

Een doctoraat in de sociale wetenschappen: wat is het waard?

Samenvattende rapportering over de
focusgroepen met doctoraatsstudenten
en doctoraathouders in de sociale
wetenschappen

Hannelore De Grande

Sofie Jacobs

Katrien De Boyser

Ronan Van Rossem

Universiteit Gent



e-document

nr. 2, December 2010

Uitgave van Human Resources in Research (HR₂)
Universiteit Gent – Vakgroep Sociologie
Korte Meer 3-5
9000 Gent

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Cover: Ronan Van Rossem, onderzoeksgroep CST

ISSN: 2033-7450

Een doctoraat in de sociale wetenschappen: wat is het waard?

**Samenvattende rapportering over de
focusgroepen met doctoraatsstudenten
en doctoraathouders in de sociale
wetenschappen**

Hannelore De Grande

Katrien De Boyser

Ronan Van Rossem

Universiteit Gent

e-document

nr. 2, December 2010

Inhoudstafel

1. Inleiding	1
2. Kwalitatief onderzoek	5
3. Resultaten	8
a) De overstap naar een niet-academische sector	8
b) Vaardigheden & de doctoraatsopleiding.....	13
c) Waarde van het doctoraat	19
d) Investerings in doctoraten/Maatschappelijke relevantie	24
4. Discussiepunten en verder onderzoek	31
5. Bijlagen.....	34
6. Referenties	35

1. Inleiding

In dit rapport wordt stilgestaan bij de niet-academische loopbanen van doctoraathouders in de sociale wetenschappen. Hoewel aan deze trajecten in het verleden in Vlaanderen weinig aandacht werd besteed, is het in de huidige context - waarin door overheidsfinanciering meer doctoraathouders in sociale wetenschappen afstuderen - relevant om weten waar en in welke omstandigheden diegenen die de academische sector verlaten hun carrières verder zetten. Naast vragen rond de mogelijke pistes na het doctoraat, rijzen er ook vragen rond de individuele en/of carrièregerelateerde meerwaarde van een doctoraat(servaring) en de ervaringen bij de transitie naar de niet-academische arbeidsmarkt.

Waarom zet de Vlaamse overheid vandaag sterk in op het opleiden van onderzoekers?

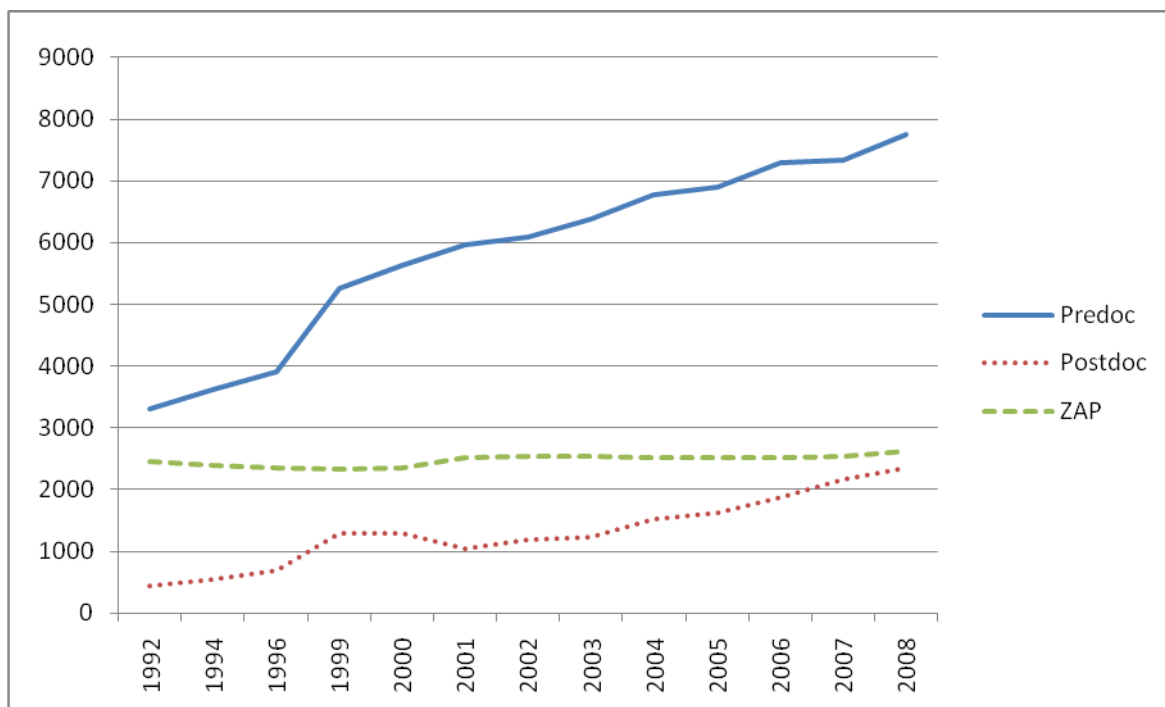
Vlaanderen bouwde de voorbije decennia - in overeenstemming met de beleidsdoelstellingen die op EU-niveau werden gesteld in de Lissabonstrategie en het daarop volgende plan Europa 2020 (European Commission, 2010) - een beleidskader uit dat een sterke, op kennis en innovatie gebaseerde economie wil stimuleren, en dat in het verlengde daarvan een beleid rond onderzoekscarrières ontwikkelt. Men verwacht immers van deze hoogopgeleide groep dat ze voor nieuwe impulsen zorgt binnen de academische en niet-academische wereld, dat ze de opbouwers zijn van een nieuwe kenniseconomie - zie ook de eerder vernoemde Lissabondoelstellingen (European Parliament, 2000).

“Een aantrekkelijke onderzoekslapbaan is een onmisbare voorwaarde om goede kandidaten te stimuleren om te kiezen voor een wetenschappelijke carrière, zowel binnen de academische wereld als erbuiten”, zo poneren Ingrid Lieten, Vlaams minister van Innovatie, Overheidsinvesteringen, media en armoedebestrijding en Pascal Smet, Vlaams minister van Onderwijs het in ‘Daar zit beweging in! Een Vlaams actieplan voor onderzoekers’ van de Vlaamse administratie Economie Wetenschap en Innovatie EWI-Vlaanderen (2010). Om aantrekkelijke onderzoekslapbanen te garanderen, moeten een aantal randvoorwaarden vervuld zijn, zoals open rekrutering, transparante beoordelingsmechanismen, brain circulation en contacten tussen universiteiten en het bedrijfsleven.

Een aantrekkelijke onderzoekslapbaan voltrekt zich dus niet alleen meer aan de universiteit, maar ook daarbuiten. Het startpunt ligt echter nog steeds grotendeels in de academische wereld. Sinds 2000 wordt Vlaanderen gekenmerkt door een sterke stijging in het aantal doctoraathouders. In de laatste vijftien jaar is het aantal doctoraten dat op jaarbasis werd uitgereikt aan Vlaamse universiteiten dan ook meer dan verdubbeld: waren er in academiejaar 1991-1992 501 afgewerkte

doctoraten, dan waren dat er al 1204 in 2007-2008 (Vlaams Ministerie voor Onderwijs en Vorming, 2007). Deze sterke toename - in combinatie met het feit dat het aantal ZAP-posities in de academische sector stabiel bleef de laatste jaren - zorgde ervoor dat meer onderzoekers hun carrière moe(s)ten verder zetten in niet-academische sectoren. Ter illustratie: in Grafiek 1 staat de evolutie van het aantal ingestroomde junior onderzoekers tegenover het aantal seniorposities van postdoctorale onderzoekers en professoren. Waar het aantal postdoctorale posities de laatste jaren wel zijn toegenomen, bleef het aantal ZAP-posities ongeveer stabiel over de tijd.

Grafiek 1: Evolutie van het totale aantal junior- en seniorposities op jaarbasis aan alle Vlaamse universiteiten, 1992- 2008



(Bron: Vliir personeelstellingen 1992-2008)

Uitstromen naar andere sectoren hoeft op zich geen probleem te vormen, aangezien er ook buiten de universiteiten veel goede onderzoekers nodig zijn: denk maar aan onderzoekslaboratoria en O&O-afdelingen van private ondernemingen, die doorheen samenwerkingsverbanden met universiteiten vaak gemakkelijk doctoraathouders uit exacte, toegepaste en medische wetenschappen kunnen rekruteren. Vanuit het kenniseconomie-denkkader wordt O&O voornamelijk vertaald naar technologische innovaties, vandaar ook de grotere nadruk op exacte en toegepaste wetenschappen. Technologische innovatie hangt echter sterk samen met sociale innovatie (ETS Innovatie, 2005), meer nog, 75% van alle innovaties zijn sociale innovaties (Volberda, Van den Bosch, & Jansen J.J.P., 2005). Zonder sociale innovaties, missen technologische innovaties vaak hun uitwerking voor het grote publiek. Bij dit soort innovaties komen sociale en humane wetenschappers meer in beeld. Door het beleid dat in Vlaanderen werd gevoerd om meer in te zetten op O&O, werd er ook een toename vastgesteld in doctoraathouders in de sociale en humane wetenschappen. Het is echter minder vanzelfsprekend om na te gaan hoe zij hun kennis valoriseren, aangezien de

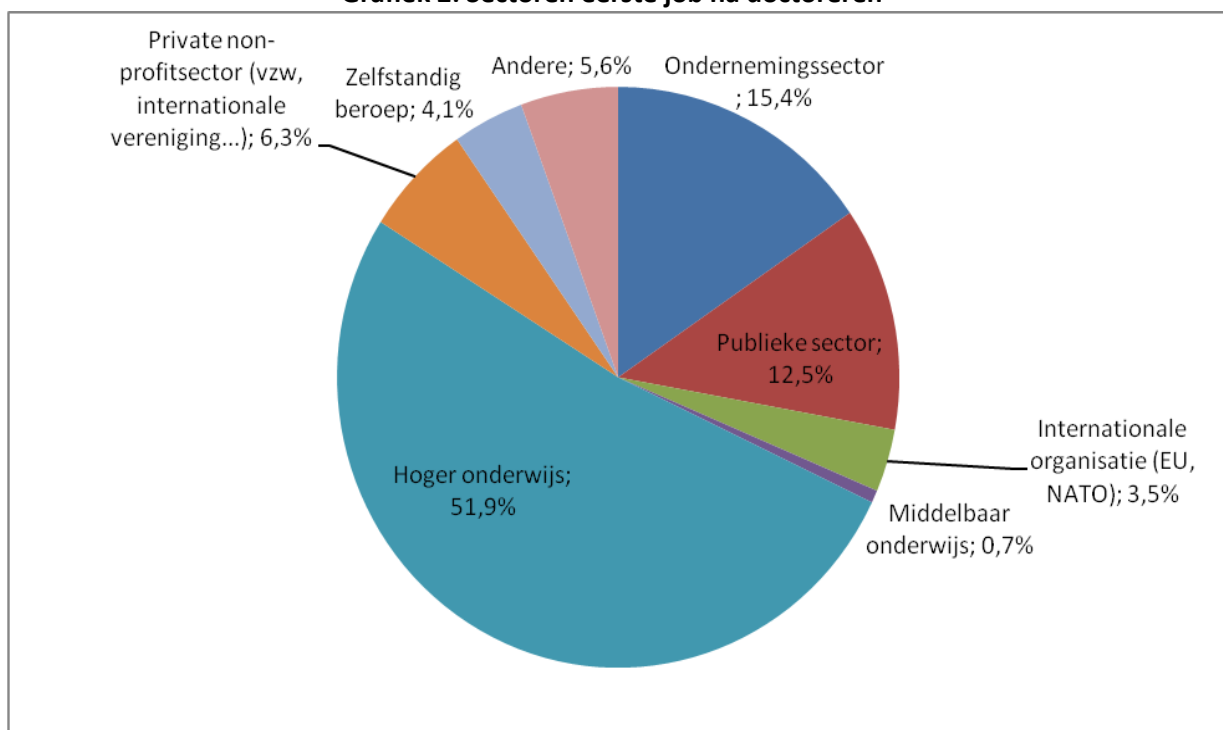
eindproducten minder makkelijk om te zetten zijn naar iets tastbaars. Daarom zijn ze echter niet minder effectief of minder toepasbaar dan de kennis van exacte of toegepaste wetenschappers. Het maakt hen tegelijk ook interessant om te onderzoeken en na te gaan hoe dit valorisatieproces zich dan wel bij hen voltrekt.

Een aantal vragen rijzen over doctoraathouders van de zachte wetenschappen. Waar kunnen zij terecht komen na het behalen van het doctoraat en kunnen ook zij een meerwaarde betekenen voor de kenniseconomie? Hoe kunnen ze hun opgedane kennis voor bedrijfsmatige of voor maatschappelijk relevante doeleinden aanwenden? Bij sociale en humane wetenschappers is dit beeld veel minder duidelijk dan in andere wetenschapsgebieden.

Gezien de disciplinaire verschillen tussen sociale en humane wetenschappers en de reeds grote interne diversiteit in de sociale wetenschapscluster, werd in een eerste fase van dit onderzoek gekozen om enkel de carrières van sociale wetenschappers te belichten. Het is evenwel de bedoeling om in een latere fase deze bevraging bij doctoraathouders in de humane wetenschappen te herhalen.

Een aantal beschrijvende analyses op de Career of Doctorate Holders Survey (2006) schetsen een beeld over de sectoren en de functies waar doctoraathouders in de sociale wetenschappen in belanden (zie ook rapportering 'Carrières van doctoraathouders in België' (2010)). Grafiek 2 geeft de sectoren weer waar de doctoraathouders hun eerste job zijn gestart na het behalen van hun doctoraat. Iets meer dan de helft van de doctoraathouders in sociale wetenschappen blijft binnen het hoger onderwijs aan de slag (universiteiten en hogescholen). Dit hoge percentage is hoofdzakelijk toe te schrijven aan het toegenomen aantal postdoctorale posities waardoor de academische carrière een verlengstuk krijgt en aan de docentschappen binnen de hogescholen die een doctoraatsdiploma vereisen. Bijna de helft van de doctoraathouders stroomt echter uit naar niet-academische sectoren, waarbij de overheid en de private ondernemingssector de voornaamste bestemmingen zijn, gevolgd door de non-profitsector en internationale organisaties.

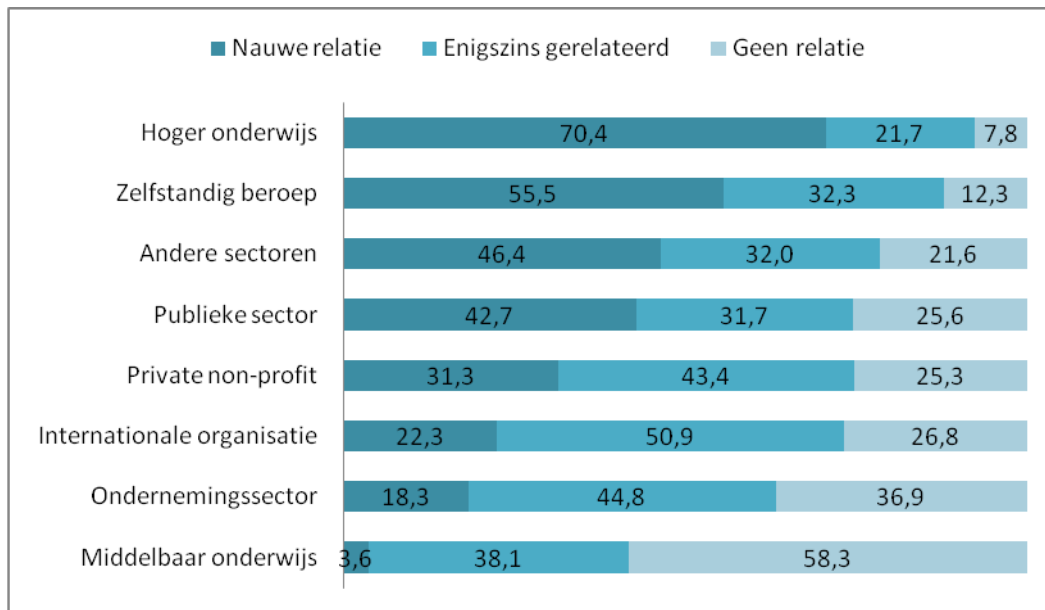
Grafiek 2: Sectoren eerste job na doctoreren



Ruim de helft van de doctoraathouders in de sociale wetenschappen (56%) blijft ook in een onderzoeksfunctie werken direct na het doctoraat. Iets meer dan de helft van diegenen die in onderzoek blijven, doet onderzoek binnen de universiteit; de overige onderzoekers zitten gelijk verspreid over de publieke sector, de private ondernemingssector en andere sectoren. Het percentage onderzoekers zakt wel naarmate de loopbaan vordert. In de functie die ze uitoefenen op het moment van de bevraging was er nog slechts 41% actief als onderzoeker, waarvan het overgrote deel aan de universiteit. In de CDH-enquête (Federaal Wetenschapsbeleid, 2006) werd verder ook gepeild naar de redenen om al dan niet in onderzoek te blijven. Diegenen die niet langer in een onderzoeksfunctie werken, geven hiervoor als belangrijkste redenen aan dat ze weinig tewerkstellingsmogelijkheden vonden binnen onderzoek, dat de carrièremogelijkheden beperkt waren, dat ze niet langer geïnteresseerd waren in onderzoek en dat de verloning ontoereikend was. Dat een onderzoekscarrière te weinig maatschappelijke waardering kreeg, werd slechts door 5,5% van de sociale wetenschappers die niet langer in onderzoek werken als reden aangehaald. De maatschappelijke relevantie van het werk wordt door 40% van wie nog een onderzoeksfunctie uitoefent juist aangehaald als reden om in onderzoek te blijven werken. De hoofdredenen om deze functie te blijven uitoefenen, is dat ze op die manier creatief en vernieuwend werk kunnen leveren in een relatief onafhankelijke positie. Niet zozeer het salaris of de jobzekerheid zijn drijfveren om in een onderzoeksloopbaan te blijven maar wel de passie voor onderzoek.

Opvallend is ook dat driekwart van de doctoraathouders aangeven dat de functie die ze nu uitoefenen nog enigszins of zelfs nauw gerelateerd is aan hun doctoraatsonderwerp. Als we echter deze antwoorden bekijken naargelang de sector waarin ze momenteel werken, zien we die nauwe samenhang vooral bij wie werkt in het hoger onderwijs; erbuiten is de relatie niet overal even sterk aanwezig (Grafiek 3). De relatie tussen het onderwerp en de huidige functie is niet uitgesproken aanwezig binnen internationale organisaties, de ondernemingssector en het secundair onderwijs. In de ondernemingssector zullen sociale wetenschappers op basis van hun doctoraatsonderwerp ook minder snel een rol van expert aannemen, in tegenstelling tot exacte/medische wetenschappers. In zelfstandige beroepen, de publieke sector en andere niet nader bepaalde sectoren is de link wel nog duidelijk aanwezig.

Grafiek 3: Relatie tussen huidige functie en doctoraatsonderwerp



Bron: Federaal Wetenschapsbeleid (2006, bewerkte gegevens)

Uiteraard blijft deze informatie zeer vaag: in welke mate is de functie nog vergelijkbaar met het werk of het onderwerp van de doctoraatsthesis als het 'enigszins gerelateerd' is? Hoeveel komt de kennis dan nog van pas, eenmaal in de week of in de maand of komt het af en toe van pas in bepaalde werksituaties? Hoewel de CDH-data ons een goed zicht geven op de sectoren, de arbeidsomstandigheden en de (al dan niet onderzoeksgerelateerde) functies waarin doctoraathouders in de sociale wetenschappen terecht komen, weten we weinig over (het verloop van) de eigenlijke overstap, over hoe ze de vergaarde kennis en vaardigheden kunnen worden aangewend enzomeer.

Een kwalitatief onderzoeksluik moet ons diepgaandere inzichten geven in de procesmatige en ervaringsgerichte aspecten die een rol spelen bij de stap naar een andere sector en functie. Dit rapport zal ons meer inzicht verschaffen in volgende thema's die hieraan verwant zijn:

- A. De overstap na het behalen van een doctoraat
- B. Vaardigheden & de doctoraatsopleiding
- C. De (meer)waarde van een doctoraat in de sociale wetenschappen
- D. Investerings in doctoraten en maatschappelijke relevantie

2. Kwalitatief onderzoek

Aangezien er nog maar weinig onderzoek is gebeurd naar de niet-academische carrières van doctoraathouders in de sociale wetenschappen en zowel kwantitatieve als kwalitatieve bronnen hierover schaars zijn in Vlaanderen, werden focusgroepen¹ gehouden met primaire stakeholders, zijnde doctoraatsstudenten en doctoraathouders.

De wetenschapscluster “sociale wetenschappen” wordt op velerlei wijzen gedefinieerd, zowel nationaal als internationaal; welke richtingen er toe behoren, is vaak afhankelijk van de geschiedenis van de universiteit en van de verschillende faculteiten daarbinnen. In onze onderzoeksopzet werd ervoor gekozen om een steekproef te nemen uit volgende vakgebieden: sociologie, politieke wetenschappen, communicatiewetenschappen, pedagogische wetenschappen, psychologie en sociale agogiek. Er werd expliciet gekozen om economische wetenschappen niet op te nemen omdat het carrièreverloop van afgestudeerden van deze richting een ander patroon volgt dan de andere sociale wetenschappers.

In een focusgroep is het belangrijk om aandacht te schenken aan de mate van homogeniteit in het profiel van de deelnemers; teveel heterogeniteit kan de discussie immers hinderen (Morgan, 1998). Het is belangrijk om een evenwicht te vinden tussen gelijkaardige en verschillende kenmerken. Er moet met andere woorden genoeg verschil zijn tussen de participanten om de discussie levendig te houden, maar ook voldoende gelijkenissen zodat er een basis kan zijn voor discussie. Differentiële kenmerken binnen de focusgroepen met doctoraathouders waren onder meer geslacht, het aantal jaren sinds het doctoraat en de sector van tewerkstelling. Om de groep niet te intern heterogeen te maken, werd geopteerd om economen niet bij de gesprekken te betrekken. Wanneer carrières zodanig van elkaar verschillen, is er nog weinig voeling met elkaars situatie, en is in het verleden al gebleken dat die gedeelde ervaringen juist voor een ongedwongen sfeer zorgen (Morgan, 1998).

Doctoraatsstudenten voor de focusgroepen werden gerekruteerd via de universiteiten waaraan ze verbonden zijn. Aangezien de focusgroepen overdag doorgingen in Gent, werden voornamelijk doctoraatstudenten aangetrokken van de UGent (7 in totaal), maar ook drie personen van de UA en één persoon van de KULeuven namen deel aan de focusgroepen. Er werd tevens geprobeerd om studenten aan te trekken uit verschillende subdisciplines en een genderevenwicht te bereiken. We bereikten uiteindelijk vijf sociologen, twee politicologen, twee psychologen, één pedagoog en één communicatiewetenschapper. Er namen zeven mannen deel aan de focusgroepen en vier vrouwen. De participanten waren assistent, wetenschappelijk medewerker, of doctoraatsbursaal aan één van de vijf Vlaamse universiteiten. Tabel 1 in bijlage bevat een overzicht van de kenmerken van de

¹ Focusgroepen worden omschreven als gestructureerde discussies onder een kleine groep van stakeholders (schommelend van 4 tot 12 personen), begeleid door een moderator die een uitstekende kennis heeft van het gespreksonderwerp (Slocum, 2006). Het kan onder meer gebruikt worden om een probleem in kaart te brengen, of om het beter te vatten door er meer diepgang aan te geven. Eén van de voordelen is dat de verschillende stakeholders die hierbij betrokken zijn, aan het woord komen om zo de verschillende stukjes van de puzzel beter ineen te laten vallen. In dit rapport is het dan ook de bedoeling om meer vat te krijgen op de ontbrekende puzzelstukjes en een aanzet te geven om die in te vullen.

participanten, waarbij de namen gewijzigd zijn om de anonimiteit van de personen in kwestie te garanderen.

Doctoraathouders die uitgestroomd zijn naar andere sectoren, waren minder gemakkelijk terug te vinden. Via de openbare gegevens per universiteit omtrent de afgeleverde doctoraten verkregen we een lijst met alle doctoraathouders in de sociale wetenschappen (uitgezonderd economie). Uit deze lijst moesten we eerst de personen halen die niet meer aan de universiteit of aan een hogeschool zijn blijven werken. Om hun achtergrondgegevens op te sporen, werd een praktische methode uitgewerkt. Via persoonlijke netwerken en websites (naar analogie van Spencer, Jepson, & Mills, 2005) werd een lijst samengesteld van doctoraathouders die niet langer in het hoger onderwijs werkzaam zijn. Uiteindelijk werden uit een lijst van meer dan 700 doctoraathouders, 75 personen geselecteerd die gecontacteerd werden om deel te nemen aan de focusgroepen. 22 van hen waren bereid en vonden de tijd om aan één van de drie focusgroepen deel te nemen. Een aantal anderen werd later gecontacteerd om nog enkele vragen te beantwoorden die als grote discussiepunten naar voor kwamen, waarvan 11 schriftelijk of via de telefoon hebben gereageerd.

De doctoraathouders die aan de focusgroepen deelnamen, verschilden op een aantal kenmerken. Er werd een goede mix bekomen tussen diegenen die recent zijn gedoctoreerd en zij die al een lange tijd geleden doctoreerden, alsook naar wetenschapsgebied: vier sociologen, één politieke wetenschapper, vier communicatiewetenschappers, drie pedagogen en vier psychologen namen deel. Uiteindelijk werd ook iemand bereikt die een basisdiploma had in de economie, maar onder de koepel van de politieke en sociale wetenschappen is gedoctoreerd. Er werd tevens een goede mix bereikt tussen personen die onmiddellijk na hun master/licentiaatsopleiding doctoreerden en zij die eerst een andere werkervaring opdeden (zowel in onderzoeks- als niet-onderzoeksgerichte jobs). Van de personen die achteraf gereageerd hebben op enkele van de belangrijkste bevindingen uit de focusgroepen, waren er vijf vrouwen en zes mannen, zeven uit de politieke en sociale wetenschappen, vier uit de pedagogie en psychologie. Zeven ervan zijn in de laatste tien jaar gedoctoreerd, vier zijn eerder gedoctoreerd (zie ook overzichtstabel in bijlage).

Aan alle participanten werd anonimiteit in de rapportering verzekerd. Wanneer tijdens de gesprekken werd gerefereerd naar de eigen instelling of huidige werkomgeving, werden deze aspecten weggelaten of anoniem gemaakt. Verder kregen alle participanten in dit rapport een fictieve naam. Om te kunnen plaatsen uit welke groep ze werden bevraagd (doctoraatsstudenten of doctoraathouders) en wat hun specifieke richting is en in welke sector ze vandaag werken, werd een overzichtstabel gemaakt met de meest relevante kenmerken (zie Tabel 1 in bijlage).

Om focusgroepen tot een goed einde te brengen, zijn er naast goede participanten ook *moderatoren* nodig die zich ingewerkt hebben in de problematiek en die een groepsgesprek gaande kunnen houden en waar nodig de juiste richting uit kunnen sturen. Aangezien deze methode voor de junior onderzoekers nieuw was, werden ze tijdens de eerste focusgroepen bijgestaan door een senioronderzoeker die hierin al wat meer ervaring had. De twee laatste focusgroepen met

doctoraathouders werden alleen afgewerkt door de junior onderzoekers. Een moderator hoort eveneens de neutraliteit te bewaren, wat rond deze problematiek niet altijd even eenvoudig is aangezien zij ook deel uitmaken van de onderzochte doelgroep, namelijk sociale wetenschappers. Bovendien is de vraag waar ze terecht komen na het behalen van een doctoraat ook een vraag die ze zichzelf al gesteld hebben. Er is echter zoveel mogelijk geprobeerd om de antwoorden objectief te benaderen. In volgend onderdeel gaan we verder in op de belangrijkste resultaten.

3. Resultaten

a) De overstap naar een niet-academische sector

In dit eerste onderdeel gaan we na hoe doctoraatsstudenten staan tegenover een niet-academische carrière en reflecteren we met doctoraathouders over de keuze om uit de academische wereld te stappen. Voor zowel de doctoraatsstudenten (DS) als de doctoraathouders (DH) is deze keuze niet evident (geweest). Ze geven aan dat ze twijfelen/twijfelden over de richting van hun carrière na het doctoraat. Verder een academische carrière uitbouwen, of toch maar niet?

Rob, DS: "Ik zit daar een beetje mee, allé, gewrongen. Omdat...ik heb zoiets...het academische, het boeit mij wel, om te doctoreren, en ik probeer ook mee te doen in die ratrace - omdat je ook niet anders kan - en artikels te publiceren, in het Engels proberen te doctoreren later...maar...ja, ik heb ook geen zin, maar zelfs dan is het niet zo vanzelfsprekend, om zo een jaar naar het buitenland te gaan of zo, allé, dat wordt wel van je verwacht, maar ik vind dat ook moeilijk, maar enerzijds wil ik dat ook wel doen, omdat ik misschien anders mijn kansen ondergraaf om academisch actief te blijven, maar dat weet ik nog niet, dus ik vind dat heel lastig om daar volledig in mee te gaan, maar toch eigenlijk ja, te weten, de kans is toch heel klein, dat is toch misschien niet wat ik wil doen...ja, als je op voorhand al een beetje de keuze maakt van het niet te doen, denk ik dat je iets meer op je gemak bent. Ik vind dat, ik zou niet zeggen stresserend, maar lastig."

De twijfel om al dan niet een academische carrière uit te bouwen, hangt nauw samen met het feit dat ze vaak geen idee hebben over hun arbeidsmarktmogelijkheden. Bovendien vinden ze dat universiteiten te weinig begeleiding voorzien omtrent hun carrièreplanning.

Veerle, DH: "Het is wel zo dat je echt geen flauw idee hebt als je doctoreert wat je daarna kunt doen. Lesgeven op de hogeschool en de overheid, maar voor de rest moet je echt gewoon zoeken en vacatures zoeken en wat kan ik? Op zich wordt daar echt wel zeer weinig aandacht aan besteed. In die eerste maanden heb ik gewoon gestudeerd van wat voor soort job ik kan doen. Er wordt zodanig hard gefocust op die academische carrière, je moet kunnen lesgeven, we kunnen hier allemaal fantastisch goed lesgeven, allé, dat is niet waar, maar uiteindelijk worden we daar wel voor klaargestoomd..."

Fien, DH: "Ik heb echt per twee jaar gedacht eigenlijk. Nu, dan wordt dat verlengd als ik mijn publicatie heb en als ik het nog graag doe en het nog zie zitten en dan komt er weer twee jaar en dan komt dat doctoraat...ja, ik heb eigenlijk zelf weinig aan carrièreplanning gedaan. De zoektocht naar zekerheid heb ik daar eigenlijk niet in

aangegaan. En mij ook niet in begeleid gevoeld of zo. Maar dat gaf mij ook wel een vrijheid. Ik wist zelf niet zo goed waar dat ik daarmee naartoe wou.”

Ondanks de twijfel zijn er een aantal doctoraathouders die aangeven dat ze al bij aanvang van het doctoraat duidelijk wisten dat ze geen academische carrière wilden uitbouwen. Een aantal pas afgestudeerden zagen het doctoraat voornamelijk als een **overbruggingsperiode** tussen het student zijn en een job op de niet-academische arbeidsmarkt. Ook waren er een aantal die pas op latere leeftijd hun doctoraat begonnen zijn, en die het een persoonlijke verrijking en intellectuele uitdaging vinden. Een andere vaak genoemde reden was de moeilijke zoektocht naar een job na de masteropleiding en het feit dat de universiteit ook financieel een interessante eerste werkgever is.

Karl, DH: “Misschien moeten we de vraag verbreden. Zijn wij aan het doctoraat begonnen met de bedoeling om aan de universiteit te blijven? Ik weet nog in mijn geval, mijn promotor heeft op het ogenblik, na het afstuderen heeft hij mij gevraagd, ik had goede punten, zou je niet doctoreren? Ik had zoiets van nee, ik wil dat helemaal niet. Na veel vijven en zessen, het was ook niet zo gemakkelijk om werk te vinden als schoolverlater. En dan denk je toch uiteindelijk, die unief die betaalt, dat zal wel tof zijn, en dan begin je eraan. Je vraagt die beurs aan, je hebt die dan, maar ik bleef wel heel de tijd met het idee zitten van, dat doctoraat maken, maar dan is het wel echt gedaan. Ik had het al vaak gehoord, maar je ervaart dat ook vrij snel. Je ziet mensen een doctoraat afwerken en enorm veel moeite hebben om dan nog iets te gaan doen. Je hebt dan mensen, die vragen een postdoc aan en dan nog eens verlengingen, maar dan een derde verlenging gaat niet meer en dan zit je daar.”

Heidi, DH: “Ik ben eind de jaren zeventig afgestudeerd als psycholoog en het klimaat voor psychologen was toen danig slecht. Allerlei kunstmatige projectjes en jobjes kreeg je toen. Ik zag dat er een vacature op de universiteit was en ik dacht van goh, ik heb een inkomen, ik zit goed. Dus op die manier ben ik er dus ingerold.”

Thijs, DS: “Omdat er veel met het idee startten, niet om een academische carrière te starten, maar gewoon om eventjes, de brug tussen student en arbeid te maken, dus als assistent, gewoon om te overbruggen eigenlijk. En ondertussen al aan het uitkijken naar andere posities en jobs.”

De doctoraatsstudenten geven aan dat ze voornamelijk in de laatste jaren van hun doctoraat begonnen na te denken over hun toekomstige carrière, in het begin wordt er zeer weinig aan **carrièreplanning** gedaan (zie ook punt c). In het begin van het doctoraat gaat er voornamelijk veel aandacht naar de twijfels bij de keuze voor en de haalbaarheid van een doctoraat. Daarna, wanneer ze meer zekerheid hebben dat ze er ook daadwerkelijk in zullen slagen, denken ze verder na over de toekomst.

Christel, DS: “En dan heb ik een hele periode van redelijk wat ups en downs meegemaakt. Dat je denkt van , ik wil hier inderdaad niets meer te zien hebben, maar periodes van ah, toch vervolgonderzoek? En dan sowieso wanneer dat er deadlines komen voor het indienen van postdocbeurzen moet je daar toch wel mee bezig zijn. En ja, ik denk zeker in je laatste jaar dat iedereen begint te denken: wat hierna? Want het stopt plots. Het is bij mij voornamelijk in het laatste jaar dat ik daar intensief mee bezig ben met die vraag.”

Laurens, DS: “Maar het moment dat je enige zekerheid begint op te bouwen over het welslagen van je doctoraat dan kan je niet anders dan ook beginnen nadenken van wat na mijn doctoraat. Ik denk dat je eerst wat zekerheid moet opbouwen binnen je eigen project. En als dat lukt, dat dan het moment gekomen is, als je proactief wilt zijn op de verdere uitbouw van een academische carrière dan mag je niet wachten tot na je doctoraat om daar mee bezig te zijn.”

Bij die zoektocht naar een job na het doctoraat op de niet-academische arbeidsmarkt, vinden een aantal participanten dat ze daarbij **extra begeleiding** kunnen gebruiken. Ze denken dan voornamelijk aan de netwerken van hun promotor, of een soort VDAB voor doctorandi.

Laurens, DS: “Maar mocht er zo een externe instantie zijn, die een visie heeft van: dat is de goeie kant van de doctorandi, die heeft die kennis, kent die methodieken, die onderwerpen. En aan de andere kant kent hij het werkgeversveld, van die organisatie is op zoek naar iemand met een bepaalde kwalificatie... Dan kan die wel die externe organisatie aanspreken, kan die matchen daarmee.”

Joren, DS: “Een soort van VDAB in hogere orde?”

Annelies, DS: “Ja, of websites.”

Anderen daarentegen vinden dat niet de taak van de promotor of van de universiteit en vinden dat doctorandi dat zelf moeten uitzoeken. Bovendien kwam er in de focusgroepen aan bod dat het doctoraat niet dient om voorbereid te worden op een job op de niet-academische arbeidsmarkt.

Rachel, DS: “Is dat wel de taak van de promotor om te zeggen van euhm: ja, in die twee jaar dat we nu samenwerken oh, ik heb gemerkt dat je nogal goed rapporten kunt schrijven...ja, je kiest daarvoor om eigenlijk die vier jaar niet bezig te zijn met een ruim pakket van vaardigheden te ontwikkelen, dus... ik vind dat dan ook niet meer dan normaal dat je zelf een beetje moet uitzoeken wat je dan uiteindelijk wilt. Ik denk dat dat heel moeilijk is, maar ja, that's life.”

Isabelle, DH: “In principe ga je ervan uit dat je mensen in een opleiding klaarstoomt om daarna naar de arbeidsmarkt te gaan, en dat doctoraat, voor mij is dat zo'n extra tussenstap geweest, maar dat is zo niet van...dat dat dingen ongedaan maakt van dingen die je in de master zou meegekregen hebben, integendeel. Het zou de dingen moeten versterken. Dus ik vind dat een fundament van klaarstomen voor de arbeidsmarkt in die mastermodule. Iedereen die daar uitstapt, moet nadien op de arbeidsmarkt kunnen functioneren. En een doctoraat, dat kan bepaalde dingen vooruit helpen, en bepaalde dingen versterken, maar op zich moet u dat niet klaarstomen voor één of andere job op de arbeidsmarkt.”

Wat de overstap naar de niet-academische arbeidsmarkt betreft, wordt een postdoc door vele participanten als een overgangsfase beschouwd. De overstap zelf gaat ook vaak gepaard met een aantal **moeilijkheden**, enerzijds op mentaal vlak, en anderzijds bij de zoektocht zelf. Zo werd door een aantal participanten naar voren gebracht dat een overstap naar de niet-academische arbeidsmarkt gepaard kan gaan met een gevoel van falen.

Rob, DS: “ Ik denk zelfs op individueel niveau dat dat onderschat wordt dat die mensen zich echt gefaald voelen. (instemmend gemompel) In de wandelgangen wordt dat dan wel gezegd, allé, zo ne slimme...”

Er werden tevens **imagoproblemen** aangehaald waarmee de doctorandi kampen. Ze krijgen nogal snel een label opgeplakt van personen die superintelligent zijn, nog niet hebben gewerkt, en daarbij asociaal zijn, te theoretisch, te duur om aan te werven, enz. In de focusgroepen werden er zelfs verhalen verteld over doctoraathouders die zoveel negatieve ervaringen achter de rug hebben dat ze hun doctoraat niet langer vermelden op hun CV.

Sandra, DH: “Weet je, omdat ik dan in de privé gegaan ben, is dat voor mij wel, en ja, dat was unief, dat was studeren en doctoraat, nu in de privé beschouw ik dat eerder niet echt bij werken.”

Karl, DH: “En ja, niet sociaal. Sociaal gehandicapt ook hé. Je hebt vier jaar onder het stof gezeten en je bent niet buiten gekomen en je kent de wereld niet.”

Eva, DH: “Dus dat zijn toch wel zo wat vooroordelen dat je te academisch, te theoretisch, te slim ben, in die categorie zit dat wel denk ik.”

Lucas, DH: “...en die zei, ja die zes jaar dat je gedoctoreerd hebt, je hebt een luxeleven, je moet gewoon niet werken. En ook, wanneer ga jij nu eindelijk eens beginnen werken? Dus beschouw ik mijn beroeps carrière startend op mijn dertigste.”

Myriam, DH: “Ik ben ooit aangesproken met amaaai jij hebt drie of vier jaar kunnen luieren. Misschien heeft dat er ook mee te maken. Dus ik heb ook zoiets als mensen een FWO-beurs hebben, iets van oh makkelijk, je wordt goed betaald en je mag doen wat je wilt.”

Lieve, DH: “Zo zeggen ze het ook in uw sollicitaties hé. Bij mij hebben ze een paar keer expliciet gezegd: u begint nu aan uw loopbaan, of u hebt nog geen ervaring. En dat doet wel raar. Precies dat je iemand bent die net is afgestudeerd. Ik heb mij dan ook wel eens afgevraagd, wat heb ik die vier jaar hier dan gedaan? Ik heb geen ervaring kunnen opdoen, hoe ga ik hier dan tegen opboksen?”

Anderzijds zijn er uiteraard ook werkgevers die een doctoraat zeker wel appreciëren. Dat zijn vaak werkgevers die zelf een doctoraat behaalden of reeds andere werknemers met een doctoraat tewerkstellen.

Lucas, DH: “Omdat hij zijn equipe zo goed mogelijk wil uitbouwen en als hij naar waarde schat omdat hij zelf een doctoraatsdiploma heeft, zal hij dat ook meenemen in de rekrutering van zijn medewerkers, omdat daardoor ook zijn entiteit een hogere waarde krijgt.”

Ook is het belangrijk om je te **wapenen tegen de kritiek**. Als men kan argumenteren dat een doctoraat meer inhoudt dan enkel achter een bureautje in een stoffig lokaal zitten, kan de werkgever overtuigd worden van de bredere competenties van de doctoraathouder. Het probleem hierbij, haalt een participant aan, is dat vele doctoraathouders onvoldoende op de hoogte zijn van hun eigen vaardigheden en deze te weinig onderstrepen op sollicitatiegesprekken.

Jef, DH: “Het imagoprobleem zal er wel zijn. Het komt er natuurlijk ook op aan om jezelf te verkopen. Zien welke skills, vaardigheden je allemaal hebt opgedaan tijdens je doctoraatsjaren en dit ook durven zeggen en verdedigen.”

De belangrijkste vraag blijft uiteraard waarom doctorandi ervoor kiezen om uit te stromen en een functie te vervullen op de niet-academische arbeidsmarkt. Tijdens de focusgroepen kwamen zowel push- als pull-factoren aan bod. De grootste **push-factoren** vanuit de universiteit zijn het beperkte aantal plaatsen op de universiteit zelf, zowel op postdocniveau, maar zeker op ZAPniveau, de grote publicatiedruk, het precaire sociaal statuut en het ‘ivoren toren’-gevoel.

Isabelle, DH: “En ik wou eigenlijk ook wel graag naar meer zo het beleidsgerichte gaan, omdat ik het ivoren toren gevoel wel zo’n beetje voelde overheersen. Wat is de waarde van het werk, wetenschappelijk mooi en publicaties, maar wat ben je daarmee? Ik voelde mij niet zo van, wauw, ik beteken zeer veel.”

Veerle, DH: "Ik ben ook wel zeer bewust weggegaan. Want toen ik begon, was dat nog vrij op het gemak, maar toen ik hier wegging was dat...allé als ik zie wat jonge onderzoekers moeten doen, met al die publicaties en die druk is zo groot en dan word je mekaars concurrenten uiteindelijk. Ik had het gezien en ben met veel plezier overstapt."

Ilse, DS: "Maar het feit dat wij een zeer precair sociaal statuut hebben hé. Dat wij dus met contracten van bepaalde duur aan het werken zijn, zonder tweede pijler pensioen."

Annelies, DS: "Maar het probleem als je ZAP'er wilt worden, moet je eigenlijk uw sociaal leven een beetje verwaarlozen om volledig te gaan."

Pull-factoren vanuit de niet-academische arbeidsmarkt die tijdens de focusgroepen aan bod kwamen, hebben voornamelijk te maken met de arbeidsvoorwaarden: de grotere zekerheid dat een vast contract van onbepaalde duur biedt, extralegale voordelen en meer perspectieven.

An, DH: "Ik heb ook een gezin. Wat doe je naar de toekomst toe? Als je dan de kans krijgt om ergens een vast contract te krijgen?"

Joren, DS: "Hier op de unief heb je zo een soort van zekerheid dat als je geen prof wordt, je er dan ooit buiten valt en niet zomaar kan blijven. Ik denk in de meeste bedrijven, allé, als je je werk wat deftig doet en doorgroeimogelijkheden...het is zeker niet zeker dat je gaat doorgroeien, maar je kan tenminste wel blijven in de functie waarin je zit."

Laurens, DS: "Ik zou zelf wel wensen academisch verder te gaan. Maar er hangt daar een grote mate van onzekerheid aan vast denk ik. En daarom zou ik nu al durven tekenen voor een job op beleidsniveau, waar je in contact kan komen met academische output of zo."

Een aantal participanten benadrukken vooral de materiële voordelen die dergelijke jobs met zich meebrengen. Dit is echter zeker niet doorslaggevend geweest voor alle sociale wetenschappers die de overstap hebben gemaakt. Sommigen haalden nog weinig voldoening uit het publiceren en vonden die voldoening juist elders wel:

Joost, DH: "Ik ben beginnen lesgeven in PAV-programma's, waarin ik veel interactiever met werkenden of volwassenen tout court aan de slag kon. Ik vond dit werk aantrekkelijker en maatschappelijk relevanter dan het publiceren in toonaangevende tijdschriften. Ik ben dan ook procesbegeleider geworden."

Uiteraard zijn er ook factoren die het overwegen waard zijn om aan de universiteit te blijven, en zaken die een niet-academische carrière minder aantrekkelijk maken. De academische vrijheid is daarvan één zaak, en kwam tevens meermaals aan bod. Zelfstandig leren werken, plannen en beslissingen nemen, zijn zaken die elders ook zeker belangrijk zijn, maar nergens anders op deze manier aan bod zullen komen. Het is een luxe die enkel binnen de academische wereld zo sterk aanwezig is en een aantrekkingspool blijft.

Rob, DS: "Als je dat vergelijkt met andere mensen, dat is echt een luxe hé, je kan je dag indelen zoals je zelf wilt, je kan een keer een halve dag niet gaan werken als je geen goesting hebt en dan de zaterdag wel een keer iets schrijven, dat is allemaal mogelijk. Maar ik denk dat die vrijheid, wat we later niet gaan krijgen, ik vrees zelfs een beetje voor die aanpassing eigenlijk."

Daarbij aansluitend krijgt men ook nergens zoveel tijd als aan de universiteit om zo diep in te gaan op één onderwerp. Er is ontzettend veel tijd om alleen al te lezen, iets wat niet haalbaar is in de privésector.

Louise, DH: "Aan de universiteit heb je gewoon veel meer tijd om gewoon te lezen en je in een bepaald onderwerp te verdiepen. Dat is nu niet meer mogelijk en dat vind ik wel jammer."

Het biedt onderzoekers tevens de kans om met een neutrale bril naar de maatschappij te kijken, terwijl men bij een beleidsgerichte job kleur moet bekennen en bepaalde agenda's in het achterhoofd moet houden wanneer men over iets schrijft. Deze objectiviteit is iets wat door velen (zoniet iedereen) hoog in het vaandel gedragen wordt.

Piet, DS: "Ik denk dat je ook rekening moet houden met het feit of je als wetenschapper bereid bent om die objectieve bril af te zetten? Ben je ook bereid om dat commercieel perspectief mee te nemen? Dat je zegt van oké, ik heb de objectieve gegevens en dat je daaruit gaat abstraheren wat belangrijk is voor het bedrijf. Dat is een hele andere mindset vind ik. En ik vind dat persoonlijk moeilijk om daar afstand van te doen. Om u in te schakelen in die commerciële agenda van een bedrijf."

Samenvattend kunnen we dus stellen dat doctorandi niet bezig zijn met hun carrièreplanning zolang niet duidelijk is of hun doctoraat binnen handbereik is of niet. Sommigen zien het als een pure verrijksperiode, anderen als een overbruggingsperiode tussen studeren en werken. Wat extra begeleiding naar het einde van het doctoraatstraject toe, naar wat de mogelijkheden zijn en waar ze terechtkunnen zou wel positief onthaald worden. Of het doctoraat ook per se hoeft voor te bereiden op een niet-academische carrière is niet iedereen het over eens, maar dat de overgang niet altijd even gemakkelijk gaat, zijn voldoende voorbeelden over gegeven. Het gaat hier zowel over moeilijkheden om een mentale klik maken tussen de verschillende arbeidscontexten als de zoektocht op zich om een passende job te vinden en de werkgever ervan te overtuigen dat je als doctoraathouder de geknipte persoon bent om dit te doen. Werkgevers die zelf hebben gedoctoreerd of al doctoraathouders hebben aangeworven, weten hun positieve punten beter in te schatten, maar veel van de moeilijkheden kunnen geminimaliseerd worden door zich te wapenen tegen de kritiek die soms opgeworpen wordt tegen doctoraathouders. Zowel pushfactoren aan de universiteit (o.a. publicatiedruk en 'ivoren toren'- gevoel) als pullfactoren van andere sectoren (o.a. aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden) zijn belangrijk bij de uiteindelijke keuze om de overstap te maken.

b) Vaardigheden & de doctoraatsopleiding

Een belangrijk aandachtspunt tijdens de focusgroepen waren de vaardigheden die doctorandi al dan niet tijdens hun doctoraat verworven hebben. We vroegen hen meer specifiek naar de vaardigheden die hen van pas (zullen) komen op de niet-academische arbeidsmarkt. De **belangrijkste**

vaardigheden die zij vinden dat ze verworven hebben, zijn: het gemakkelijk kunnen inschatten en oplossen van problemen, sterker in de schoenen staan, analytisch denkvermogen, presentatietechnieken, zelfstandigheid, doorzettingsvermogen, relativeringsvermogen, draagkracht, Engelse taalvaardigheid, een systematische werkwijze en andere algemene generalistische vaardigheden.

Veerle, DH: "Je kan ook wel heel gemakkelijk vind ik problemen inschatten en oplossen, dat klinkt nu zo stom, maar je hebt zo lang aan een doctoraat gewerkt en je moet dat toch voor een groot stuk alleen doen, dus als je een probleem tegenkomt, ga je daar ook niet over paniker."

An, DH: "Nee, dat is waar, ik denk ook zoals Myriam zei over sterker in je schoenen te staan, dat dat bij ons ook wel naar waarde wordt geschat."

Piet, DS: "Het zijn geen bedrijfsspecifieke vaardigheden die je leert, maar wel generieke, algemene vaardigheden die toch ook wel heel erg belangrijk kunnen zijn denk ik. Zeker als je moet werken op een coördinerend niveau."

Thijs, DS: "Ik denk zelfstandigheid. Dat je op een zekere manier ergens bewezen hebt dat je op een zelfstandige manier aan iets kan werken van a tot z. En je moet kunnen reduceren rond een aantal factoren of kennissen tot iets summiers."

Maurice, DH: "Het feit dat je zoiets aanreikt, is op zich al een bewijs dat je een moeilijker geheel kunt plannen, doseren, timen, analyseren. Ik denk dat je een pak vaardigheden, competenties ontwikkelt die je hoe dan ook nodig hebt om zoiets te kunnen afwerken. Dat je daar de rest van je leven profijt uithaalt, dat denk ik wel."

Fien, DH: "Maar ook relativeringsvermogen ten opzichte van, als een zwaard van Damocles constant boven uw hoofd hangt, ook ergens omdat je ja, tegen die datum ergens een verdediging moet doen. En dan die publicaties om een verlenging te krijgen en ja, allé, je mag er niet ziek van worden hé."

Eva, DH: "Ik denk ook dat je draagkracht ontwikkelt. Want die draaglast en die draagkracht die moeten in evenwicht zijn, en als mensen stoppen, dat is dat dikwijls omdat je ziet dat dat evenwicht weg is."

Heidi, DH: "Mijn eerste job bij de overheid was van 'organiseer mee een grote demografische enquête en spring maar'. Maar ik voelde mij wel in staat om te springen. Ik bedoel, je hebt voldoende kritisch leren reflecteren, je hebt leren een analytisch plan op te stellen. Dan denk je van ja, nog nooit gedaan, maar ik spring erop."

Marco, DH: "Het feit dat dat zo'n eenzame bezigheid is, is voor mij een waardemeter, een soort karaktertest. Dat is iemand die werkelijk kan doorzetten. Ik weet niet hoe dat in bedrijfstermen zit, dan is dat eigenlijk een kwaliteit, iemand die zijn doctoraat gehaald heeft."

Anderzijds geven de participanten ook aan dat ze de ontwikkeling van een aantal vaardigheden duidelijk **gemist** hebben tijdens het doctoraat. Het betreffen voornamelijk vaardigheden die voor een moeilijke overgang kunnen zorgen naar de niet-academische arbeidsmarkt. De meest vernoemde gemiste vaardigheden zijn: het beheren van een agenda, leiderschapsvaardigheden, teamvaardigheden en ervaring met de echte praktijk en het bedrijfsleven.

Arnout, DS: "Dus waar komt het concreet op neer: kan ik op seniorniveau starten in plaats van op juniorniveau? Wel dan mis je volgens mij vanuit een doctoraatsopleiding leiderschapsvaardigheden en teamvaardigheden."

Rachel, DS: "Gewoon al, een drukke agenda beheren, dan op die vergadering daar zijn, dan daar, u organiseren, euh, dat leer je toch niet als doctorandus?"

Laurens, DS: "Dat is echt vier jaar dat je quasi niet in contact komt met de niet-academische wereld. En ik denk dat dat een probleem gaat zijn."

Lieve, DH: "Ik ben vier jaar bezig geweest, en heb daar een vierde van kunnen recupereren, ik moest ervaring opdoen, want ik was al een half jaar aan het solliciteren en bij alle leidinggevende functies zeiden ze van leiding geven? Jij hebt altijd aan je bureautje gezeten, jij kan dat niet, dus in die zin kon ik zelf niet bewijzen."

Myriam, DH: "Ik zit zo op die tweespan tussen de methodes hoe ze moeten en wat ze kunnen binnen mijn werkcontext en hoe ga je daarmee om? Dat hebben wij ook niet geleerd. Wel de methodes puur, hoe dat ze goed zijn, maar dat is niet altijd de realiteit."

Eva, DH: "In team en groep en netwerking hé. Dat leer je niet in de academische wereld."

Myriam, DH: "Echt in team werken, gelijk en wachten op elkaar, alléja, ik ben dan ook gescreend, maar ik ben dan wel iemand die dan vooruit wil en dat is iets dat voor mij heel moeilijk was. Echt, want ik zit dan met veel juniors, en dan toch proberen die wetenschappelijkheid te behouden, ook al is het veel meer actieonderzoek en geen onderzoek zoals een doctoraat en dat vind ik nog altijd heel lastig dat in team werken en in team betekent dan ook echt hele dagen samen brainstormen, vergaderen, prototypes maken. Dus wij werken heel erg teamgericht en dat is helemaal anders dan een doctoraat."

Het is opvallend dat de meeste vaardigheden die gemist worden, generieke vaardigheden ('transferable skills') zijn. Een aantal participanten gaven tijdens de focusgroepen aan dat deze dan ook niet gestimuleerd worden door het huidig beleid. Er wordt volgens hen veel meer aandacht gegeven aan de puur academische vaardigheden.

Rachel, DS: "Ik denk dat de conclusie is dat alles wat transferable skills is, dat dat gewoon niet gestimuleerd wordt. Er zijn dingen die inherent in alle situaties goed zijn, maar dan zaken zoals teamwork, lesgeven, beleidsgericht werken, klantgericht, allemaal dingen die niet gestimuleerd worden binnen het huidige beleid."

Is het echter de **taak van de universiteit** om hen die brede waaier aan vaardigheden aan te bieden? Zoals ook al aangeraakt in punt a, hebben een aantal participanten daar hun twijfels over. Zij vinden dat het doctoraat in de eerste plaats erin bestaat om kennis te verdiepen en niet om in de breedte aan jezelf te werken. Volgens hen hoeft het doctoraat dan ook niet voor te bereiden op een job op de niet-academische arbeidsmarkt. Ze zien die taak eerder weggelegd voor bachelor- en masteropleidingen.

Maurice, DH: "Ik hoor hier je horizon verbreden, uit je toren klimmen. Dat zijn zaken, allemaal heel belangrijk, maar iedereen moet dat doen, anders schakel je jezelf uit. Maar, wat is er eigen aan een doctoraat? In mijn ogen niet verbreden. In mijn geval verdiepen. In die zin zou ik, en dat zou mogelijks reactionair klinken, ik vind niet dat je dat te gemakkelijk moet maken. Je moet dat niet te veel stroomlijnen en zeggen van, we gaan daar cursussen opplakken en we gaan daar een opleidingetje van maken. Dan verliest dat zijn eigenheid. Want eigen aan een doctoraat is dat je voor een groot stuk op eigen krachten dieper gaat in iets en dat je daar vreugde uithaalt en dat je zegt van tiens, ik heb hier iets, ik zit nu in een hogere versnelling dan voor in begon."

Niettegenstaande vond het merendeel van de participanten dat er tijdens het doctoraat wel vaardigheden aan bod moeten komen die een doctorandus kunnen helpen in zijn of haar verdere

carrière op de niet-academische arbeidsmarkt. Ze zien hiervoor de **doctoraatsopleiding** als een mogelijk medium.

Karl, DH: “Ik denk dat de studenten in het laatste jaar ook wel gekregen hebben van oké, nu ben je afgestudeerd, wat nu? Misschien zoiets in die doctoraatsopleiding inbouwen? Ergens een soort stimulans om na te denken waar dat je naartoe wilt.”

Alexis, DH: “Je kan je onmogelijk op alle uitvalswegen die er zijn tegelijk focussen. Maar, je kan wel attitudes en vaardigheden en maturiteit en alle mogelijke capaciteiten die je nodig hebt op het moment dat je zegt van ik ga niet in de academie, ik ga ergens anders; allerlei vaardigheden die je nodig hebt om op de arbeidsmarkt je weg te vinden, daarop zou misschien wel meer gefocust kunnen worden.”

Een andere mogelijke oplossing zien zij in het inrichten van een soort **onderzoeks- of praktijkstage** waarbij doctoraatsstudenten kennis kunnen maken met organisaties op de niet-academische arbeidsmarkt. Tegenstanders van dit idee vinden het eerder iets voor de bachelor- of masteropleiding, zeker als de tijd die erin gestoken wordt nog bij de doctoraatsduur gerekend moet worden. Tot welke opleiding het ook moet horen, het helpt wel de blik verruimen.

Sandra, DH: "Ik zie dat vooral dan zo als je inderdaad zegt van niet-academisch verder te zetten. Dan lijkt het mij wel interessant om te gaan kijken, in ons geval nu, wij komen uit de sociale wetenschappen, willen wij eerder in de privé, of willen wij eerder in de sociale sector laten we zeggen. In functie daarvan ook een aantal ofwel studies gaan bijdoen of stages."

Joren, DS: "Ik vind dat ergens toch iets belangrijk, iets dat je meer in de master of een bacheloropleiding zou moeten hebben. Omdat dat onze, nu hang je ergens tussen een opleiding en een job en misschien is het voor de arbeidsmarkt belangrijker dat je zegt van: ik heb vier jaar jobervaring, dan als je zegt van ik heb een stage gedaan van twee maanden, waardoor ze dan afleiden dat je eigenlijk geen jobervaring hebt. Dat die andere vier jaar geen werkervaring is."

Dennis, DS: "Ik vind die kruisbestuiving met andere sectoren wel heel belangrijk. Zelfs los van het doctoraatstraject is er bij ons iemand geweest die een tijdje bij Kind en Gezin had gewerkt, en voor mij was dat echt een eye-opener, op een bepaald moment worden daar allerlei statistieken gepresenteerd waar dat verregaande conclusies worden uitgetrokken, kathedralen van analyses, totdat er iemand zegt van 'kijk, ik heb daar wel gewerkt, vergeet niet die data die daar gemaakt worden, dat zijn geen enquêtedata door objectieve interviewers, dat zijn mensen die gefinancierd worden obv de gegevens die zij ingeven en die hebben een heel grote incentive om die zaken serieus op te blazen, dus om daar nu allemaal verregaande conclusies uit te trekken...' En dat zijn dingen, ge kunt zo lang naar die data kijken, als ge dat niet weet, dan mist ge gewoon een heel deel van het plaatje."

Positief aan de doctoraatsopleiding vonden de participanten alvast dat het mogelijk maakt om te netwerken met andere doctorandi, dat men op die manier gelijkgestemden kan ontmoeten en onder de mensen komt in plaats van alleen achter de bureau te zitten.

Isabelle, DH: "Ik vind het ook een goede manier om uw netwerk uit te breiden. Als jonge onderzoeker ben je eigenlijk een beetje afhankelijk van het netwerk van je promotor en de mate waarin hij dat wil openstellen voor u. Als je dan direct in zo van die dingen komt, dan kom je mensen tegen die in hun eerste, tweede, derde, vierde, weet ik veel zitten. Dus je hebt daar wel een mix, ook buiten uw eigen onderzoeksveld en je leert wel mensen kennen. Als je dan naar het einde van je doctoraat toegaat en je bent een beetje aan het kijken van wat de opties zijn, dan zie je die contacten wel terug opduiken, al dan niet in een postdoc, al dan niet met wat extra ervaring en ik denk dat dat wel een troef kan zijn om daar gewoon als jonge onderzoeker een netwerk te hebben en op te bouwen."

De doctoral schools en de doctoraatsopleiding zijn echter volgens de meeste participanten nog voor veel **verbetering** vatbaar. Zo wordt er aangegeven dat de meeste doctorandi de cursussen volgen enkel om het gewenste aantal 'punten' bijeen te sprokkelen. Ze stellen voor dat de promotor bijvoorbeeld best zou kunnen aangeven wie welke cursus nodig heeft opdat deze niet doelloos gevolgd worden. Tot slot werd tevens naar voren gebracht dat de cursussen wat meer opengetrokken mogen worden, enerzijds door het aanbieden van meer specialistische, en dan specifiek statistische cursussen, anderzijds door de participanten vrijer cursussen te laten kiezen, ook aan andere instellingen.

Laurens, DS: "Maar het enige dat ik jammer vind, is dat je niet zo vrijblijvend een vak kan kiezen dat u interesseert. En we moeten dan sowieso nog een examen doen waardoor dat je eigenlijk minder snel uw algemene kennis gaat uitbreiden. Anders had ik wel eens

graag tijdens een semester een vak gevolgd of zo, maar het feit dat je voor erkenning ook altijd nog eens moet bewijzen dat je het studeert en het examen moet afleggen, dat vind ik misschien een stap te ver die afschrikt om bepaalde modules of vakken te volgen.”

Christel, DS: “Ik heb dat ook, dat systeem zou wel iets vlotter mogen. En we hebben bijvoorbeeld ook een discussie gehad met onze directeur over statistiek. We hadden dat gevolgd en het werd niet erkend door de doctoral schools als transferable skill, want het werd niet gegeven aan onze universiteit. Daar kwam het op neer.”

Arnout, DS: “In plaats van doctorerenden cursussen te geven, de promotoren, de vakgroepvoorzitters, de onderzoeksgroepvoerders van ze hen cursussen te gaan geven, van hoe moeten ze het overzicht behouden en hoe moeten ze bijvoorbeeld gaan managen ‘wie heeft nog welke cursus nodig’? Nu is het zo dat er een verplichting is van ‘ik heb nog zoveel puntjes nodig’, dat iemand personal effectiveness gaat volgen. De meerderheid van die mensen zit daar om een puntje, twee punten te halen, maar dat één kwartje mensen dat daar zit omdat ze het nodig hebben, zouden moeten gestuurd zijn vanuit een bepaald management.”

Deze participant haalt tegelijk ook een ander pijnpunt aan, namelijk dat van een **ontbrekend middenkader** om voor continuïteit en organisatie te zorgen binnen de vakgroep en breder, de universiteit. Een goed uitgewerkt middenkader kan op verschillende terreinen een meerwaarde vormen: het kan de onzekerheid van velen wegnemen die nu gepaard gaat met een postdoctoraal mandaat en het kan tegelijk heel wat lasten van de proffen overnemen zoals begeleiding van (doctoraats)studenten en administratieve taken. Dit punt keerde ook terug in andere focusgroepen:

Karl, DH: “Heeft daar al iemand over nagedacht? Die postdocpositie, dat is tijdelijk, moet u helpen om een verzapping te overbruggen he. Om ergens je doctoraat om te zetten in publicaties. Ik had altijd het gevoel van ja, die kans die is zo minimaal, want ik hoorde in het begin iets zeggen over senior onderzoekers. Dan dacht ik van ja, wat is dat een senior onderzoeker? Bij ons in Leuven was dat, je doet een doctoraat of je bent prof. En daartussen had je een paar postdoc’ers die hoopten dat een prof van zijn stoel zou vallen... maar voor de rest een lange termijn, senior onderzoeksfunctie, dat bestaat niet. Je hebt dat wel bij wetenschappen, maar medisch of in labo’s heb je dat wel he. Mensen die een vaste aanstelling hebben als onderzoeker. Maar in de sociale wetenschappen bestaat dat niet he.”

Doctoraathouders kijken dus met gemengde gevoelens terug op de doctoraatstraining die ze gehad hebben. Voor diegenen die al langer dan tien jaar geleden zijn uitgestroomd, zijn de doctoral schools iets volledig nieuws. Hoewel ze een groot aantal vaardigheden kunnen opsommen die hen later in hun carrière hebben geholpen, zijn er toch een aantal generieke vaardigheden die ze hebben gemist en waarvan ze het nuttig zouden vinden, moesten die op één of andere manier aangeleerd worden tijdens het doctoraatstraject, of zelfs ervoor al, tijdens de masteropleiding. Over hoe dit moet gebeuren, was er geen consensus, maar een aantal suggesties werden gedaan omtrent het mogelijk maken van onderzoeksstages en van samenwerkingsverbanden met andere sectoren. Diegenen die de doctoraatsopleiding wel meegemaakt hebben, melden dat deze op een aantal zaken nog zou mogen bijgesteld worden, zoals de criteria om credits toe te kennen of het hoofdzakelijk geven van hoorcolleges. Een laatste pijnpunt dat werd aangehaald, heeft eerder betrekking op de algemene werking binnen vakgroepen en betreft het ontbreken van continuïteit door de afwezigheid van een middenkader, wat een interessante piste is die reeds regelmatig in beleidsdiscussies aan bod komt.

c) Waarde van het doctoraat

In dit onderdeel wordt dieper ingegaan op de waarde van het doctoraat in al zijn dimensies. Voor doctoraatsstudenten die de eindmeet nog moeten halen, is de waardemeter van hun doctoraat nog een vaag iets: ze zijn er niet echt mee bezig (zie ook punt a). Het belangrijkste is in de eerste plaats het succesvol afronden van hun project. Wat daarna komt, is voor velen nog een groot vraagteken of slechts iets waar ze al eens vaag over nagedacht hebben.

Ilse, DS: “Je doctoreert omdat je jezelf beter wil ontwikkelen, omdat je dat graag doet, omdat je iets kan bijdragen aan de ‘wetenschap’, hoe bescheiden ook, en inderdaad, dat vraagt zoveel energie dat je dat (de vraag: wat doe je na je doctoraat, red.) sowieso ook mijdt. Ik weet dat ik oogkleppen op heb, maar eerst wil ik dat project afronden en dan gaan zien waar we staan, wat we willen, wat de kansen zijn, en zo het idee van, dan zien we wel weer verder. Heel rationeel en intelligent is dat waarschijnlijk wel niet, maar...”

De keuze om aan een doctoraat te werken is voornamelijk **intrinsiek**, ze doen het om zichzelf en anderen te bewijzen dat ze persoonlijke volharding kennen.

Laurens, DS: “Ik zag het ook als een kans die je op een ander moment niet meer zult krijgen. In mijn geval was het ook zo een project van een promotor die vroeg van wil je dat niet doen. Andere jobs kan je wel altijd doen, maar doctoreren... Allez, terugkeren naar de academie op uw dertigste, zie ik niet zo snel gebeuren. Ergens ook, voor mezelf was dat zo naar de omgeving toe tonen van: ik was geen doorsnee student, dus ik ga er nog een vervolg aan breien...”

De doctoraatsstudenten gaan ervan uit dat het doctoraat hen vooral een meerwaarde op persoonlijk vlak zal geven, iets wat door de doctoraathouders wordt bevestigd. Het doctoraat geeft hen namelijk vooral een **persoonlijke voldoening**: het was een plezierige periode, die men opnieuw zou doen, het heeft hen een grote voldoening gegeven dat ze er geraakt zijn - ook omdat er waren die eraan twijfelden of het iets voor hen was, maar ze hebben doorgezet.

Lucas, DH: "Als je het louter op utiliteit zou bekijken, dan kun je zeggen, wat heeft mij dat opgebracht voor mijn professionele carrière, dan denk ik, dat ik wel op de positie zou kunnen zitten waarop ik nu zit, maar als je het vanuit een ander niveau bekijkt, ik heb dat doodgraag gedaan die zes jaar. In die zin vind ik dat een onderdeel van mijn leven, van mijn beroeps carrière waar ik veel genoeg uit heb gehaald en veel naar kan terugkijken en dat is ook een waarde op zich en in die zin, of dat het er nu echt toe bijgedragen heeft? Gewoon voor mezelf was het een leuke periode."

Marco, DH: "Ik zou het opnieuw doen, maar ik denk dat het vooral met persoonlijke redenen te maken heeft. Voor mezelf vind ik, zonder dat het concreet iets opgeleverd heeft, dat het me een grote voldoening heeft gegeven."

Jef, DH: "Ik zie mijn doctoraat vooral als een persoonlijk resultaat. Ik had het niet nodig voor mijn nieuwe job. Echter merk ik wel in mijn nieuwe job dat de dingen die ik heb geleerd tijdens mijn doctoraatsproject nuttig of toch zeker bruikbaar zijn."

Sara, DH: "Ik wou niet toegeven aan mezelf en dat heeft niets te maken met wat ik nadien betekende. Dat is gewoon van ik wil niet falen, ik wil afmaken wat ik begon. En ik weet nu goed waarom ik dat gedaan heb."

Sommigen gaan zelfs nog een stapje verder, en zouden het een gemiste kans vinden als ze er geen goed gevoel aan hadden overgehouden:

Lucas, DH: "Dat zou spijtig zijn moest dat verdwijnen, die fierheid die je als wetenschapper kan hebben, als dat zou wegvallen, dat je dat niet meer zou kunnen waarden."

De doctoraatsstudenten geven verder aan dat de keuze voor een doctoraat zeker niet gemaakt is met het oog op het verhogen van de kansen op de niet-academische arbeidsmarkt. Ze zien op dit moment **weinig toegevoegde waarde** van een doctoraat voor de private arbeidsmarkt. Dit blijkt ook uit een enquête die werd uitgevoerd bij doctoraatsstudenten (Leyman et al., 2009): iets minder dan de helft van de sociale wetenschappers haalde dit als belangrijke factor aan om te doctoreren. Er werd zelfs aangegeven dat je in de sociale wetenschappen bedrogen uitkomt als je met een doctoraat start met het oog op een verdere carrière buiten de wetenschappelijke wereld. Men vindt dat tijdsverlies, tenzij men bijvoorbeeld een carrière op een studiebureau, bij de overheid of in het hoger onderwijs ambiert. Wie zeker weet dat hij/zij een carrière buiten de academische sector wil, volgt volgens een aantal deelnemers dan beter een goede master-na-master opleiding. Factoren die dan wel doorslaggevend zijn om aan een doctoraat te beginnen, zijn: interesse voor het onderwerp, interesse in onderzoek en de zelfstandigheid van het werk.

Ilse, DS: "Ik zie geen, alléja, voor sociologie dan hé, want binnen exacte wetenschappen is dat totaal anders, ik zie geen functies op de privé arbeidsmarkt waar het dan een meerwaarde is hé, een doctoraat. Misschien voor de overheid, dat is dan al een ander verhaal, een kabinetsmedewerker en zo, waar je dan toch echt wel scoort met je doctoraat..."

Annelies, DS: "Ik denk ook niet echt dat het een meerwaarde heeft op de arbeidsmarkt, ik denk wel dat het een meerwaarde heeft voor uw persoon. Dat je op een bepaalde manier leert denken en toch wel iets bereikt hebt, dus dat is ook wel mooi. Maar om nu echt te gaan zeggen van: ik heb nu een doctoraatsdiploma, dus ik ga nu meer kans hebben op de arbeidsmarkt... ik denk het niet."

Ook hier zijn de meningen in de focusgroepen gelijklopend aan die uit de survey bij doctoraatsstudenten (Leyman et al., 2009). Meer dan 80% van de sociale wetenschappers ziet een meerwaarde van een doctoraatsdiploma voor het hoger onderwijs of de overheid. Bij alle andere niet-academische sectoren is de overtuiging niet zo groot dat het een toegevoegde waarde biedt. Hoewel een aantal doctoraathouders in de focusgroepen deze mening ook zijn toegedaan (zie punt a), vonden anderen echter dat het hen ook **professioneel** heeft vooruit geholpen; niet enkel financieel, maar ook op vlak van het soort werk en de verantwoordelijkheden die ze kregen. Dit hadden ze niet voor mogelijk gezien moesten ze hun doctoraat niet hebben behaald. Zo geeft de volgende participant ook aan dat hij niet zou staan waar hij nu staat zonder het doctoraat:

Karl, DH: "Ik zou het zeker terug opnieuw doen. Hoewel ik zo hard getwijfeld heb in het begin om het te doen, heb ik nu wel het gevoel dat ik heel blij ben dat ik het gedaan heb. Ik zou niet doen wat ik nu doe als ik niet dat doctoraat had.(...) Ik heb vaak hele dagen zitten nadenken. Andere mensen zouden zeggen, je hebt niets gedaan. Dat kan ook. Dat heeft mij toch geen windeieren gelegd. Het brengt u wel ergens."

Eva, DH: "Professioneel. Als je op een zeker moment een paar jobs aangeboden krijgt omdat je afgestudeerd bent met een doctoraat, dat was in dat jaar, het is toch gemakkelijk he. Je creëert opportuniteiten he."

Wel hebben de doctoraatsstudenten het aan het rechte eind als ze het erover hebben dat een doctoraat vooral een **meerwaarde** vormt in bepaalde functies in **bepaalde sectoren**. Aan de overheid vraagt men soms expliciet een doctoraat, bij sommige (wetenschappelijke) uitgeverijen kan het eerder impliciet een bepalende rol spelen, maar evengoed zijn het andere kenmerken die de doorslag gegeven hebben om iemand aan te werven.

Veerle, DH: "Bij mij stond het wel in de vacature dat het mocht, het was dus nogal opvallend dat er staat, doctoraat. Ik heb wel gemerkt dat de mensen die uiteindelijk in de laatste ronde zijn terechtgekomen allemaal een doctoraat hadden, dus om de eenvoudige reden dat de uitgeverijen meegaan in die academisering en dat jonge onderzoekers steeds vaker moeten publiceren en daarvoor hebben ze dus gepeerreviewde reeksen nodig en daarvoor moet je een doctor zijn. Dus eigenlijk achteraf gezien stond het niet zo expliciet in de vacature, maar was ik geen doctor geweest, dan had ik die job gewoon niet gehad. In mijn geval is het dus een meerwaarde geweest."

Lieve, DH: “Zowel bij de dingen die ik net erna heb gedaan of bij de jobs waarvoor ik heb gesolliciteerd ben ik eigenlijk nooit een vacature tegengekomen waar ze naar mijn profiel op zoek waren. Ik had veeleer het gevoel dat mijn vrijetijdsloopbaan zijnde actief zijn in allerhande raden van bestuur en in de gemeenteraad en dergelijke meer, hebben mij meer vooruitgeholpen dan mijn doctoraat in mijn zoektocht. In die zin durf ik niet zeggen dat het voor mij een meerwaarde was.”

Heidi, DH: “Wij werken op de studiedienst met dertig medewerkers. Het zijn vier teams met een coördinator. De vereiste daarvoor is niet een doctoraat, natuurlijk niet. (...) Bij de vacature is dat ook niet ter sprake gekomen, van het is het moment om daar nu een doctoraat voor te vereisen. Dus een meerwaarde op professioneel gebied, niet voor mij.”

Doctoraatsstudenten menen dat het kwaliteitslabel dat aan een doctoraat vast hangt afhankelijk is van het soort job waarnaar je op zoek bent en doctoraathouders bevestigen dit. Ze gaan zelfs nog een stapje verder: niet enkel het soort job is belangrijk, ook de vorm van je doctoraat kan hierbij bepalend zijn. De waarde van een doctoraat **verschilt erg naargelang men de criteria van de universiteit hanteert dan wel deze van andere sectoren**. Werkgevers kunnen meer voordelen zien in personen die op verschillende projecten hebben gewerkt en die praktijkgericht onderzoek hebben gedaan, terwijl er binnen de universitaire wereld weinig stimulans is om dergelijk onderzoek te doen en er op neergekeken wordt. Sommigen hebben hun doctoraat dan ook in die mate **gestuurd** zodat ze er ook iets mee zijn op de arbeidsmarkt, en hebben hun onderzoeksvraag afgestemd op de noden op de markt/buiten de universiteit, ondanks het feit dat hier veel weerstand tegen is aan de universiteit zelf:

Véronique, DH: (Stimuleerden ze ook dat soort onderzoek, of niet?) Mijn twee promotoren wel, maar al de rest niet. Omdat het één, praktijkgericht onderzoek was en dat kan al niet en omdat de invalshoek van mij sociologie en psychologie samen was. Dus ik zat op twee faculteiten. Het was wel binnen de sociologie dat ik gedoctoreerd ben, maar mijn copromotor was van de psychologie, dus daar krijg je veel weerstand tegen.”

Om dit soort onderzoek te doen, moet men uiteraard wel op voorhand een goed beeld hebben over de eigen toekomst en dit is juist waar het schoentje wringt: zoals eerder bleek, zijn de meeste onderzoekers niet bezig met ‘wat erna?’, maar net gefocust op het behalen van het doctoraat zelf.

An, DH: “Bij mij was er eigenlijk ook altijd veel contact met de praktijk. Ik heb altijd IBBT projecten gewerkt, wat wil zeggen dat dat vraaggedreven onderzoek is, waar soms binnen de academische wereld een beetje op neergekeken wordt. Maar daardoor heb ik eigenlijk zo makkelijk werk kunnen vinden en had ik ook niet het gevoel dat ik in een ivoren toren zat.”

Enkelen haalden ook voldoening uit het feit dat hun doctoraat effectief door anderen werd gelezen, dat het **praktisch nut** had. Anderen gaven dit juist op als een gemis: er gebeurde niets met hun onderzoek, het verdween gewoon in de bibliotheek - in sommige universiteiten gebeurt dit zelfs niet automatisch, en moest men zelf ervoor zorgen dat het op de juiste plek terecht kwam. Velen hebben het gevoel dat het einddoel er gewoon in bestaat het wetenschappelijk CV van de promotor op te fleuren en aan wat er daarna mee gebeurt, wordt te weinig aandacht geschonken of er wordt niet gestimuleerd (tenzij in de vorm van het indienen van postdocmandaten). Uit de gesprekken bleek dat velen dit op zijn minst zeer betreuren, dat hetgeen ze zo lang op gezwoegd hebben, maar zo'n kleine nawerking heeft.

Joke, DH: "Ik kreeg wel veel positieve respons, ondermeer vanuit gebruikersorganisaties, omwille van de praktijkrelevantie van mijn onderwerp. Ik werd toen ook vaak gevraagd op studiedagen en zo om daar lezingen over te geven. Ik schreef er ook enkele artikels over. Nu nog (na 17 jaar) word ik er soms over aangesproken. In die zin geeft het voldoening dat je werk wordt gelezen en als nuttig bevonden."

Lieve, DH: "Soms vraag ik mij af of dat het niet verloren is. Ik ben in oktober gedoctoreerd en al mijn boekjes liggen nog in de kast. Er is er eentje in de bibliotheek omdat ik het zelf persoonlijk aan de bibliothecaris ben gaan afgeven. Dan ligt het tenminste daar, want anders kunnen studenten die twee jaar na mij komen het zelfs niet meer bekijken. Dan vraag ik mij toch af van, is dat niet verloren? (...)De kennis zit hier, maar die zit heel weinig bij andere mensen."

An: "Dat van mij zit in de bibliotheek, maar je moet wel zelf de reflex hebben om dat naar de bib te sturen, want er is niemand die het vraagt."

Volgens een participant liggen hier nochtans heel wat mogelijkheden om de kennis juist niet verloren te laten gaan. Vervolgstudies bijvoorbeeld, hoewel dit niet voor elk project of ieder doctoraat haalbaar is, of het beter opvolgen van het doctoraatsproces - ook door derden - om de maatschappelijke relevantie te vrijwaren.

Piet, DS: "De vraag is inderdaad of dat er kennis verloren gaat, omdat het niet gevaloriseerd wordt....eigenlijk zou je al die kennis moeten kunnen cumuleren, moeten kunnen samen leggen. En dan kan je gaan kijken naar kruisbestuiving met privé en concrete toepassingen."

Charlotte, DH: "Aan de andere kant' ervaar ook ik nu hoe weinig onderzoek resulteert in bruikbare zaken (realistische en concrete beleidsaanbevelingen, gevoed vanuit een kennis van het praktijkveld). Dergelijke vaststellingen voeden uiteraard het imagoprobleem en vragen om meer samenwerking tussen universiteit en bedrijfsleven (in ruime zin, ook bijvoorbeeld sociale sector). Zou het geen idee zijn om naast een promotor voor elk doctoraat ook een soort begeleider uit het werkveld te voorzien die tijdens het tot stand komen van het doctoraat (niet enkel in een jury achteraf) kan waken over de 'aansluiting' bij de noden en behoeften op het terrein en die van daaruit vragen kan stellen en suggesties kan doen. Op termijn zou dat ook de beeldvorming ten goede komen, denk ik."

In dit verband wordt tevens veel gesproken over de **democratisering van het onderwijs**. Volgens de participanten is het een goede zaak dat alle jongeren de kans krijgen om verder te studeren, maar de verdere democratisering op het niveau van doctoreren wordt eerder sceptisch bekeken. Sommigen hebben het gevoel dat 'iedereen' aan het doctoreren is en dat dit een **inflatie van het diploma** op de arbeidsmarkt als gevolg heeft. Wat is de waarde nog van een doctoraat als iedereen het kan behalen? Zijn er dan ineens zoveel meer sterke onderzoekers? Of gaat het niveau achteruit? De tendens binnen de focusgroepen was er één die dit laatste eerder onderschrijft, zowel bij de doctoraathouders, als bij de studenten.

Nele, DH: "Nu hoor ik zo veel mensen, mijn zoon, mijn kleinzoon, mijn neef, mijn nicht, iedereen doctoreert tegenwoordig. Bij manier van spreken. In die zin denk ik wel dat als je wil hebben dat een doctoraat betekent dat er daar iets zeer waardevols aan hangt of zo, dan moet dat misschien wel gereorganiseerd worden. Vroeger wie doctoreerde er? Enkelingen! Nu, binnen de jongere generaties, tientallen mensen. Dat is zo logisch geworden, zo gemakkelijk als je vroeger een licentiaat werd, ga je nu doctoreren."

Annelies, DS: "Een doctoraatsdiploma is niet meer waard wat het x aantal jaren geleden waard was he."

Sandra, DH: "Maar als ik dat nu vanuit de bedrijfswereld bekijk, omdat ik in aanwervingen zit, dan vind ik wel, ik vind het niet zo'n goede zaak dat doctoreren zo iets

gepopulariseerd wordt. Ik zou veel liever hebben dat wij meer de Angelsaksische studiemethode overnemen, waar dat je dus in groep moet discussiëren. (...) Allee, ik vind niet zo goed dat doctoreren zoiets ge vulgariseerd wordt, ik zou liever, hoe kunnen we onze studie veranderen. Ook bij masters die dat veel liever wat meer zijn, dat echt geëngageerd studeren.”

Is het echter zo'n probleem dat er meer personen doctoreren? Niet iedereen is die mening toegedaan. Dit hoeft het niveau niet zozeer naar beneden te halen, maar kan de samenleving juist ten goede komen, zo stellen anderen.

Jef, DH: “Ik vind het niet zo erg dat meer mensen een doctoraat behalen. Ik denk dat dit in het voordeel is van de maatschappij. De 'toppers' zullen zich altijd wel nog onderscheiden van de 'mindere'. Maar dan niet via diploma, maar op een andere manier.”

Martijn, DH: “Ik vind het net goed dat het elitaire doorbroken wordt. Bovendien kan misschien zo de bubbel doorbroken worden dat een doctoraat enkel iets is voor een academische carrière.”

Op basis van de deze verzamelde getuigenissen kunnen we besluiten dat het doctoraat vooral een grote persoonlijke voldoening geeft, maar dat niet iedereen de toegevoegde waarde ervan heeft kunnen aanwenden om een andere job te vinden of nog steeds gebruikt in zijn huidige job. Buiten de gekende sectoren (niet-universitaire hoger onderwijsinstellingen en overheden) spreken er weinigen over een professionele meerwaarde van het doctoraat, ook niet wat salaris betreft. Sommigen halen dan echter voldoening uit de impact die ze hebben gehad met hun doctoraatsonderwerp, zij het soms kortstondig. Dan is er ook nog de invloed van de steeds groter wordende populatie doctoraathouders op de waarde van het doctoraat: een doctoraat heeft niet meer het prestige van vroeger, maar dat er meer onderzoek gedaan wordt kan tegelijk ook positief zijn voor de maatschappij in zijn geheel.

d) Investerings in doctoraten/Maatschappelijke relevantie

Tot slot wordt in dit onderdeel dieper ingegaan op de ruimere context en relevantie van doctoraten. Vinden de participanten dat de verhoogde investeringen in doctoraten renderen? Is dit de beste manier om een kenniseconomie uit te bouwen? En wat is de bredere maatschappelijke relevantie van hun eigen doctoraat?

Maatschappelijke dienstverlening zou meer gestimuleerd moeten worden, maar de doctoraathouders beseffen dat de mogelijkheden in grote mate afhankelijk zijn van het onderwerp waarop men doctoreert. Er wordt echter nog te veel misprijzend gedaan over het vulgariseren van onderzoek, hoewel het een grote meerwaarde zou kunnen betekenen voor de samenleving:

Karl, DH: "Dat werd toch meer ontmoedigd dan aangemoedigd, dat vulgariseren van het onderzoek en die vertaalslag naar een lager niveau dan, dat was echt iets waar zo misprijzend over gedaan werd, als je dan zo in de kranten komt met een interview. Als je dan zo is een paar keer aangehaald bent, dan is het niet in de context. Op dat vlak heb ik altijd gevoeld dat ik absoluut meer gestimuleerd werd om dat vooral niet op te zoeken, dan wel."

Myriam, DH: Ik denk wel dat in feite iedereen in die discipline wel iets zou kunnen doen rond dienstverlening, zelfs als je heel theoretisch werkt, zelfs al draait het rond olie of zoiets. Op een gegeven moment. En ik zat nu te denken omdat je inderdaad met die olie kwam er ook zo iemand op het scherm die dat kwam uitleggen. Ik kende die van een seminarie ergens. Die gast is nu gespecialiseerd in olie en die kan nu op televisie iets komen uitleggen en ik versta dat. Ik vond dat echt wel tof dat je had van ok, dat zou toch iedereen moeten kunnen binnen zijn doctoraat een keer spreken op een wetenschapscommunicatieve manier. De wetenschap vertalen naar iets wat iedereen snapt. Ik zou dat echt een heel grote meerwaarde vinden."

Er heerst de indruk dat professoren die in de praktijk staan minder aanzien hebben binnen de universiteit. Volgens sommige doctoraatsstudenten vormen ze een uitstervend ras:

Joren, DS: "De maatschappelijke zichtbaarheid, bijvoorbeeld, als je bepaalde profs binnen onze vakgroep bekijkt, die komen in het nieuws en die komen aan het publiek, eigenlijk vanuit hun eigen wetenschappelijke achtergrond, iets toegankelijk naar voor brengen. Maar stel je voor dat die proffen ook al jaren bezig zijn met in hun ivoren toren alleen artikels aan het schrijven zijn, dan gaat het hen ook niet lukken om op zo'n spontane manier naar een breed publiek toe een onderzoek te vertalen. Dus dat is iets dat op termijn verloren gaat gaan..."

De tendens naar een grotere druk om zoveel mogelijk A1-publicaties binnen te rijven, wordt niet door iedereen warm onthaald. Velen bevestigen wel dat het belangrijk is dat Vlaamse universiteiten zich internationaal kunnen positioneren, maar andere belangrijke zaken gaan daarbij verloren. De hele universitaire omgeving wordt erdoor gekleurd, en verandert de zin in de intellectuele uitdaging naar een ware **ratrace**.

Arnout, DS: "Bij ons is het eigenlijk zo dat iedereen sowieso in het Engels en sowieso naar publicaties toe probeert te werken, waarbij dat er zelfs druk gezet wordt bij assistenten die net beginnen. Dat er echt verwacht wordt, zelfs binnen dat eerste mandaat al, om een script klaar te hebben, in het Engels, dat afgewerkt is, waarbij een doctoraatsonderzoek zonder publicaties, of ten minste één A1 publicatie nauwelijks mogelijk is, en waarbij ik bijna de indruk heb dat een gedoctrineerde die in de privé gaat, bijna gezien wordt als een mislukte wetenschapper eerder dan een geslaagde overstap naar... Ik maak er bijna een karikatuur van nu, maar ik heb wel de indruk dat dat...bij iedereen wordt er zo gestreefd naar die goeie CV om die academische stap te maken, en dat geleidelijk aan mensen inzien dat die 'publish or perish' cultuur niets voor hen is, dat die het doctoraat niet meer halen, ook al hebben ze potentieel..."

Veerle, DH: "Het is eigenlijk echt grof aan het worden. (...) Wij zijn een Nederlandstalige uitgeverij en wij verdelen boeken voor een vrij groot publiek en we krijgen constant de vraag van ja, mag ik dat niet in het Engels schrijven en kan je dat niet internationaal verdelen, want dat is goed voor mijn CV. En telkens gaat er eigenlijk weer onderzoek verloren dat, echt goed fundamenteel sociologisch en geschiedkundig onderzoek verloren. (...) Eigenlijk qua maatschappelijke dienstverlening moeten wij denk ik met al de kennis die wij hebben, ja die gaat verloren voor een stuk door dat systeem van die A1's."

Sommigen hebben er spijt van dat ze niet meer artikels in het Nederlands hebben kunnen publiceren, maar er was nu eenmaal meer nadruk op het publiceren in het Engels, het internationaal maken van onderzoek, dat het lokale uit het oog verloren wordt.

Fien, DH: "Ik had zelf zeker nog graag meer Nederlandstalige artikels geschreven. Het was de gewoonte om te doctoreren op artikels die in het Engels geschreven werden, zodat ze A1's konden worden. Dat is gelukt, maar zo heb je wel weinig tijd om in die vier jaar Nederlands te schrijven en daar heb ik altijd naar verlangd om dat te doen. Ik heb dat dan ook een beetje gedaan, en dan voel je wel alsof dat dat gesteund was, maar daar heb ik dan ook wel de voldoening voor een stuk uitgehaald."

Anderen schrijven hun volledige doctoraat om die reden in het Nederlands: omdat ze het toegankelijk willen houden voor Vlamingen/Nederlandstaligen, zeker als het onderwerp hen aanbelangt.

Ilse, DS: "Als je in het Engels schrijft, dan is het waarschijnlijk ook het doel dat je internationaal gaat kunnen meespelen op de één of andere manier en ik heb ook bewust gekozen om in het Nederlands te publiceren. Mijn respondenten zijn Nederlandstalig, het is ook beleidsgericht, en gezien mijn gezinssituatie en mijn leeftijd enzovoort, heb ik voor mezelf al de keuze gemaakt, ik ga ZEKER niet voor een ZAP-mandaat in de toekomst of een internationale carrière. Dat is uitgesloten. (...) Mijn prof verwijt me dat ook soms, hij zegt: je bent vooral rond de kerktoren geïnteresseerd. Ja. Dat is mijn keuze. Ik vind het belangrijk om op Vlaams niveau onderzoek te doen, en daar veel dingen over te leren kennen. Ik wil wel graag met mijn onderzoek kwaliteitsniveau halen, (...) Ik wil dat het daar staat en dat er eventueel artikels kunnen uitkomen in het Engels, graag, maar het is niet mijn bedoeling om mee te spelen op de hoogste niveaus, dat heb ik voor mezelf wel al uitgemaakt."

Eén van de aanbevelingen die in de focusgroepen werd gedaan omtrent de nadruk op publiceren en het neerkijken op vulgariserend onderzoek, is om naast de bestaande kwaliteitmeetsystemen ook ruimte te laten voor dienstverlening en dit op een zelfde manier te laten meetellen als een A1-publicatie. Dit kan ook gelinkt worden aan het vorige onderdeel omtrent de meerwaarde van een doctoraat: als er een meetsysteem zou komen dat aanzet om kennis te verspreiden in niet-wetenschappelijke kringen, zal men achteraf niet enkel die persoonlijke voldoening hebben, maar ook het gevoel dat het onderzoek ook echt iets heeft betekend.

Alexis, DH: "Een kwaliteitsborgingsstelsel in uw doctoraatsopleiding zou ook aandacht moeten hebben, ik zeg niet hoeveel procent, maar zou ook aandacht moeten hebben voor de maatschappelijke valorisatie en niet enkel voor wetenschappelijke publicaties. Ik doe nu geen uitspraak over op welke manier dat je dat moet of kunt meten. De meeste indicatoren hebben wel hun perverse effecten als je erop gaat pushen. Maar dat is vandaag de dag toch wel belangrijk vind ik."

Lucas, DH: "Zeker in de sociale wetenschappen. Ik vind het wel een flagrante vaststelling dat er geen structurele ruimte naar evaluatie toe gegeven wordt aan uw kennisoverdracht naar de afnemers van het eigenlijke onderzoek. Daar ruimte aan geven en een prestatiemeetsysteem opbouwen die misschien zinvol is voor de exacte wetenschappen en dan gewoon moet transponeren naar de humane wetenschappen. Dat is eigenlijk, men maakt het sociaal wetenschappelijk onderzoek dood dan."

Sommige doctoraatsstudenten en doctoraathouders vinden dan weer dat die 'ratrace' wat overdreven wordt uitgegroot. De academische vrijheid blijft wel gegarandeerd, ondanks de sterke nadruk op internationaliseren en publiceren. Veel hangt af van de omgeving en de doelstellingen binnen de eigen vakgroep. Bovendien is het zo dat veel zaken die in internationale tijdschriften verschijnen, op die manier ook hun ingang vinden naar het grote publiek. De kennis gaat dus zeker niet volledig verloren als men zich enkel zou toespitsen op die A1-publicaties, laat staan dat het minder kansen zou geven op de niet-academische arbeidsmarkt.

Dennis, DS: "Ik denk dat je ook enorm veel vrijheid hebt, ik denk dat ge twee soorten vakgroepen hebt, de ratrace waar ge enorm veel wordt afgekraakt op publicaties, dan een aantal andere waarvan da gij zegt: ge kunt er 70 uren lopen, maar je hebt er ook waar je enorm veel vrijheid hebt om nieuwe dingen te ontwikkelen, om zelf een onderzoekslijn een beetje te heroriënteren naar dingen die je misschien in je toekomstige carrière makkelijker maken om uzelf te profileren in die richting, dus...ik zou geen al te donker beeld schetsen van de staat doctoraatstudent denk ik."

Karl, DH: "Ik heb het dan over een artikel dat dan wel in Nature gepubliceerd geraakt en wat dan wel opgepikt wordt door de media. Op een bepaald moment is er een meting gedaan over hoeveel calorieën dat kinderen en jongeren voor tv opeten. Dat is gepubliceerd in een goed tijdschrift, dat is opgepikt door de media en dan ineens wordt dat een big issue in België, meer dan dat thema. Als je iets hebt dat een breed publiek kan aanspreken."

Een aantal doctoraathouders vinden dat er **meer interactie** moet zijn tussen universiteiten en andere sectoren, in de vorm van samenwerkingsverbanden, onderzoeksstages e.d. Net zoals diegenen die in de praktijk staan graag nog mee volgen wat er op theoretisch vlak verandert, moet men vanuit de universiteit ook oog hebben voor wat er in de praktijk binnen hun vakdiscipline gebeurt. Dit is niet alleen een taak van de universiteit, ook (private) organisaties moeten hier in mee willen gaan. De link maken tussen industrie, private sectoren, andere instellingen en de universiteit: daar zit volgens verschillende participanten het echte innovatieve werk in. Als alle kennis aan de universiteit blijft, dan roest het daar vast, als er enkel binnen de private sector wordt gewerkt aan bepaalde zaken, wordt er teveel gefocust op kortlopende projecten, maar de sleutel van de innovatie ligt in het verbinden van deze twee.

Maurice, DH: "De plaats waar ik nu zit, wij hebben verschrikkelijke nood aan vernieuwd instrumentarium en samenwerking met universiteiten en de betere studenten, met de mensen die al wat bagage en techniek hebben. Via hen ook met een soort promotor, die kan helpen coachen, en samen iets uitwerken. Nu hebben wij absoluut niet het gevoel dat voor ons vakgebied dat er daar ook maar iemand van wakker ligt. En dan zou je jezelf ook herbronnen, je kan dat ook niet ontkennen. Je zit met iets dat je kent en als niemand aan u komt schudden, dan doe je daar mee voort. Dat is ook niet goed. Zoiets uitwerken, vertrekkend van de behoefte op het terrein, de samenwerking met een prof en een aantal studenten, samen iets uitwerken, daar zou naar gezocht moeten worden, maar de vraag moet van het terrein komen."

Fien, DH: "Ik denk dat de vraagstelling die gesteld wordt, zeer lokaal mag geformuleerd worden vanuit ons Vlaams werkveld. Ik zou dat wel graag hebben dat er meer behoefteanalyse gedaan wordt vanuit het werkveld. Wat dat dan de topics worden van de doctoraten. Dat dat meer ven beneden uit vertrekt. Aan de hogescholen is dat wel nu zo, maar in het academische wereldje nog niet."

Karl, DH: "Als een doctoraat moet bijdragen aan de kenniseconomie denk ik ook dat er ergens een stimulans moet zijn, om ervoor te zorgen dat er ook doctoraten gemaakt worden die kunnen bijdragen aan de kenniseconomie. Daar denk ik wel dat de universiteiten onder stimulans van de overheid, dat wel in hun kadering ergens moet bijstellen."

Hoe een doctoraat in de sociale wetenschappen kan bijdragen aan de **kenniseconomie**, daarover is niet iedereen het eens. In de ene focusgroep wordt dit positief benaderd. Het is gemakkelijker voor de harde wetenschappen om het directe nut te herkennen, hoewel sommige deelnemers vinden dat de sociale wetenschappers hierin misschien onderschat worden. Via vormen van sociale innovatie (structuren op zodanige manier aanpassen dat een organisatie beter werkt, nieuwe samenwerkingsvormen/onderwijsvormen) kunnen ze zeker ook een steentje bijdragen, maar er werd tevens opgemerkt dat die zaken ook internationaal moeten worden erkend/gebruikt om echt te kunnen spreken van een bijdrage tot de kenniseconomie. De kennis moet overdraagbaar zijn naar andere personen/bedrijven/... toe.

Eva, DH: "Toch denk ik dat van wel (dat sociale wetenschappers bijdragen aan de kenniseconomie). Als ik nu zie bijvoorbeeld de personeelsdirecteur van (...), da is ook een doctoraat in de sociologie, ik heb die onderneming zien veranderen van klassiek personeelsbeleid naar een heel ander .. Ja, dat wordt toch op een ander niveau getild Hetzelfde zie ik gebeuren op een hogeschool, ook iemand die zijn doctoraat heeft gemaakt over de sociologie van het welzijn van mensen en dan zie je toch dat dat naar een ander niveau gaat. Is dat niet bijdragen aan de kenniseconomie? Ik vind van wel."

Karl, DH: "Dan moeten wij zorgen dat we vanuit Vlaanderen en vanuit België dat op een dergelijke manier ontwikkelen dat we ons daarmee ook internationaal kunnen profileren. Zolang dat we die kennis ontwikkelen om die binnen België toe te passen, ik denk niet dat dat de doelstelling van de overheid is. De bedoeling is om in België een economie te ontwikkelen, zodat dat een product kan worden van ons."

Lucas, DH: "En dat is een duidelijke trend dat ik zie in die twintig jaar dat ik nu op de administratie zit en dat kan je ook alleen maar als je ook die kenniseconomie uitbouwt. Het is de investering en de competenties van de mensen die wel rendeert."

Maurice, DH: "Ik zie voor zo'n doctoraat een drietal mogelijke resultaten. Een eerste is, eens dat je je doctoraat af hebt is dat je gespecialiseerd bent, toch inhoudelijk, in een specifiek terrein en je kan daar op verdergaan. Wat ik niet gedaan heb en ook niet zal doen. Tweede is een algemene niveauverhoging van je presteren, van je competenties. Die je dan ergens anders kan inzetten, maar dan wordt het moeilijk meetbaar. En drie is dat je hoe dan ook een aantal technieken leert, los van de inhoud die je daarna ook op andere inhouden kan toespelen. In mijn geval is dat zo. Ik heb een aantal technische competenties verworven, die ik nog altijd gebruik, maar ik ben met dat onderwerp niet meer bezig. Dus dat zijn toch drie verschillende mogelijke resultaten voor de maatschappij en ik denk dat alleen dat tweede het moeilijkste meetbaar zal zijn. Het eerste en het laatste hebben duidelijk effect voor de gemeenschap. Het tweede vooral voor jezelf, maar in afgeleide vorm ook ... ik denk dat uw algemeen presteren verbetert, uw niveau verbetert."

In een andere focusgroep is men heel wat minder positief: men ziet geen 'return on investment' in termen van economische meerwaarde. Volgens de grote investeringen die gedaan worden in onderzoek en wat er uiteindelijk dan met dat onderzoek gebeurt, zou het geld heel wat beter besteed kunnen worden. Ofwel moet er meer doorgewerkt worden op afgewerkte doctoraten in plaats van deze te bevriezen of te vergeten in de bibliotheek, ofwel moet er meer geïnvesteerd worden om het systeem geleidelijk aan om te vormen en dit dan zowel op bachelor/master- als op doctoraatsniveau. Men vindt het vooral een moeilijk meetbaar gegeven: wat is de return van een doctoraat? Het aantal vacatures dat ervoor uitgeschreven wordt, het takenpakket, specifieke (sociale) innovaties?

Joost, DH: "Ik heb tijdens mijn doctoraat een visie ontwikkeld op leren en ontwikkelen van volwassenen, en dit is wel een return geloof ik, die blijvend is voor mijn werk, maar ook samenhangt met mij als persoon. Maar het is, vanuit overheids perspectief, een dure investering. Allicht te duur."

Maurice, DH: "Ik ben daar van overtuigd (dat doctoraten altijd een meerwaarde hebben, tenminste op één vlak). De economische vraag is of dat de meerwaarde in verhouding staat tot de kost."

Reactie Sandra, DH: "En of er alternatieven zijn die minder kosten aan de gemeenschap, die ook dat effect zouden hebben. Dat vraag ik mij af."

Er is volgens de deelnemers tevens een probleem tussen vraag en aanbod. Er worden steeds meer doctoraatsprojecten uitgeschreven door de universiteiten en gefinancierd door de overheid, maar dit vertaalt zich niet in meer vacatures die specifiek voor deze groep worden uitgeschreven. Vanuit

de niet-academische arbeidsmarkt wordt het immers niet gevraagd. Wel is er een tendens om binnen andere hogere onderwijsinstellingen (niet-universitair) doctoraten als voorwaarde te stellen om bijvoorbeeld les te geven. Het blijft een open vraag of we in dit kader beter streven naar een verhoogde vraag naar doctorandi door de niet-academische markt of naar een ander systeem van doctoreren (en bijvoorbeeld verschillende types doctoraten toelaten (academische en professionele), zoals in het Verenigd Koninkrijk).

In dit laatste deel kwam de tweespalt tussen academische en maatschappelijke criteria voor succes aan bod. Een aantal participanten ergerden zich aan het belang dat er binnen de universiteit wordt gehecht aan publiceren in toonaangevende tijdschriften, vooral omdat er zo de neus wordt opgehaald voor maatschappelijk relevant onderzoek dat onderzoeksresultaten naar een breed publiek wil vertalen. Er zou gelijke aandacht voor moeten bestaan, en waar het enigszins mogelijk is zou de vertaling naar een lekenpubliek een verplicht onderdeel moeten vormen van het doctoraat, vinden enkele participanten. Een aantal van deze problemen zijn echter niet makkelijk te verhelpen, aangezien er nog steeds een grote kloof is tussen sommige universiteit en niet-academische sectoren. Meer samenwerking tussen deze sectoren, leidt ook tot meer uitwisseling van kennis, waardoor de vertaling naar het brede publiek ook een meer natuurlijk proces kan worden.

4. Discussiepunten en verder onderzoek

Heel wat interessante denkpistes zijn aangehaald in deze focusgroepen. Dit rapport geeft dan ook in de eerste plaats een overzicht van de verschillende thema's die werden aangeraakt tijdens de vijf focusgroepen en de telefonische gesprekken die hierbij aansloten. In dit afsluitend deel formuleren we een aantal discussiepunten die kunnen opgenomen worden als startpunt in verder onderzoek, alsook als inspiratiebron voor beleidsdiscussies.

1. Beter afstemmen van de noden van zowel doctoraatsstudenten als werkgevers bij de doctoral schools?

Er werden een aantal pistes aangereikt om de doctoral schools te optimaliseren. Voor sociale wetenschappers die dit fenomeen niet gekend hebben, is het al een hele stap voorwaarts in vergelijking met de begeleiding die ze zelf kregen en de cursussen die zij konden volgen. Dit neemt uiteraard niet weg dat er nog een aantal kinderziektes in het systeem zitten die dienen te worden aangepakt. Het huidige puntensysteem resulteert in sommige gevallen eerder in tijdsverspilling voor doctoraatsstudenten dan dat er effectief generieke vaardigheden mee aangeleerd worden. Daarnaast blijft de eeuwige discussie of je wel vaardigheden kan aanleren op cursussen die hoofdzakelijk bestaan uit hoorcolleges. Hoe ver moet je trouwens gaan in het aanbieden van dergelijke cursussen? Wat is de taak van de universiteit hierin en waar begint deze van de toekomstige werkgever? Het doctoraatsproces bereidt onderzoekers nog steeds voor op een academische carrière, wat voor meer dan de helft van de afgestudeerden geen langetermijnperspectief biedt. Een aantal zaken kunnen hiervoor een oplossing bieden: ofwel wordt de voorbereiding zodanig aangepast dat het tegelijk ook voorbereid op een niet-academische carrière ofwel moet er een meer gedifferentieerd beleid worden gevoerd, met bijvoorbeeld minder personen die aan een doctoraat werken, maar daarnaast ook onderzoekers toelaten die geen doctoraat als einddoel hebben. Om de gedragenheid van dergelijke stellingen te onderzoeken, nemen we deze op in verdere discussies met experts in het veld: 1) onderwijsexperten binnen de universiteiten of externe onderzoeksinstituten, die een goede kennis hebben wat er praktisch haalbaar en mogelijk is om in te voeren bij een doctoraatsopleiding; 2) arbeidsmarktexperten, die een zicht kunnen geven op de witte vlekken in de competentieprofielen van doctorandi; en 3) beleidexperten, die de bredere Vlaamse, nationale en Europese context kennen.

2. Te weinig waardering voor maatschappelijk relevant onderzoek?

De tweespalt tussen academisch succes en maatschappelijke relevantie kwam ook aan bod. Uit de focusgroepen blijkt dat deze link vaak volledig zoek is. Waar artikels in bijvoorbeeld medische tijdschriften vaak ook een onmiddellijk nut of bijdrage leveren aan de brede samenleving, verdwijnt veel sociaal wetenschappelijk baanbrekend werk in toonaangevende internationale tijdschriften, maar is de vertaalslag voor de Vlaamse context onbestaande. De overgrote meerderheid van de participanten, zowel in de focusgroepen als diegenen die erna werden gecontacteerd, onderstrepen dat er te weinig appreciatie is en er te weinig initiatieven zijn vanuit de universitaire omgeving om maatschappelijk relevant onderzoek te ondersteunen. Hoewel fundamenteel onderzoek nodig blijft in de verschillende richtingen binnen de sociale wetenschappen, is een gelijkwaardige behandeling van meer praktijkgericht onderzoek geen overbodige luxe. Om dit mogelijk te maken, moet volgens de participanten de doctoraatsopleiding er niet alleen anders uitzien, maar moet de vastgeroeste 'mindset' van velen binnen de academische wereld worden bijgesteld.

3. Nood aan meer zekerheid voor en betere omkadering door postdoctorale onderzoekers?

Een aanpassing van de doctoraatsopleiding kan op verschillende fronten plaatsvinden en hiervoor kwamen al een aantal voorstellen naar voor tijdens de focusgroepen. Ook het precaire statuut tijdens het doctoraat en het statuut in een postdoctorale positie zijn belangrijke pijnpunten. Er gingen ook stemmen op om een beter HR-beleid te voeren binnen de universiteiten en een middenkader te voorzien dat een brug kan slaan tussen diegenen die nog aan het begin van hun academische carrière staan, en zij die er al volledig in verankerd zitten. De haalbaarheid van de voorstellen moet tevens worden afgetoetst aan de mening van de experts, die het geheel in een bredere context kunnen plaatsen en de haalbaarheid beter kunnen inschatten.

4. Hoe werken we het imagoprobleem van doctoraathouders weg?

Het imagoprobleem van doctoraathouders is een fenomeen dat in elke focusgroep opnieuw naar voor kwam. Velen menen dat dit in de eerste plaats door de doctoraathouders zelf kan aangepakt worden. Het gaat er om te erkennen wat je waard bent door het behalen van een doctoraat en dit ook zo op te werpen op sollicitaties. De meeste vooroordelen worden weggewerkt door het tegendeel ervan te bewijzen. En behalve een grote portie gespecialiseerde kennis, kunnen doctoraathouders in de sociale wetenschappen heel wat andere vaardigheden tentoon spreiden die in verschillende contexten van pas kunnen komen: presentatievaardigheden, zelfstandigheid, systematische en grondige manier van werken, analytisch denkvermogen...

5. Meer stimulansen voor samenwerkingsverbanden?

Daarnaast is de interactie tussen universiteiten en private of andere niet-academische organisaties/instellingen een belangrijke sleutel tot het verwerven van wederzijdse appreciatie. Een doctorandus leert op die manier tijdens zijn doctoraatstraject niet alleen hoe een bedrijf of een organisatie werkt, maar de organisatie zelf kan ook de kwaliteiten van iemand die jarenlang aan de universiteit heeft gewerkt beter zien. Dergelijke samenwerkingsverbanden kunnen enkel opgebouwd worden door wederzijdse interesse voor bepaalde projecten en zijn zeker niet toepasbaar op elk doctoraat. Niettemin zouden er meer stimulansen moeten komen om dit binnen sociaalwetenschappelijke richtingen sterker uit te bouwen. Het uitbouwen van samenwerkingsverbanden is één van de doelstellingen binnen het Vlaams actieplan voor onderzoekers, waar in de inleiding al naar werd gerefereerd. In de praktijk beperken die samenwerkingsverbanden zich echter voornamelijk tot industriële partners en exacte/medische wetenschappers.

Laat ons tot slot onthouden uit deze focusgroepen dat, ondanks de hindernissen en voor sommigen ook teleurstellingen onderweg, het doctoraat iets is waar bijna iedereen met fierheid en **persoonlijke voldoening** op terugkijkt, een mijlpaal binnen hun carrière, of die nu aan het begin of middenin hun carrière is bereikt. Het is misschien niet voor iedereen doorslaggevend geweest voor de functie die ze nu uitoefenen, maar het heeft hen toch een mindset helpen ontwikkelen die ze met een masteropleiding nooit zouden hebben gehad. De positieve gevolgen zitten soms in die kleine 'je-ne-sais-quoi'-s die niet altijd even gemakkelijk te onderscheiden zijn van persoonlijke kenmerken of andere opleidingen die gevolgd werden. De doctoraatservaring blijft wel -van tijd tot tijd - zijn nut bewijzen.

5. Bijlagen

Tabel 1: Overzichtstabel kenmerken participanten

<i>Doctoraathouders met focusgroepen</i>			
	<u>richting</u>	<u>Afgestudeerd^A</u>	<u>huidige sector</u>
Alexis	overheidsmanagement	middel	niet-academische onderzoeksinstelling
An	communicatiewetenschappen	recent	private sector
Eva	sociologie	middel	dienstensector
Fien	pedagogie	recent	hoger onderwijs
Heidi	psychologie	lang	overheid
Isabelle	sociologie	recent	overheid
Karl	communicatiewetenschappen	recent	marketing
Lieve	politieke wetenschappen	recent	overheid
Lucas	sociologie	lang	overheid
Marco	sociologie	recent	non-profit sector
Maurice	pedagogie	lang	onderwijsondersteuning
Myriam	communicatiewetenschappen	recent	private sector
Nele	pedagogie	middel	dienstensector
Sandra	psychologie	lang	dienstensector
Sara	pedagogie	middel	zelfstandige
Veerle	communicatiewetenschappen	recent	dienstensector
Véronique	sociologie	middel	dienstensector
<i>Doctoraathouders via mail/telefonisch</i>			
	<u>richting</u>	<u>afgestudeerd^A</u>	<u>huidige sector</u>
Anthony	sociologie	recent	zelfstandige/universiteit
Charlotte	sociologie	middel	dienstensector
Evelien	sociologie	lang	dienstensector
Jef	sociologie	recent	overheid
Joke	pedagogie	lang	dienstensector
Joost	psychologie	middel	zelfstandige
Louise	communicatiewetenschappen	recent	overheid
Martijn	communicatiewetenschappen	middel	privé/universiteit
Rosa	psychologie	lang	non-profit sector/hoger onderwijs
Wout	pedagogie	lang	non-profit sector
Xavier	sociologie	middel	overheid

Tabel 1: Overzichtstabel kenmerken participanten (verder)

Doctoraatsstudenten	
	studierichting
Annelies	psychologie
Arnout	psychologie
Christel	pedagogie
Dennis	sociologie
Ilse	sociologie
Joren	politieke wetenschappen
Laurens	sociologie
Piet	sociologie
Rachel	politieke wetenschappen
Rob	sociologie
Thijs	communicatiewetenschappen

¹: recent: tot vijf jaar geleden afgestudeerd; middel: tussen de vijf en de 15 jaar geleden afgestudeerd; lang: vijftien jaar of langer geleden afgestudeerd.

6. Referenties

- De Grande, H., De Boyser, K. & Van Rossem, R. (2010). *Carrières van doctoraathouders in België*. HR₂ Working Paper 1.
- ETS Innovatie (2005). *Sociale innovatie, de andere dimensie*. Eindrapport van de Taskforce Sociale Innovatie.
- European Commission (2010). *Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Geraadpleegd op 18-11-2010 op http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm
- European Parliament (2000). *Lisbon European council 23 and 24 march 2000: presidency conclusions*. Geraadpleegd op 19-6-2008 op www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm#2
- EWI-Vlaanderen (2010). *Daar zit beweging in! Een Vlaams actieplan voor onderzoekers* Brussel: Vlaamse overheid, departement Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI).
- Federaal Wetenschapsbeleid. .2006. *Careers of Doctorate Holders Survey*.
- Leyman, A., De Grande, H., Jidkova, S., Van der Goten, G., Jacobs, S., De Boyser, K. et al. (2009). *Onderzoeken = Ondervinden. Resultaten van de 'Survey of Junior Researchers' aan de UA, UGent, UHasselt en VUB* Gent: ECOOM-UGent.
- Morgan, D. L. (1998). *Planning focus groups*. (vols. Focusgroup Kit, Vol. 2) Thousand Oaks: SAGE publications.
- Slocum, A. (2006). *Participatieve methoden. Een gids voor gebruikers*. Brussel: ViWTA & Koning Boudewijnstichting.

- Spencer, J., Jepson, A., & Mills, D. (2005). *Career paths and training needs of social anthropology research students*. ESRC Research Grant RES-000-23-0220.
- Vlaams Ministerie voor Onderwijs en Vorming (2007). *Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs*. Brussel: Vlaamse Gemeenschap.
- Vlir (1992-2008). *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten. Tellingen van 1992 tot 2008*. Brussel: Vlir.
- Volberda, H. W., Van den Bosch, F. A. J., & Jansen J.J.P. (2005). *Slim managen en innovatief organiseren*. Onderzoeksverslag. Erasmus concurrentie en Innovatie Monitoring.

KNOWLEDGE EDUCATION INNOVATION
RESEARCH PEOPLE ORGANIZATION
UNIVERSITY INDUSTRY GOVERNMENT
MOBILITY CAREERS POLICY SCIENCE TECHNOLOGY
SOCIOLOGY KNOWLEDGE EDUCATION
INNOVATION RESEARCH PEOPLE
ORGANIZATION UNIVERSITY INDUSTRY
GOVERNMENT MOBILITY CAREERS POLICY
SCIENCE TECHNOLOGY SOCIOLOGY
KNOWLEDGE EDUCATION INNOVATION
RESEARCH PEOPLE ORGANIZATION
UNIVERSITY INDUSTRY GOVERNMENT
MOBILITY CAREERS POLICY SCIENCE

In deze bijdrage van de Human Resources in Research (HR₂)-reeks wordt ingezoomd op uitgestroomde doctoraathouders in de sociale wetenschappen en wordt een antwoord geschetst op volgende vragen: hoe ervaren ze de overstap naar een niet-academische werkomgeving? Welke vaardigheden zijn hierbij van pas gekomen en welke hebben ze gemist? Is de meerwaarde van het doctoraat vooral persoonlijk of heeft het hen ook geholpen bij hun carrière? Wat is hun mening over de investeringen die gedaan worden in doctoraten en wat is hun visie op maatschappelijk relevant onderzoek? We schetsen een aantal carrièrepaden per wetenschapsgebied. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van een kwalitatieve onderzoekstechniek, namelijk focusgroepen bij zowel doctoraatsstudenten die algauw voor de keuze staan om aan de universiteit te blijven of uit te stromen en doctoraathouders die recent of al een tijd geleden zijn uitgestroomd. Dit rapport dient als blikverruimer voor een aantal problematieken waar doctoraathouders in de sociale wetenschappen voor staan wanneer ze de overstap maken. Hierop wordt dieper ingegaan in verder onderzoek waarbij specifieke beleidsaanbevelingen zullen gedaan worden.



HR₂ Human Resources in Research
Centre for Social Theory
Universiteit Gent
Korte Meer 3
9000 Gent
Belgium
hrz@ugent.be

