

Het perspectief van ondernemingen met O&O-activiteit op vaardigheden van doctoraathouders in Vlaanderen

Auteurs: Veerle Huyghe¹, Katia Levecque¹, Anneleen Mortier¹

¹ ECOOM–HR In R&D, Universiteit Gent, Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

De Vlaamse Beleidsnota Economie, Wetenschap, Innovatie en Industrie 2024-2029 (Diependaele, 2024) en de Vlaamse productiviteits- en competitiviteitsagenda (Diependaele, 2025) zetten de vraag naar de huidige en toekomstige competentienoden van de Vlaamse arbeidsmarkt op de agenda. Een groep die op die Vlaamse arbeidsmarkt bijzondere competenties kan inzetten zijn doctoraathouders. Doctoraathouders beschikken over een unieke combinatie van gespecialiseerde vakkennis en hoogwaardige, overdraagbare vaardigheden, ontwikkeld tijdens het zelfstandig uitvoeren van een grootschalig onderzoeksproces. Ongeveer 9 op 10 doctoraathouders ruilt vroeg of laat de universitaire werkvloer in voor een job in andere sectoren van de arbeidsmarkt (ECOOM-brief 39). Ongeveer 63% van de doctoraathouders gaf in 2017 aan dat ze in hun eerste niet-academische job nog betrokken zijn in onderzoek (ECOOM-Brief 44). De vraag die zich onder meer stelt is welke perceptie ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen hebben over de competenties of vaardigheden die doctoraathouders hen kunnen aanbieden.

COMPETENTIENODEN SCHERP STELLEN VOOR EEN VLOTTE INTERSECTORALE MOBILITEIT IN VLAANDEREN

Vlaanderen zet in op productiviteitsgroei. De strategische doelstellingen in de Vlaamse Beleidsnota Economie, Wetenschap, Innovatie en Industrie 2024-2029 (Diependaele, 2024) omvatten extra investeren in onderzoek, ontwikkeling en innovatie alsook in de kennis en vaardigheden van haar inwoners zodat deze de noden dienen van de (toekomstige) arbeidsmarkt.

Vlaanderen behoort op Europees en wereldniveau tot de top in meerdere wetenschappelijke disciplines (cfr., Diependaele, 2024). Deze positie wil Vlaanderen bestendigen maar ook versterken. Binnen de strategische doelstellingen focust Vlaanderen op de doorstroom van academische kennis naar het werkveld (kennisdiffusie) gericht op kennisvalorisatie (het toegankelijk maken van innovatieve technologieën en kennis voor het maatschappelijke en economische werkveld) (cfr., Diependaele, 2024).

Deze doorstroom kan gefaciliteerd worden door vlotte intersectorale mobiliteit van onderzoekers, waaronder doctoraathouders. Carrièrepaden van doctoraathouders kennen intersectorale mobiliteit, zijn gevarieerd en vaak niet rechtlijnig (zie bijvoorbeeld ECOOM-Brief 39 en ECOOM-Brief 42). Zo maken doctoraathouders bijvoorbeeld de transitie van de academische naar de niet-academische arbeidsmarkt en omgekeerd. Wat brengen doctoraathouders van kennis, vaardigheden en attitudes mee bij terugkeer naar de universiteit(en) nadat ervaring werd opgedaan in andere sectoren van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld als zij-instromers vanuit de ondernemingswereld naar onderzoeks- en kennisvalorisatiefuncties, cfr., Diependaele, 2024). Op dit onderdeel van intersectorale mobiliteit gaan we in deze ECOOM-Brief niet verder in. Eerder ligt de focus in deze ECOOM-Brief op de doorstroom van doctoraathouders naar het niet-academische werkveld. Wat brengen doctoraathouders aan vaardigheden mee naar de niet-academische arbeidsmarkt?

Terwijl wetenschapsbeleid en de ondersteuning van academische carrières lange tijd vooral gericht was op de optimalisatie van onderzoeksexcellentie, is meer en meer waardering en investering ontstaan voor kennisvalorisatie en de vaardigheden die dit vraagt. Universiteiten zijn daardoor steeds meer beginnen inzetten op een bredere ontwikkeling van doctoraathouders en dit met het oog op optimale inzetbaarheid in zowel kennisinstellingen als in niet-academische sectoren. Vanuit de Vlaamse overheid wordt dit financieel ondersteund met de Omkadering Jonge Onderzoekers (OJO) (Bongers et al., 2018). Tot op vandaag blijft het evenwel onduidelijk in welke mate doctoraathouders met hun vakspecifieke én vakoverschrijdende kennis, vaardigheden en competenties voldoende voorbereid zijn op de noden van de niet-academische arbeidsmarkt. Inzichten in de mate waarin vraag en aanbod op elkaar zijn afgestemd - of zich net kenmerken door een mismatch - kunnen de overheid ondersteunen in *evidence-informed* beleid inzake zowel intersectorale mobiliteit als kennisvalorisatie richting de niet-academische sectoren van de arbeidsmarkt.

DE PERCEPTIE VAN WERKGEVERS OVER DE VAARDIGHEDEN VAN DOCTORAATHOUDERS: WAT WETEN WE AL?

Welke inzichten zijn reeds beschikbaar over wat werkgevers zoeken in doctoraathouders? Of over hoe werkgevers naar de vaardigheden van doctoraathouders kijken?

Muurlink et al. (2024) vonden in hun systematische literatuurstudie dat onderzoek naar *employability* van doctoraathouders, waarin gefocust wordt op vaardigheden, schaars is. En het onderzoek is nog beperkter wanneer *employability* bekeken wordt vanuit het perspectief van niet-academische werkgevers (zowel in aantal studies als in steekproefgrootte). Uit de wel beschikbare studies bleken teamwork en samenwerking de meest gewaardeerde vaardigheden voor werkgevers. Ook een recente *scoping review* binnen de Engelstalige literatuur tussen 2000 en 2021 van Skakni et al. (2026) vond dat het ontbreekt aan inzichten over hoe niet-academische werkgevers doctoraathouders percipiëren, wat ze van hen verwachten, en hoe ze hen zouden kunnen inzetten in hun onderneming. Skakni et al. (2026) namen ECOOM-Brief 32 op in hun *scoping review*. ECOOM-Brief 32 gaf in 2020 immers al een literatuuroverzicht weer waaruit ook bleek dat beschikbaar onderzoek beperkt is. De betrokken Europese studies in die ECOOM-Brief vonden zowel negatieve percepties (zoals te kort aan management, commerciële en interpersoonlijke vaardigheden) als positieve percepties (zoals het hebben van innovatiecapaciteit, leervermogen, specifieke kennis, communicatie) over vaardigheden van doctoraathouders. Een recentere studie uit 2022 rapporteerde dat voor werkgevers in niet-academische sectoren in verschillende Europese landen zowel teamwork, effectieve communicatie, kritisch-analytisch als probleemoplossend denken nodig zijn voor jobs uitgevoerd door doctoraathouders (Boman et al., 2022).

In hun onderzoek bij niet-academische werkgevers in Brussel en Wallonië vonden Bebiroglu et al. (2022) eveneens dat werkgevers de volgende vaardigheden als de belangrijkste beschouwen bij doctoraathouders: wetenschappelijke en technische expertise; samenwerken en teamwork; creativiteit en innovatie; projectmanagement, onderzoeksvaardigheden en -methoden; en initiatief en autonomie. Niet-academische werkgevers in Brussel en Wallonië die doctoraathouders tewerkstellen, zijn het meest tevreden met de wetenschappelijke en technische expertise; het doorzettingsvermogen; en de onderzoeksvaardigheden en -methoden van doctoraathouders; terwijl ze het minst tevreden zijn met de financiële, business en commerciële vaardigheden van doctoraathouders (Bebiroglu et al., 2022).

Specifiek voor Vlaamse O&O-werkgevers vonden De Grande et al. (2014) dat zij bij doctoraathouders de volgende top 5 aan vaardigheden zien: technische vaardigheden, teamwork, analytisch denken, initiatief nemen en wetenschappelijke kennis (zie ook ECOOM-brief 4). Daarnaast vonden de interviews van ECOOM-HR in R&D met 30 *key stakeholders* in Vlaanderen over de waarde van een doctoraat in de niet-academische arbeidsmarkt dat er zowel positieve (bv. het hebben van innovatiecapaciteit) als negatieve ideeën (bv. gebrek aan

managementvaardigheden) leven over de vaardigheden van doctoraathouders (Stassen et al., 2016).

Tot op vandaag is er nog maar weinig geweten over de competentienoden bij werkgevers in ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen wat betreft doctoraathouders en over welke vaardigheden en competenties doctoraathouders volgens hen beschikken. Dit tweede luik komt aan bod in het werk van ECOOM HR in R&D dat reeds in 2022 het perspectief van de niet-academische werkgevers over doctoraathouders op de agenda zette, wat uiting kreeg in de eerste *Survey of Employers* (zie ook ECOOM-Brief 48 en ECOOM-Brief 49). In de *Survey of Employers* wordt gekeken naar ondernemingen in Vlaanderen met O&O-activiteiten. Deze ondernemingen staan in voor het grootste deel van de bruto binnenlandse O&O-uitgaven (bijvoorbeeld, in 2023 werd 71% van de O&O-uitgaven in het Vlaams gewest gerealiseerd door ondernemingen; Debackere et al., 2025). De vraag naar hoe werkgevers bepaalde vaardigheden van doctoraathouders percipiëren kwam in *Survey of Employers* ook aan bod. De voorliggende ECOOM-Brief gaat in op de onderzoeksvraag: *Hoe percipiëren ondernemingen in Vlaanderen met O&O-activiteit de vaardigheden van doctoraathouders?*

EEN GEDEELD EUROPEAN COMPETENCE FRAMEWORK VOOR ONDERZOEKERS

De focus van Vlaanderen op een vlotte intersectorale mobiliteit van onderzoekers sluit aan bij de doelstellingen van Europa (cfr., Europese Commissie, 2022; 2024). Intersectorale mobiliteit maakt deel uit van de ambitie van de Europese Commissie om carrières van onderzoekers te verbeteren en aantrekkelijker te maken. Daarnaast zet ze ook in op *upskilling* van onderzoekers voor een competitieve en weerbare *European Research Area (ERA)*. De *European Skills Agenda* neemt acties om deze doelstellingen te ondersteunen. Eén van die acties is de ontwikkeling en het gebruik van de *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO)*-classificatie. Het hoofddoel van deze classificatie is het verbeteren van de transparantie en vergelijkbaarheid van beroepen en vaardigheden in heel Europa. Door een gemeenschappelijk meertalig kader te bieden, koppelt ESCO werkzoekenden aan vacatures, vergemakkelijkt het onderwijs-arbeidsmarktvergelijkingen en bevordert het arbeidsmobiliteit. Een andere actie is de ontwikkeling en het gebruik van de *European Competence Framework for Researchers*, of kortweg *ResearchComp*. Bij de ontwikkeling van dit raamwerk werd vertrokken van de ESCO-classificatie (Europese commissie, 2022). *ResearchComp* biedt een gemeenschappelijk kader om te kijken naar de competenties die onderzoekers nodig hebben om zowel binnen als buiten de academische arbeidsmarkt succesvolle carrières uit te bouwen. Het beoogt inspiratie en handvatten voor verschillende doelen en stakeholders. Voor onderzoekers biedt het een kader om zichzelf te beoordelen op de aan- of afwezigheid van competenties en te bepalen waar eventueel bijsturing of verbetering nodig is (*ResearchComp self-*

*assessment tool*¹). Voor werkgevers biedt het handvaten om beter te capteren en omschrijven welke competenties ze bij selectie- en rekrutering kunnen vragen. Het nodigt ook uit tot een betere bewustwording van wat onderzoekerscompetenties inhouden. Voor universiteiten en andere spelers gericht op het trainen van onderzoekers, kan *ResearchComp* als tool gebruikt worden bij het ontwikkelen van een trainingsaanbod voor onderzoekers, of om persoonlijke ontwikkelingsplannen op te stellen. Voor beleidsmakers kan het helpen bij het in kaart brengen van vraag en aanbod van competenties, alsook richtlijnen bieden bij het monitoren van de competentiepool. De Europese Commissie beoogt *ResearchComp* in verschillende verdere initiatieven in te zetten (bijvoorbeeld in *Research Careers Observatory*) en promoot om dit raamwerk zoveel mogelijk te gebruiken wanneer het over vaardigheden en competenties van onderzoekers gaat. Specifiek voor onderzoeksmanagers voorziet de Europese Commissie sinds 2025 ook in de *European Competence Framework for Research Managers*, of kortweg *RM Comp* (Europese commissie, 2025).

Het *ResearchComp* raamwerk omvat zeven competentiegebieden (onderzoek doen, onderzoek managen, impact hebben, zelfmanagement, cognitieve vaardigheden, werken met anderen, managen van onderzoekstools). Binnen die competentiegebieden worden 39 competenties geïdentificeerd. Competenties worden hier gedefinieerd als een combinatie van kennis, vaardigheden en attitudes. *ResearchComp* biedt beschrijvingen alsook vier niveaus van bekwaamheid (*foundational, intermediate, advanced, expert*) waar bepaalde leeruitkomsten aan gekoppeld zijn. Zo kan binnen "werken met anderen", de competentie "in team werken", op *intermediate* gaan over samenwerken en op *expert* niveau gaan over leidinggeven.

GEPERCIPIEERDE VAARDIGHEDEN GEMETEN MET SURVEY OF EMPLOYERS 2022

In voorliggende ECOOM-Brief laten we ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen aan het woord via de *Survey of Employers*, voor het eerst afgenomen in 2022 door ECOOM HR in R&D. 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. Meer specifiek legden we volgende stelling voor: "Onze onderneming vindt dat doctoraathouders (1) experts zijn, (2) autonoom kunnen werken, (3) initiatiefnemers zijn, (4) doorzetters zijn, (5) een sterk ontwikkeld leervermogen hebben, (6) een innovatieve mindset hebben, (7) in staat zijn om complexe materie op een eenvoudige en begrijpbare manier uit te leggen, (8) snelheid en pragmatiek verkiezen boven accuraatheid en correctheid, (9) voldoende business skills/inzicht hebben, (10) voldoende geschikt zijn voor leidinggevende of managementposities, (11) voldoende samen/in team kunnen werken,

(12) zich gemakkelijk kunnen aanpassen aan het tempo van het bedrijfsleven, (13) gemakkelijk kunnen werken aan zaken buiten hun specialiteit, (14) gemakkelijk hun kennis kunnen toepassen en vertalen in praktische implicaties en oplossingen en (15) voldoende resultaatgericht werken". De antwoordmogelijkheden voor elke vaardigheid waren (1) helemaal niet akkoord; (2) niet akkoord; (3) noch niet akkoord, noch akkoord; (4) akkoord; en (5) helemaal akkoord. Deze vraag werd door 1 van de 226 deelnemende ondernemingen niet ingevuld.

De items (1) t.e.m. (8) polsen naar de aanwezigheid van een specifieke vaardigheid, zoals 'autonoom kunnen werken' en 'een sterk ontwikkeld leervermogen hebben'. Terwijl de vraagstelling bij de andere items naast aanwezigheid van een vaardigheid ook een waardeoordeel/beoordeling inhouden, bijvoorbeeld 'voldoende business skills/inzicht hebben' en 'gemakkelijk kunnen werken aan zaken buiten hun specialiteit'.

Tabel 1. Vertaalslag bevroegde vaardigheden in *Survey of Employers 2022* volgens competentiegebieden in *ResearchComp*

Vaardigheid in <i>Survey of Employers 2022</i>	Competentiegebied <i>ResearchComp</i>
Experts zijn	'Onderzoek doen'
Autonoom kunnen werken Initiatiefnemers zijn Doorzetters zijn	'Zelfmanagement'
Een sterk ontwikkeld leervermogen hebben	'Cognitieve vaardigheden'
Een innovatieve mindset hebben In staat zijn om complexe materie op een eenvoudige en begrijpbare manier uit te leggen Gemakkelijk hun kennis kunnen toepassen en vertalen in praktische implicaties en oplossingen	'Impact hebben'
Voldoende samen/in team kunnen werken Voldoende geschikt zijn voor leidinggevende of managementposities	'Werken met anderen'
Voldoende resultaatgericht werken	'Onderzoek managen'
Zich gemakkelijk kunnen aanpassen aan het tempo van het bedrijfsleven Gemakkelijk kunnen werken aan zaken buiten hun specialiteit	*
Voldoende business skills/inzicht hebben Snelheid en pragmatiek verkiezen boven accuraatheid en correctheid	**

Noot. * 'Cognitieve vaardigheden/persoonlijke kenmerken' binnen *RM Comp*, ** vaardigheden niet in te delen volgens *ResearchComp* noch volgens *RM Comp*

Zoals we in ECOOM-Brief 50 deden, maken we hier een onderverdeling van de vaardigheden volgens het recente *ResearchComp* (Europese commissie, 2022). De *Survey of Employers* ging vooraf aan de lancering van *ResearchComp*. Een post hoc vertaalslag van de 15 bevroegde vaardigheden in de *Survey of Employers 2022* naar *ResearchComp* is

¹ <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/jobs-research/researchcomp-european-competence-framework-researchers/self-assessment-tool>

beschikbaar in Tabel 1. Omdat niet alle vaardigheden eenduidig konden gelinkt worden met *ResearchComp* werd ook gekeken naar de *European Competence Framework for Research Managers, RM Comp* (zie supra). Dit was het geval voor 'zich gemakkelijk kunnen aanpassen aan het tempo van het bedrijfsleven' en 'gemakkelijk kunnen werken aan zaken buiten hun specialiteit'. Deze worden gelinkt aan "cognitieve vaardigheden/persoonlijke kenmerken" omdat het past bij de competentie: "aanpassingsvermogen en professionele flexibiliteit". Er blijven twee vaardigheden over die niet konden worden ingedeeld: 'voldoende business skills/inzicht hebben' en 'snelheid en pragmatiek verkiezen boven accuraatheid en correctheid'. We beschouwen beide verder als apart items.

HOE PERCIPIËREN ONDERNEMINGEN MET O&O-ACTIVITEIT IN VLAANDEREN DE VAARDIGHEDEN VAN DOCTORAATHOUDERS?

We beantwoorden deze vraag op 2 manieren. De eerste manier rapporteert voor elk van de 15 vaardigheden het aandeel ondernemingen per antwoordcategorie, gegroepeerd in competentiegebieden volgens *ResearchComp* of *RM Comp* (Figuren 1 tot en met 5). Bij de bespreking van de percentages groeperen we "helemaal akkoord" samen met "akkoord". De tweede manier inspecteert de positionering van de aandelen "(helemaal) niet akkoord", ten opzichte van "noch akkoord, noch niet akkoord", en ten opzichte van "(helemaal) akkoord" om patronen te identificeren (zie Figuur 6).

Figuur 1 toont ons dat binnen het competentiegebied "zelfmanagement" 65.4% van de werkgevers aangeeft "(helemaal) akkoord" te zijn als het gaat over doctoraathouders en 'autonoom kunnen werken', 53.8% als het gaat over 'doorzetters zijn' en 43.1% als het gaat over 'initiatiefnemers zijn'.

Figuur 2 geeft binnen het competentiegebied "impact hebben" weer dat 56.0% van de werkgevers vindt dat doctoraathouders 'een innovatieve mindset hebben', 37.3% vindt dat doctoraathouders 'gemakkelijk hun kennis kunnen toepassen en vertalen in praktische implicaties en oplossingen' en 38.2% vindt dat ze 'in staat zijn om complexe materie op een eenvoudige en begrijpbare manier uit te leggen'.

Figuur 3 zoomt in op het competentiegebied "werken met anderen". Ongeveer één op drie vindt dat doctoraathouders 'voldoende samen/in team kunnen werken'. Ongeveer één op vijf vindt dat doctoraathouders 'voldoende geschikt zijn voor leidinggevende of managementposities'.

Figuur 4 zoomt in op twee vaardigheden die we onderverdelen onder het competentiegebied "cognitieve vaardigheden/persoonlijke kenmerken" van het *RM Comp*. 26.7% van de ondernemingen met O&O-activiteit vindt dat doctoraathouders 'zich gemakkelijk kunnen aanpassen aan het tempo van het bedrijfsleven' en 21.7% vindt dat ze 'gemakkelijk kunnen werken aan zaken buiten hun specialiteit'.

Tot slot toont Figuur 5 vijf vaardigheden. Het gaat om drie vaardigheden die in de *Survey of Employers* als enige indicator van een specifiek competentiegebied werden ingedeeld. En twee vaardigheden die niet in de *ResearchComp* of *RM Comp* competentiegebieden kunnen worden ingedeeld (zie ook Tabel 1). Hier zien we dat 3 op 4 ondernemingen vindt

dat doctoraathouders 'een sterk ontwikkeld leervermogen hebben'. Ook de meerderheid vindt dat doctoraathouders 'experts zijn': 7 op 10 is "(helemaal) akkoord". Over 'voldoende resultaatgericht werken' is 41.8% "(helemaal) akkoord". 14.7% vindt dat doctoraathouders over 'voldoende business skills/inzicht beschikken'. Wat betreft de vaardigheid 'snelheid en pragmatiek verkiezen boven accuraatheid en correctheid' is 12% "(helemaal) akkoord".

Wanneer we in Figuur 6 de opdeling in competentiegebieden loslaten en apart focussen op de 15 vaardigheden in de *Survey of Employers*, dan zien we op basis van de "(helemaal) akkoord"-antwoorden volgende top 5 aan vaardigheden: 'een sterk ontwikkeld leervermogen hebben' (75.1%), 'experts zijn' (70.2%), 'autonoom kunnen werken' (65.3%), 'een innovatieve mindset hebben' (56.0%) en 'doorzetters zijn' (53.8%).

Volgens de deelnemende ondernemingen zijn volgende vaardigheden dan weer het minst aanwezig (telkens % weergegeven van "(helemaal) niet akkoord"): 'snelheid en pragmatiek verkiezen boven accuraatheid en correctheid' (35.1%), 'voldoende business skills/inzicht hebben' (33.8%), 'voldoende geschikt zijn voor leidinggevende of managementposities' (19.6%), 'zich gemakkelijk kunnen aanpassen aan het tempo van het bedrijfsleven' (18.7%) en 'gemakkelijk kunnen werken aan zaken buiten hun specialiteit' (15.6%).

Verder valt aan de positie van de grijze stippen in Figuur 6 op dat bij 10 van de 15 vaardigheden maar liefst 46.7% tot 62.7% van de werkgevers aangeeft "noch akkoord, noch niet akkoord" te zijn. Het gaat over de vaardigheden: 'gemakkelijk kunnen werken aan zaken buiten hun specialiteit', 'zich gemakkelijk kunnen aanpassen aan het tempo van het bedrijfsleven', 'voldoende geschikt zijn voor leidinggevende of managementposities', 'voldoende samen/in team kunnen werken', 'snelheid en pragmatiek verkiezen boven accuraatheid en correctheid', 'voldoende business skills/inzicht hebben', 'gemakkelijk hun kennis kunnen toepassen en vertalen in praktische implicaties en oplossingen', 'initiatiefnemers zijn', 'in staat zijn om complexe materie op een eenvoudige en begrijpbare manier uit te leggen' en 'voldoende resultaatgericht werken'.

DISCUSSIE

ECCOOM HR in R&D polst met de *Survey of Employers 2022* naar de perceptie bij ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen over doctoraathouders en hun inzetbaarheid in niet-academische jobs. De *Survey of Employers 2022* gaat niet in op specifieke competentienoden die deze bedrijven zouden hebben.

Een cruciale factor bij de inzetbaarheid van doctoraathouders in niet-academische jobs, zijn de competenties die ze meebrengen vanuit de academische wereld naar het maatschappelijke en economische werkveld (kennisdiffusie) en die innovatieve technologieën en kennis toegankelijk maken (kennisvalorisatie) (cfr., Diependaele, 2024). Met de *Survey of Employers 2022* polsten we bij werkgevers in ondernemingen met O&O-activiteit ondermeer naar de perceptie die ze hebben over de vaardigheden waarover doctoraathouders beschikken. We focussten daarbij op 15 specifieke vaardigheden. De selectie van vaardigheden in de survey werd gedaan vooraleer de Europese Commissie *ResearchComp* (2022) en *RM Comp* (2025) naar voor schoof als kaders

om intersectorale en internationale mobiliteit van onderzoekers in de ERA te bevorderen. Voorliggende ECOOM-Brief biedt wel een post hoc vertaalslag van de vaardigheden in de *Survey of Employers* naar deze Europese kaders. De antwoorden die de deelnemende ondernemingen ons op de *Survey of Employers* gaven, wijzen op drie grote *take-aways*. Ten eerste, blijkt dat de meerderheid van ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen doctoraathouders associeert met vijf specifieke vaardigheden, namelijk 'een sterk ontwikkeld leervermogen hebben', 'experts zijn', 'autonoom kunnen werken', 'een innovatieve mindset hebben' en 'doorzetters zijn'. De perceptie van een combinatie 'experts zijn' en 'een innovatieve mindset' kan als een gunstige hefboom worden aangewend bij de verdere optimalisatie van zowel kennisdiffusie als kennisvalorisatie in Vlaanderen. De vraag die zich vervolgens stelt is in welke mate de gepercipieerde vaardigheden van doctoraathouders ook effectief in de ondernemingen worden aangesproken en ingezet, en in welke mate hier nog marge is tot verdere optimalisatie. Ten tweede, laat de *Survey of Employers* 2022 ook zien dat ondernemingen met O&O-activiteit in Vlaanderen een bepaalde set van vaardigheden bij doctoraathouders eerder als ontbrekend zien. Zo wees 1 op 3 werkgevers hierbij naar 'snelheid en pragmatiek verkiezen boven accuraatheid en correctheid' en 'voldoende business skills/inzichten hebben'. Ongeveer 1 op 5 werkgevers wees op 'voldoende geschikt zijn voor leidinggevende of managementposities', 'gemakkelijk kunnen werken aan zaken buiten hun specialiteit', en 'zich gemakkelijk kunnen aanpassen aan het tempo van het bedrijfsleven'. Deze bevindingen kunnen niet alleen dienen als hefboom om trainingen en persoonlijke ontwikkelingsplannen voor junior onderzoekers en doctoraathouders te optimaliseren, maar ook om doctoraathouders te inspireren bij het solliciteren voor niet-academische jobs. Ten derde, blijkt dat werkgevers in ondernemingen met O&O-activiteit bij 10 van de 15 vaardigheden het vaakst gekozen hebben voor de antwoordoptie "noch akkoord, noch niet akkoord". De vraag stelt zich waarom dit zo is. Is dat omdat deze werkgevers geen uitgesproken mening hebben over deze bevroegde vaardigheden bij doctoraathouders? Of is de persoon die in naam van de onderneming op de surveyvragen antwoordt, niet goed op de hoogte van "wat de onderneming vindt van doctoraathouders"? Haalt de onderneming zich misschien meerdere concrete doctoraathouders voor de geest waardoor hij/zij vindt dat de vaardigheid bij sommige wel en bij andere niet aanwezig is? Of zijn er teveel verschillende factoren waar het antwoord van afhangt, bv. of de doctoraathouder binnen het bedrijf wel of geen onderzoeksfunctie vervult? De *Survey of Employers* 2022 laat toe om de eerste inzichten in voorliggende ECOOM-Brief verder te verfijnen, bv. naargelang specifieke kenmerken van de onderneming met O&O-activiteit. We verwijzen de lezer hiervoor door naar toekomstige ECOOM-Briefs.

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., Rusitoru, M., & Sanchez Barrioluengo, M. (2022). *Online stakeholder consultation: Results from the survey of non-academic employers of PhD holders*. Strasbourg: European Science Foundation (ESF). <https://doi.org/10.5281/zenodo.7071262>
- Bongers, F., Rienstra, Y., Leonique, K., & Groot Beumer, T. (2018). *Evaluatie van de Omkadering van Jonge Onderzoekers (OJO) managementsamenvatting*. Dialogic. https://www.ewi-vlaanderen.be/sites/default/files/2023-03/evaluatie_2018_omkadering_jonge_onderzoekers_ojo_mangem_entsamenvatting.pdf
- Debackere, K., Hoskens, M., Pellens, M., Verheyden, L., & Viaene, P. (Juli, 2025). *Totale O&O-intensiteit in Vlaanderen 2013-2023. 3% nota*. <https://www.ecoom.be/assets/666>
- De Grande, H., De Boyser, K., Vandeveld, 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>
- Diependaele, M. (November, 2024). *Beleidsnota 2024-2029. Economie, wetenschap, innovatie en industrie*. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-economie-wetenschap-innovatie-en-industrie>
- Diependaele, M. (Februari, 2025). *Vlaamse productiviteitsagenda. Visie en acties 2025*. <https://www.ewi-vlaanderen.be/nieuws/vlaamse-productiviteits-en-competitiviteitsagenda-vlaamse-versnelling>
- ECOOM-Brief 4 – De Grande, H., De Boyser, K., Vandeveld, K., & Van Rossem, R. (2011). The skills mismatch: What doctoral candidates and employers consider important. ECOOM HR in R&D.
- 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 HR in R&D.
- ECOOM-brief 39 – Debacker, N. (2021) Over het academische postdoctorale traject in Vlaanderen na er het doctoraat behaald te hebben. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-Brief 42 – Mortier, A., Levecque, K., & Wille, L. (2023). De tewerkstelling van doctoraathouders: de niet-academische sectoren in kaart gebracht. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-Brief 44 – Mortier, A., Levecque, K., & Wille, L. (2023). Zijn doctoraathouders na het verlaten van de universiteit nog betrokken bij onderzoek? ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 48 – Wille, L., Levecque, K., & Huyghe, V. (2024). De intersectorale mobiliteit van doctoraathouders: het perspectief van niet-academische werkgevers via de Survey of Employers. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 49 – Wille, L., Levecque, K., & Huyghe, V. (2024). Doctoraathouders = (g)een meerwaarde? Hoe niet-academische werkgevers erover denken. ECOOM HR in R&D.
- Europese Commissie (Augustus, 2022). *Knowledge ecosystems in the new ERA, Using a competence-based approach for career development in academia and beyond*. <https://research-and->

innovation.ec.europa.eu/jobs-research/researchcomp-european-competence-framework-researchers_en#documents

Europese Commissie (April, 2024). *Researchers's skills*. https://rea.ec.europa.eu/publications/researchers-skills_en#details

Europese Commissie (Januari, 2025). *The European Competence Framework for Research Managers*. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/jobs-research/rm-comp-european-competence-framework-research-managers_en

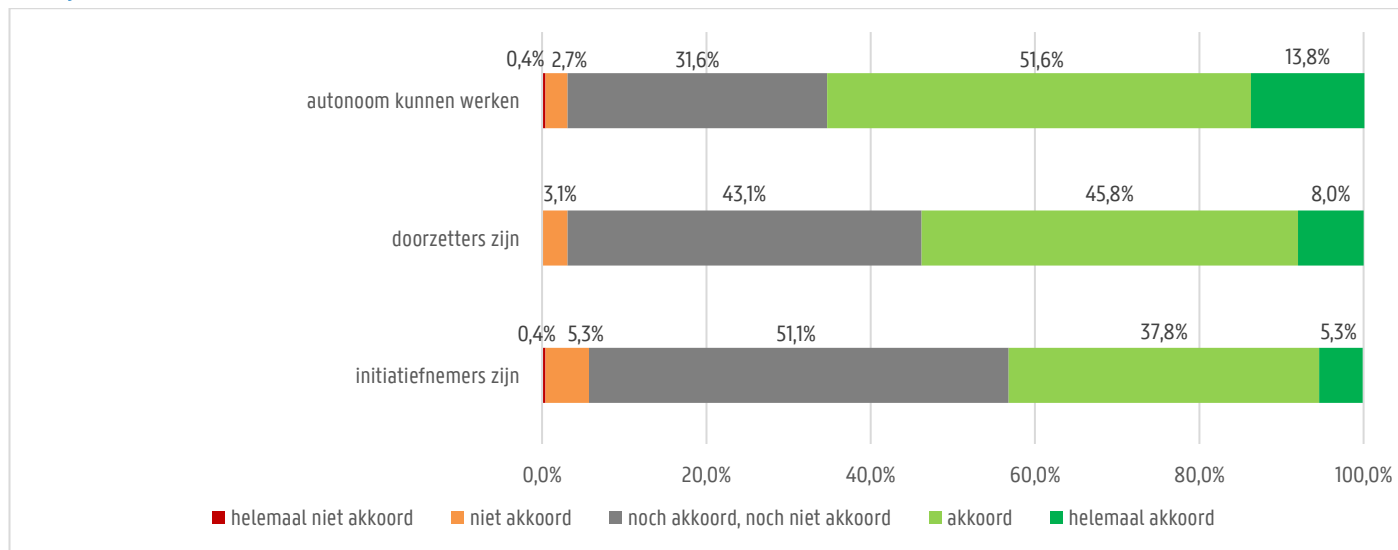
Muurlink, O., Chen, L., Boorman, R., Pearson, D., & Cohen, G. (2024). Stakeholder perceptions of what industry wants from doctoral students: a systematic literature review. *Higher Education Research & Development*, 43(4), 952–965. <https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2269871>

Skakni, I., Kereselidze, N., Parmentier, M., Delobbe, N., & Inouye, K. (2026). PhD graduates pursuing careers beyond academia: a scoping review. *Higher Education Research & Development*, 45(1), 235–254. <https://doi.org/10.1080/07294360.2025.2515211>

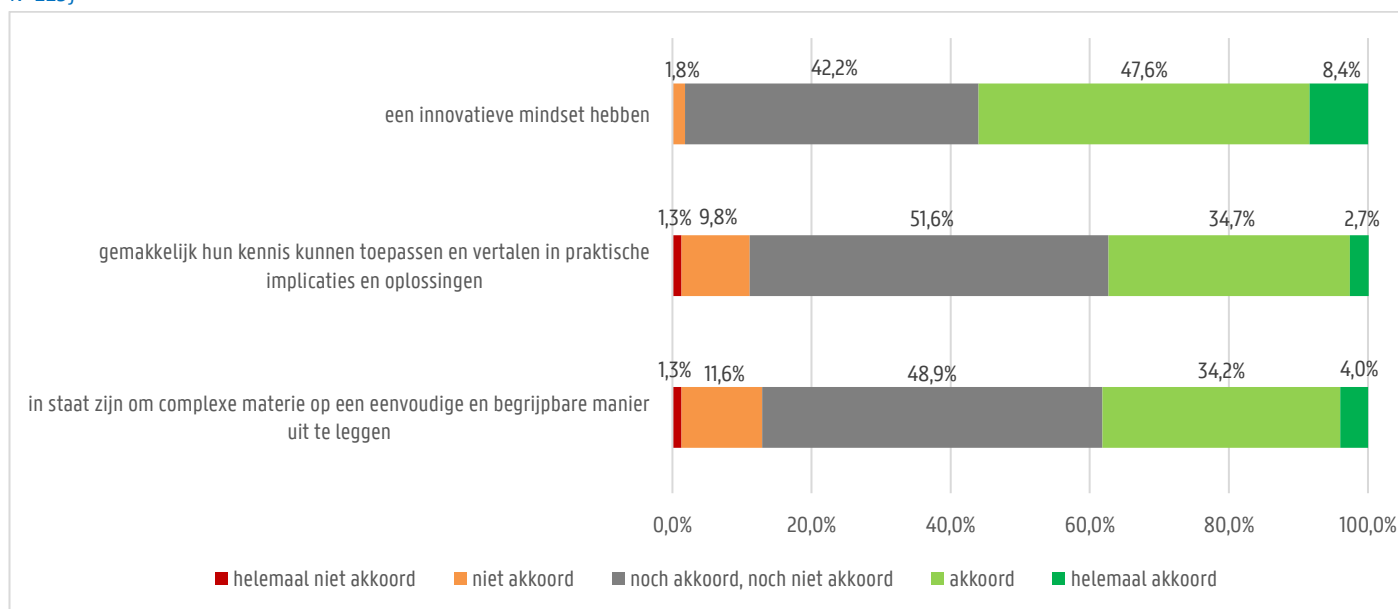
Stassen, L., Levecque, K. & Anseel, F. (2016). *PhDs in transitie: wat is de waarde van een doctoraat buiten de universiteit?* UGent. <http://hdl.handle.net/1854/LU-8613199>

Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM HR in RGD. 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.

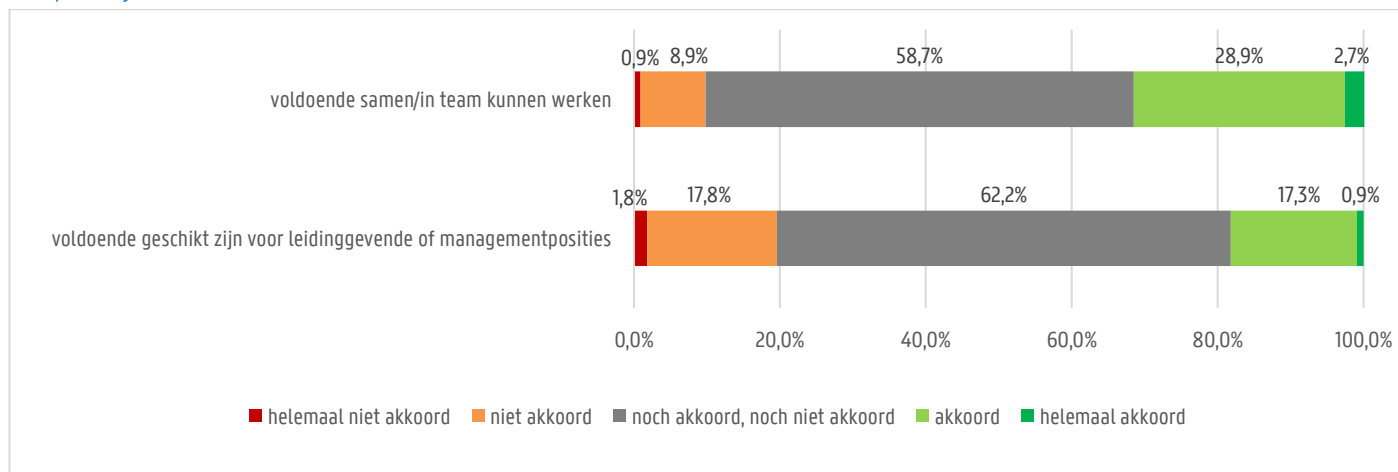
Figuur 1: Percentage ondernemingen per antwoordcategorie voor de vaardigheden onder competentiegebied "zelfmanagement" (Survey of Employers 2022, N=225)



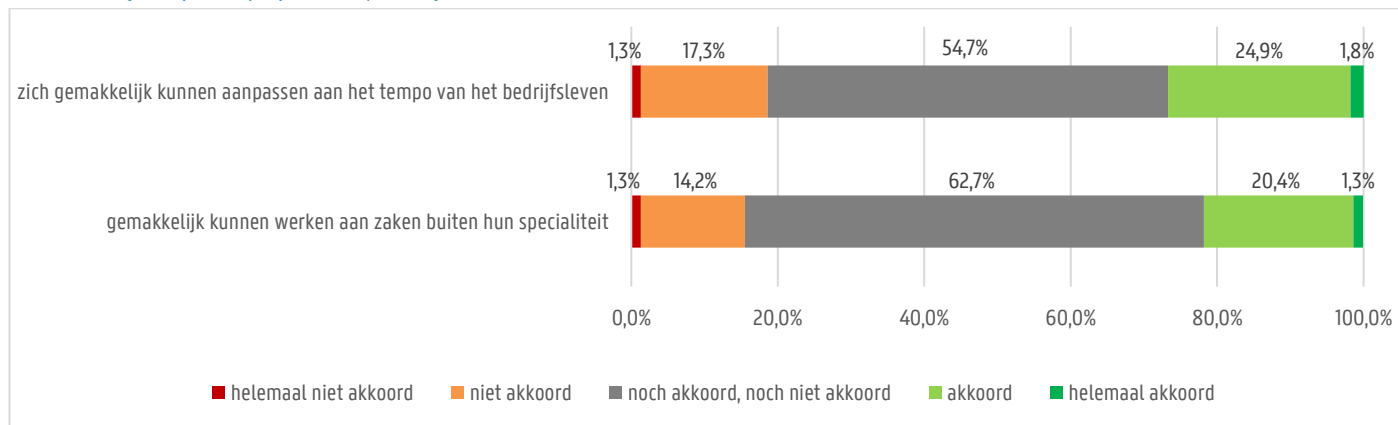
Figuur 2: Percentage ondernemingen per antwoordcategorie voor de vaardigheden onder competentiegebied "impact hebben" (Survey of Employers 2022, N=225)



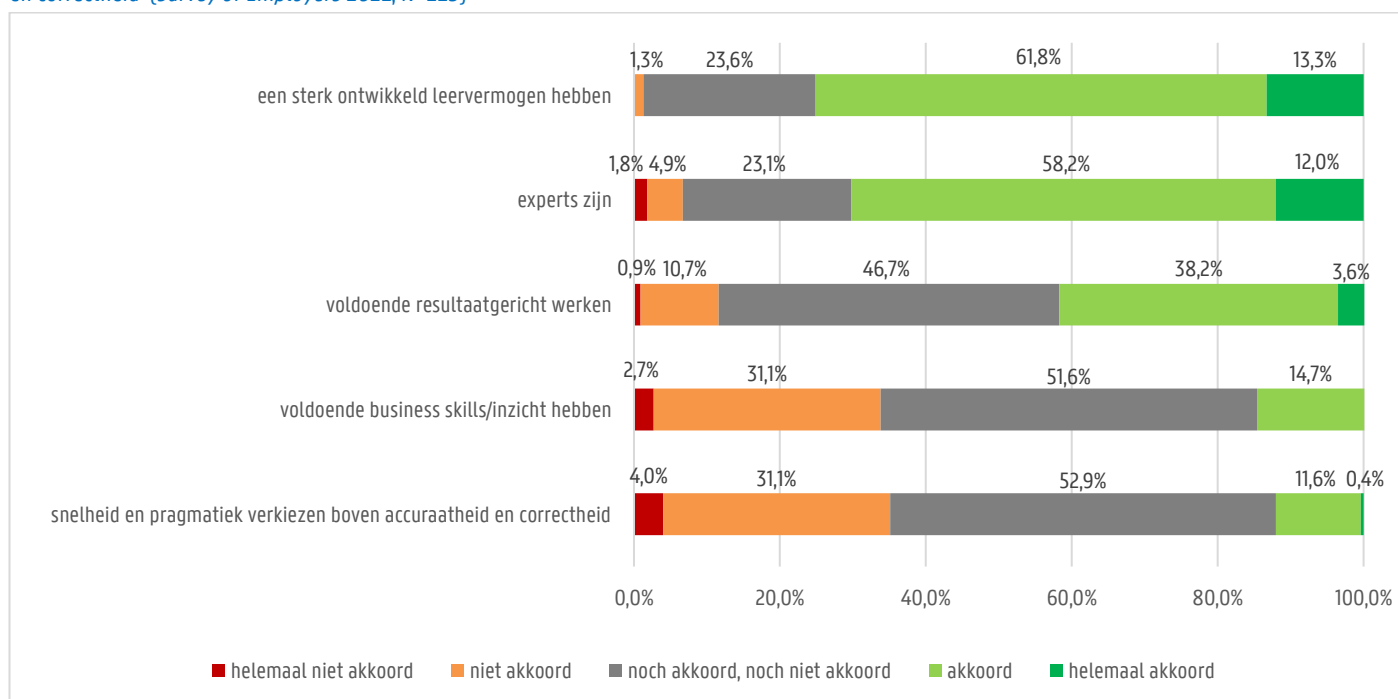
Figuur 3: Percentage ondernemingen per antwoordcategorie voor de vaardigheden onder competentiegebied "werken met anderen" (Survey of Employers 2022, N=225)



Figuur 4: Percentage ondernemingen per antwoordcategorie voor de vaardigheden onder competentiegebied "cognitieve vaardigheden/persoonlijke kenmerken" (Survey of Employers 2022, N=225)



Figuur 5: Percentage ondernemingen per antwoordcategorie voor de vaardigheden onder competentiegebieden "cognitieve vaardigheden", "onderzoek doen", "onderzoek managen", en de aparte vaardigheden 'voldoende business skills/inzicht hebben' en 'snelheid en pragmatiek verkiezen boven accuraatheid en correctheid' (Survey of Employers 2022, N=225)



Figuur 6: Per vaardigheid percentage ondernemingen "(helemaal) niet akkoord", "noch akkoord, noch niet akkoord" en "(helemaal) akkoord" (Survey of Employers 2022, N=225)

