

# Mismatch in percepties? Doctorandi en werkgevers over de vaardigheden van doctoraathouders

Auteurs: Katia Levecque<sup>1</sup>, Veerle Huyghe<sup>1</sup> & Alain De Beuckelaer<sup>1,2</sup>

## DOCTORAATHOUDERS OP DE NIET-ACADEMISCHE ARBEIDSMARKT

Voor de meeste doctoraathouders blijft de loopbaan niet beperkt tot de universiteit. Via hun tewerkstelling op de niet-academische arbeidsmarkt dragen zij verder bij aan onderzoek, ontwikkeling en innovatie (O&O&I), en aan de verspreiding en toepassing van kennis buiten de academische muren. Daardoor bevinden doctoraathouders zich op het kruispunt van kenniscreatie, kennisdiffusie en kennisvalorisatie.

Het belang van deze doorstroom naar de niet-academische arbeidsmarkt krijgt steeds meer aandacht binnen het Vlaamse innovatie-ecosysteem. Zowel de *Vlaamse Beleidsnota Economie, Wetenschap, Innovatie en Industrie 2024-2029* (Diependaele, 2024), het VARIO-advies *Strategische keuzes voor Vlaanderen* (VARIO, 2026), als het recente SERV-advies over een *Valorisatiekrachtig Vlaams O&O&I-systeem* (SERV, 2026) benadrukken dat een sterkere uitwisseling van kennis, expertise en talent tussen kennisinstellingen en ondernemingen essentieel is voor innovatie, maatschappelijke impact en productiviteitsgroei. Onderzoekersmobiliteit, samenwerking tussen kennisinstellingen en ondernemingen, en gerichte vaardigheidsontwikkeling worden daarbij expliciet naar voren geschoven als belangrijke hefboomen.

De Vlaamse overheid en universiteiten investeerden de voorbije jaren sterk in de inzetbaarheid van onderzoekers. Naast wetenschappelijke expertise en vakspecifieke vaardigheden krijgen doctorandi ook een aanbod voor de ontwikkeling van overdraagbare vaardigheden via het *Doctoral Schools* programma. Aansluitende initiatieven, vanuit de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), zoals stages, *job shadowing*, *job markets*, de *PhD Talent Pool*, ondersteunen verder de overgang naar uiteenlopende loopbanen binnen en buiten de academische wereld.

## VAARDIGHEDEN VAN DOCTORAATHOUDERS HOE STAKEHOLDERS ERNAAR KIJKEN: MATCH OF MISMATCH?

Het wetenschappelijk onderzoek naar de loopbanen van doctoraathouders buiten de universiteit is de voorbije 20 jaar gegroeid, maar blijft vooralsnog beperkt en gefragmenteerd (Skakni et al., 2026). Een klein aantal studies bekijkt wel hoe werkgevers de vaardigheden van doctoraathouders percipiëren, maar er is tot op vandaag weinig zicht op de mechanismen die een succesvolle transitie van de universiteit naar de niet-academische arbeidsmarkt sturen.

De recente studie van Muurlink et al. (2024) is interessant voor wie iets meer zicht wil krijgen op welke vaardigheden de inzetbaarheid van doctoraathouders in de industrie bevorderen. Muurlink en collega's analyseerden 11 studies die variëren in de stakeholders die ze aan het woord lieten: doctorandi, doctoraathouders werkzaam in de industrie en werkgevers. De auteurs stelden vast dat acht vaardigheden in de studies geïdentificeerd werden als belangrijk in de industrie: kritisch/analytisch denken, communicatie, technische kennis, planning en organisatie, onderzoeksvaardigheden, teamwork/samenwerken, leiderschap en vaardigheden om kennis over te dragen. Muurlink et al. (2024) stelden ook vast dat verschillende stakeholders een ander belang aan dezelfde vaardigheden toekenden. Zo wezen werkgevers op teamwork/samenwerking als belangrijkste vaardigheid, terwijl dat volgens de doctorandi niet eens binnen de top 3 viel. Doctorandi dachten dan weer dat werkgevers in de industrie onderzoeksvaardigheden en technische kennis het belangrijkste vonden, terwijl deze voor werkgevers pas op plaatsen 3 en 4 kwamen. Wanneer doctorandi een verkeerd beeld hebben van de vaardigheden die werkgevers belangrijk vinden, kan dit tijdens het doctoraatstraject leiden tot het investeren in vaardigheden die bij de transitie naar de industrie niet de verwachte arbeidsmarkteffecten zullen hebben. Tezelfdertijd weten we uit OESO-onderzoek (OESO, 2023) dat doctorandi onvoldoende zicht hebben op de diverse loopbaanmogelijkheden die zich buiten de universiteit aandienen. En we weten ook dat werkgevers

1 ECOOM HR in R&D: Universiteit Gent, Vakgroep Algemene en Toegepaste Psychologie, Henri Dunantlaan 2, 9000 Gent, België

2 ECOOM HR in R&D: Universiteit Gent, Universiteitsdienst, Functiedomein Onderzoek, Universiteitsstraat 8, 9000 Gent, België

onvoldoende zicht hebben op wat een doctoraat nu precies inhoudt, wat dit betekent voor de inzetbaarheid van doctoraathouders en hoe en in welke mate de aanwezige vaardigheden van doctoraathouders in hun onderneming kunnen worden ingezet (zie o.a. Stassen et al. 2016; ECOOM-brief 60).

In wat volgt focussen we op Vlaanderen en kijken we of doctorandi aan de vijf Vlaamse universiteiten en werkgevers van ondernemingen met O&O-activiteit op één lijn zitten in hun perceptie over de vaardigheden waarover doctoraathouders beschikken. We doen dat op basis van twee concrete onderzoeksvragen:

1. *Hebben doctorandi een accuraat beeld van hoe werkgevers denken over de vaardigheden van doctoraathouders?*
2. *Verschildt de accuraatheid van dat beeld naargelang gender, nationaliteit, wetenschapscluster en doctoraatsfase?*

### PERCEPTIES OVER VAARDIGHEDEN VAN DOCTORAATHOUDERS IN DE SURVEY OF EMPLOYERS 2022 EN DE SURVEY OF JUNIOR RESEARCHERS 2023

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, doen we beroep op twee databanken die door ECOOM HR in R&D in opdracht van de Vlaamse overheid werden verzameld.

De dataverzameling bij ondernemingen met O&O-activiteit gebeurde in 2022 via de *Survey of Employers 2022*. Meer informatie over deze bevraging en deelnemende ondernemingen is terug te vinden in ECOOM-brief 48. Binnen deze survey werd onder meer gepolst naar de perceptie bij werkgevers over de aanwezigheid van 15 specifieke vaardigheden bij doctoraathouders. 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. Factoranalyses wezen uit dat de gepercipieerde vaardigheden zich lieten bundelen in drie factoren. De eerste factor was de factor "professionele houding & cognitieve capaciteit" en omvatte vaardigheden gerelateerd aan experts zijn, autonoom kunnen werken, initiatiefnemers zijn, een sterk ontwikkeld leervermogen hebben, doorzetten en een innovatieve mindset hebben. In voorliggende ECOOM-brief kunnen we alleen gebruik maken van de eerste vier vaardigheden. De tweede factor was de factor "pragmatisme & business skills" en omvatte vaardigheden als pragmatisme en snelheid verkiezen boven accuraatheid en correctheid, alsook de vaardigheid om over voldoende business skills inzicht te beschikken. In voorliggende ECOOM-brief kunnen we gebruik maken van beide vaardigheden. De derde factor was de factor "wendbaarheid & doelgerichtheid" en omvatte vaardigheden als in team kunnen samenwerken, aanpassingsvermogen aan het tempo van het bedrijfsleven, kunnen werken aan zaken buiten de eigen specialiteit, toepassingsgerichtheid en resultaatgerichtheid. Voor de analyse in voorliggende ECOOM-brief beschikken we voor deze laatste factor enkel over één vaardigheid, namelijk in team kunnen samenwerken. Daarom opteren we ervoor om deze derde factor in de huidige analyse te hernoemen tot "in team kunnen samenwerken" en stellen we de score van factor en het enkele

item aan elkaar gelijk. In voorliggende ECOOM-brief kunnen we dus werken met zeven vaardigheden in totaal onder te verdelen in drie factoren. De factoren beschouwen we verder als subschalen. We verwijzen naar ECOOM-briefs 59, 60 en 66 voor meer informatie over de concrete vragen rond vaardigheden in de *Survey of Employers 2022*, de scoreberekeningen, alsook onderzoeksbevindingen over de perceptie van verschillende werkgevers over de vaardigheden van doctoraathouders.

Naast de *Survey of Employers 2022* maken we ook gebruik van de antwoorden die doctorandi ons gaven in de *Survey of Junior Researchers 2023*. Deze vijfjaarlijkse survey wordt afgenomen bij alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten. Ongeveer 9 op 10 junior onderzoekers doctoreert. Meer informatie over deze bevraging en deelnemende respondenten is terug te vinden in ECOOM-brief 51. De vraag die we in de *Survey of Junior Researchers 2023* aan de respondenten voorlegden, polste naar metapercepties. Meer specifiek stelden we volgende vraag: "Hoe denken werkgevers buiten de universiteit volgens u over doctoraathouders? Volgens mij vinden werkgevers buiten de universiteit dat doctoraathouders..." Hierop volgden verschillende vaardigheden. We beperken ons in voorliggende ECOOM-brief tot dezelfde zeven eerder genoemde vaardigheden die we ook in de *Survey of Employers 2022* hebben bevroegd. Zowel de item-formulering als de aangeboden antwoordopties zijn volledig identiek in beide surveys. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid tot het poolen van beide databanken ( $N_{SER2022}=226 + N_{SJR2023}=4064 = N_{gepooled}=4290$ ) en het statistisch toetsen van eventuele verschillen tussen doctorandi en werkgevers. De vet gedrukte scores in de tabellen zijn (gemiddelde) subschaalscores en de niet vet gedrukte scores zijn gemiddelde scores op de verschillende items waaruit de subschaal is opgebouwd.

### HEBBEN DOCTORANDI EEN ACCURAAAT BEELD VAN HOE WERKGEVERS DENKEN OVER DE VAARDIGHEDEN VAN DOCTORAATHOUDERS?

Tabel 1 biedt ons inzicht in de mate waarin doctorandi een accuraat beeld hebben van hoe werkgevers naar de vaardigheden van doctoraathouders kijken. In kolom 2 en 3 van Tabel 1 zien we de werkgeversperceptie over die vaardigheden, volgens doctorandi (gebaseerd op de *Survey of Junior Researchers 2023*) en volgens werkgevers (gebaseerd op de *Survey of Employers 2022*). De laatste kolom toetst of de werkgeversperceptie volgens doctorandi significant verschilt van de werkgeversperceptie volgens werkgevers. Indien er geen significant verschil is, dan wijst dit erop dat doctorandi er een accuraat beeld op nahouden. Indien er wel een significant verschil is, dan is het beeld van doctorandi over hoe werkgevers denken niet accuraat, maar positiever of negatiever dan wat werkgevers werkelijk denken. Een significant verschil kan groot maar ook klein zijn.

Als we kijken naar Tabel 1, dan zien we dat doctorandi accuraat inschatten hoe werkgevers denken over hoe doctoraathouders in team kunnen samenwerken. Andere vaardigheden worden niet accuraat ingeschat. Doctorandi schatten de perceptie van werkgevers over de "professionele houding & cognitieve capaciteit" van doctoraathouders

positiever in dan wat werkgevers werkelijk denken: de scores bij doctorandi liggen significant hoger dan die van de werkgevers. Dit geldt niet alleen voor de subschaal alsdusdanig (3.91 versus 3.70), maar ook voor elk van de vier vaardigheden afzonderlijk: experts zijn, autonoom kunnen werken, initiatiefnemers zijn en een sterk ontwikkeld leervermogen hebben.

Tabel 1. Werkgeverspercepties over vaardigheden van doctoraathouders, volgens doctorandi en volgens werkgevers in ondernemingen met O&O-activiteit, Vlaanderen 2022-2023 (N<sub>gepooled</sub>=4290)

|                                                           | Volgens doctorandi | Volgens werkgevers | Sign. §     |
|-----------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|-------------|
| <b>Professionele houding &amp; cognitieve capaciteit</b>  | <b>3.91</b>        | <b>3.70</b>        | <b>***</b>  |
| Experts zijn                                              | 3.86               | 3.74               | *           |
| Autonoom kunnen werken                                    | 4.03               | 3.76               | ***         |
| Initiatiefnemers zijn                                     | 3.63               | 3.42               | ***         |
| Een sterk ontwikkeld leervermogen                         | 4.11               | 3.87               | ***         |
| <b>Pragmatisme &amp; business skills</b>                  | <b>2.42</b>        | <b>2.76</b>        | <b>***</b>  |
| Pragmatisme en snelheid boven accuraatheid en correctheid | 2.43               | 2.73               | ***         |
| Business skillsinzicht                                    | 2.40               | 2.78               | ***         |
| <b>In team kunnen samenwerken</b>                         | <b>3.17</b>        | <b>3.24</b>        | <b>n.s.</b> |

Noot. (§) Significantie op basis van Welch-ANOVA. n.s.=niet significant \* $p < 0.05$  \*\*\* $p < 0.001$

Tezelfdertijd zien we dat doctorandi de perceptie van werkgevers over "pragmatisme & business skills" bij doctoraathouders negatiever inschatten: de scores bij doctorandi liggen significant lager dan de scores bij werkgevers. Voor de subschaal noteren we 2.76 versus 2.42. Met andere woorden: doctorandi zijn te negatief in hun beeld van hoe werkgevers denken over pragmatisme, snelheid en business skills van doctoraathouders.

## VERSCHILT DE ACCURAAUWHEID VAN DAT BEELD NAARGELANG GENDER, NATIONALITEIT, WETENSCHAPSCLUSTER EN DOCTORAATSFASE?

In Tabel 2 stellen we dezelfde vraag, maar we differentiëren de doctorandi naargelang vier specifieke kenmerken: gender, nationaliteit, wetenschapscluster en doctoraatsfase. We hanteren daarbij een dubbele invalshoek. Zo bekijken we enerzijds of groepen van doctorandi onderling significant van elkaar verschillen in het beeld dat ze hebben van werkgeverspercepties over de vaardigheden van doctoraathouders. Indien die verschillen significant zijn, geven we dit weer met één of meerdere asterixen, afhankelijk van het significantieniveau. Anderzijds bekijken we ook of het beeld van werkgeverspercepties bij een specifieke groep van doctorandi significant verschilt van de perceptie die werkgevers werkelijk hebben. Wanneer dergelijk verschil significant is op ten minste  $p < 0.05$ -niveau, dan onderlijnen we de verschillscore. Een positieve score wijst erop dat het beeld van doctorandi over hoe werkgevers over de vaardigheden van doctoraathouders denken, positiever is dan hoe werkgevers in werkelijkheid denken. Een

negatieve score wijst erop dat doctorandi de werkgeversperceptie negatiever inschatten dan hoe ze werkelijk is.

Wat Tabel 2 ons vooreerst laat zien, is dat doctorandi niet één gemeenschappelijk beeld hebben van hoe werkgevers denken over de vaardigheden van doctoraathouders. We zien dat doctorandi van verschillende nationaliteiten er verschillende beelden op nahouden, en hetzelfde geldt voor doctorandi in verschillende wetenschapsclusters en in verschillende fasen van hun doctoraatstraject. We zien geen significante verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke doctorandi. Met andere woorden: mannen en vrouwen die doctoreren hebben een gelijkaardig beeld van hoe werkgevers denken over de vaardigheden van doctoraathouders.

Tabel 2. Werkgeverspercepties over vaardigheden van doctoraathouders, volgens verschillende groepen van doctorandi en volgens werkgevers in ondernemingen met O&O-activiteit, Vlaanderen 2022-2023 (N<sub>gepooled</sub>=4290)

|                                                                          | Profes-sionele houding & cognitieve capaciteit | Pragma-tisme & business skills | In team kunnen samen-werken |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| <b>Werkgevers</b>                                                        | <b>3.70</b>                                    | <b>2.76</b>                    | <b>3.24</b>                 |
| <b>Doctorandi</b>                                                        |                                                |                                |                             |
| <b>Gender</b>                                                            | <b>n.s.</b>                                    | <b>n.s.</b>                    | <b>n.s.</b>                 |
| Man                                                                      | + 0.22                                         | - 0.31                         | - 0.06                      |
| Vrouw                                                                    | + 0.20                                         | - 0.37                         | - 0.09                      |
| <b>Nationaliteit</b>                                                     | <b>***</b>                                     | <b>***</b>                     | <b>***</b>                  |
| Belg                                                                     | + 0.26                                         | - 0.50                         | - 0.22                      |
| EU27                                                                     | + 0.14                                         | - 0.50                         | - 0.07                      |
| Niet-EU27                                                                | + 0.11                                         | + 0.18                         | + 0.31                      |
| <b>Wetenschapscluster (1)</b>                                            | <b>**</b>                                      | <b>*</b>                       | <b>***</b>                  |
| STEM                                                                     | + 0.23                                         | - 0.32                         | + 0.04                      |
| Niet-STEM                                                                | + 0.17                                         | - 0.39                         | - 0.30                      |
| <b>Wetenschapscluster (2)</b>                                            | <b>*</b>                                       | <b>**</b>                      | <b>***</b>                  |
| Natuurwetenschappen                                                      | + 0.23                                         | - 0.37                         | + 0.08                      |
| Ingenieurswetenschappen en technologie                                   | + 0.21                                         | - 0.35                         | - 0.13                      |
| Medische en gezondheids-wetenschappen                                    | + 0.24                                         | - 0.30                         | + 0.15                      |
| Landbouwwetenschappen, dierengeneeskunde en levens middelenwetenschappen | + 0.28                                         | - 0.05                         | + 0.33                      |
| Sociale wetenschappen                                                    | + 0.18                                         | - 0.40                         | - 0.30                      |
| Humane wetenschappen en kunsten                                          | + 0.15                                         | - 0.36                         | - 0.29                      |
| <b>Doctoraatsfase</b>                                                    | <b>***</b>                                     | <b>***</b>                     | <b>***</b>                  |
| Aanvangsfase                                                             | + 0.30                                         | - 0.15                         | + 0.09                      |
| Uitvoeringsfase                                                          | + 0.22                                         | - 0.26                         | - 0.08                      |
| Afrondingsfase                                                           | + 0.12                                         | - 0.42                         | - 0.18                      |

Noot. Significantie op basis van Welch-ANOVA. Verschillen tussen groepen van doctorandi worden aangegeven met n.s.=niet significant; \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$ . Verschillen tussen een specifieke groep van doctorandi en werkgevers worden onderlijnd bij  $p < 0.05$ .

Als we vervolgens nagaan of een specifieke groep van doctorandi een accuraat beeld heeft van hoe werkgevers werkelijk denken, dan wijzen de vele onderlijnde scores op heel wat significante verschillen.

Zoomen we in op “professionele houding & cognitieve capaciteit”, dan vinden we bij alle specifieke groepen van doctorandi een te positief beeld terug van hoe werkgevers denken over doctoraathouders. Met andere woorden: werkgevers zijn minder positief in hun perceptie van de professionele houding en cognitieve capaciteit van doctoraathouders dan wat doctorandi van verschillende nationaliteiten, wetenschapsclusters en doctoraatsfasen denken. Waar de gemiddelde subschaalscore bij werkgevers op 3.70 ligt, liggen de gemiddelde scores bij de beschouwde groepen van doctorandi 0.11 tot 0.30 hoger. Hoe hoger de positieve verschillscore, hoe groter de overschatting door doctorandi van hoe positief werkgevers de professionele houding en cognitieve capaciteiten van doctoraathouders beoordelen. We zien in Tabel 2 dat internationale doctorandi (EU-27 en niet-EU27), doctorandi uit de humane en sociale wetenschappen en doctorandi in de afrondingsfase van hun doctoraat het meest accurate beeld hebben van hoe werkgevers naar de professionele houding en cognitieve capaciteiten van doctoraathouders kijken. Het valt ook op dat doctorandi in opeenvolgende fasen van het doctoraat een accurater beeld vertonen van hoe werkgevers werkelijk over de “professionele houding & cognitieve capaciteit” van doctoraathouders denken.

Als we in Tabel 2 kijken naar “pragmatisme & *business skills*”, dan zien we bij alle groepen van doctorandi negatieve waarden staan, behalve bij internationale doctorandi van buiten de EU27: hun beeld van hoe werkgevers denken is positiever dan de werkelijkheid. Deze negatieve waarden zeggen ons dat doctorandi een negatiever beeld hebben van hoe werkgevers werkelijk denken over de mate waarin doctoraathouders pragmatisch zijn en over voldoende *business skills* beschikken. Hoe hoger de negatieve afwijking, hoe verder het te negatieve beeld bij doctorandi over werkgeverspercepties afwijkt van wat werkgevers werkelijk denken. Tabel 2 toont aan dat de negatieve waarden die significant zijn, variëren van -0.15 tot -0.50. We zien dat internationale doctorandi van buiten de EU27, doctorandi uit de landbouwwetenschappen, dierengeneeskunde en levensmiddelenwetenschappen, en doctorandi in de aanvangsfase van het doctoraat het meest accurate beeld hebben van hoe werkgevers naar de pragmatisme en *business skills* van doctoraathouders kijken. Het valt op dat doctorandi in opeenvolgende fasen van het doctoraat een minder accurater beeld vertonen van hoe werkgevers werkelijk over de “pragmatisme & *business skills*” van doctoraathouders denken. Het beeld in de opeenvolgende fasen is in toenemende mate te negatief.

En wat met de perceptie van werkgevers over het “in team kunnen werken” van doctoraathouders? Hier zien we heel wat verschillen in de accuraatheid van het beeld dat doctorandi er van de werkgeversperceptie op nahouden. We zien groepen van doctorandi die er een te positief beeld op na houden, en die een te negatief beeld hebben. De positieve afwijkingen die statistisch significant zijn, variëren van +0.31 tot +0.33. De negatieve afwijkingen die statistisch significant zijn variëren van -0.18 tot -0.30. Internationale doctorandi uit de EU27, doctorandi uit de STEM en doctorandi in de aanvang- en uitvoeringsfase vertonen geen significante verschillscore en hebben dus wel een accuraat beeld van hoe werkgevers over teamwerk bij doctoraathouders denken. Tabel 2 toont ook dat doctorandi in de

aanvangs- en uitvoeringsfase van het doctoraat een accuraat beeld hebben van hoe werkgevers denken over samenwerken, maar in de eindfase van het doctoraat onderschatten ze hoe werkgevers werkelijk over het vermogen tot samenwerken van doctoraathouders denken.

## DISCUSSIE

Terwijl ECOOM-brief 66 naging of verschillende types van ondernemingen met O&O-activiteit een verschillend beeld hebben over de vaardigheden van doctoraathouders, stellen we in voorliggende ECOOM-brief de vraag of doctorandi een accuraat beeld hebben van hoe werkgevers over doctoraathouders denken. En of groepen van doctorandi hierin van elkaar verschillen.

Hoewel de aandacht voor loopbanen van doctoraathouders buiten de academische wereld toeneemt, is er weinig gekend over de mate waarin doctorandi een accuraat beeld hebben van de arbeidsmarkt. Onderzoek focust vooral op loopbaanuitkomsten of op percepties van één stakeholdergroep (Skakni et al., 2026), terwijl rechtstreekse vergelijkingen tussen doctorandi en werkgevers schaars zijn (Muurlink et al., 2024, maar zie De Grande et al. 2014 voor een uitzondering). In tegenstelling tot de bestaande studies over vaardigheden vanuit het perspectief van verschillende stakeholders, biedt voorliggende ECOOM-brief een statistische toets van de eventuele verschillen in perceptie. Hierdoor kunnen we nagaan of het beeld dat doctorandi hebben over hoe werkgevers denken al dan niet accuraat is, en of dat beeld eerder te uitgesproken positief of te uitgesproken negatief is. En we kunnen eveneens nagaan of doctorandi in hun beeldvorming onderling verschillen.

Een accuraat beeld hebben van de arbeidsmarkt is belangrijk omdat percepties mee richting geven aan gedrag en loopbaankeuzes. Wanneer doctorandi een verkeerd beeld hebben van wat werkgevers denken of verwachten van doctoraathouders, kunnen competentieontwikkeling, loopbaanvoorbereiding en sollicitatiegedrag gebaseerd zijn op foutieve assumpties. Verkeerde assumpties verhogen het risico op suboptimale loopbaankeuzes en kan de overgang naar de niet-academische arbeidsmarkt bemoeilijken. Een beter wederzijds begrip tussen doctorandi en werkgevers kan daarom bijdragen aan een efficiëntere aansluiting tussen vraag en aanbod van hooggekwalficeerd talent.

### Onze bevindingen wijzen op drie belangrijke take-aways

Ten eerste, blijkt dat het beeld van doctorandi over hoe werkgevers naar de vaardigheden van doctoraathouders kijken, niet geheel accuraat is. Doctorandi aan de Vlaamse universiteiten schatten enkel accuraat in hoe werkgevers doctoraathouders beoordelen met betrekking tot de vaardigheid “in team kunnen samenwerken”. Voor alle andere vaardigheden zien we dat doctorandi de beoordeling door werkgevers in meerdere of mindere mate onder- of overschatten. Zo overschatten doctorandi hoe positief werkgevers denken over de “professionele houding & cognitieve capaciteit” van doctoraathouders, zoals expertise, autonomie, initiatief en leervermogen. Tegelijk onderschatten doctorandi hoe werkgevers denken over het “pragmatisme & de *business skills*” van doctoraathouders.

Ten tweede, bestaat er niet één gedeeld beeld bij doctorandi van wat werkgevers denken over doctoraathouders. Verschillende groepen van doctorandi construeren dus verschillende beelden van dezelfde arbeidsmarkt. Er zijn aanzienlijke verschillen naargelang nationaliteit, wetenschapscluster en doctoraatsfase. Er zijn geen verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke doctorandi in hun beeldvorming over wat werkgevers over doctoraathouders denken.

Ten derde, zijn er systematische verschillen tussen groepen doctorandi in de accurateheid van hun inschatting van hoe werkgevers denken over doctoraathouders. Sommige groepen zitten dicht bij de opvattingen van werkgevers dan andere. Opvallend is bijvoorbeeld dat doctorandi in opeenvolgende fasen van hun doctoraat een accurater beeld vertonen van werkgeverspercepties rond "professionele houding & cognitieve capaciteit", maar tegelijk vertonen ze een minder accuraat beeld van werkgeverspercepties rond pragmatisme, *business skills* en samenwerking. Ook internationale doctorandi en doctorandi uit bepaalde wetenschapsclusters blijken een accurater beeld te hebben van de werkgeverspercepties dan andere groepen van doctorandi. De aanwezigheid van accurate arbeidsmarktkennis omtrent vaardigheden blijkt niet uniform doorheen het doctoraatstraject.

#### **Wat betekenen onze bevindingen voor het beleid?**

Onze onderzoeksbevindingen zijn niet alleen relevant vanuit een loopbaanperspectief, maar ook vanuit het bredere innovatiebeleid. De Vlaamse Beleidsnota *Economie, Wetenschap, Innovatie en Industrie 2024-2029*, het recente SERV-advies (2026) en VARIO-advies (2026) benadrukken allemaal het belang van een sterkere circulatie van kennis, expertise en talent tussen kennisinstellingen en ondernemingen. Onze bevindingen suggereren dat dergelijke mobiliteit niet uitsluitend afhangt van de vaardigheden waarover doctorandi beschikken, maar ook van de mate waarin doctorandi en werkgevers een accuraat beeld hebben van elkaar. *Mismatches* in perceptie kunnen daardoor een minder zichtbare, maar potentieel belangrijke drempel vormen voor de doorstroom van doctoraathouders naar de niet-academische arbeidsmarkt. Wanneer doctorandi verkeerde assumpties maken over wat werkgevers denken of verwachten, dreigt een deel van de investering in loopbaanbegeleiding en competentieontwikkeling minder effectief te zijn.

Een eerste beleidsimplicatie ligt daarom voor de hand: doctorandi systematischer in contact laten komen met de arbeidsmarkt en werkgevers buiten de academische wereld. Initiatieven zoals stages, *job shadowing*, mentorschap, bedrijfsbezoeken en ontmoetingen met doctoraathouders in niet-academische functies kunnen faciliteren om een realistischer beeld te vormen van wat mogelijk en nodig is. Hierbij is het binnen dergelijke initiatieven en doctoraatsopleidingen niet alleen belangrijk om rekening te houden met feitelijke arbeidsmarktuitskomsten en mogelijkheden, maar ook percepties en verwachtingen verdienen daarbij aandacht want ze spelen eveneens een belangrijke rol in loopbaankeuzes en intersectorale mobiliteit.

Een tweede beleidsimplicatie is dat arbeidsmarktorientatie niet voor alle doctorandi op dezelfde manier hoeft te worden georganiseerd. De resultaten tonen duidelijke verschillen tussen groepen. Een meer

gedifferentieerde aanpak, afgestemd op bijvoorbeeld nationaliteit, wetenschapsdomein of fase van het doctoraat, kan mogelijks meer impact hebben dan een uniforme benadering.

Ten slotte onderstrepen onze bevindingen ook de nood aan een blijvende monitoring van de loopbanen van doctorandi en doctoraathouders binnen én buiten de academische wereld. Hoewel het internationale onderzoek naar loopbanen van doctoraathouders buiten de universiteit de voorbije twintig jaar sterk is gegroeid, blijft de kennisbasis nog steeds beperkt en gefragmenteerd. Internationale initiatieven zoals [RelCO](#) van de OESO en de Europese Commissie proberen hier verandering in te brengen, maar er blijft tot op vandaag weinig zicht op die mechanismen die een succesvolle transitie van doctoraathouders van de universiteit naar de niet-academische arbeidsmarkt bevorderen. Vanuit Vlaanderen heeft ECOOM HR in R&D de afgelopen jaren belangrijke bijdragen geleverd aan de bestaande kennisbasis vanuit het perspectief van doctorandi (o.a. hun arbeidsmarktorientatie en loopbaanaspiraties, zie [ECOOM HR in R&D](#), z.d.-a), het perspectief van werkgevers (o.a. over de inzetbaarheid en vaardigheden van doctoraathouders, zie Bebiroglu et al., 2026; ECOOM-briefs 48, 49, 59, 60, 66; ECOOM & Observatory of Research and Scientific Careers-F.R.S.-FNRS, 2023; Mortier et al., 2022; Stassen et al., 2016), maar ook vanuit het perspectief van de doctoraathouders zelf (o.a. sector van tewerkstelling en arbeidsvoorwaarden, zie [ECOOM HR in R&D](#), z.d.-b voor doctoraathouders binnen, en zie [ECOOM HR in R&D](#), z.d.-c, voor doctoraathouders buiten de academische sector). Dat laatste perspectief werd onder meer gecapteerd via een grootschalige *PhD Career Survey* in 2017 (zie <https://www.phdcareersflanders.com/en/ECOOM-HR-in-R&D>, z.d.-b; [ECOOM HR in R&D](#), z.d.-c). Vandaag beschikt Vlaanderen niet langer over een up-to-date monitoring van de loopbaanpaden van doctoraathouders, waardoor het onduidelijk is waar doctoraathouders zich op de arbeidsmarkt bevinden en hun kennis en expertise de Vlaamse kenniseconomie versterken, of net suboptimaal worden ingezet. Er is nood aan een geactualiseerde en periodieke opvolging van loopbaantrajecten, gecombineerd met onderzoek naar die factoren die succesvolle transities naar de niet-academische arbeidsmarkt stimuleren of belemmeren.

#### **Wat betekenen onze bevindingen voor werkgevers?**

Onze resultaten tonen dat de uitdaging niet uitsluitend bij doctorandi ligt. Ook werkgevers spelen een belangrijke rol in het verminderen van *mismatches* in perceptie. De resultaten wijzen immers op een opvallende vaststelling: doctorandi hebben niet altijd een correct beeld van hoe werkgevers naar doctoraathouders kijken. In verschillende gevallen blijken werkgevers zelfs positiever over doctoraathouders te denken dan doctorandi veronderstellen.

Voor werkgevers is dat een belangrijk signaal. Wanneer doctorandi verkeerde assumpties maken over hoe hun vaardigheden worden gewaardeerd, kan dit hun loopbaankeuzes beïnvloeden. Sommige doctorandi zullen daardoor minder snel een loopbaan buiten de universiteit overwegen of minder overtuigd zijn van hun inzetbaarheid op de niet-academische arbeidsmarkt.

Werkgevers kunnen bijdragen aan een betere aansluiting tussen vraag en aanbod van doctoraattalent door hun verwachtingen en waardering explicieter te communiceren. Daarbij is het belangrijk om niet alleen de noodzaak voor technische expertise te bespreken, maar ook duidelijk te maken welke rol vaardigheden zoals initiatief, samenwerking, pragmatisme en *business skills* spelen binnen hun organisatie. Het is daarbij belangrijk om aan te geven welke vaardigheden echt verwacht worden aanwezig te zijn voorafgaand aan de aanwerving, en welke vaardigheden nog na de aanwerving (verder) kunnen ontwikkeld worden.

Werkgevers kunnen deze betere aansluiting en explicietere communicatie o.a. aanpakken via nauwere samenwerking met universiteiten en Doctoral Schools. Gastlezingen, bedrijfsprojecten, stages en ontmoetingen met doctorandi en doctoraathouders bieden kansen om wederzijdse stereotypen te doorbreken en een realistischer beeld van elkaars verwachtingen te creëren. Werkgevers zijn niet alleen afnemers van doctoraattalent, maar zijn ook een belangrijke partner in het vormgeven van arbeidsmarktkennis bij doctorandi en dus in een vlottere transitie naar de niet-academische arbeidsmarkt en een betere benutting van wetenschappelijke expertise in de Vlaamse kenniseconomie.

Kortom, onze onderzoeksbevindingen tonen aan dat een succesvolle overgang van doctoraathouders naar de niet-academische arbeidsmarkt niet enkel afhankelijk is van de vaardigheden waarover doctorandi beschikken, maar ook van de mate waarin doctorandi, doctoraathouders en werkgevers elkaar begrijpen. Wanneer percepties niet overeenstemmen met de realiteit, kan dat leiden tot minder doordachte loopbaankeuzes, gemiste kansen op onderzoekersmobiliteit en een suboptimale inzet van hooggekwificeerd talent. Het versterken van die wederzijdse kennis en beeldvorming is daarom geen randvoorwaarde, maar een essentieel onderdeel van een valorisatiekrachtig Vlaams O&O-systeem.

## REFERENTIES

- Bebiroglu, N., Wille, L., van der Weijden, I., Boman, J., Bran, A., Mortier, A., Huyghe, V., & Levecque, K. (2026). PhD Holders in the Eye of Employers Outside Academia. In E. Löfström, I. van der Weijden, K. Inouye, & S. S. E. Bengtson (Eds.), *Transitions in Researcher Education and Careers* (pp. 157-182). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003785262>
- 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>
- 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 HR in R&D.

ECOOM-brief 49 – Huyghe, V., Wille, L., Levecque, K., & Van de Velde, J. (2024). Maakt onbekend onbemind? En bekend bemind? Over hoe ondernemingen met O&O de meerwaarde van doctoraathouders percipiëren. ECOOM HR in R&D.

ECOOM-brief 51 – Van de Velde, J., Levecque, K., Huyghe, V., Steenberghs, E., De Beuckelaer, A. (2025) *Survey of Junior Researchers 2023: een sneak peek in de wereld van jonge onderzoekers in Vlaanderen*. ECOOM HR in R&D.

ECOOM-brief 59 – Huyghe, V., Levecque, K., & Mortier, A. (2026). Het perspectief van ondernemingen met O&O-activiteit op vaardigheden van doctoraathouders in Vlaanderen. ECOOM HR in R&D.

ECOOM-brief 60 – Huyghe, V., Levecque, K., & De Beuckelaer, A. (2026). Wat werkgevers écht zien: verborgen patronen in de vaardigheden van doctoraathouders. ECOOM HR in R&D.

ECOOM-brief 66 – Huyghe, V., Levecque, K., & De Beuckelaer, A. (2026). Onbekend, onbemind? Over ondernemingen met O&O-activiteit, ervaringen met doctoraathouders en werkgeverspercepties over hun vaardigheden. ECOOM HR in R&D.

ECOOM HR in R&D (z.d.-a). *Junior onderzoekers binnen de academische sector*. Geraadpleegd op 26 augustus 2026. <https://www.ecoom.be/nodes/junioronderzoekersbinnendeacademischesector/nl>

ECOOM HR in R&D (z.d.-b). *Doctoraathouders binnen de academische sector*. Geraadpleegd op 26 augustus 2026. <https://www.ecoom.be/nodes/doctoraathoudersbinnendeacademischesector/nl>

ECOOM HR in R&D (z.d.-c). *Doctoraathouders buiten de academische sector*. Geraadpleegd op 26 augustus 2026. <https://www.ecoom.be/nodes/doctoraathoudersbuitendeacademischesector/nl>

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>

Mortier, A., Matthys, J., Levecque, K., Verlinden, L., & Wille, L. (2022). *Een doctoraat en ondernemerschap: wat is de waarde van een doctoraat voor ondernemerschap?* UGent. <https://biblio.ugent.be/publication/01GMD1S5CVCFEX46YSZPC7G5XG>

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>

OECD (2023). Promoting diverse career pathways for doctoral and postdoctoral researchers. *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, 158, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/dc21227a-en>.

SERV (2026). *Naar een valorisatiekrachtig Vlaams O&O-systeem*. [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV\\_202606\\_29\\_OOI\\_systeem\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_202606_29_OOI_systeem_ADV.pdf)

- 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>
- VARIO (2026). *Strategische keuzes voor Vlaanderen (Advies 47)*. [https://www.vario.be/files/VARIO\\_adviezen-en-rapporten/2026\\_FEBRUARI\\_VARIO\\_ADVIES\\_STRATEGISCHE-KEUZES-VOOR-VLAANDEREN.pdf](https://www.vario.be/files/VARIO_adviezen-en-rapporten/2026_FEBRUARI_VARIO_ADVIES_STRATEGISCHE-KEUZES-VOOR-VLAANDEREN.pdf)

---

Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM HR in R&D. 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.

---