

Going for gold: Hoe schatten doctorandi de marktwaarde van een doctoraat voor de niet-academische arbeidsmarkt in?

Auteurs: Tinneke Van Hecke¹, Lien Wille¹, Katia Levecque¹ en Anneleen Mortier¹

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

EEN DOCTORAAT ALS MEERWAARDE? WERKGEVERS EN DOCTORAATHOUDERS AAN HET WOORD

Innovatie is een prioriteit voor de [Europese Commissie](#) en volgens de OESO (2010) zijn doctoraathouders daarvoor van essentieel belang. Om hier op in te spelen, is het aantal doctoraathouders de afgelopen jaren dan ook toegenomen in de OESO-landen (OESO, 2019). Bijgevolg bieden ook steeds meer doctoraathouders zich aan op de niet-academische arbeidsmarkt. Tot op vandaag is er echter weinig geweten over hoe niet-academische werkgevers kijken naar een doctoraat. Daarnaast is er ook weinig zicht op de ervaringen van doctoraathouders: ervaren zij hun doctoraat als een meerwaarde in hun job en loopbaan?

Het schaarse onderzoek in Europa en Vlaanderen dat peilt naar de perceptie bij niet-academische werkgevers over de meerwaarde van een doctoraat, wijst op verschillende meningen. Enerzijds zien heel wat werkgevers een meerwaarde in de onderzoeksvaardigheden van doctoraathouders en hun informatieverwerkingscapaciteiten, innovatievermogen, communicatievaardigheden en vermogen om het werk goed te organiseren (Stassen et al., 2016; ECOOM-Brief 32). Anderzijds geven werkgevers ook aan dat doctoraathouders onvoldoende voeling zouden hebben met de realiteit en dat ze niet of onvoldoende zouden beschikken over belangrijke vaardigheden zoals managementvaardigheden, commerciële vaardigheden en het vermogen om zich vlot aan te passen (Stassen et al., 2016; ECOOM-Brief 32).

Kijken we naar de doctoraathouders, dan geeft een onderzoek bij negen Europese universiteiten (Boman et al., 2021) aan dat 93% van de bevroegde doctoraathouders opnieuw een doctoraatsprogramma zouden aanvragen. Daarnaast rapporteert 72% van de doctoraathouders die actief zijn in de privésector dat er een verband is tussen hun huidige job en het onderzoeksdomein van hun doctoraat. Ook Belgische doctoraathouders die hun doctoraat in België behaalden (Boosten et al., 2014), geven aan dat er een (sterke) relatie is tussen hun

doctoraat en de inhoud van hun huidige job. Het aandeel doctoraathouders dat hun doctoraat als relevant ervaart in hun job daalt wel naarmate ze langer aan het werk zijn. Daarenboven vindt ongeveer zeven op tien Belgische doctoraathouders met een niet-academische job dat zijn/haar doctoraat een meerwaarde biedt voor hun huidige werkgever. Uit onderzoek in Vlaanderen (zie <https://www.phdcareersflanders.com/en/>) blijkt dat twee derde van de doctoraathouders die hun doctoraat hebben behaald aan een Vlaamse universiteit en momenteel actief zijn op de niet-academische arbeidsmarkt, een doctoraat als een toegevoegde waarde ervaart in de transitie naar een job buiten de universiteit. Daarnaast zou drie op vier er opnieuw voor kiezen om een doctoraat te schrijven. De cijfers uit deze drie studies moeten echter voorzichtig geïnterpreteerd worden, aangezien de steekproef niet helemaal representatief is voor de populatie van doctoraathouders in Europa, België en Vlaanderen.

DE MEERWAARDE VAN EEN DOCTORAAT IN DE OGEN VAN DOCTORANDI

Omdat er momenteel geen duidelijk alomvattend beeld is van de jobs waarin doctoraathouders terecht komen na het verlaten van de universiteit, kunnen doctorandi hun doctoraatsproces niet aanvatten of doorlopen met een evidence-based inschatting van de return on investment voor hun loopbaan (ECOOM-Brief 31). Het ontbreken van een duidelijk beeld van de jobmogelijkheden voor doctoraathouders en de potentiële meerwaarde van een doctoraat tijdens de toekomstige loopbaan, kan een impact hebben op de motivationele processen die een doctorandus/a tijdens een doctoraat ervaart. Zo blijkt dat minder doctorandi denken aan stoppen met hun doctoraat, dat doctorandi een lager risico hebben op het ontwikkelen van mentale problemen, dat meer doctorandi tevreden zijn met hun job, en dat doctorandi zich vitaler voelen wanneer ze een doctoraat in hun vakgebied percipiëren als een meerwaarde voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit (zie ECOOM-Briefs 18, 19, 21 en 22).

In wat volgt brengen we in beeld hoe junior onderzoekers in Vlaanderen kijken naar de meerwaarde van een doctoraat op de arbeidsmarkt buiten de universiteit. Meer specifiek stellen we ons de volgende vragen:

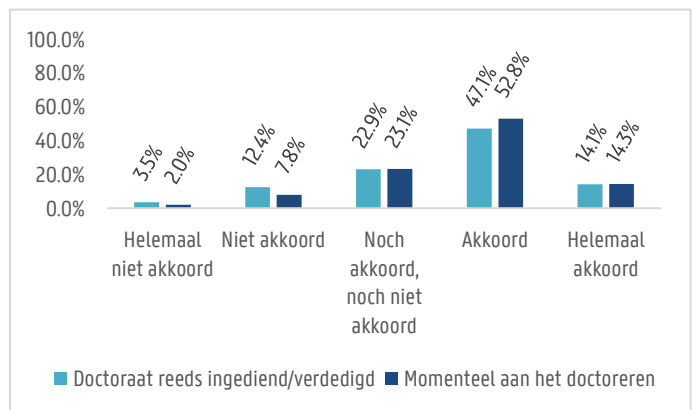
1. *In welke mate vinden junior onderzoekers een doctoraat in hun vakgebied een meerwaarde voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit?*
2. *Verschilt de gepercipieerde meerwaarde bij doctorandi naar gender, nationaliteit, wetenschapscluster, doctoraatsfase en interesse qua tewerkstellingssector?*
3. *Verschilt de gepercipieerde meerwaarde bij doctorandi per doctoraatsfase naar gender, nationaliteit, wetenschapscluster en interesse qua tewerkstellingssector?*

Om deze vragen te beantwoorden maken we gebruik van de *Survey of Junior Researchers (SJR)* uit 2018 (zie ECOOM-Brief 17). Deze survey werd georganiseerd door ECOOM-UGent en richtte zich tot alle junior onderzoekers aan de vijf Vlaamse universiteiten. Voor de huidige brief beperken we ons tot die junior onderzoekers die aan het doctoreren zijn op het moment van de bevraging ($N=3359$) en zij die hun doctoraat hebben ingediend/verdedigd ($N=199$). Een belangrijke vaststelling is dat niet elke junior onderzoeker de vraag in verband met de meerwaarde van een doctoraat in hun vakgebied voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit heeft beantwoord ($N_{\text{junior onderzoekers die op het moment van de bevraging aan het doctoreren zijn en de vraag niet hebben beantwoord}} = 373$; $N_{\text{junior onderzoekers die ingediend/verdedigd hebben en de vraag niet hebben beantwoord}} = 29$). Ten eerste is er binnen beide groepen afzonderlijk selectieve uitval naar nationaliteit. Bij junior onderzoekers die afkomstig zijn uit landen die niet tot de Europese Unie behoren, werd de vraag niet beantwoord door 1 op 5 in de groep van junior onderzoekers die aan het doctoreren zijn en door 3 op 10 in de groep die ingediend/verdedigd heeft. Kijken we naar de junior onderzoekers met de Belgische nationaliteit, dan heeft respectievelijk 1 op 5 en 1 op 10 de vraag niet beantwoord. Bij de groep van junior onderzoekers die op het moment van de bevraging aan het doctoreren zijn, is er verder ook selectieve uitval naar wetenschapscluster. Hierdoor is de grootte van de steekproef binnen de exacte en humane wetenschappen zeer klein geworden. Bij de groep die hun doctoraat heeft ingediend/verdedigd, is er tenslotte ook selectieve uitval naar gender: 1 op 5 mannen en 1 op 10 vrouwen beantwoordde de vraag in verband met meerwaarde niet. We moeten dan ook voorzichtig zijn met de interpretatie van bevindingen voor nationaliteit, de exacte wetenschappen, de humane wetenschappen en gender in de desbetreffende groepen van junior onderzoekers.

IN WELKE MATE VINDEN JUNIOR ONDERZOEKERS EEN DOCTORAAT IN HUN VAKGEBIED EEN MEERWAARDE VOOR TOEKOMSTIGE WERKGEVERS BUITEN DE UNIVERSITEIT?

In 2018 legden we junior onderzoekers de volgende stelling voor: “Een doctoraat in mijn vakgebied kan een meerwaarde betekenen voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit.” De antwoordmogelijkheden varieerden van helemaal niet akkoord (1) tot helemaal akkoord (5). Slechts een minderheid van de doctorandi ziet geen meerwaarde in een doctoraat binnen hun vakgebied voor werkgevers buiten de universiteit. Daarentegen zijn 2 op 3 doctorandi overtuigd van de meerwaarde van een doctoraat in hun vakgebied. Er is echter een grote groep doctorandi (bijna 1 op 4) die niet weet of een doctoraat binnen hun vakgebied een meerwaarde biedt voor de niet-academische arbeidsmarkt. Kijken we naar de junior onderzoekers die hun doctoraat reeds hebben ingediend of verdedigd, dan vinden we een gelijkaardig patroon. Dus ook hier weet bijna een kwart niet wat de waarde is van een doctoraat in hun vakgebied voor de niet-academische arbeidsmarkt.

Figuur 1. Gepercipieerde meerwaarde van een doctoraat binnen het eigen vakgebied voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit bij junior onderzoekers, Vlaanderen 2018 ($N_{\text{junior onderzoekers die op het moment van de bevraging aan het doctoreren zijn}} = 2986$; $N_{\text{junior onderzoekers die ingediend/verdedigd hebben}} = 170$)



VERSCHILT DE GEPERCIPIEERDE MEERWAARDE BIJ DOCTORANDI NAAR GENDER, NATIONALITEIT, WETENSCHAPSCLUSTER, DOCTORAATSFASE EN INTERESSE QUA TEWERKSTELLINGSSECTOR?

Om de twee volgende onderzoeksvragen te beantwoorden, spreken we over een gepercipieerde meerwaarde als respondenten “akkoord” of “helemaal akkoord” antwoordden op de vraag naar de meerwaarde van een doctoraat in hun vakgebied voor een niet-academische job. We vergelijken deze groep met de groep die geen meerwaarde ziet of niet weet wat de waarde van een doctoraat in hun vakgebied is. We focussen hierbij op de groep van junior onderzoekers die op het moment van de bevraging aan het doctoreren zijn. De groep van junior onderzoekers die hun doctoraat hebben verdedigd/ingediend laten we buiten beschouwing. Het kleine aantal respondenten in deze laatste groep laat niet toe om opsplitsingen te maken.

Tabel 1. Aandeel doctorandi (in %) dat een meerwaarde ziet in een doctoraat binnen het eigen vakgebied voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit naar gender, nationaliteit, wetenschapscluster, doctoraatsfase en interesse in de sector voor toekomstige tewerkstelling, Vlaanderen 2018 (N=2986)

	Meerwaarde %	Sign (§)
Gender		***
Man	70.9	
Vrouw	64.0	
Nationaliteit		n.s.
Belg	67.9	
EU28	64.3	
Niet-EU28	66.4	
Wetenschapscluster		***
Exacte wetenschappen	69.5	
Biomedische wetenschappen	69.9	
Toegepaste wetenschappen	75.5	
Humane wetenschappen	49.8	
Sociale wetenschappen	61.6	
Doctoraatsfase		n.s.
Aanvangsfase	70.2	
Uitvoeringsfase	67.2	
Afrondingsfase	64.1	
Veel Interesse In sector voor toekomstige tewerkstelling		n.s.
Enkel academisch	67.0%	
Enkel niet-academisch	68.9%	
Zowel academisch als niet-academisch	66.9%	

(§) significantie op basis van de Chi²-toets

n.s.=niet significant *= $p < 0.05$ **= $p < 0.01$ ***= $p < 0.001$

Noot : N=2962 voor nationaliteit.

In Tabel 1 splitsen we de gepercipieerde meerwaarde verder op naar gender, nationaliteit, wetenschapscluster, doctoraatsfase en interesse qua tewerkstellingssector. Wanneer we kijken naar **gender**, dan zien we dat het aandeel mannelijke doctorandi (70.9%) dat een meerwaarde ziet in een doctoraat significant groter is dan het aandeel vrouwelijke doctorandi met dezelfde positieve perceptie (64.0%).

We noteren geen significante verschillen naar **nationaliteit**: ongeveer 65% à 68% van de doctorandi afkomstig uit België, de EU-28 en niet-EU-28-landen percipieert een doctoraat in hun vakgebied als een meerwaarde voor niet-academische jobs.

Verder stellen we vast dat er naargelang **wetenschapscluster** significante verschillen zijn. In de toegepaste wetenschappen ziet 75.5% van de doctorandi een meerwaarde. Daarna volgen doctorandi uit de biomedische wetenschappen (69.9%) en de exacte wetenschappen (69.5%). In de sociale wetenschappen ziet 61.6% een meerwaarde. De humane wetenschappen sluiten de rij af: ongeveer 1 op 2 doctorandi percipieert een doctoraat in hun vakgebied als een meerwaarde voor een toekomstige werkgever buiten de universiteit. Post-hoc-analyses met een strenger gehanteerd significantieniveau ($p < .01$) tonen aan dat het aandeel doctorandi in de humane en sociale wetenschappen dat een meerwaarde ziet in een doctoraat in het eigen vakgebied voor een toekomstige werkgever buiten de universiteit kleiner is dan dat aandeel

in de exacte, toegepaste en biomedische wetenschappen. Ook het verschil tussen de humane en sociale wetenschappen is significant.

Tot slot blijken er geen significante verschillen te zijn naargelang de **doctoraatsfase** (aanvangsfase: 70.2%, uitvoeringsfase: 67.2%, afrondingsfase: 64.1%) en de **sector van toekomstige tewerkstelling waar doctorandi veel interesse in hebben** (enkel academisch: 67.0%, enkel niet-academisch: 68.9%, zowel academisch als niet-academisch: 66.9%).

VERSCHILT DE GEPERCIPIEERDE MEERWAARDE BIJ DOCTORANDI PER DOCTORAATSFASE NAAR GENDER, NATIONALITEIT, WETENSCHAPSCLUSTER EN INTERESSE QUA TEWERKSTELLINGSSECTOR?

In wat volgt gaan we binnen elke fase in het doctoraatstraject na of er verschillen zijn naar gender, nationaliteit, wetenschapscluster en interesse qua sector van toekomstige tewerkstelling. Er zijn twee belangrijke redenen om elke doctoraatsfase afzonderlijk te bekijken. Ten eerste merken we op dat er een trend lijkt te zijn richting verschillen in gepercipieerde meerwaarde tussen de doctoraatsfases. Ten tweede heeft elke doctoraatsfase zijn eigen specifieke kenmerken. Doctorandi die meer kosten dan baten of onvoldoende return-on-investment zien in hun doctoraat stromen bijvoorbeeld niet door naar de uitvoerings- en afrondingsfase. Hierdoor is de groep doctorandi in de aanvangsfase heterogener dan de groep doctorandi in de uitvoerings- en afrondingsfase. Dit kan een mogelijke verklaring zijn voor het uitblijven van een significant verband tussen doctoraatsfase en gepercipieerde meerwaarde in Tabel 1. Daarnaast zijn er ook carrièregerelateerde verschillen tussen doctorandi in de verschillende fases van het doctoraatstraject. Zo denken doctorandi tijdens de afrondingsfase mogelijks meer na over hun toekomstige carrière en wat de waarde van een doctoraat daarin is of kan zijn dan in de andere twee fases. Ook zijn er verschillen wat betreft de interesse qua sector van toekomstige tewerkstelling (ECCOM-Brief 36). Doctorandi die enkel geïnteresseerd zijn in een academische loopbaan denken mogelijks minder na over de meerwaarde van een doctoraat voor de niet-academische arbeidsmarkt dan doctorandi die na hun doctoraat in een niet-academische sector aan de slag willen gaan.

In Tabel 2 merken we voor geen enkele fase een significant verschil op in de gepercipieerde meerwaarde naargelang de **nationaliteit** van doctorandi en de **sector van toekomstige tewerkstelling waarin ze veel interesse hebben**.

Wanneer we kijken naar **gender**, dan blijkt dat er enkel in de uitvoeringsfase meer mannen een meerwaarde in een doctoraat ervaren dan vrouwen. Opmerkelijk is dat het aandeel mannen dat een meerwaarde ervaart dezelfde grootte heeft in elke fase, terwijl het aandeel vrouwelijke doctorandi dat een meerwaarde ziet in een doctoraat binnen hun vakgebied lager ligt in de uitvoerings- en de afrondingsfase dan in de aanvangsfase.

Kijken we tenslotte naar **wetenschapscluster**, dan merken we op dat in de aanvangsfase het aandeel doctorandi dat een meerwaarde ziet

significant lager ligt in de humane wetenschappen dan in de biomedische en toegepaste wetenschappen. In de uitvoeringsfase ligt het aandeel doctorandi in de humane en sociale wetenschappen dat een meerwaarde ziet in een doctoraat voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit lager dan dat aandeel doctorandi in de exacte, biomedische en toegepaste wetenschappen. Bovendien is het aandeel doctorandi in de humane wetenschappen kleiner dan het aandeel in de sociale wetenschappen. Het aandeel doctorandi dat een meerwaarde ziet in een doctoraat in hun vakgebied is ten slotte ook kleiner in de biomedische wetenschappen dan in de toegepaste wetenschappen. In de afrondingsfase zijn er geen significante verschillen tussen de wetenschapsclusters.

Tabel 2. Aandeel doctorandi per doctoraatsfase (in %) dat een meerwaarde ziet in een doctoraat binnen het eigen vakgebied voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit naar gender, nationaliteit, wetenschapscluster en interesse in sector voor toekomstige tewerkstelling, Vlaanderen 2018 ($N_{aanvangsfase} = 499$; $N_{uitvoeringsfase} = 1503$; $N_{afrondingsfase} = 608$)

	Aanvangs-fase	Uitvoerings-fase	Afrondings-fase
Gender	n.s.	***	n.s.
Man	68.0%	73.4%	67.5%
Vrouw	72.0%	62.4%	61.0%
Nationaliteit	n.s.	n.s.	n.s.
Belg	70.6%	68.0%	65.5%
EU28	65.7%	65.6%	58.6%
Niet-EU28	71.3%	65.5%	62.6%
Wetenschapscluster	**	***	n.s.
Exacte wetenschappen	70.3%	71.2%	63.9%
Biomedische wetenschappen	79.9%	68.7%	63.0%
Toegepaste wetenschappen	72.0%	78.1%	73.3%
Humane wetenschappen	52.9%	45.5%	60.4%
Sociale wetenschappen	67.6%	60.8%	58.1%
Veel interesse in sector voor toekomstige tewerkstelling	n.s.	n.s.	n.s.
Enkel academisch	61.2%	68.2%	69.8%
Enkel niet-academisch	69.6%	70.4%	64.7%
Zowel academisch als niet-academisch	73.5%	65.3%	64.6%

(S) significantie op basis van de Chi²-toets

n.s.=niet significant * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

DISCUSSIE

Onze bevindingen tonen dat 2 op 3 van de doctorandi en 6 op 10 van de junior onderzoekers die hun doctoraat al hebben ingediend/verdedigd, overtuigd zijn van de meerwaarde van een doctoraat in hun vakgebied voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit. Opvallend is wel dat 1 op 4 van de doctorandi én 1 op 4 van de junior onderzoekers die hun doctoraat reeds hebben ingediend/verdedigd geen idee hebben of een doctoraat in hun vakgebied een meerwaarde biedt voor de niet-academische arbeidsmarkt. Verdere inspectie van de antwoorden van de doctorandi toont bovendien aan dat het aandeel dat niet weet of een doctoraat een meerwaarde biedt op die arbeidsmarkt hetzelfde is in elke fase van het doctoraatstraject (aanvangsfase: 21.5%,

uitvoeringsfase: 23.6%, afrondingsfase: 23.5%; analyses niet afgebeeld in de brief). Samen wijzen deze bevindingen er mogelijk op dat doctorandi en kersvers gedoctoreerden zich geen accuraat beeld kunnen vormen van de niet-academische carrièremogelijkheden en de waarde van een doctoraat in hun vakgebied voor die carrièremogelijkheden.

Kijken we specifiek naar de groep van junior onderzoekers die aan het doctoreren is, dan blijkt dat het aandeel doctorandi dat een meerwaarde ziet in een doctoraat in het eigen vakgebied niet afhangt van (1) of ze veel interesse hebben in enkel de academische sector, enkel (een) niet-academische sector(en) of beide en (2) hun nationaliteit. Omdat er selectieve uitval was naar nationaliteit bij het beantwoorden van de vraag naar de meerwaarde van een doctoraat voor een niet-academische job, dienen we voorzichtig te zijn met het koppelen van conclusies aan deze bevinding.

Het aandeel vrouwelijke doctorandi dat een meerwaarde ziet in een doctoraat voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit ligt lager dan dat aandeel bij de mannelijke doctorandi. Een mogelijke verklaring zijn verschillen tussen vrouwen en mannen qua interesse in specifieke niet-academische sectoren van tewerkstelling en de specifieke niet-academische sectoren waarin ze tewerkgesteld worden. Meer vrouwelijke dan mannelijke doctorandi zijn geïnteresseerd om na hun doctoraat te werken in (hoger) onderwijsinstellingen buiten de universiteit, de non-profitsector en ziekenhuizen (ECCOM-Brief 36). Daarnaast komen meer vrouwen terecht in de publieke sector (Enquête naar de Arbeidskrachten van Statbel, 2020). Voor deze sectoren is het mogelijk minder gemakkelijk voor doctorandi om zich op het eerste zicht een beeld te vormen van wat de meerwaarde van een doctoraat kan zijn. Een andere mogelijke verklaring is dat vrouwelijke doctorandi vermoeden dat een doctoraat voor vrouwen zich niet vertaalt in een surplus aan loon. Uit de PhD Career Survey blijkt namelijk dat minder vrouwelijke doctoraathouders op de niet-academische arbeidsmarkt tevreden zijn over hun loon dan mannelijke doctoraathouders als ze voor hun niet-academische job nog een postdoctorale functie hebben gehad (ECCOM-Brief 27). Meer speculerend zou het ook kunnen dat vrouwelijke doctorandi minder op de hoogte worden gebracht van carrièreopportuniteiten en de meerwaarde van een doctoraat in hun vakgebied daarvoor (zie ook ECCOM-Brief 31).

Verder blijkt dat het aandeel doctorandi in de humane wetenschappen dat een meerwaarde ziet in een doctoraat voor de niet-academische arbeidsmarkt lager ligt dan dat aandeel bij doctorandi in de sociale wetenschappen. Ook blijkt dat minder doctorandi in de humane en sociale wetenschappen die meerwaarde zien dan doctorandi in de exacte, biomedische en toegepaste wetenschappen. We moeten echter voorzichtig zijn met het interpreteren van de bevindingen voor doctorandi in de exacte en humane wetenschappen aangezien deze steekproeven relatief klein zijn door selectieve uitval. Wanneer we deze bevindingen proberen te verklaren, dan zijn verschillen in interesses qua specifieke niet-academische sector van tewerkstelling ook hier een mogelijke verklaring. Voor doctorandi in de exacte, biomedische en toegepaste wetenschappen is de privésector de niet-academische sector waarin ze het meest geïnteresseerd zijn, terwijl dat voor de

humane wetenschappen het hoger onderwijs buiten de universiteit is en voor de sociale wetenschappen de overheid (ECCOOM-Brief 36). Voor deze laatste twee sectoren is de meerwaarde van een doctoraat mogelijk minder duidelijk in de ogen van doctorandi. Daarnaast zou de snelheid waarmee doctoraathouders de transitie naar de niet-academische arbeidsmarkt maken, de inschatting van de meerwaarde van een doctoraat binnen het eigen vakgebied kunnen beïnvloeden. De PhD Career Survey toont dat meer doctoraathouders in de exacte, biomedische en toegepaste wetenschappen meteen na het behalen van hun doctoraat naar de niet-academische arbeidsmarkt overstappen, terwijl meer doctoraathouders in de sociale en humane wetenschappen aan de universiteit blijven werken (ECCOOM-Brief 25).

Kijken we naar de resultaten per doctoraatsfase, dan merken we ten eerste op dat er enkel een relatie is tussen gender en gepercipieerde meerwaarde in de uitvoeringsfase en tussen wetenschapscluster en gepercipieerde meerwaarde in de aanvangs- en uitvoeringsfase. De verschillende bevindingen voor de verschillende fases in het doctoraatstraject kunnen te wijten zijn aan cohorte-effecten: het zijn de specifieke kenmerken van de groep doctorandi die bevraagd werden die zorgen voor de bevindingen. Ook verschillen in de mate waarin men nadenkt over de meerwaarde van een doctoraat in het eigen vakgebied voor werkgevers buiten de universiteit kunnen een mogelijke verklaring zijn. In de aanvangsfase denken doctorandi daar vermoedelijk nog niet over na, terwijl dit in de uitvoeringsfase wel het geval kan zijn. Dat er geen significante verbanden met gepercipieerde meerwaarde werden gevonden in de afrondingsfase zou verklaard kunnen worden door de investering die doctorandi reeds gedaan hebben: in de afrondingsfase hebben doctorandi al zoveel geïnvesteerd in hun doctoraat dat het moeilijk wordt om niet te geloven dat een doctoraat een meerwaarde heeft voor toekomstige werkgevers buiten de universiteit.

Tot slot blijkt dat het aandeel vrouwelijke doctorandi dat een meerwaarde ziet lager ligt in de uitvoerings- en de afrondingsfase dan in de aanvangsfase. Over waarom dit zo is, kunnen we alleen maar speculeren. Meer vrouwelijke doctorandi zijn geïnteresseerd in sectoren waar de meerwaarde van een doctoraat mogelijk minder duidelijk is voor doctorandi (zie hoger). Deze interesses worden mogelijk duidelijker voor vrouwelijke doctorandi in de latere fases van het doctoraatstraject.

De Vlaamse universiteiten ondernemen reeds actie om doctorandi te informeren over de verschillende carrièremogelijkheden en om hen in contact te brengen met de niet-academische arbeidsmarkt. Zo organiseren de Universiteit Gent en de Universiteit Hasselt in samenwerking met VOKA [From PhD to SME](#) om bruggen te bouwen tussen de wereld van onderzoek en kleine en middelgrote ondernemingen. Tijdens de [Career Talks](#) van de KU Leuven ontmoeten de academische en de niet-academische wereld elkaar en gaan ze met elkaar in dialoog. Doctorandi reflecteren in de workshop [Inside a company](#) van de Universiteit Antwerpen over hoe een onderneming werkt en wat de waarde van een doctoraat is voor niet-academische loopbanen. Aan de Vrije Universiteit Brussel is er de webinar reeks genaamd [Your PhD: what's next?](#) waarin VUB alumni vertellen over hun carrière en advies geven aan doctorandi die een gelijkaardige carrière

nastreven. Ook interuniversitair zijn er initiatieven zoals de [PhD Talent Pool](#) en de [KBC-winterschool](#). De bevindingen in deze brief geven aan dat deze lijn van informeren en het inbouwen van contacten met de niet-academische arbeidsmarkt verder moet worden uitgebouwd en dit in elke fase van het doctoraatstraject. Er is immers in elke fase een grote groep die niet weet of een doctoraat in het eigen vakgebied een meerwaarde vormt voor de niet-academische arbeidsmarkt. Dit is zeker belangrijk aangezien voor doctorandi het gevoel dat hun doctoraatsonderzoek weinig bijdraagt aan de maatschappij en twijfels over de meerwaarde van een doctorstitel voor de verdere carrière redenen zijn om te denken aan stoppen met het doctoraat (ECCOOM-Brief 20). Enerzijds kunnen doctorandi op basis van de PhD Career Survey geïnformeerd worden over de verschillende mogelijke carrièrepaden en sectoren van tewerkstelling. Anderzijds kan de toekomstige Survey of Employers van ECCOOM-UGent helpen om een accuraat beeld te schetsen van hoe niet-academische werkgevers kijken naar een doctoraat.

Naast het informeren en het verbinden van de academische en niet-academische wereld, lijkt het ook belangrijk om de ontwikkeling van vaardigheden die belangrijk worden geacht op de niet-academische arbeidsmarkt te stimuleren. Voorbeelden hiervan zijn samenwerken en vaardigheden rond project management (Bebiroglu et al., 2022; De Grande et al., 2014). Door hierop in te zetten, kunnen eventuele discrepanties tussen de mate waarin doctorandi die vaardigheden bezitten en de mate waarin die vaardigheden nodig zijn in niet-academische jobs verkleind worden (Bebiroglu et al., 2022; De Grande et al., 2014). Het [Stakeholder Engagement Panel](#) over competenties van doctoraathouders en de mate waarin die voldoen aan de vereisten van de niet-academische werkplek georganiseerd door de VLIR op 24 november 2022 speelt hier reeds op in. Daarnaast kunnen doctorandi door het ontwikkelen van belangrijke vaardigheden voor de niet-academische arbeidsmarkt de idee hebben dat hun doctoraat hen beter voorbereidt op de niet-academische arbeidsmarkt, wat op zijn beurt positief samenhangt met de gepercipieerde meerwaarde van een doctoraat voor die arbeidsmarkt.

De verschillende initiatieven zullen een duidelijker beeld geven van de carrièreopties na het doctoraat, hoe een doctoraat daarin een meerwaarde kan betekenen en hoe doctorandi zich (nog) beter kunnen voorbereiden op een niet-academische job. Dit leidt tot een vlottere transitie naar de niet-academische arbeidsmarkt, één van de actiepunten uit het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024.

REFERENTIES

- Bebiroglu, N., Dethier, B. & Ameryckx, C. (2022). *Gaining insight into transferable skills: Perspectives from doctorate holders and non-academic employers. Executive Summary*. Observatory Thematic Report Series: Recruiting Talents #1. https://observatoire.frs-fnrs.be/media/report_employers.1.summary.pdf
- Boman, J., Beeson, H., Sanchez Barrioluengo, M. & Rusitoru, M. (2021, 6 december). *What comes after a PhD? Findings from the DocEnhance survey of doctorate holders on their employment situation, skills match, and the value of the doctorate*. European Science Foundation (ESF). Geraadpleegd op

https://docenhance.eu/wordpress/wp-content/uploads/2021/12/DocEnhance-D1.2_Report-on-career-tracking-of-PhD-graduates.pdf

- 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.
- De Grande, H., De Boyser, K., Vandevelde, K. & Van Rossem, R. (2014). From Academia to Industry: Are Doctorate Holders Ready? *Journal of the Knowledge Economy*, 5(3), 538–561. <https://doi.org/10.1007/s13132-014-0192-9>
- [ECOOM-Brief 18](#) - Levecque, K., De Beuckelaer, A., Van Overbeke, K. & Mortier, A. (2019). Hoe tevreden zijn doctorandi met hun job? Een blik op Vlaanderen 2013-2018. ECOOM UGent.
- [ECOOM-Brief 19](#) - Levecque, K., Van de Velde, J., De Beuckelaer, A. & Mortier, A. (2019). Hoe vaak denken doctorandi aan stoppen met onderzoek? Bevindingen voor Vlaanderen 2013-2018. ECOOM UGent.
- [ECOOM-Brief 20](#) - Van de Velde, J., Levecque, K., Mortier, A. & De Beuckelaer, A. (2019). Waarom doctorandi in Vlaanderen denken aan stoppen met doctoreren. ECOOM UGent.
- [ECOOM-Brief 21](#) - Levecque, K., Rigolle, F., De Beuckelaer, A. & Mortier, A. (2019). Doctorandi en vitaliteit: over bruisen van energie, zich fit voelen en zin hebben om te gaan werken. ECOOM UGent.
- [ECOOM-Brief 22](#) - Levecque, K., De Beuckelaer, A. & Mortier, A. (2019). Mentale gezondheid en doctoreren: wat de cijfers voor Vlaanderen 2013 en 2018 vertellen. ECOOM UGent.
- [ECOOM-Brief 25](#) - Mortier, A., Levecque, K. & Debacker, N. (2020). Wat na het doctoraat? De carrièrepaden van doctoraathouders. ECOOM UGent.
- [ECOOM-Brief 27](#) - Mortier, A., Van Parijs, J. & Levecque, K. (2020). Het loon van doctoraathouders binnen en buiten de academische wereld: iets om tevreden over te zijn? ECOOM UGent.
- [ECOOM-Brief 31](#) - Legrand, V., Mortier, A., Levecque, K. & Wille, L. (2020). Doctorandi en hun tevredenheid met de carrièrekansen in de niet-academische sector. ECOOM UGent.
- [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 36](#) - Wille, L., Legrand, V., Levecque, K. & Mortier, A. (2021). In welke sectoren zijn doctorandi geïnteresseerd om te werken na hun doctoraat? Een blik op Vlaanderen anno 2018. ECOOM UGent.
- OECD. (2010, 26 maart). Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns. In *Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling* (Nr. 2010/04). Geraadpleegd op https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/careers-of-doctorate-holders_5kmh8phxvfv5-en
- OECD. (2019). *Indicator B7. What are the characteristics and outcomes of doctoral graduates?* Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/8389c70e-en/index.html?itemId=/content/component/8389c70e-en>
- 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>
- Statbel, (2020, 5 maart). Vrouwen op de arbeidsmarkt. Twee op drie aan het werk. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/vrouwen-op-de-arbeidsmarkt-twee-op-drie-aan-het-werk>

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.