

## De Survey of Employers: hoe kijken niet-academische werkgevers in ondernemingen met O&O-activiteit naar doctoraten?

Auteurs: Lien Wille<sup>1</sup>, Katia Levecque<sup>1</sup>, Veerle Huyghe<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ECOOM – Universiteit Gent, Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

Bij de consolidatie en verdere uitbouw van Vlaanderen als innovatieve regio spelen doctoraathouders een belangrijke rol (García-Quevedo et al., 2012; Herrera & Nieto, 2015). De Vlaamse overheid, universiteiten, financieringsinstellingen en promotoren investeren daarom sterk in de opleiding en training van deze onderzoekers. Om de return-on-investment te maximaliseren is het van cruciaal belang dat doctoraathouders niet alleen een academische carrière kunnen uitbouwen, maar dat ze eveneens kunnen doorstromen naar jobs op de niet-academische arbeidsmarkt waar ze ten volle hun potentieel kunnen inzetten. Het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024 zet dan ook in op doctoraathouders beter voorbereiden op een carrière buiten de muren van de universiteit en op een vlotter verloop van de intersectorale mobiliteit naar een niet-academische carrière. Een belangrijke stap hierbij is inzicht krijgen in de carrièrepaden van doctoraathouders die de universiteit verlaten. De PhD Career Survey georganiseerd door ECOOM-UGent brengt dit in kaart voor Vlaanderen (ECOOM-brief 25 en <https://www.phdcareersflanders.com/en/>). Zo vond deze survey bijvoorbeeld dat we doctoraathouders die meteen na het behalen van hun doctoraat de universiteit verlaten, voornamelijk terug vinden in de privésector met O&O-activiteiten en dat ongeveer de helft van hen betrokken is bij toegepast onderzoek (ECOOM-brief 42 en 44 - voor meer inzichten verwijzen we de geïnteresseerde lezer graag ook naar ECOOM-brief 27, 28, 29, 30, 40 en 45).

Naast doctoraathouders, spelen ook werkgevers of ondernemingen op de arbeidsmarkt buiten de universiteit een rol in de transitie van de universiteit naar de niet-academische arbeidsmarkt (ECOOM-brief 32). Deze zijde van het transitieverhaal kreeg in Vlaanderen tot op heden evenwel nog maar weinig aandacht. Eén van de weinige bestaande studies terzake focuste op de vaardigheden die werkgevers in de industriële sector zoeken in onderzoekers. Meer bepaald vonden De Grande en collega's (2014, zie ook ECOOM-brief 4) dat de top 5 van belangrijke vaardigheden bestaat uit technische vaardigheden, teamwork, analytisch denken, initiatief nemen en wetenschappelijke kennis. Twee andere studies richtten zich op hoe een doctoraat en

doctoraathouders worden gepercipieerd. Smit (2010) vond dat een doctoraat gepercipieerd wordt als een meerwaarde door Onderzoek-Ontwikkeling-Innovatie-managers, maar niet door HR-managers. De interviews van ECOOM-UGent met 30 key stakeholders in Vlaanderen over de waarde van een doctoraat in de niet-academische arbeidsmarkt wezen op zowel positieve (bv. innovatiecapaciteit) als negatieve stereotypes (bv. gebrek aan managementvaardigheden) (Stassen et al., 2016).

Door de schaarste aan onderzoek in Vlaanderen vanuit het perspectief van niet-academische werkgevers, is er nauwelijks iets gekend over de rol van deze werkgevers in de intersectorale mobiliteit van doctoraathouders (ECOOM-brief 32). Er zijn dus veel onbeantwoorde vragen. Bijvoorbeeld, worden de stereotypes die naar voor komen uit de interviews van Stassen et al. (2016) breed gedragen door niet-academische werkgevers en ondernemingen in Vlaanderen? Welke ondernemingen stellen doctoraathouders te werk? Welk jobaanbod doen ondernemingen richting doctoraathouders? In welke initiatieven met betrekking tot doctoraathouders zijn ondernemingen in Vlaanderen geïnteresseerd? ECOOM-UGent organiseerde in 2022 de *Survey of Employers* om zicht te krijgen op hoe ondernemingen met O&O-activiteiten in Vlaanderen naar doctoraathouders kijken.

### DATAVERZAMELING IN TWEE FASEN

Om meer zicht te krijgen op hoe niet-academische werkgevers kijken naar doctoraten en doctoraathouders, organiseerde ECOOM-UGent de *Survey of Employers (SE)*. Dit is een cross-sectionele survey bij ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen. Het identificeren en contacteren van deze ondernemingen gebeurde in twee fasen.

In de eerste fase werd samengewerkt met ECOOM-KU Leuven binnen het kader van hun *Vragenlijst Onderzoek & Ontwikkeling (O&O) van 2022* (referentiejaar 2021) (Departement Economie Wetenschap Innovatie, et al., 2023). De *O&O-vragenlijst* wordt tweejaarlijks georganiseerd en voorziet de Vlaamse Overheid van officiële

statistieken over O&O bij ondernemingen in de bedrijvensector in Vlaanderen (hoofdzetel of belangrijke O&O-vestiging in Vlaanderen) (hiernaar wordt in de tekst verder verwezen met *O&O-vragenlijst*). Het Brusselse Gewest is niet opgenomen. De bevroegde set van ondernemingen voor de *O&O-vragenlijst* bevat alle ondernemingen met gekende of vermoede O&O-activiteiten in Vlaanderen voor dat referentiejaar. Welke ondernemingen voor selectie in aanmerking komen, wordt bepaald op basis van verschillende bronnen (o.a., antwoorden op vroegere O&O- of innovatievragenlijsten, jaarrekeninggegevens, administratieve gegevens om O&O-steun te kunnen aanvragen, ledenlijsten van sectororganisaties, lijsten van recente spinoffs,...). Het overgrote merendeel van deze groep van ondernemingen met gekende of vermoede O&O-activiteiten wordt door ECOOM-KU Leuven bevroegd met de uitgebreide *O&O-vragenlijst*. Daarnaast wordt er nog een willekeurige steekproef genomen van andere ondernemingen ter detectie van eventuele nieuwkomers op gebied van O&O-activiteiten (Departement Economie Wetenschap Innovatie, et al., 2023). Deze detectie gebeurt aan de hand van een kortere *O&O-vragenlijst*. Ondernemingen waarvan in beperkte mate, eerder occasionele O&O verwacht wordt, ontvangen eveneens de kortere O&O vragenlijst. In de uitgebreide *O&O-vragenlijst* werd aan ondernemingen gevraagd of ECOOM-UGent hen mocht contacteren in het kader van de *Survey of Employers* en indien wel, wie we dan mochten contacteren. De uitgebreide *O&O-vragenlijst* bereikte 4186 ondernemingen (waarvan 3823 effectief met O&O-activiteiten). 779 van deze 4186 ondernemingen gaven aan bereid te zijn tot deelname aan de *Survey of Employers* en gaven contactgegevens door van personen die zicht hebben op het HR/personeelsbeleid.

In de tweede fase van dataverzameling binnen de *Survey of Employers* nodigde ECOOM-UGent alle 779 geïdentificeerde contactpersonen uit tot deelname aan de online survey. De dataverzameling liep tussen oktober en december 2022. In totaal gaven 245 ondernemingen mét O&O-activiteit hun informed consent tot deelname aan de bevraging en tot gebruik van hun gegevens voor onderzoeksdoeleinden. 19 van deze ondernemingen bleken evenwel geen of slechts een beperkt aantal vragen uit de *Survey of Employers* te beantwoorden. Ze werden dan ook niet weerhouden voor verdere analyse.

## REPRESENTATIVITEIT

Bieden deze 226 ondernemingen met O&O-activiteit bevroegd door de *Survey of Employers* een representatief beeld van alle ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen? Om deze vraag te kunnen beantwoorden leggen we in Tabel 1 de kenmerken van deze 226 ondernemingen naast de kenmerken van de 3823 ondernemingen met O&O-activiteiten bevroegd door de uitgebreide *O&O-vragenlijst* (hierbij laten we de ondernemingen zonder O&O-activiteiten buiten beschouwing).

Wat betreft sector volgen we in Tabel 1 de groepering van NACE codes zoals toegepast wordt bij de *O&O-vragenlijst*. Bij de verdeling van deelnemende ondernemingen over deze sectoren zien we vooral

parallelen. Enkel wat de chemie/farmaceutische industrie betreft, zien we in de *Survey of Employers* een oververtegenwoordiging in vergelijking met de *O&O-vragenlijst*. Kijken we naar ondernemingsgrootte, dan stellen we parallelen vast in de vertegenwoordiging van middelgrote en grote ondernemingen, maar een verschil in de verhouding micro versus kleine ondernemingen. Wat O&O betreft, bereikt de *Survey of Employers* meer ondernemingen waar zowel interne als externe O&O-activiteiten plaatsvinden en waar de interne O&O-activiteiten op permanente basis gebeuren.

Tabel 1. Kenmerken van ondernemingen mét O&O-activiteit in de uitgebreide *O&O-vragenlijst* en de *Survey of Employers* - Vlaanderen 2022.

Ondernemingskenmerken	O&O <sup>a</sup> N=3823	SE <sup>b</sup> N=226
<b>Sector</b>		
Productiehuizen/Telecom/ICT/ Ingenieurs/Technische testen/O&O	38%	41%
Overige diensten	14%	13%
Groot- en detailhandel	10%	8%
Overige industrie	6%	6%
Voeding/Dranken	5%	2%
Chemie/Farmaceutische industrie	5%	11%
Metaal/Reparatie en installatie van machines	5%	4%
Machines/Voertuigen	5%	5%
Raffinaderijen/Rubber/Kunst-stoffen/Niet- metaalhoudende minerale producten	4%	2%
Papier/Hout/Kurk/Meubelen/ Drukwerk	3%	1%
Informatica/Elektronische en optische producten/Elektronica	3%	6%
Textiel/Kleding/Leer	2%	1%
<b>Ondernemings- grootte (# werknemers)</b>		
Micro (<10)	34%	27%
Kleine (10-49)	35%	41%
Middelgroot (50-249)	22%	23%
Groot (>=250)	9%	10%
<b>Interne en externe O&amp;O-activiteiten</b>		
Louter interne O&O-activiteiten	73%	62%
Interne & Externe O&O-activiteiten	27%	38%
<b>Aard van de interne O&amp;O-activiteiten</b>		
Permanente interne O&O-activiteiten	75%	85%
Occasionele interne O&O-activiteiten	25%	16%

*Noot.* <sup>a</sup> verwijst naar de uitgebreide *O&O-vragenlijst*, waarbij de percentages geëxtrapoleerd werden naar de relevante populaties met behulp van gewichten. <sup>b</sup> verwijst naar de ongewogen verdeling binnen de set van ondernemingen met O&O-activiteiten die geantwoord hebben op de *Survey of Employers*.

## WELKE TOPICS BEVRAAGT DE SURVEY OF EMPLOYERS?

De ECOOM *Survey of Employers* omvat 6 modules. In module 1 ligt de focus op **kenmerken van de onderneming**. Ondernemingen krijgen de mogelijkheid om gegevens over hun onderneming uit de BelFirst databank of *O&O-vragenlijst* te corrigeren (bv., de datum waarop de onderneming werd opgericht, de sector – omschreven aan de hand van de NACE-code - en het aantal werknemers), met uitzondering van één

categorie van gegevens. Dit zijn de gegevens over de O&O-activiteiten van de ondernemingen, deze werden verkregen uit de *O&O-vragenlijst* en niet meer getoond aan de respondenten in de *Survey of Employers* ter mogelijke correctie. De reden hiervoor is dat de respondent van de *O&O-vragenlijst* de persoon met kennis hieromtrent wordt verondersteld te zijn, terwijl de respondent van de *Survey of Employers* niet per se. Daarnaast wordt nog gepolst of de onderneming aan innovatie doet.

Module 2 vraagt naar aspecten gerelateerd aan **het tewerkstellen van doctoraathouders**. Zo wordt gevraagd of ondernemingen functies hebben waarvoor een doctoraat een vereiste of plus is. Daarnaast wordt er in kaart gebracht of ze actief doctoraathouders rekruteren en, als ze dat doen, hoe goed ze daarin slagen. Er wordt gepolst naar samenwerking met en tewerkstelling van doctorandi en doctoraathouders. Tot slot wordt gepeild naar de mate waarin het tewerkstellen van doctoraathouders past binnen de strategie, middelen en gewoontes van de onderneming en de gewoontes in de sector.

Module 3 vergelijkt het **aanbod van ondernemingen naar doctoraathouders in vergelijking met masters** (bv., met betrekking tot salaris en versnelde promotiemogelijkheden). Hier wordt ook gepeild naar de mate waarin een hoger aanbod aan doctoraathouders in vergelijking met masters past binnen de strategie, middelen en gewoontes van de onderneming en de gewoontes in de sector.

Module 4 focust op de **percepties** van ondernemingen in Vlaanderen met betrekking tot de **meerwaarde van doctoraathouders en hun vaardigheden, ervaring en persoonlijke kenmerken**. Daarnaast peilt deze module ook naar de mate waarin ondernemingen (1) weten hoe doctoraathouders te integreren in hun onderneming en (2) positieve ervaringen hebben met doctoraathouders en doctorandi.

In module 5 wordt nagegaan of ondernemingen in Vlaanderen **geïnteresseerd zijn in initiatieven met betrekking tot doctoraathouders** (bv., informatie over de vaardigheden van doctoraathouders en coaching/advies m.b.t. het onboarden van doctoraathouders) en, als er interesse is, of er ook bereidheid is om ervoor te betalen.

De *Survey of Employers* sluit af met module 6. Deze gaat over de respondent zelf, de **vertegenwoordiger van de onderneming die de vragenlijst invult**. Meer specifiek wordt gevraagd of hij/zij zelf een doctoraat heeft en (andere) doctoraathouders kent. Als hij/zij (andere) doctoraathouders kent, wordt eveneens gepolst naar hoe hij/zij hen kent (binnen of buiten een professionele werkcontext) en hoe positief of negatief de ervaring met die doctoraathouders is. Informatie over het gender van de vertegenwoordiger verkregen we uit de *O&O-vragenlijst*.

## ACKNOWLEDGEMENT

De auteurs van deze brief wensen de collega's van ECOOM-KU Leuven te bedanken voor de samenwerking met hun *Vragenlijst Onderzoek &*

*Ontwikkeling (O&O)* van 2022 en voor de concrete input over de *O&O-vragenlijst* in deze brief.

## REFERENTIES

- 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.
- Departement Economie Wetenschap Innovatie, Vlaamse Overheid, & ECOOM. (2023, September). *2.2.1. Methodologie*. Vlaams indicatorenboek. <https://www.vlaamsindicatorenboek.be/2.2.1/methodologie>
- [ECOOM-Brief 4](#) – De Grande, H., De Boyser, K., Vandevelde, K., & Van Rossem, R. (2011). The skills mismatch: What doctoral candidates and employers consider important. 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 28](#) – Legrand, V., Mortier, A., Levecque, K., & Wille, L. (2020). There is more to life than money: de tevredenheid van doctoraathouders over extralegale voordelen. ECOOM-UGent.
- [ECOOM-brief 29](#) – Mortier, A., Van Parijs, J., Levecque, K., & Wille, L. (2020). Werken en vrije tijd combineren: hoe tevreden zijn doctoraathouders over hun werk-privé-balans? ECOOM-UGent.
- [ECOOM-brief 30](#) – Mortier, A., Levecque, K., & Wille, L. (2020). Doctoraathouders en arbeidscontracten: is men beter af 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 40](#) – Mortier, A., Levecque, K., & Wille, L. (2022). Under pressure? De tevredenheid van doctoraathouders over hun werkdruk in de academische wereld en daarbuiten. ECOOM-UGent.
- [ECOOM-brief 42](#) – Mortier, A., Levecque, K., & Wille, L. (2023). De tewerkstelling van doctoraathouders: de niet-academische sectoren in kaart gebracht. ECOOM-UGent.
- [ECOOM-brief 44](#) – Mortier, A., Levecque, K., & Wille, L. (2023). Zijn doctoraathouders na het verlaten van de universiteit nog betrokken bij onderzoek? ECOOM-UGent.
- [ECOOM-brief 45](#) – Mortier, A., Levecque, K., & Wille, L. (2023). Speelt intersectorale samenwerking tijdens het doctoraat een rol voor de verdere loopbaan na het doctoraat? ECOOM-UGent.
- Garcia-Quevedo, J., Mas-Verdú, F., & Polo-Otero, J. (2012). Which firms want PhDs? An analysis of the determinants of the demand. *Higher Education*, 63(5), 607-620. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9461-8>
- Herrera, L., & Nieto, M. (2015). The determinants of firms' PhD recruitment to undertake R&D activities. *European Management Journal*, 33(2), 132-142. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2014.10.003>

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?* Gent: UGent.  
<http://hdl.handle.net/1854/LU-8613199>

---

*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.*

---