de noodzaak worden onderzocht van verdere EU-actie om bepaalde onopgeloste problemen aan te pakken.

Ook België zal een nationaal actieplan opstellen, en daarin zal een Vlaams luik integraal worden opgenomen. Vlaanderen heeft reeds vele initiatieven en intenties gelanceerd die de aantrekkelijkheid van onderzoekscarrières willen verbeteren, en wil daarom mee aan deze kar trekken op Europees niveau. Vlaanderen werkt immers sowieso al actief aan de objectieven uit de Mededeling.

In wat nu volgt, wordt een opsomming gegeven van de acties die Europa voorstelt en van bestaande en/of geplande Vlaamse en Belgische initiatieven die hieraan (in zekere mate) tegemoetkomen. Op verschillende plaatsen formuleert de VRWB hierbij aanbevelingen, die als input kunnen dienen voor het Vlaamse luik van het nationale actieplan.

1. ACTIELIJN: OPEN REKRUTERING EN MEENEEMBAARHEID VAN SUBSIDIES

Voorgestelde prioritaire acties & Vlaamse stand van zaken

1.1. “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 aanneming van beste praktijk inzake erkenning van kwalificaties van andere landen.”

Met betrekking tot de rekrutering van onderzoekers gelden voor **personeelsleden van universitaire instellingen (AP)** de bepalingen in het universiteitendecreet (het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, art. 63-106). **Bijzonder academisch personeel** valt echter niet onder dit decreet. Het gewone arbeidsrecht is op hen van toepassing (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Universiteiten, FWO en IWT hebben het recht om **fiscaal vrijgestelde beurzen** te bepalen. De begunstigden mogen zich uitsluitend met *onderzoek buiten een arbeidsovereenkomst* bezighouden.

In Vlaanderen ondertekenden het FWO, de VUB, de UGent, de UHasselt en de Universiteit Antwerpen het **Europese Handvest voor Onderzoekers** en de **Gedragscode voor rekrutering van onderzoekers**.¹

In de **CAO II voor het hoger onderwijs**,² die van kracht is sinds december 2006, staat de volgende passage:

2.4. Gelijkwaardigheid personeel

a) De overheid richt een technische werkgroep op die de draagwijdte en impact zal onderzoeken van de Europese richtlijn 1999/70/EG betreffende non discriminatie van

¹ <http://ec.europa.eu/euraxess> (bij ‘Rights’ en dan bij ‘Signatories Charter & Code’)

² De CAO II voor het hoger onderwijs is van toepassing op:

- het academisch personeel bedoeld in hoofdstuk IV van het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap;
- het onderwijzend personeel bedoeld in titel III, hoofdstuk II van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap;
- de wetenschappelijke medewerkers en de bursalen werkzaam binnen een instelling, ongeacht de aard van de tewerkstelling of de herkomst van de bezoldiging;
- de beleidsondersteunende en technische personeelsleden van een instelling, ongeacht de aard van de tewerkstelling of de herkomst van de bezoldiging.

arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, waarnaar ook verwezen wordt in het Europese Handvest voor onderzoekers en de gedragscode voor de recrutering van onderzoekers. Op basis van de conclusies van deze werkgroep zal de overheid gepaste maatregelen nemen. In afwachting van de resultaten van de werkgroep engageren de instellingen zich het gebruik van aanstellingen/contracten van bepaalde duur en van deeltijdse aanstellingen te baseren op objectieve gronden die elke vorm van misbruik uitsluiten en dit met betrekking tot verloning, de vormings- en opleidingsmogelijkheden en de medezeggenschap. De instellingen engageren zich eveneens om de totale duur van opeenvolgende aanstellingen/contracten van bepaalde duur evenals het aantal opeenvolgende vernieuwingen te beperken tenzij er objectieve redenen zijn om geen gebruik te maken van aanstellingen/contracten van onbepaalde duur. Binnen de twee jaar na de inwerkingtreding van dit engagement gebeurt er een evaluatie op basis van een rapportering door de regeringscommissarissen.

Nog enkele specifieke opmerkingen:

- Voor het AP zijn er weddeschalen vastgelegd. De universiteiten hebben echter **de vrijheid om hun personeel in te schalen** in de weddeschaal die zij het meest opportuun acht.
- **Coryfeeëntoeslag:** 1% van de werkingsmiddelen mogen gebruikt worden om een hoger loon te geven dan de barema's
- De VLIR is gevraagd een studie uit te voeren naar **competitieve lonen**.
- De overheid mengt zich niet in **selecties van kandidaten**, ZAP wordt benoemd door de raden van bestuur van de universiteiten.

In het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de financiering van de **Bijzondere Onderzoeksfondsen (BOF)** aan de Vlaamse universiteiten, werden in 2006 incentives opgenomen die in zekere mate de mobiliteit in de pre-ZAP-periode van een academische onderzoeker stimuleren. Zo worden de volgende elementen opgenomen in de BOF-verdeelsleutel:

Het procentueel aandeel van elke universiteit, uitgezonderd de Katholieke Universiteit Brussel, in het aantal eerste aanstellingen in een graad van het zelfstandig academisch personeel van:

a) personen die promoveerden tot doctor aan een andere dan de aanstellende universiteit;

b) personen die aan de aanstellende universiteit promoveerden tot doctor, maar gedurende de laatste vijf jaar ten minste drie jaar geen deel uit maakten van het personeel bij deze of een andere universiteit, een universitair ziekenhuis, een hogeschool, een publieke onderzoeksorganisatie of een onderzoeksorganisatie die structurele financiering krijgt van uit de Vlaamse begroting;

c) personen van het vrouwelijk geslacht

De **erkenning van kwalificaties van andere landen** gebeurt door NARIC-Vlaanderen.³ NARIC staat voor *National Academic (& Professional) Recognition and Information Centre*. NARIC-Vlaanderen is de Vlaamse eenheid binnen het NARIC-netwerk van de Europese Economische Ruimte. NARIC-Vlaanderen verschaft informatie over de toegang tot het hoger onderwijs in Vlaanderen en in het buitenland, en over de Vlaamse en buitenlandse onderwijsstelsels.

NARIC-Vlaanderen bereidt onder andere beslissingen voor betreffende de academische erkenning van diploma's hoger onderwijs behaald in het buitenland en in Franstalig België. NARIC-Vlaanderen vraagt het advies van ten minste twee Vlaamse hoger onderwijsinstellingen over de academische waarde van het buitenlands diploma, tenzij de opleiding slechts aan één instelling aangeboden wordt. De deskundigen van de instellingen hebben wettelijk 40 dagen de tijd om hun advies te verlenen. Indien de gemotiveerde adviezen overwegend positief zijn en de projectleider is dezelfde mening toegedaan, wordt de volledige erkenning verleend onder de vorm van een ministerieel gelijkwaardigheidbesluit. Op basis hiervan heeft de houder van een buitenlands diploma dezelfde rechten als de houder van het gelijkwaardige Vlaamse diploma.

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

In Vlaanderen worden publiek gefinancierde onderzoeksposten op verschillende manieren bekend gemaakt.

Vacatures binnen onderzoeksprojecten worden gepubliceerd op de eigen websites van de betrokken onderzoeksgroep, de faculteit, de doctoraatsschool of de universiteit. Er is vaak ook per instelling geen uniform systeem.

Mandaten aan kennisinstellingen worden vaak bekendgemaakt via de eigen websites, via vacatureberichten in de nationale pers, en in gespecialiseerde vacaturebladen. Ook worden deze vacatures aangekondigd in het Belgisch Staatsblad.

³ <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/NARIC/>

Het IWT en het FWO publiceren standaard al hun oproepen op hun eigen websites.

Voor Vlaanderen is een algemene vacature databank, die zou integreren met Euraxess, een optie waarover reeds is nagedacht. Een concrete uitwerking hiervan bestaat alsnog niet.

België bevindt zich in de Europese middenmoot met betrekking tot het gebruik van Euraxess voor jobaanbiedingen.⁴ Op 10 oktober 2008 stonden er 52 Belgische jobaanbiedingen op Euraxess.

1.3. “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.”⁵”

Er zijn hiervoor reeds vele kwaliteitsvolle initiatieven, die mogelijk niet breed genoeg gekend zijn. Zo is er het Europese **mobilitetsnetwerk Euraxess** services dat buitenlandse onderzoekers bijstaat met praktische ondersteuning. België maakt deel uit van Euraxess, dat bestaat uit 10 Euraxess Service Centres en 10 Euraxess Services Local Points. Deze zijn toegankelijk via het Belgische mobiliteitsportaal dat rechtstreeks verbonden is met het Europese Euraxess-portaal. Verschillende websites, bijvoorbeeld de site van het federaal wetenschapsbeleid, verwijzen door naar dit portaal, maar hier is zeker ruimte voor verbetering.

Verder bestaat er het **mobilitetsportaal** (voorlopig nog <http://www.eracareers-belgium.be/>), dat door de POD Wetenschapsbeleid wordt beheerd. Hierop is ook de uitvoerige **‘Practical Guide for Mobile Researcher coming to Belgium’** gebaseerd met informatie over visa, verblijfs- en werkvergunningen, verzekeringen, belastingen en het meebrengen van familieleden. De gids spitst zich toe op vier categorieën van onderzoekers: de predoctorale studenten, doctoraatsstudenten en post-doc onderzoekers, zowel met beurzen als met werknemerscontracten. De gids is te vinden op:
http://www.eracareers-belgium.be/practguide_researcher.asp

⁴ In de Waalse regio werd in de voorwaarden voor projectoproepen (Waléo II) het respecteren van het Charter en de Code of Conduct opgenomen.

⁵ Netwerk van Europese diensten voor de arbeidsvoorziening en website <http://www.eures.europa.eu>.

In het voorjaar van 2009 werd de analyse 'Levenskwaliteit van buitenlandse onderzoekers aan Vlaamse universiteiten en kenniscentra' afgerond. Deze studie had de bedoeling de troeven van Vlaanderen, die onze regio competitiever kunnen positioneren voor het aantrekken van onderzoekstalent, in kaart te brengen. Daarbij werd niet alleen gekeken naar de kwaliteit van de onderzoeksinfrastructuur en de excellentie van het onderzoek, maar ook naar sociale voorzieningen, onderwijs en levenskwaliteit. Deze studie is afgerond, maar nog niet vrijgegeven. In haar beleidsbrief 2009, stelt minister Patricia Ceysens dat de aanbevelingen mogelijks een plaats krijgen in het actieplan n.a.v. het Europees partnerschap voor onderzoekers.

Meer informatie zal in de toekomst te vinden zijn op een nieuwe Vlaamse **portalsite rond doctoreren**, die zal worden uitgewerkt door een representatieve stuurgroep geleid door het FWO.

1.4. "De lidstaten en de Commissie staan portabiliteit toe van individuele subsidies die door nationale financierende agentschappen en relevante communautaire onderzoeksprogramma's worden toegekend voor zover dit financiers in de mogelijkheid stelt beter aan hun onderzoeksbehoeften te voldoen en onderzoekers in staat stelt hun carrière beter te beheren."

De Mededeling van de Europese Commissie gaat op het eerste zicht echter verder dan de klassieke definitie van *mobilititeit*, en behandelt ook de *meeneembaarheid* (portabiliteit) van beurzen. Het FWO ondertekende in oktober 2004 een *letter of intent* ("Money follows researcher"⁶) rond deze meeneembaarheid van beurzen. In het bijzonder staat er in artikel 2 van die intentieverklaring: *"To reach the objective of this Letter of Intent, the Parties shall authorise researchers moving to the country of another organisation participating in this scheme to use the remainder of a current research grant for the continuation of their research abroad. This authorisation is described as a "transfer of grant". Each Party is free in the way it brings a transfer of grant into effect."* Er is tot op heden bij het FWO nog geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

Met betrekking tot deze intentieverklaring, vindt het FWO dat "er steeds een band met de Vlaamse 'promotor' en Vlaamse onthaalinstelling moet blijven

⁶ <http://eurohorcs.drift.senselogic.se/initiativesandactivities/moneyfollowsresearcher.html>

bestaan. Immers, bij het beoordelen van de kredietaanvragen houden de externe referenten en de wetenschappelijke commissies ook rekening met het onderzoeksteam waar de aanvrager mee zal samenwerken. Het succesvol beëindigen van het gefinancierde onderzoek is mede afhankelijk van de onderzoeksomgeving. Daarom is het belangrijk dat deze samenwerking tijdens de duur van het mandaat gegarandeerd is.”

Het FWO is verder van mening dat “wat betreft de meeneembaarheid (portabiliteit) van beurzen in meest strikte zin, er voor Europese mobiliteit gebruik gemaakt wordt van Europese middelen.”

Met betrekking tot mobiliteit zijn er in Vlaanderen vele mogelijkheden:

Aspiranten bij het **FWO** hoeven hun onderzoek niet aan een Vlaamse instelling uit te voeren, maar ze moeten wel *“verbonden zijn aan een universiteit in de Vlaamse Gemeenschap.”* Om de mobiliteit te stimuleren wordt bij het FWO gebruik gemaakt van de reiskredieten. Zo is er hun persoonlijke bench fee van 3.720 euro per jaar die o.m. gericht is op mobiliteit, en zijn er specifieke kredieten voor korte en voor lange verblijven buiten Europa. Voor Postdoctorale Onderzoekers bedraagt de bench fee 4.000 euro en zijn er naast de kredieten voor korte verblijven buiten Europa nog toelagen voor het bijwonen van congressen buiten Europa en eventuele mobiliteitstoelagen om per mandaat van drie jaar één jaar in een andere instelling dan de onthaalinstelling te werken.⁷

In het algemeen stelt de regeling rond de mandaten: *“Het Fonds kan [...] op aanvraag van betrokkene, een gehele of gedeeltelijke cumulatie met toelagen voor studieverblijven in het buitenland toestaan. Titularissen van een reisbeurs van het FWO, de Vlaamse Gemeenschap, de Federale Regering of in het kader van de Culturele Akkoorden, mogen deze met hun mandaat cumuleren. Ze worden verzocht het FWO hiervan in kennis te stellen.”*

In het bijzonder voor aspiranten geldt volgende meldingsplicht: *“De titularissen van een mandaat Aspirant die een studieverblijf in het buitenland wensen door te voeren, dienen de toestemming van het FWO te vragen.”*

De nationaliteitsvoorwaarde voor beursaanvragers (kandidaat-aspiranten) bij het FWO is dat “de kandidaat van Belgische nationaliteit [dient] te zijn, of tot één

⁷Deze reiskredieten van het FWO zijn in het algemeen toegankelijk voor EU-onderzoekers verbonden aan een Vlaamse instelling (inclusief BOF- en IWT-bursalen), en deze kredieten zijn dus niet beperkt tot onderzoekers gesponsord door het FWO. <http://www.fwo.be/FWOSubReisKred.aspx>

van de lidstaten van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte [dient] te behoren.” Personen met een andere nationaliteit moeten een basisdiploma van een van deze voorgaande lidstaten bezitten. Voor kandidaat-postdocs bij het FWO zijn er geen nationaliteitsvoorwaarden.

Bij het **IWT** is de Vlaamse verankering van het onderzoek opgenomen in het reglement voor aanvraag en toekenning van specialisatiebeurzen, al zijn er ook mogelijkheden tot mobiliteit ingebouwd: *“Het doctoraatsonderzoek vindt in principe plaats aan een Vlaamse universiteit. Overige plaatsen van onderzoek vereisen de uitdrukkelijke instemming van de wetenschappelijke promotor en de goedkeuring van het IWT. [...] Indien noodzakelijk voor de uitvoering van het project, en mits voorafgaandelijke melding aan het IWT, kan een deel van het onderzoek tevens uitgevoerd worden in het buitenland. De duur van het verblijf is beperkt tot 6 maanden per beurstermijn van 2 jaar. Deze kan mits het uitdrukkelijk en voorafgaand akkoord van het IWT met maximum zes maanden worden verlengd.”*

Bij het IWT dient een kandidaat-bursaal inwoner te zijn van een lidstaat van de Europese Unie.

Mobiliteit

1· De VRWB hecht veel belang aan de mobiliteit van onderzoekers, binnen Vlaanderen, binnen Europa en ook wereldwijd. Elke maatregel die deze mobiliteit kan verhogen, wordt toegejuicht.

Er bestaan in het ganse Vlaamse onderzoeksinstrumentarium een heel aantal mobiliteitsmogelijkheden. Daarom lijkt er volgens de VRWB geen nood te zijn aan nieuwe instrumenten. Wel zijn vele van deze instrumenten onbekend en worden ze vaak ondermaats aangesproken. De VRWB pleit ervoor dat deze onderbenutte instrumenten meer gestimuleerd en ondersteund zouden worden. Een permanente, gerichte sensibilisatie van de betrokken actoren is daarom aangewezen. Een belangrijk voorbeeld hier is Euraxess, dat in Vlaanderen nog onderbenut wordt. Ook de mobiliteitstoelagen voor korte en lange verblijven die het FWO toekent aan doctorandi en post-doctorale onderzoekers, moeten aangemoedigd worden.

2· De mobiliteit van mandaatassistenten, en in bepaalde gevallen bursalen, kan gestimuleerd worden door hen tijdens hun doctoraat in overleg met de instelling gedurende een bepaalde periode vrij te stellen van onderwijsbelasting *indien* zij gedurende die periode aan een andere instelling (bij voorkeur in het buitenland) verblijven. Dit verbetert bijvoorbeeld de situatie voor mandaatassistenten die een onderwijsbelasting tot 50% hebben, en daardoor beperkte mogelijkheden hebben voor mobiliteit gedurende hun aanstelling van zes jaar.

3· Ook de mobiliteit van tenured professoren is momenteel te klein. De bestaande reglementering laat weliswaar ruimte voor sabbatical leave, maar in de praktijk blijkt het gebruik ervan vrij beperkt. De VRWB adviseert om het sabbatical leave te stimuleren, en roept de instellingen op om hiervoor gunstige randvoorwaarden en flankerende maatregelen te voorzien.

Meeneembaarheid

4· De VRWB maakt een belangrijk onderscheid tussen het irreversibel meenemen van een mandaat en tijdelijke mobiliteit naar het buitenland die kadert binnen het onderzoeksproject.

Hoewel de VRWB mobiliteit zeer sterk wil promoten, is de Raad geen voorstander van het concept vrije, willekeurige meeneembaarheid van beurzen. Dit impliceert immers dat de institutionele banden tussen bursaal en de originele onderzoeksinstelling worden verbroken, waarbij de financierende instantie de beurs toch blijft doorbetalen. Verder dient opportunisme vermeden te worden waarbij onderzoekers middelen werven in een land met aantrekkelijke beurzen, zoals Vlaanderen, om deze aan te wenden in het land van hun keuze.

De VRWB vindt evenwel dat voor mandaten die door de EU worden toegekend, meeneembaarheid een evidentie is. Tevens zouden mandaten toegekend door nationale of regionale instanties mogen worden meegenomen, doch enkel mits akkoord van, en met afspraken tussen, beide betrokken instellingen (de instelling die uitstuurt en de instelling die ontvangt), en mits dit kadert in het oorspronkelijke onderzoeksplan en dit ook wordt gerespecteerd.

Rekrutering en aanwerving

5. De VRWB is in het algemeen actieve voorstander van een open rekruteringspolitiek op alle niveaus. Hierrond gebeuren in Vlaanderen al veel inspanningen, maar verdere verbetering is zeker mogelijk. Hier denkt de Raad aan een doelgericht gebruik van kanalen voor het bekendmaken van vacatures, die moet leiden tot een brede, externe en open rekrutering.

Hier kan Euraxess een duidelijke meerwaarde bieden, al wordt een vacature het meest efficiënt gelanceerd in meer discipline-eigen internationale kanalen/portaalsites. Daar staat uiteraard een prijskaartje tegenover.

Momenteel gebeurt rekrutering van onderzoekers (in kennisinstellingen en bedrijven) niet homogeen. Er kan gedacht worden aan een soort vacaturedienst die actief op zoek gaat naar internationale onderzoekers. Dit soort dienst kan nieuw zijn, maar ook ingebed worden in een bestaande overheidsdienst, of zelfs uitbesteed worden.

6. Er kan daarnaast voor rekrutering van externe onderzoekers ook gewerkt worden met incentives naar de instellingen toe, zoals deze in de BOF-sleutel (cf. stand van zaken hierboven).

7. Een gelijkaardig voorstel gaat over vaste aanwervingen op kennisinstellingen: men zou het als bonus moeten beschouwen als op moment van aanwerving de kandidaat significante buitenlandse ervaring heeft.

8. De VRWB blijft aandringen op een versoepeling van de taalregelgeving in de masteropleidingen, zoals aanbevolen in zijn advies 117. Hier is snelle actie vereist.

Het zou nuttig zijn om ook eventuele taalvereisten voor de functies (m.b.t. het Nederlands) bij de vacatures te vermelden.

9. De verloning van het ZAP is in vergelijking met de rest van Europa eerder laag, en kan dus nefast zijn voor inkomende mobiliteit. Er moet volgens de VRWB echter gekeken worden naar het ganse plaatje van arbeidsvoorwaarden en omstandigheden, die in Vlaanderen en België wel de concurrentie met het buitenland aankunnen. De VRWB raadt daarom aan dat in het nationaal actieplan van de resultaten en aanbevelingen van het onderzoeksproject naar de levenskwaliteit van/voor onderzoekers wordt gebruik gemaakt.

10. Er is volgens de VRWB in Vlaanderen nog ruimte genoeg voor verbeteringen op het vlak van combinatie gezin-werk, bv. voorzien in voldoende kinderopvang. Meer flexibiliteit in deeltijdse opdrachten kan volgens de VRWB eveneens een oplossing bieden.

11. De VRWB is van mening dat de coryfeeëntoeslag meer aangewend moet worden om betere loonvoorwaarden te creëren, en om zo competitief te kunnen rekruteren.

12. De VRWB is voorstander van het nog meer stimuleren van excellentie, in samenspel met de VRWB-clusters. Dit moet ertoe bijdragen dat er in Vlaanderen meer onderzoeksgroepen van wereldniveau ontstaan, waardoor onze regio aantrekkelijker wordt voor buitenlands talent.

2. ACTIELIJN: VOLDOEN AAN DE BEHOEFTE INZAKE SOCIALE ZEKERHEID EN AANVULLEND PENSIOEN VAN MOBIELE ONDERZOEKERS

Voorgestelde prioritaire acties & Vlaamse stand van zaken

2.1. *“De Commissie en de lidstaten zorgen ervoor dat onderzoekers en hun werkgevers toegang hebben tot gemakkelijk beschikbare en gerichte informatie over de toepassing van de socialezekerheidsregels van de EU en over de implicaties van transnationale mobiliteit voor aanvullende pensioenen, inclusief door het verbeteren van de bestaande bronnen op EU- en nationaal niveau zoals de Eulisses website.⁸”*

In het kader van het voorliggende partnerschap zullen de contacten tussen de POD Wetenschapsbeleid en de FOD Sociale zaken vernieuwd worden. Zie ook 1.3.

De FOD Sociale zaken heeft een online-brochure “Werken en/of verblijven in het buitenland” op: http://www.onprvp.fgov.be/onprvp2004/NL/I/IA/IA_a/IA_a_f/IA_a_f_00.asp

2.2. *“De lidstaten maken beter gebruik van het bestaande rechtskader en sluiten ten voordele van onderzoekers adequate bilaterale en multilaterale overeenkomsten af betreffende afwijkingen waarin Verordening 1408/71 voorziet.”*

Verordening 1408/71 bepaalt dat sociale zekerheidsbijdragen, die betaald zijn in een lidstaat, in het gehele Europese gebied dekking garanderen voor de betaler (dit geldt ook voor onderdanen van derde landen). De gids voor mobiele onderzoekers verwijst meermaals naar deze verordening.

Buiten de Europese Unie worden er met betrekking tot sociale zekerheid bilaterale akkoorden afgesloten. Momenteel zijn er zulke met: Algerije, Australië, Canada, Chili, Israël, Kroatië, Marokko, de Filipijnen, San Marino, Tunesië, Turkije, de Verenigde Staten, Japan en de onafhankelijke staten van het vroegere Joegoslavië.

⁸

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/portal/media-type/html/language/nl/user/anon/page/homepage.psml

2.3. *“De lidstaten nemen bij het sluiten van bilaterale en multilaterale socialezekerheidsvereenkomsten met derde landen regels op ter vergemakkelijking van de internationale mobiliteit van onderzoekers.”*

Zie 2.2.

2.4. *“De Commissie en de lidstaten beoordelen de noodzaak van een Aanbeveling van de Commissie of de Raad betreffende het vergemakkelijken van de overdracht van aanvullende pensioenrechten voor hoogmobiele werknemers, inclusief onderzoekers.”*

Over het algemeen stellen pensioenbijdragen zelden een probleem, aangezien ze door de staat worden uitbetaald. Dit op voorwaarde dat de onderzoeker bijgedragen heeft in Europa en er verblijft op pensioenleeftijd of in een land verblijft waarmee België een akkoord heeft afgesloten.

Onderzoekers van derde landen waarmee België geen bilateraal akkoord heeft afgesloten, die in België komen werken, betalen slechts een partiële bijdrage aan de sociale zekerheid (cf. 3.3).

Aanvullende pensioenen compliceren de zaak aangezien ze door verschillende entiteiten, privé of publiek, worden beheerd.

Noot: Enkele jaren geleden ontwikkelde KBC, in partnerschap met het Brusselse mobiliteitscentrum BRAINS, een draagbare groepsverzekering specifiek voor mobiele onderzoekers.

2.5. *“De Commissie en de lidstaten stimuleren op onderzoekers gerichte pan-Europese pensioenregelingen.”*

Het gaat hier om een bevoegdheid van de lidstaten.

Advies bij Actielijn 2

13. Het lijkt de VRWB dat de mededeling van de Europese Commissie is opgesteld met de academische onderzoekers als doelpubliek. In het Vlaamse luik van het actieplan zou ook aandacht moeten gaan naar onderzoekers in bedrijven. Zo kan in de “Guide for mobile researchers” een sectie worden opgenomen voor mobiele onderzoekers in de industrie.

14. Volgens de VRWB moeten in Vlaanderen de onderzoekscarrières binnen de bedrijfswereld (en dan voornamelijk multinationals) aantrekkelijker gemaakt worden door horizontale promotie.

15. De VRWB hecht veel waarde aan de portaalsite rond doctoreren, waarvan de opbouw aan het FWO is toegewezen. Een snelle implementatie hiervan (en een eventuele interactie met de “guide for mobile researchers”) wordt door de Raad aanbevolen.

16. Men is er voor het hoger onderwijs via het Bologna proces in geslaagd een uniform systeem in Europa in te voeren. Iets analoogs is er niet voor onderzoekers. Het harmoniseren van de onderzoeksloopbanen over de grenzen heen zou volgens de VRWB de transparantie duidelijk verhogen en dus bevorderlijk zijn voor mobiliteit.

17. De VRWB is er voorstander van dat pensioenrechten, publiek of privaat, maximaal meeneembaar zijn voor alle EU-burgers.

Met betrekking tot de pan-Europese pensioenregelingen is de VRWB van mening dat de Europese Commissie het initiatief zou kunnen nemen, zoals ze voor verordening 2005/71 (wetenschappelijk visum) of 1408/71 (zie ook 2.2) heeft gedaan.

3. ACTIELIJN: AANTREKKELIJKE ARBEIDSVoorWAARDEN EN ARBEIDSomSTANDIGHEDEN

Voorgestelde prioritaire acties & Vlaamse stand van zaken

3.1. *“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 onderzoeksvorstellen.”*

In 2008 werd in het decreet betreffende het onderwijs XVIII de mogelijkheid ingeschreven voor de universiteiten om docenten aan te nemen in een tenure track-systeem. De tenure track aanstelling gaat na een vastgestelde periode over in een vaste benoeming mits een positieve evaluatie van de academische capaciteiten van het personeelslid. Dit systeem creëert een transparantere loopbaan voor het tenure track-personeel, aangezien de “proefperiode” en de vereisten voor benoeming duidelijk vooraf bepaald zijn. Bij de bijzondere onderzoeksfondsen wordt vanuit wetenschapsbeleid een bedrag van 2,8 miljoen euro gevoegd dat specifiek voorbehouden is voor dit type academisch personeel.

Verder is in de CAO II voor het hoger onderwijs volgende passage terug te vinden:

4.3. Duurzaamheid van tewerkstelling

De overheid, vakbonden en besturen onderschrijven de principes die vastgelegd zijn in het Europese Handvest voor de onderzoekers en de gedragscode voor de aanwerving van onderzoekers.

Voor zover dit nog niet het geval is, verbinden de instellingen zich ertoe hun personeels- en arbeidsreglementen, waar nodig, aan te passen aan de principes die in het Handvest en de gedragscode zijn neergelegd. Binnen de twee jaar na de inwerkingtreding van dit engagement gebeurt er een evaluatie van de toepassing van het Europese Handvest op basis van een rapportering door de regeringscommissarissen. [...]

3.2. *“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-standaardloopbaantrajecten mogelijk te maken.”*

Zowel voor **FWO-aspiranten** als voor **IWT-bursalen** is cumulatie van hun mandaat met andere functies verboden om twee redenen: enerzijds om de slaagkansen niet te hypothekeren, anderzijds omdat hun fiscaal vrijgestelde statuut vereist dat ze hun volledige tijd aan onderzoek besteden. **Postdoctorale onderzoekers** bij het FWO kunnen mits toestemming van het FWO tot maximum 20% van hun tijd nevenactiviteiten uitoefenen, binnen de decretale bepalingen en binnen de beperkingen van de betrokken universiteit.

Voor **werknemers van de universiteiten** is in 2007 het Besluit van de Vlaamse regering van 1 december 1998 tot vaststelling van de regeling omtrent de afwezigheden, de tucht, de administratieve standen, het verlof, de mandaatsbeëindiging, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht voor het academisch personeel bij de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, aangepast. Het recht op thematische verlopen met RVA-uitkeringen is nu verruimd. Voortaan heeft het academisch personeel recht op loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen en loopbaanonderbreking voor de bijstand aan of de verzorging van een zwaar ziek gezins-of familielid en ouderschapsverlof, volgens de regeling opgenomen in het KB van 7 mei 1999, mét uitkeringen van de RVA.

Het academisch personeel heeft volgens hetzelfde besluit ook recht op sabbatsverlof; onderbreking voor de duur van het gastprofessoraat aan een andere universiteit of het bezetten van een leerstoel aan een buitenlandse universiteit of voor het vervullen van wetenschappelijke opdrachten buiten de universiteiten bedoeld in artikel 3, van het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap. Onder sabbatsverlof wordt verstaan maximaal twee jaar verlof over de gehele carrière voor herbronning. De regels om zulk sabbatsverlof aan te vragen worden bepaald in de universiteitsreglementen.

Via FWO-Vlaanderen kunnen voltijds benoemde leden van het **Zelfstandig Academisch Personeel** van universiteiten uit de Vlaamse Gemeenschap postuleren voor een Krediet voor een wetenschappelijke opdracht (sabbatical leave). Om hen de kans te bieden zich 3 maanden tot 1 jaar volledig te wijden aan hun wetenschappelijk onderzoek kan het FWO, op voorstel van de interdisciplinaire Commissie van Internationale wetenschappelijke contacten, Wetenschappelijke Opdrachten toewijzen. De toelage hiervoor bedraagt € 2.500 per maand en kan

door de betrokken universiteit zowel worden aangewend voor de vervanging van de betrokkene als om de beneficiant in zijn onderzoekstaak te ondersteunen.

Academisch personeel kan bovendien onbetaald verlof nemen voor **persoonlijke redenen** (i.e. geen motivatie vereist) voor een periode van maximum twee jaar.

Met betrekking tot het **belonen van goede prestaties**, zijn er de coryfeeëntoeslag (zie 1.1) en het Methusalemprogramma voor toponderzoekers.

3.3. *“Werkgevers en financiers zorgen ervoor dat alle publiek gefinancierde onderzoekers die stipendia en beurzen ontvangen adequate socialezekerheidsdekking kunnen genieten.”*

De Belgische sociale zekerheid omvat 7 takken:

1. Ouderdoms- en overlevingspensioenen;
2. Werkloosheid;
3. Arbeidsongevallenverzekering;
4. Beroepsziektenverzekering;
5. Gezinsbijslag;
6. Ziekte- en invaliditeitsverzekering;
7. Jaarlijkse vakantie.

Bijdragen tot de sociale zekerheid:

Lonen van werknemers zijn onderhevig aan sociale zekerheid. De financiering van de sociale zekerheid wordt gedragen door de bijdragen van werknemers en werkgevers en subsidies van de staat. De bijdrage wordt berekend op het brutoloon (basisloon plus premies, voordelen in natura) en gestort aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De bijdragen van de werknemers zijn goed voor ongeveer 13 procent van de middelen van de sociale zekerheid. Die van de werkgevers vertegenwoordigen ruim 34 procent. (cf. socialsecurity.be)

Rechthebbenden op sociale zekerheid:

Doctoraatsbursalen afkomstig uit de EU en uit landen met wie België een bilaterale overeenkomst heeft gesloten zijn ook gedekt door volledige sociale zekerheid. FWO-beurzen zijn bvb. onderworpen aan de Rijks-Sociale Zekerheid krachtens art. 15,2° van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Niet-EER onderdanen die een beurs hebben betalen beperkte sociale zekerheidsbijdragen (cf. artikel 3bis in het uitvoeringsbesluit van 28 november 1969 betreffende de sociale zekerheid) op voorwaarde dat ze tijdelijk in België verblijven en wanneer er geen sociale zekerheidsverdragen zijn afgesloten met het land van herkomst: werkgeversbijdrage 23.84% en werknemersbijdrage 4.7%. De beperkte sociale zekerheidsbijdragen geeft recht op ziekteverzekering, beroeps- en ongevallenverzekering en kinderbijslagen zoals voor de Belgische werknemers, maar niet op pensioen- en werkloosheidstegemoetkomingen.

3.4. "Lidstaten en publieke onderzoeksinstituten zorgen ervoor dat mannen en vrouwen in de selectie- en financieringsinstanties adequaat vertegenwoordigd zijn en 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."

Selectie- en financieringsinstanties

Addendum 3 bij de beheersovereenkomst 2002-2008 tussen het **FWO-Vlaanderen** en de Vlaamse overheid stelt expliciet dat de wetenschappelijke commissies van het FWO aan de genderregel moeten voldoen. Indien in een wetenschappelijke commissie méér dan twee derden van de leden van hetzelfde geslacht is, moet bij elke nieuwe aanstelling een persoon van het ondervertegenwoordigde geslacht wordt benoemd, op voorwaarde dat deze behoren tot de Belgische top-40% voor de betrokken discipline. Door de invoering van deze maatregel vanaf 1 januari 2007 is het aandeel van vrouwelijke commissieleden ondertussen gestegen van 11% tot 20%. Er wordt verwacht dat in de eerstvolgende vervangingsprocedures het aandeel van de vrouwelijke experts nog verder zal stijgen.

In tegenstelling tot het FWO-Vlaanderen werkt het **IWT** niet met vaste evaluatiecommissies. Vorig jaar deed het IWT voor de beoordeling van diverse projecten een beroep op in totaal ongeveer 1.200 externe deskundigen. De manier waarop de evaluatoren hun bijdrage leveren, varieert naargelang het steunprogramma. Soms worden ze schriftelijk geconsulteerd om de deelname van internationale experts te vergemakkelijken. Bij de evaluatie van de specialisatiebeurzen werkt het IWT dan weer met ad hoc samengestelde jury's. Deze evaluatievorm staat het dichtst bij evaluatiecommissies, hoewel het steeds ad hoc jury's blijven die samengesteld worden in functie van de ingediende projectvoorstellen.

Bij samenstelling van jury's wordt evenwel van bij de start van het programma rekening gehouden met een aantal richtlijnen, zoals de aanwezigheid van 1/3 industriële experts en het uitsluiten van experts die verbonden zijn aan het universitair departement van één van de kandidaten. Sinds 1998 worden de adviseurs van het IWT actief aangemoedigd voldoende vrouwelijke experts op te nemen. Wanneer de cijfers beschouwd worden voor de periode 1999 tot en met 2007 blijkt dat voor de evaluatie van de eerste mandaten jaarlijks gemiddeld 272 experts meegewerkt hebben, waaronder gemiddeld 45 vrouwen, of 16,7%. Voor de evaluatie van de tweede mandaten waren er jaarlijks gemiddeld 118 experts, waaronder gemiddeld 19 vrouwen (16,0%).

In oktober 2007 heeft het IWT een project gelanceerd waarbij externe deskundigen zich kunnen kandidaat stellen via de website om deel te nemen aan de evaluatiesessies. Vrouwelijke kandidaten worden expliciet aangemoedigd om zich in te schrijven. Bij een eerste statistische analyse op 27 november 2007 werden 107 inschrijvingen genoteerd. Ondanks de expliciete aanmoediging blijft het aantal vrouwelijke inschrijvingen beperkt tot 24%.

De universitaire onderzoeksraden fungeren in de meeste gevallen zelf als evaluatiepanel. Voor de grotere projectvormen wordt stelselmatig een beroep gedaan op externe, vaak internationale deskundigen. Het streefcijfer van maximum 2/3 leden van hetzelfde geslacht wordt niet door alle universitaire onderzoeksraden gehaald. Basisprobleem daarbij is de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het ZAP-kader (zelfstandig academisch personeel) van de universiteiten.

Carrières van onderzoekers

18. Voor de VRWB blijven de onzekere loopbaanperspectieven voor jonge onderzoekers, met tal van tijdelijke tussenstadia, een belangrijk aandachtspunt. Het invoeren van het tenure track systeem is hierin een eerste stap tot verbetering, maar er is een veralgemening van dit systeem voor alle docenten nodig om tot een volwaardige carrièreopbouw te kunnen komen.

De VRWB herhaalt in dit verband het pleidooi voor een groeipad voor het ZAP-kader. Ook een parallel kader voor onderzoeksloopbanen zou een interessante piste kunnen zijn voor het aantrekken van buitenlanders.

19. Voor jonge onderzoekers is volgens de VRWB de verloning in de Vlaamse academische wereld vrij behoorlijk en competitief; de verloning van het ZAP is echter in veel gevallen duidelijk ontoereikend. Daarom pleit de VRWB voor een verhoging van de ZAP-lonen, die echter gedifferentieerd kan gebeuren om excellentie te waarderen en aan te trekken.

Fiscaliteit

20. De VRWB erkent dat fiscaliteit een drempel kan zijn voor intra-Europese mobiliteit. Een oplossing die op korte termijn kan worden doorgevoerd is het detacheren van onderzoekers uit een instelling in het land waar ze fiscaal gebaseerd zijn. Momenteel is een detachering van minder dan twee jaar al geen probleem, als de onderzoeker op een Vlaamse loonlijst staat.

Sociale zekerheid

21. De VRWB pleit voor een minimaal pakket inzake sociale zekerheid binnen de EU, dat door mobiele onderzoekers kan worden meegenomen en verder worden opgebouwd gedurende hun carrière. Een Europees initiatief voor overdraagbaarheid van sociale zekerheid voor Europeanen is dus nuttig.

4. VERSTERKEN VAN DE OPLEIDING, VAARDIGHEDEN EN ERVARING VAN EUROPESE ONDERZOEKERS

Voorgestelde prioritaire acties & Vlaamse stand van zaken

4.1. *“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.”*

De vier grootste Vlaamse universiteiten hebben elk een of meerdere doctoraatscholen (doctoral schools), die instaan voor een verbredende en verdiepende doctoraatsopleiding. De doctoraatsopleiding is verplicht aan sommige universiteiten, en facultatief aan andere (hoewel afzonderlijke faculteiten deze verplichting kunnen opleggen voor hun doctorandi). In deze doctoraatsopleidingen worden enerzijds disciplinegebonden activiteiten aangeboden, en wordt anderzijds (veel) aandacht besteed aan brede vaardigheden (transferable skills).

In de schoot van de VLIR is er een subgroep Doctoraatscholen⁹ voor informeel overleg tussen de vijf betrokken universiteiten.

De KULeuven ontwikkelde in 2006 een competentiematrix voor doctoraatsstudenten, die online terug te vinden is.¹⁰ De UGent is van plan om in het academisch jaar 2009-2010 een self-assessment tool te lanceren waarmee doctorandi hun eigen competenties kunnen evalueren om die vervolgens via de doctoraatsopleiding te remediëren.

4.2. *“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 curriculumontwikkeling.”*

De negen Vlaamse interfacediensten vormen een brug tussen kennis en economie. In die functie vervullen ze een heel belangrijke rol om de beruchte innovatieparadox tegen te gaan. Deze diensten zorgen ervoor dat resultaten

⁹ http://www.vlir.be/content1.aspx?url=p_217.htm

¹⁰ <https://www.kuleuven.be/personeel/competentieprofiel/index.html>

van onderzoek aan universiteiten en hogescholen hun weg vinden naar de commerciële markt.

Er is een interfacedienst¹¹ verbonden aan elk van de zes Vlaamse universiteiten, met name: de KU Brussel, de KU Leuven, de Universiteit Antwerpen, de UGent, de U Hasselt en de VUB. Daarnaast zijn drie interfacediensten verbonden aan een strategisch onderzoekscentrum: het IMEC, de VITO en het VIB.

In 2004 werd het **Industrieel Onderzoeksfonds** opgericht waarbij aan de universiteiten een structurele financiering toegekend werd om een portefeuille met toepassingsgerichte kennis met bijhorende eigendomsrechten op te bouwen. Het IOF wordt gespijsd met een dotatie vanuit de Vlaamse begroting; de instellingen kunnen deze aanvullen met eigen middelen. Het IOF laat aan de associaties en de instellingen die er deel van uit maken, toe een eigen beleid te voeren inzake strategisch basisonderzoek. Op deze manier kan kennispotentieel worden opgebouwd, dat in een volgende fase leidt tot maatschappelijke en economische valorisatie.

IWT subsidieert via verschillende kanalen bedrijven die samenwerken met kennisinstellingen. Zo zijn de O&O-bedrijfsprojecten bestemd voor bedrijven met activiteiten in het Vlaamse Gewest die door middel van een onderzoeks- of ontwikkelingsproject (O&O-bedrijfsproject) een innovatie wensen door te voeren, en die daartoe kennis dienen te verwerven. Een bedrijf kan hierbij al dan niet samenwerken met andere bedrijven en/of universiteiten of onderzoeksinstituten. Dergelijke projecten kunnen aan IWT voor gedeeltelijke financiële steun worden voorgelegd.

De Vlaamse Innovatie Samenwerkingsverbanden (VIS-programma) stimuleren innovatie-activiteiten in het Vlaamse bedrijfsleven met financiële steun van de Vlaamse overheid. Het IWT selecteert in dit kader projecten en programma's die door netwerken van bedrijven worden ingediend.

Op 24 januari 2006 publiceerde de **Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid** zijn Aanbeveling 26, getiteld: "Tijdelijke mobiliteit van onderzoekers tussen kennisinstellingen en bedrijven in Vlaanderen."

Het **Baekelandprogramma** wordt operationeel in 2009. Het wordt een financieringskanaal voor doctoraatsonderzoek onder gedeelde verantwoordelijkheid van de academische en industriële wereld.

Als basisprincipes gelden dat een Baekelandproject in essentie een samenwerking is tussen drie partners, namelijk de doctoraatsstudent, de

¹¹ http://www.iwt.be/downloads/publicaties/brochure/fiche_interfacediensten.pdf

promotor/instelling en het bedrijf; dat het bedrijf zich engageert om tenminste 50% te co-financieren en dat de academische kwaliteiten van de beoogde proefschriften hoog moeten zijn. Hoewel Baekelandprojecten per definitie een zeer toegepast karakter zullen hebben, dienen het in de eerste plaats zelfstandige wetenschappelijke projecten te zijn, waarbij de kandidaat bewijst in staat te zijn een originele bijdrage aan de wetenschap te kunnen leveren.

Sinds 1991 stelt het IWT **onderzoeksmandaten (OZM) of postdoc-beurzen** ter beschikking van gevorderde wetenschappers die zich willen toespitsen op de valorisatie van wetenschappelijke onderzoeksresultaten in de industrie. In tegenstelling tot de meer fundamenteel wetenschappelijke postdocmandaten van het FWO-Vlaanderen maakt de valorisatiecomponent van het IWT-onderzoeksmandaat een essentieel onderdeel van het onderzoek uit. Ook de projectduur is verschillend van een FWO-postdocmandaat (zie projectduur).

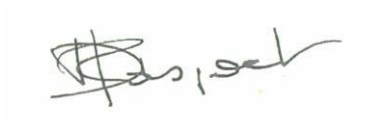
Er zijn drie types van dergelijke IWT-postdoc-beurzen:¹²

1. gericht op de voorbereiding van een spin-off;
2. gericht op de transfer van basisonderzoek;
3. gericht op (voorbereiding van) valorisatie van onderzoeksresultaten bekomen binnen een Vlaamse universiteit of onderzoeksinstelling.

¹² http://www.iwt.be/steun/loket/mandaten/ozm_intro.html

Advies bij Actielijn 4

22. Voldoende ruimte voor niet strikt vak/onderzoeksgebonden vorming is wenselijk, maar is niet overal verworven. Vaak is hier zelfs veel weerstand tegen. In de doctoraatsopleiding zou dus voldoende aandacht en tijd moeten zijn voor een volledige competentieverruiming.



Danielle Raspoet
Secretaris



Karel Vinck
Voorzitter

De Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB), opgericht bij decreet van 15 december 1993, is het adviesorgaan voor de Vlaamse regering en het Vlaams Parlement inzake elke aangelegenheid betreffende het wetenschaps- en innovatiebeleid. De VRWB is een uniek forum waar vooraanstaande actoren uit de academische en sociaal-economische wereld zich beraden over de algemene krachtlijnen van het te voeren wetenschaps- en innovatiebeleid in Vlaanderen.

De VRWB is samengesteld uit een voorzitter en zestien leden, allen benoemd op grond van hun deskundigheid en/of betrokkenheid bij het wetenschaps- en innovatiebeleid in Vlaanderen. Zes van deze leden worden voorgedragen door de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), telkens drie door de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de SERV, en vier leden worden rechtstreeks benoemd door de Vlaamse regering. Vijf hoge ambtenaren uit de Vlaamse administratie nemen met raadgevende stem deel aan de vergaderingen.

Uitgave van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB)

K. Vinck, voorzitter
D. Raspoet, secretaris

Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid
Koloniënstraat 56 - 7e verd.
B-1000 Brussel

Tel. +32 (0)2 212 94 10
Fax +32 (0)2 212 94 11
e-mail: vrwb@vlaanderen.be
website: www.vrwb.be

