

# Postdocs zijn toppers

Loopbaanontwikkeling  
voor postdoctorale onderzoekers



Aan de UGent werken ongeveer 1.100 postdocs: jonge wetenschappers met een doctoraat die verder onderzoek doen. Ze werken hard en behalen mooie resultaten, maar hun toekomst is onzeker. De universiteit wil hen begeleiden bij de uitbouw van hun verdere carrière, aan de universiteit of – steeds vaker – daarbuiten.

Auteur: Stefanie Van den Broeck | Fotograaf: Nic Vermeulen

### Waarom vindt de UGent het zo belangrijk om de postdocs te ondersteunen?

Jasmien Van Daele (beleidsmedewerker loopbaanbegeleiding voor onderzoekers): “Onze postdoctoraalonderzoekers hebben het soms moeilijk om na hun intensief onderzoek een verdere carrière uit te bouwen. De UGent wil hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt – hun *employability* – versterken. Postdoctoraal onderzoek is meestal een eindig carrièrepad. De postdocs moeten dus bewust hun carrière plannen en zich voorbereiden op wat daarna komt: een academische loopbaan of een carrière buiten de universiteit. Dit project past in het strategisch plan 2013-2014 van de UGent en wordt getrokken vanuit de directie Personeel en Organisatie, precies omdat de universiteit veel belang hecht aan haar jonge onderzoekers, de kenniswerkers van morgen.”

### Is het niet de droom van de meeste postdocs om professor te worden?

Hugo De Vreese (directeur directie Personeel en Organisatie): “Vroeger gingen beloftevolle studenten doctoreren, deden ze nog postdoctoraal onderzoek en werden ze uiteindelijk vaak prof. Maar het aantal

doctoraatsstudenten en postdocs is de laatste tien jaar exponentieel toegenomen: nu maken de postdocs ongeveer één achtste van het totale universiteitspersoneel uit, terwijl er nog altijd evenveel professoren zijn. Daardoor is er een *bottleneck* ontstaan. Uit een recente interuniversitaire bevraging bij postdocs blijkt dat tachtig procent van hen in de academische wereld actief wil blijven, terwijl dit slechts voor tien procent is weggelegd. We moeten af van de idee dat een ZAP-aanstelling de beste of enige echt geslaagde carrière stap voor een postdoc is. De slagzin van onze universiteit luidt: *a creative community for a changing world*. Het is dus de bedoeling dat alle mensen die wij hier opleiden een waardevolle rol kunnen spelen in de kennismaatschappij.”

### Is het voor postdocs dan zo moeilijk om hun carrière verder uit te bouwen?

Jasmien Van Daele: “Bijna al deze mensen werken met contracten van bepaalde duur. Binnen die korte tijd moeten ze veel presteren: de publicatiedruk ligt heel hoog. Ze zijn zo gefocust op hun onderzoek dat er weinig tijd overblijft om bewust met carrièreplanning bezig te zijn. Maar tegelijkertijd is de onzekerheid soms slopend. Slechts een

minderheid heeft een duidelijk zicht op de arbeidskansen buiten de universiteit. Zit de arbeidsmarkt wel op mij te wachten is een vraag die ze zich vaak stellen. Daarom willen wij hen vooral sensibiliseren: neem je carrière in eigen handen, spreid je vleugels en wacht niet tot je project afloopt. Zelf ben ik enkele jaren postdoc geweest, dus ik weet maar al te goed wat hen bezighoudt.”

### Zit de arbeidsmarkt wel te wachten op al die hooggekwalificeerde mensen?

Jasmien Van Daele: “Dat is heel afhankelijk van de wetenschappelijke discipline én van de kandidaten zelf. De arbeidsmarkt is veel ruimer dan sommigen denken: we zien goeie postdocs doorstromen naar kennisinstellingen in binnen- en buitenland. Wat de niet-academische arbeidsmarkt betreft: in sommige disciplines zoals de medische of toegepaste wetenschappen is er vaak een vrij rechtlijnig pad. Zij kunnen bijvoorbeeld terecht in de Research & Development-afdeling van bedrijven. Voor mensen uit de humane en sociale wetenschappen is dat minder evident, maar doorgaans zie ik ook hen goed terecht komen. Werkgevers worden soms afgeschrikt door het feit dat postdocs overgekwalificeerd zouden zijn. Ze zijn vaak al een jaar of 30, 35 en hebben een groot deel van hun carrière besteed aan academisch onderzoek: veel bedrijven zijn bang dat ze weinig andere competenties hebben. Onterecht! Postdocs doen veel meer dan onderzoek alleen. Ze geven les, begeleiden (doctoraats)studenten, zetten nieuw onderzoek uit en halen gerenommeerde financieringen binnen, coachen een klein onderzoeksteam, zijn de *drivers* van internationale netwerken over de hele wereld, werken samen met bedrijven en partnerinstellingen,



... Die vele competenties willen we sterker in de verf zetten en honoreren. Neem nu het copromotorschap bij een doctoraat: vaak nemen postdocs dat op zich en daar komt aardig wat werk bij kijken. Soms verschijnt hun naam echter niet op het eindresultaat en krijgt alleen de hoofdpromotor de credits. Voor de academische loopbaanontwikkeling van een jonge postdoc is dat weinig stimulerend. Dat moeten we durven herbekijken.”

### Wie speelt er allemaal een rol in dit nieuwe beleid?

Hugo De Vreese: “De loopbaanontwikkeling van postdocs is een gedeelde verantwoordelijkheid van de universiteit en de postdocs, maar ook van het ZAP-kader en de externe arbeidsmarkt. De universiteit wil meer kansen creëren voor postdocs, onder meer door de uitwerking van een postdoctoraal loopbaanbeleid. En ze probeert postdocs extra te promoten op de arbeidsmarkt. Ook het professorenkorps moet maximale kansen geven aan de onderzoekers om competenties en ervaringen op te doen die nuttig zijn voor hun cv. De postdocs zelf spelen natuurlijk ook een belangrijke rol: de postdocfase is een springplank. We willen hen stimuleren om bewust werk te maken van hun eigen carrière door op zoek te gaan naar ervaringen die nuttig kunnen zijn voor andere jobs, door professionele netwerken uit te bouwen, ...”

### Wat doen jullie concreet?

Jasmien Van Daele: “Enerzijds werken we aan een structureel postdocbeleidskader dat duidelijkheid schept over wat de UGent en de postdocs van elkaar mogen verwachten en waarin de diverse verantwoordelijkheden van postdocs worden erkend, met het oog op een brede competentieopbouw in hun cv. Anderzijds bieden we loopbaanbegeleiding aan. Ik geef

## “Neem je carrière in eigen handen, spreid je vleugels en wacht niet tot je project afloopt.”

trouwens ook zelf individuele begeleiding. Omdat in die sessies vaak dezelfde vragen aan bod komen, willen we een aantal onderwerpen in groep bekijken. Zoals stilstaan bij ambities, loopbaanwensen en persoonlijke stijl, eigen sterktes en zwaktes. Daarnaast zetten we in op de uitbouw van de loopbaan: hoe stel je een goede cv en sollicitatiebrief op en hoe breng je je academische skills en ervaring als troef over aan werkgevers? Hoe kan je jezelf voorbereiden op job-interviews? In de toekomst komen er ook opleidingen rond onderzoeks- en innovatiemanagement en ondernemer- en leiderschap, iets wat ze ook tijdens hun onderzoek al goed kunnen gebruiken. Daarnaast hebben we ook een mentoringprogramma: de postdocs krijgen een mentor die een b(l)oeiende carrière heeft buiten het academisch onderzoek. Vaak hebben deze mentoren zelf een doctoraat behaald en kennen ze het academisch carrièrepad van binnenuit. Tegelijk kunnen ze veel over hun nieuwe ervaringen vertellen.”

### Julie willen ook het netwerk van postdocs versterken.

#### Hoe gebeurt dat?

Hugo De Vreese: “De postdocs weten dat ze hier maar tijdelijk werken en daarom voelen ze zich vaak niet helemaal verbonden met de universiteit. Wij willen tonen dat ze er wél bij horen en hen een stem geven. In de eerste plaats gaan we bouwen aan een ‘postdoc-community’ om het contact en (sociaal) netwerk tussen postdocs aan onze universiteit te versterken. Via uiteenlopende evenementen kunnen zij elkaar ontmoeten. Daarnaast

zetten we in op het contact met de arbeidsmarkt. Eind september was er een interuniversitair congres, specifiek gericht op postdocs uit de *life sciences*: het Postdoc Career Development Symposium. Daar kwamen belangrijke mensen uit de industrie spreken en werden er interactieve workshops georganiseerd. Onlangs hebben we voor de eerste keer een postdocspeeddate georganiseerd, met headhunters en hr-managers uit één bepaalde sector. Op enkele minuten tijd konden de postdocs hun cv tonen, praten over hun ambities en luisteren naar de vacatures. De universiteit creëert nieuwe kansen, maar we rekenen uiteraard ook op de inzet van de postdocs zelf.”

### Dit heeft natuurlijk ook een kostenplaatje.

#### Waar komt het geld vandaan?

Jasmien Van Daele: “Ook de Vlaamse regering erkent de noodzaak van een betere omkadering van jonge onderzoekers aan universiteiten. Minister van Wetenschap en Innovatie Ingrid Lieten heeft aan alle Vlaamse universiteiten extra middelen gegeven om daar iets aan te doen. Omdat de UGent deze kwestie zo belangrijk vindt, heeft ze er zelf nog flink wat middelen ingepompt. Dankzij dit soort structurele inspanningen hopen we binnenkort ook het *HR excellence in research* logo van de Europese Commissie binnen te halen. Want een degelijk en motiverend personeelsbeleid is een noodzakelijke en vruchtbare bodem voor excellent onderzoek, onderwijs en innovatie aan de UGent.”

### Info ■

- Hugo De Vreese  
Directeur DPO  
Tel. 09 264 30 58  
Hugo.DeVreese@UGent.be
- Jasmien Van Daele  
Afdeling Loopbaan,  
Begeleiding en Vorming (DPO)  
Tel. 09 264 30 45  
Jasmien.VanDaele@UGent.be