ecoom briefs
EXPERTISECENTRUM O&O MONITORING

UNIVERSITEIT GENT

Nr 49 – Augustus 2024 – ecoom@ugent.be

Maakt onbekend onbemind? En bekend bemind? Over hoe ondernemingen met O&O de meerwaarde van doctoraathouders percipiëren.

Auteurs: Veerle Huyghe[1], Lien Wille[1], Katia Levecque[1], Justine Van de Velde[1]

[1] ECOOM–Universiteit Gent, Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

De Vlaamse overheid heeft over de jaren heen aanzienlijk geïnvesteerd in onderzoek, ontwikkeling en innovatie (O&O&I), wat zich onder meer heeft vertaald in een steeds groeiend aantal doctoraathouders. De overgrote meerderheid van deze doctoraathouders biedt zich vroeg of laat aan op de niet-academische arbeidsmarkt (ECOOM & Observatory of Research and Scientific Careers-F.R.S.-FNRS, 2023; VLIR personeelsstatistieken). De grote vraag die zich bij deze ontwikkelingen stelt, is die naar de zogenaamde *return-on-investment* (ROI). ROI kan bekeken worden vanuit verschillende perspectieven: doctorandi, doctoraathouders, de overheid, academische en niet-academische werkgevers, alsook het grote publiek.

DE MEERWAARDE VAN EEN DOCTORAAT VOLGENS DOCTORANDI, DOCTORAATHOUDERS EN KEY STAKEHOLDERS OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

Tot op vandaag is wetenschappelijk onderzoek naar de perceptie van deze verschillende stakeholders over de meerwaarde van een doctoraat nog steeds schaars. Exploratieve studies van ECOOM-UGent lichtten de afgelopen jaren evenwel een tipje van de sluier.

Zo lieten 2 op de 3 **doctorandi** in Vlaanderen ons via de *Survey of Junior Researchers* in 2018 weten dat ze een doctoraat in hun vakgebied als een meerwaarde percipiëren voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit. Een grote groep van doctorandi en junior onderzoekers (1 op 4) had echter geen idee of een doctoraat in hun vakgebied een meerwaarde biedt voor de niet-academische arbeidsmarkt. De geïnteresseerde lezer verwijzen we voor meer details door naar ECOOM-brief 41.

In 2017 lieten we via de *PhD career survey* **doctoraathouders** aan het woord die een doctoraat behaalden aan één van de Vlaamse universiteiten. Twee op drie doctoraathouders die actief waren op de niet-academische arbeidsmarkt gaven toen aan dat ze een doctoraat als een toegevoegde waarde hadden ervaren bij de overstap van de universiteit naar een job buiten de universiteit. Voor meer details en andere bevindingen over de werksituatie van doctoraathouders binnen en buiten de academische wereld verwijzen we naar https://www.phdcareersflanders.com/en/. Vroeger onderzoek bij doctoraathouders door Boosten et al. (2014) vond dat 4 op 10 doctoraathouders 1 jaar na het behalen van hun doctoraat aan een Belgische universiteit een sterke relatie zag tussen de inhoud van hun doctoraat en de inhoud van hun huidige job. Ongeveer 7 op 10 Belgische doctoraathouders met een niet-academische job percipieerde zijn/haar doctoraat als een meerwaarde voor de huidige werkgever.

Tot slot verwijzen we naar de exploratieve interviews die we vanuit ECOOM-UGent in 2016 afnamen bij key stakeholders in Vlaanderen rond de vraag: “Wat is de waarde van een doctoraat buiten de universiteit?”. We kregen toen standpunten van **key stakeholders uit de profit sector, de non-profit sector, onderwijs en overheidsinstellingen, en standpunten van de sociale partners en politici**. De geïnteresseerde lezer kan de standpunten terugvinden in Stassen et al. (2016).

DE MEERWAARDE VAN DOCTORAATHOUDERS VOOR DE ONDERNEMING VOLGENS DE *SURVEY OF EMPLOYERS*

Als we de focus shiften van doctorandi, doctoraathouders en key stakeholders op de Vlaamse arbeidsmarkt naar ondermeningen met O&O-activiteit, welke bijkomende inzichten krijgen we dan? Uit de relevante interviews die we in 2016 uitvoerden (Stassen et al. 2016) en de literatuurstudie rond perceptie van doctoraathouders bij werkgevers die we in 2020 voerden (ECOOM-brief 32) blijkt dat ondernemingen vooral een meerwaarde zien in de onderzoeksvaardigheden, informatieverwerkingscapaciteiten en het innovatievermogen van doctoraathouders. Ze twijfelen daarentegen aan de voeling die doctoraathouders hebben met de realiteit, hun commerciële vaardigheden en hun aanpassingsvermogen. Uit een onderzoek van Smit in 2010 naar de activiteiten van doctoraathouders in de

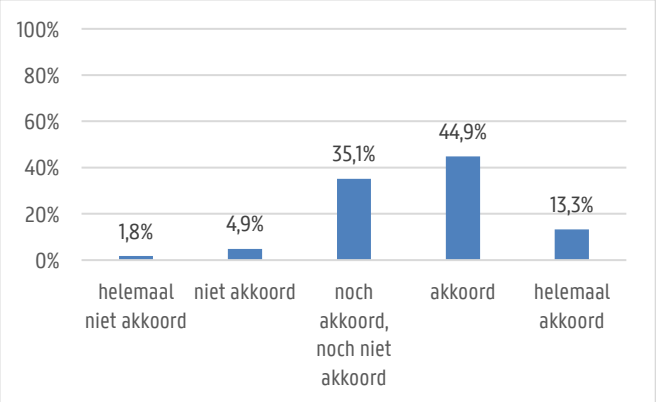
ondernemingssector, blijkt dat O&O&I managers een doctoraat percipiëren als een meerwaarde, maar bij HR-managers bleek dat niet het geval.

In voorliggende ECOOM-brief laten we ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen aan het woord via de *Survey of Employers* afgenomen in 2022. Voor een gedetailleerde beschrijving van deze survey, kenmerken van de deelnemende ondernemingen, alsook de vraag naar hun representativiteit in Vlaanderen verwijzen we naar ECOOM-brief 48. In wat volgt bekijken we de perceptie van de 226 deelnemende ondernemingen over de meerwaarde van een doctoraat. Meer specifiek legden we volgende stelling voor: "Onze onderneming vindt dat doctoraathouders een meerwaarde bieden voor de onderneming". De antwoordmogelijkheden varieerden van "helemaal niet akkoord" (1) tot "helemaal akkoord" (5). Deze vraag werd door 1 van de 226 deelnemende ondernemingen niet ingevuld. In wat volgt zoomen we in op vier specifieke onderzoeksvragen:

1. *In welke mate vinden ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen dat doctoraathouders een meerwaarde bieden voor hun onderneming?*
2. *Verschilt de gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders naargelang de ondernemingsgrootte, bestaansduur en sector van de onderneming, of functie van de persoon die de onderneming in de Survey of Employers vertegenwoordigt?*
3. *Verschilt de gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders voor de onderneming naargelang type en aard van O&O-activiteit en type en aard van innovatie in de onderneming?*
4. *Verschilt de gerpercipieerde meerwaarde van doctoraathouders naargelang de onderneming ervaring heeft met doctoraathouders? Of naargelang de persoon die de onderneming in de Survey of Employers vertegenwoordigt, zelf over een doctoraat beschikt?*

IN WELKE MATE VINDEN ONDERNEMINGEN MET O&O-ACTIVITEIT DAT DOCTORAATHOUDERS EEN MEERWAARDE BIEDEN VOOR HUN ONDERNEMING?

Figuur 1. Gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders in ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen, 2022 *(Survey of Eployers*, N= 225)



Figuur 1 geeft weer dat ongeveer 7 op 100 ondernemingen met O&O-activiteit geen meerwaarde zien in doctoraathouders voor hun onderneming, terwijl 35% van de ondernemingen "noch akkoord, noch niet akkoord" aanvinkt. Dat maakt dat we voor ongeveer 58% van de deelnemers aan de *Survey of Employers* noteren dat zij doctoraathouders als een meerwaarde percipiëren voor hun onderneming (45% akkoord en 13% helemaal akkoord). Voor verdere analyses zullen we de categorieën "helemaal niet akkoord" en "niet akkoord" samenvoegen. Hetzelfde zal gebeuren met de categorieën "akkoord" en "helemaal akkoord".

VERSCHILT DE GEPERCIPIEERDE MEERWAARDE VAN DOCTORAATHOUDERS NAARGELANG ONDERNEMINGS-GROOTTE, BESTAANSDUUR EN SECTOR VAN DE ONDERNEMING, OF FUNCTIE VAN DE PERSOON DIE DE ONDERNEMING IN DE *SURVEY OF EMPLOYERS* VERTEGENWOORDIGT?

Zien grotere ondernemingen in vergelijking met kleinere ondernemingen meer meerwaarde in doctoraathouders voor de onderneming? Zien ondernemingen die al langer producten of diensten aanbieden meer meerwaarde in doctoraathouders dan jonge ondernemingen zoals start-ups? Verschillen de percepties over de meerwaarde van doctoraathouders per sector? Wordt de meerwaarde van doctoraathouders voor een bedrijf hoger ingeschat indien we een O&O&I-manager aan het woord hebben of een CEO, HR-manager, iemand in Finance, of nog een andere functionaris in de onderneming?

Op basis van de *Survey of Employers* is het antwoord wat betreft ondernemingsgrootte en bestaansduur van de onderneming alvast "neen": er wordt in Tabel 1 geen enkel significant verband opgetekend tussen deze ondernemingskenmerken en de perceptie over de meerwaarde van doctoraathouders voor de onderneming.

Kijken we naar sector van de onderneming, dan zien we wel significante verschillen in gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders. In Tabel 1 vindt de lezer twee verschillende benaderingen terug van de sector waartoe een onderneming behoort. De eerste benadering neemt "intensiteit in O&O" als insteek en volgt de indeling "categorie 3" zoals vooropgesteld voor O&O-contexten door BELSPO (https://meri.belspo.be/). Tabel 1 toont ons dat we in alle sectoren, behalve die met "hoog middelmatige O&O-intensiteit" gelijkaardige percentages optekenen bij de antwoordoptie "(helemaal) akkoord". Omwille van het zeer kleine aantal ondernemingen in sectoren met "middelmatige O&O-intensiteit", raden we de lezer aan de cijfers voor deze categorie met veel voorzichtigheid te benaderen. Kijken we naar de sectoren met "hoog middelmatige O&O-intensiteit", dan zien we dat we 45.6% optekenen bij "(helemaal) akkoord" en 46.8% bij "noch akkoord, noch niet akkoord". We noteren ook dat 7.6% van de ondernemingen in de sectoren met hoog middelmatige O&O-intensiteit geen meerwaarde ziet in doctoraathouders. Dit laatste percentage is

vergelijkbaar met het percentage opgetekend in de sectoren met lage of laag middelmatige O&O-intensiteit.

Tabel 1. Gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders in ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen, naargelang grootte, bestaansduur en sector van de onderneming en functie van de ondernemingsvertegenwoordig(st)er, 2022 (N=225)

	(Helemaal) niet akkoord	Noch akkoord, noch niet akkoord	(Helemaal) akkoord
Ondernemings-grootte (# werknemers)			
Micro (<10) (N=60)	3.3%	30.0%	66.7%
Kleine (10-49) (N=92)	8.7%	40.2%	51.1%
Middelgroot (50-249) (N=51)	7.8%	37.3%	54.9%
Groot (>=250) (N=22)	4.5%	22.7%	72.7%
Bestaansduur onderneming			
0-10 jaar (N=60)	5.0%	36.7%	58.3%
11-20 jaar (N= 62)	4.8%	35.5%	59.7%
21 jaar of meer (N=103)	8.7%	34.0%	57.3%
Sector volgens intensiteit O&O (categorie 3 BELSPO) *			
Hoog (N= 36)	0.0%	33.3%	66.7%
Hoog middelmatig (N= 79)	7.6%	46.8%	45.6%
Middelmatig (N= 8)	25.0%	12.5%	62.5%
Laag middelmatig (N= 61)	6.6%	27.9%	65.6%
Laag (N=42)	7.3%	29.3%	63.4%
Sector volgens NACEBEL **			
Industrie (N= 75)	10.7%	36.0%	53.3%
Vrije beroepen en wetenschappelijke & technische activiteiten (N= 64)	0.0%	25.0%	75.0%
Informatie & communicatie (N= 46)	8.7%	52.2%	39.1%
Andere (N= 41)	7.5%	30.0%	62.5%
Functie ondernemingsvertegen-woordig(st)er			
CEO (N=97)	7.2%	35.1%	57.7%
Finance (N=19)	5.3%	42.1%	52.6%
HR (N=57)	8.8%	35.1%	56.1%
O&O&I (N=20)	5.0%	40.0%	55.0%
Andere (N=32)	3.1%	28.1%	68.8%

Noot. Significantie op basis van de Chi²-toets. *=p<0.05 **=p<0.01 ***=p<0.001

Voor onze tweede benadering van sector in de analyses volgen we het hoogste niveau van de NACEBEL-codering, namelijk de secties (https://statbel.fgov.be/nl). De ondernemingen die deelgenomen hebben aan de *Survey of Employers* laten toe om 4 categorieën met elkaar te vergelijken: "industrie", "vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten", "informatie en communicatie" en een categorie "andere". Deze laatste groepeert ondernemingen in onze survey die zich situeren in de secties "landbouw, bosbouw en visserij", "productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht", "distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering", "bouwnijverheid", "groot en detailhandel", "vervoer en opslag", "financiële activiteiten en verzekeringen", "exploitatie van en handel in onroerend goed", "administratieve en ondersteunende diensten", "onderwijs" en "menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening". De cijfers in Tabel 1 tonen significante verschillen aan tussen de vier onderscheiden categorieën. In de sectie "vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten" geven 3 op 4 ondernemingen aan dat doctoraathouders een meerwaarde vormen voor de onderneming, terwijl geen enkele onderneming in deze sectie aangeeft dat doctoraathouders geen meerwaarde vormen. Kijken we naar de ondernemingen die behoren tot de sectie "industrie", dan rapporteert ongeveer 1 op 2 dat doctoraathouders een meerwaarde vormen, terwijl iets meer dan 1 op 3 aangeeft "noch akkoord, noch niet akkoord" te zijn. De meest neutrale perceptie vinden we terug in de sectie "informatie en communicatie": hier geeft de helft van de ondernemingen aan "noch akkoord, noch niet akkoord" te zijn.

Tot slot zoomen we ook nog even in op de functie van de persoon die de vragen in de *Survey of Employers* beantwoordt in naam van zijn/haar onderneming. We onderscheiden op basis van hun jobtitel 5 profielen: "CEO", "finance", "HR", "O&O&I" en "andere". Deze laatste categorie verzamelt specifieke functies die bij weinig respondenten in onze survey voorkwamen, zoals bv. "IT", "office manager", "project manager", "director technology quality & environment", "director strategic partnerships" of "plant manager". Tabel 1 laat optekenen dat er geen significant verschil is in gepercipieerde meerwaarde naargelang de functie van de respondent die onze surveyvragen beantwoord heeft.

VERSCHILT DE GEPERCIPIEERDE MEERWAARDE VAN DOCTORAATHOUDERS NAARGELANG TYPE EN AARD VAN O&O EN TYPE EN AARD VAN INNOVATIE IN DE ONDERNEMING?

In Tabel 2 krijgen we een antwoord op de vraag of het type en de aard van O&O-activiteiten en het type en de aard van innovatie in de onderneming, significant gelinkt is met een gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders voor de onderneming. Bij "type" maken we een onderscheid tussen "louter intern" en "intern en extern". Bij "aard" zoomen we in op de interne activiteiten en maken een onderscheid tussen "permanent" en "occasioneel". In *de Survey of Employers* waren er 5 ondernemingen die aangaven dat er niet aan innovatie werd gedaan, of het was voor de ondernemingsvertegenwoordig(st)er onduidelijk of er aan innovatie werd gedaan. Deze 5 ondernemingen houden we in Tabel 2 buiten beschouwing.

Als we kijken naar de O&O-activiteiten die in de bevraagde ondernemingen plaatsvinden, dan toont Tabel 2 ons dat ondernemingen met enkel interne O&O-activiteit en ondernemingen met zowel interne als externe O&O-activiteit niet significant van elkaar

verschillen in hun perceptie van de meerwaarde van doctoraathouders voor hun onderneming. Wat wel een significante rol speelt is de aard van de O&O-activiteit: in ondernemingen met permanente O&O is de gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders voor de onderneming significant groter dan in ondernemingen met occasionele O&O. We tekenen respectievelijk 59.1% en 51.4% op bij "(helemaal) akkoord". Opvallend is dat een aanzienlijk deel van de ondernemingen, respectievelijk 35.8% en 31.4%, in het midden van de antwoordschaal blijft wat gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders betreft. Bij de ondernemingen met occasionele O&O-activiteit noteren we dat bij 17.1% van hen de perceptie leeft dat doctoraathouders geen meerwaarde bieden voor de ondernemingen.

En wat met ondernemingen die inzetten op innovatie? Tabel 2 doet ons optekenen dat de gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders voor de onderneming niet significant verschilt naargelang het type van innovatie, noch naargelang de aard van de innovatie-activiteiten. Met andere woorden: de perceptie verschilt niet naargelang de onderneming enkel interne innovatieprocessen opzet, dan wel interne innovatie combineert met externe innovatie-activiteiten. Het verschilt ook niet naargelang de onderneming permanente innovatie-activiteiten organiseert, of die investeringen louter occasioneel doet.

Tabel 2. Gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders in ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen, naargelang type en aard van O&O en type en aard van innovatie, 2022 (N=225)

	(Helemaal) niet akkoord	Noch akkoord, noch niet akkoord	(Helemaal) akkoord
O&O			
Louter intern (N= 140)	7.9%	37.9%	54.3%
Intern en extern (N=85)	4.7%	30.6%	64.7%
Aard van de interne O&O *			
Permanent (N= 190)	4.7%	35.8%	59.5%
Occasioneel (N= 35)	17.1%	31.4%	51.4%
Innovatie			
Louter intern (N= 179)	6.1%	36.9%	57.0%
Intern en extern (N=41)	7.3%	29.3%	63.4%
Aard van de interne innovatie			
Permanent (N= 187)	5.3%	34.8%	59.9%
Occasioneel (N= 33)	12.1%	39.4%	48.5%

Noot. Significantie op basis van de Chi²-toets. *=p<0.05 **=p<0.01 ***=p<0.001

VERSCHILT DE GEPERCIPIEERDE MEERWAARDE VAN DOCTORAATHOUDERS NAARGELANG DE ONDERNEMING ERVARING HEEFT MET DOCTORAATHOUDERS? OF NAARGELANG DE PERSOON DIE DE ONDERNEMING IN DE *SURVEY OF EMPLOYERS* VERTEGENWOORDIGT ZELF OVER EEN DOCTORAAT BESCHIKT?

Focussen we tot slot nog even op het al dan niet hebben van ervaringen met doctoraathouders in de productie of de dienstverlening van de onderneming. Tabel 3 biedt daarbij duidelijke inzichten: er is een positief verband tussen ervaring met doctoraathouders en de perceptie dat doctoraathouders een meerwaarde vormen voor de onderneming. Ervaring hebben we op drie manieren gemeten. Eén: we stellen de vraag of de onderneming ooit al had samengewerkt met één of meerdere doctoraathouders die tewerkgesteld zijn door een andere werkgever. Twee: we polsen naar tewerkstelling van doctoraathouders door de onderneming zelf, en dit zowel nu als in het verleden. En drie: we vroegen aan de persoon die de *Survey of Employers* beantwoordt of hij/zij zelf over een doctoraat beschikt. Onze bevindingen worden gerapporteerd in Tabel 3.

Tabel 3. Gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders in ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen, naargelang de onderneming ervaring heeft met doctoraathouders of de ondernemingsvertegenwoordig(st)er zelf over een doctoraat beschikt, 2022 (N=225)

	(Helemaal) niet akkoord	Noch akkoord, noch niet akkoord	(Helemaal) akkoord
Ooit samengewerkt met doctoraathouders *			
Ja (N= 120)	4.2%	29.2%	66.7%
Neen (N=78)	9.0%	43.6%	47.4%
Tewerkstelling van doctoraathouders ***			
Nooit (N= 60)	11.7%	46.7%	41.7%
Enkel vroeger (N= 26)	7.7%	57.7%	34.6%
Enkel nu (N= 11)	9.1%	9.1%	81.8%
Vroeger en nu (N= 108)	0.9%	25.0%	74.1%
Ondernemings-vertegenwoordig(st)er is zelf doctoraathouder? ***			
Ja (N=34)	0.0%	11.8%	88.2%
Nee (N=189)	7.4%	39.2%	53.4%

Noot. Significantie op basis van de Chi²-toets. *=p<0.05 **=p<0.01 ***=p<0.001

In Tabel 3 zien we dat ondernemingen die in het verleden al hebben samengewerkt met doctoraathouders de meerwaarde van doctoraathouders significant hoger inschatten. Voor deze ondernemingen noteren we 66.7% bij "(helemaal) akkoord". Wie nog niet met doctoraathouders heeft samengewerkt, is gematigder in de antwoorden: 9.0% zegt "(helemaal) niet akkoord", 43.6% kiest voor een "noch akkoord, noch niet akkoord" en 47.4% geeft aan (helemaal) akkoord te zijn.

Ook tewerkstelling van doctoraathouders door de onderneming zelf is gelinkt met de perceptie van doctoraathouders als meerwaarde voor de onderneming. Ondernemingen die op het moment van de *Survey of Employers* doctoraathouders tewerkstellen zijn het meest positief: de cijfers variëren van 3 op 4 tot 4 op 5 naargelang ze ook al in het verleden doctoraathouders tewerkgesteld hebben of niet. In ondernemingen die momenteel geen doctoraathouders tewerkstellen maar dit vroeger wel hebben gedaan, is de perceptie over de meerwaarde van doctoraathouders minder uitgesproken positief: een kleine 6 op de 10 van deze ondernemingen vindt zichzelf terug in "noch akkoord, noch

niet akkoord", bijna 35% zijn "(helemaal) akkoord", en een kleine 10% is "(helemaal) niet akkoord". Van de ondernemingen die nog nooit doctoraathouders tewerkstelden, rapporteert 2 op de 5 dat doctoraathouders een meerwaarde bieden voor hun onderneming, terwijl 11.7% geen meerwaarde ziet. De rest neemt een middenpositie in.

En wat met de vraag of de gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders voor de onderneming verschilt naargelang de ondernemingsvertegenwoordig(st)er in de *Survey of Employers* al dan niet zelf over een doctoraat beschikt? Tabel 3 is overduidelijk: 9 van de 10 respondenten die zelf over een doctoraat beschikken zijn (helemaal) akkoord met de stelling dat de onderneming vindt dat doctoraathouders een meerwaarde vormen, terwijl de respondenten zonder doctoraat verdeeld zijn: de helft van hen ziet een meerwaarde, terwijl 4 op de 10 aangeeft "noch akkoord, noch niet akkoord" te zijn. Bij 7.4% noteren we (helemaal) niet akkoord.

DISCUSSIE

Welke factoren beïnvloeden de manier waarop ondernemingen naar doctoraathouders kijken? Maakt onbekend onbemind? En bekend bemind? Geleid door deze cruciale vragen, organiseerde ECOOM-UGent in 2022 de *Survey of Employers* bij ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen. In totaal kregen we van 226 ondernemingen antwoorden op onze vragen rond doctoraathouders. In ECOOM-brief 48 gingen we in op de dataverzameling, op kenmerken van de deelnemende ondernemingen en op hun representativiteit voor het Vlaamse O&O-landschap.

In voorliggende brief ligt de focus op het antwoord van de deelnemende ondernemingen op een specifieke stelling die we hen voorlegden, namelijk: "Onze onderneming vindt dat doctoraathouders een meerwaarde bieden voor de onderneming". Antwoordmogelijkheden varieerden van "helemaal niet akkoord", "niet akkoord", "noch akkoord, noch niet akkoord", "akkoord" tot "helemaal" akkoord. Alhoewel deze stelling op het eerste zicht rechttoe rechtaan overkomt, nodigen we de lezer uit de analyseresultaten toch met de nodige voorzichtigheid te benaderen. Met de stelling polsen we weliswaar duidelijk naar "wat de onderneming vindt", maar we kunnen niet uitsluiten dat de persoon die onze surveyvragen heeft beantwoord, zijn/haar eigen persoonlijke visie weergeeft in plaats van de visie van de onderneming. We kunnen ook niet weten of de persoon die de visie van de onderneming beoogt weer te geven, dat ook op een accurate manier weet te doen. Wat we uit onze analyses wel weten, is dat de overgrote meerderheid van personen die de vragen in de *Survey of Employers* hebben beantwoord, enige vertrouwdheid hebben met "een doctoraat". Zo kunnen we vaststellen dat 34 van hen zelf over een doctoraat beschikt (zie Tabel 3), terwijl 179 van de 192 personen die niet zelf over een doctoraat beschikken, wel één of meerdere doctoraathouders kent. Bij opvolgingsvragen blijkt 71% van hen één of meerdere doctoraathouders te kennen via privé én professionele context. De anderen kennen één of meerdere doctoraathouders enkel via de privécontext of enkel via de professionele context.

Als we kijken naar de patronen die onze analyses opleveren, dan blijken alvast 4 grote takeaways rond gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders in het Vlaamse O&O-landschap.

Zo valt vooreerst op dat bijna 3 ondernemingen op 5 aangeven dat doctoraathouders een meerwaarde bieden voor de onderneming, terwijl bijna 1 op 10 ondernemingen geen meerwaarde ziet. Tezelfdertijd tekent 1 op 3 ondernemingen op dat ze "noch akkoord, noch niet akkoord" gaan met de stelling dat doctoraathouders een meerwaarde vormen voor de onderneming. De vraag die zich bij deze 1 op 3 stelt, is die naar de onderliggende beweegredenen voor dit antwoord. Is de "noch akkoord, noch niet akkoord" een accurate weergave van wat er zich op de werkvloer in de onderneming afspeelt? Of is het gestoeld op onwetendheid over wat doctoraathouders vanuit hun specifieke expertises en opleiding voor de onderneming (potentieel) kunnen betekenen? Of zijn er nog andere beweegredenen die ervoor hebben gezorgd dat de ondernemingsvertegenwoordig(st)er het midden van de antwoordschaal heeft aangekruist? Om op deze vragen te antwoorden, is bijkomend onderzoek nodig.

Een tweede grote takeaway die uit onze analyses blijkt is de volgende: volgens de *Survey of Employers* is er geen significant verschil in gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders naargelang ondernemingsgrootte, bestaansduur van de onderneming, en de functie van de ondernemingsvertegenwoordig(st)er. Er zijn wel significante verschillen naargelang de sector. Volgen we de categorie 3-codering van BELSPO, dan valt vooral op dat ondernemingen in sectoren met hoog middelmatige O&O-intensiteit een minder positieve perceptie hebben van doctoraathouders dan ondernemingen met hoge O&O-intensiteit of net lage middelmatige of lage O&O-intensiteit. Bijkomend onderzoek op basis van grotere steekproeven is nodig vooraleer hieromtrent diepgaande en betrouwbare inzichten gevormd kunnen worden. Volgen we de NACEBEL-codering, dan zien we dat doctoraathouders het meest gunstig worden beoordeeld in de sectie "vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten" en het minst in "informatie en communicatie". Ook hier dringt de nood van grotere steekproeven zich op om meer inzicht te ontwikkelen in de link tussen sector en gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders voor de onderneming.

Derde takeaway: er is geen significant verschil in gepercipieerde meerwaarde van doctoraathouders naargelang type van O&O-activiteit, en type en aard van innovatie. We zien wel dat ondernemingen met permanente O&O significant positiever staan ten opzichte van doctoraathouders dan ondernemingen met enkel occasionele O&O. Voor deze laatste groep tekenen we zelfs de minst gunstige perceptie over doctoraathouders op: 17.1% van ondernemingen met occasionele O&O ziet (helemaal) geen meerwaarde in doctoraathouders voor de onderneming.

Tot slot blijkt uit onze analyses ook nog duidelijk dat huidige of vroegere ervaringen met doctoraathouders in de onderneming gepaard gaan met een significant positievere perceptie van de meerwaarde van doctoraathouders voor de onderneming. Dit ligt in lijn met studies in het Verenigd Koninkrijk. Deze studies vonden dat niet-academische werkgevers meer positieve en minder negatieve stereotypes vertonen

over doctoraathouders wanneer ze meer ervaring hebben met het aanwerven en tewerkstellen van doctoraathouders (Diamond et al., 2014; Morgavi et al., 2007; Rubio & Hooley, 2010). Naast samenwerken en tewerkstellen, vinden we in onze analyses ook dat wie zelf over een doctoraat beschikt, vaker een positievere perceptie over de meerwaarde van doctoraathouders in de onderneming deed optekenen. Maakt onbekend onbemind? En bekend bemind? De bevindingen in ECOOM-brief 49 suggereren alvast eerste antwoorden.

REFERENTIES

Belgian Science Policy Office. (2021). *Research and Development - R&D expenditure by nace code at the regional level.* MERI BELSPO. https://meri.belspo.be/site/research_development_exp_reg_data_en.stm

Boosten, K., Vandevelde, K., Derycke, H., te Kaat, A. J., & Van Rossem, R. (2014). *Careers of doctorate holders survey 2010. R&D and innovation in Belgium research series* (Vol. 13). Brussels, Belgium: Belgian Science Policy Office.

Diamond, A., Ball, C., Vorley, T., Hughes, T., Moreton, R., Howe, P., & Nathwani, T. (2014). *The impact of doctoral careers.* CFE research. https://www.ncub.co.uk/wp-content/uploads/2015/01/Impact-1.pdf

ECOOM-Brief 32 - Wille, L., Legrand, V., Mortier, A. & Levecque, K. (2020). Doctoraathouders in de ogen van niet-academische werkgevers: Een state-of-the-art literatuurstudie. ECOOM UGent.

ECOOM-Brief 41 – Van Hecke, T., Wille, L., Levecque, K. & Mortier, A. (2022). Going for gold: Hoe schatten doctorandi de marktwaarde van een doctoraat voor de niet-academische arbeidsmarkt in. ECOOM UGent.

ECOOM-brief 48 – Wille, L., Levecque, K., & Huyghe, V. (2024). De Survey of Employers: hoe kijken niet-academische werkgevers in ondernemingen met O&O-activiteit naar doctoraten? ECOOM UGent.

ECOOM & Observatory of Research and Scientific Careers-F.R.S.-FNRS (2023, October). Event Report. Talent in demand: The potential of doctorate holders. https://observatoire.frs-fnrs.be/_media/talentindemand.pdf

Morgavi, A. C., McCarthy, M., & Metcalfe, J. (2007). *Employers' views of researchers' skills: A comprehensive review of the existing literature into employers' views of the skills of early career researchers.* UK GRAD programme.

Rubio, M. & Hooley, T. (2010). *Recruiting researchers: Survey of employer practice 2009.* Cambridge: CRAC. https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/reports/recruiting-researchers-employer-survey-vitae-2009.pdf

Smit, L. (2010). De activiteiten van doctoreren in de ondernemingssector: Valoriseren zij hun vaardigheden en kennis? Brussel: VUBPRESS

Stassen, L., Levecque, K. & Anseel, F. (2016). *PhDs in transitie: wat is de waarde van een doctoraat buiten de universiteit?* UGent. http://hdl.handle.net/1854/LU-8613199

Belgische statistiekbureau (STATBEL). (2008, Januari 1). *NACE-BEL 2008.* STATBEL België in cijfers. https://statbel.fgov.be/nl/over-statbel

VLIR personeelsstatistieken. Geraadpleegd via https://vlir.be/publicaties/personeelsstatistieken/

Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM UGent. Analyses en interpretaties zijn de verantwoordelijkheid van de auteur(s) van de nieuwsbrief, en zijn geen beleidsstandpunten van de Vlaamse Regering of van de Vlaamse overheid.