

Doctoraathouders in de ogen van niet-academische werkgevers: Een state-of-the-art literatuurstudie

Auteurs: Lien Wille¹, Valérie Legrand¹, Anneleen Mortier¹, Katia Levecque¹

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

DOCTORAATHOUDERS EN DE NIET-ACADEMISCHE ARBEIDSMARKT

In lijn met de Europa 2020 strategie (zie <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators>), heeft Vlaanderen haar investeringen in onderzoek en ontwikkeling de afgelopen tien jaar verhoogd (ECOOM, 2019). Zo trok de Vlaamse overheid in 2019 bijvoorbeeld 280 miljoen euro extra uit voor onderzoek en ontwikkeling (Departement EWI, 2018). Het gevolg van deze grotere investeringen in onderzoek en ontwikkeling is dat het aantal predoctorale posities is toegenomen. Omdat deze toename niet proportioneel is aan de toename van het totaal aantal academische posities en carrières (VLIR personeelsstatistieken), maakt de overgrote meerderheid van de doctoraathouders de overstap naar de niet-academische arbeidsmarkt. Dit op zich is natuurlijk geen nieuws: de Vlaamse universiteiten zijn zich zeer goed bewust van deze intersectorale mobiliteit en voorzien loopbaancoaching aan doctoraathouders en postdoctorale onderzoekers. De uitgaande mobiliteit is echter een verhaal met twee kanten. De andere kant, met name de werkgeverszijde, is tot nu toe nog maar weinig belicht: wat denken niet-academische werkgevers over doctoraathouders? Hoe percipiëren zij mensen die een doctoraat hebben behaald? Welke stereotypes over doctoraathouders leven bij niet-academische werkgevers? Om uit te zoeken of en welke antwoorden op deze vragen

WAT DENKEN EUROPESE NIET-ACADEMISCHE WERKGEVERS OVER DOCTORAATHOUDERS?

In het algemeen is in Europa nog niet veel aandacht besteed aan de percepties en stereotypes die niet-academische werkgevers hebben over doctoraathouders. Een uitzondering hierop is het Verenigd Koninkrijk dat in het verleden verschillende initiatieven kende om de percepties en stereotypes in kaart te brengen (CFE research, 2014; CIHE, 2010; Euraxind, 2016; Morgavi, McCarthy, & Metcalfe, 2007; Raddon & Sung, 2009; Rubio & Hooley, 2010; Souter, 2005). Met betrekking tot welke thema's hebben Europese niet-academische werkgevers stereotypes over doctoraathouders? Europese niet-academische werkgevers blijken stereotiepe ideeën te hebben over de kennis, vaardigheden, capaciteiten en persoonlijke kenmerken van doctoraathouders (zie Tabel 1 voor een overzicht). Meer specifiek, hebben ze stereotypes met betrekking tot de management-, commerciële, interpersoonlijke, communicatie-, werkorganisatie- (bv. initiatief nemen, zelfstandig werken, gestructureerd werken en zelfdiscipline) en wetenschappelijke/onderzoeksvaardigheden van doctoraathouders maar ook met betrekking tot hun cognitieve, innoverende, aanpassings-, leer- en informatieverwerkingscapaciteiten. Het thema 'Persoonlijke kenmerken' omvat percepties met betrekking tot persoonlijkheid, motivatie, ervaring, specialisatie en voeling met de realiteit.

context te plaatsen ook op Europese studies. De huidige ECOOM-brief vat de percepties en stereotypes over doctoraathouders bij Europese en Vlaamse werkgevers op de niet-academische arbeidsmarkt samen.

positief gestereotypeerd door nische arbeidsmarkt? Dit hangt af van het (sub)thema. Voor sommige (sub)thema's worden doctoraathouders duidelijk negatief gestereotypeerd. Europese niet-academische werkgevers vinden dat doctoraathouders een gebrek hebben aan werkervaring, maar ook aan management-, commerciële en interpersoonlijke vaardigheden (CFE research, 2014; CIHE, 2010; Euraxind, 2016; Germain-Alamartine & Moghadam-Saman, 2020; Morgavi et al., 2007; Souter, 2005). Ook denken niet-academische

werkgevers dat doctoraathouders zich moeilijk kunnen aanpassen (bijvoorbeeld aan een commerciële omgeving) alsook te gespecialiseerd en wereldvreemd zijn (CFE research, 2014; CIHE, 2010; Euraxind, 2016; Germain-Alamartine & Moghadam-Saman, 2020; Morgavi et al. 2007; Raddon & Sung, 2009; Souter, 2005).

Tabel 1. De percepties en stereotypes van Europese en Vlaamse niet-academische werkgevers over doctoraathouders: thema's en voorbeelden

Thema's	Stereotypes Europese werkgevers	Stereotypes Vlaamse werkgevers
Kennis	"Hoog niveau van onderwerp/discipline specifieke kennis"	"Diepgaande wetenschappelijke kennis"
Vaardigheden		
Management	"Gebrek aan business skills"	"Kunnen geen teams managen"
Commercieel	"Gebrek aan commercieel bewustzijn"	"Focus op details zonder commerciële waarde"
Wetenschappelijk/Onderzoek	"Technische vaardigheden"	"Degelijke methodologische vaardigheden"
Communicatie	"Sterk in het schrijven van rapporten"	"Spreken en schrijven vlot in het Engels"
Interpersoonlijk	"Sociaal incompetent"	"Kwaliteiten om in team te werken"
Werkorganisatie	"Nemen initiatief"	"Zelfdiscipline"
Capaciteiten		
Cognitief	"Intellectuele capaciteiten"	/
Aanpassing	"Moeilijkheden om zich aan te passen aan niet-academische omgeving"	"Niet flexibel genoeg"
Innoverend	"Experts in innovatie"	"Out-of-the box denken"
Leren	"Begrijpen snel zaken die niet te maken hebben met het onderwerp van hun doctoraat"	"Sterk ontwikkeld leervermogen"
Informatieverwerking	"Kan met grote hoeveelheden informatie werken"	"Kan situaties snel verwerken en analyseren"
Persoonlijke kenmerken		
Persoonlijkheid	"Veerkrachtig"	"Doorzetting"
Motivatie	"Gemotiveerd"	/
Ervaring	"Beperkte werkervaring"	"Internationale ervaring"
Specialisatie	"Te gespecialiseerd"	"Grottere specialisatie"
Voeling met de realiteit	"In een ivoren toren"	"Wereldvreemd"

Voor andere topics hebben niet-academische werkgevers positieve ideeën over doctoraathouders. Zo percipiëren ze doctoraathouders als gemotiveerde experts in innovatie met sterk ontwikkelde cognitieve, leer- en informatieverwerkingscapaciteiten, veel onderwerpspecifieke kennis en goede wetenschappelijk/onderzoeks-, communicatie- en werkorganisatievaardigheden (CFE research, 2014; CIHE, 2010; Euraxind,

2016; Morgavi et al., 2007; Rubio & Hooley, 2010; Souter, 2005). Of stereotypes over de persoonlijkheid van doctoraathouders positief dan wel negatief zijn, is minder duidelijk. Enerzijds vinden Europese niet-academische werkgevers doctoraathouders enthousiast, toegewijd en veerkrachtig (CFE research, 2014; Euraxind, 2016), maar anderzijds vinden ze ze niet open en te onafhankelijk (Germain-Alamartine & Moghadam-Saman, 2020; Raddon & Sung, 2009).

Verschillen stereotypes en hoe positief of negatief ze zijn tussen verschillende types Europese niet-academische werkgevers? Onderzoek suggereert dat ervaring met doctoraathouders invloed kan hebben op hoe niet-academische werkgevers denken over doctoraathouders. Europese niet-academische werkgevers zouden meer positieve en minder negatieve stereotypes hebben over doctoraathouders wanneer ze meer ervaring hebben met het aanwerven en tewerkstellen van doctoraathouders (CFE research, 2014; Morgavi et al., 2007; Rubio & Hooley, 2010).

Hoe percipiëren Europese niet-academische werkgevers doctoraathouders in vergelijking met masters, een andere groep van hoogopgeleide profielen? Europese niet-academische werkgevers hebben positievere percepties over doctoraathouders dan masters met betrekking tot subthema's waarvoor ze doctoraathouders positief stereotyperen. Zo worden doctoraathouders beter geëvalueerd dan masters op wetenschappelijke/onderzoeksvaardigheden en nieuwe ideeën/helpen innoveren (CIHE, 2010). Daarentegen worden doctoraathouders minder positief beoordeeld dan masters op commerciële vaardigheden, aanpassingsvermogen, specialisatie en werkervaring (CIHE, 2010), met name subthema's waarover Europese niet-academische werkgevers negatieve stereotypes hebben met betrekking tot doctoraathouders.

WAT DENKEN VLAAMSE NIET-ACADEMISCHE WERKGEVERS OVER DOCTORAATHOUDERS?

Verschillende kranten en tijdschriften in Vlaanderen schrijven dat werkgevers op de niet-academische arbeidsmarkt negatieve percepties en stereotiepe ideeën hebben over doctoraathouders. Volgens deze media vinden niet-academische werkgevers doctoraathouders te gespecialiseerde en wereldvreemde nerds met een 9-to-5 mentaliteit en een gebrek aan werkervaring die niet geschikt zijn voor leidinggevende of managementposities (De Standaard, 2015a,b; Jobat, 2019; Knack, 2017). Het weinige Vlaamse onderzoek over dit onderwerp wijst er echter op dat het beeld van hoe niet-academische werkgevers kijken naar doctoraathouders genuanceerd moet worden (op ten minste) twee manieren. Ten eerste, Vlaamse niet-academische werkgevers hebben naast de negatieve stereotypes ook positieve stereotypes over doctoraathouders. In 2016 interviewde ECOOM-UGent 30 key stake holders in Vlaanderen over de waarde van een doctoraat in de niet-academische arbeidsmarkt (Stassen, Levecque, & Anseel, 2016). Uit deze interviews kwamen negatieve stereotypes naar voor zoals een gebrek aan management- en commerciële vaardigheden. Daarnaast werd ook aangehaald dat doctoraathouders niet flexibel genoeg zijn en wereldvreemde nerds zijn met moeilijkheden om hun kennis te vertalen naar de wereld buiten de universiteit. Maar evengoed

wezen de interviews op positieve ideeën van Vlaamse niet-academische werkgevers over doctoraathouders. Zo juichen ze doctoraathouders toe voor hun uitgebreide wetenschappelijke/onderzoeksvaardigheden en -kennis, sterke schriftelijke en mondelinge communicatie, capaciteit om te innoveren en te leren alsook hun zelfdiscipline en doorzettingskracht.

De tweede nuance is dat percepties en stereotiepe ideeën af kunnen hangen van de wetenschapscluster en wie zijn ideeën over doctoraathouders bestudeerd worden. Sommige interviews in Stassen et al. (2016) erkennen dat de waarde van een doctoraat in de exacte wetenschappen verschilt van een doctoraat in de sociale wetenschappen. Ook zou een doctoraat gepercipieerd worden als een meerwaarde door onderzoeks- en ontwikkelings-/innovatiemanagers, maar niet door HR managers (Smit, 2010).

CONCLUSIE

De literatuur gepresenteerd in deze ECOOM-brief toont dat Europese en Vlaamse niet-academische werkgevers positieve en negatieve stereotypes hebben over de kennis, vaardigheden, capaciteiten en persoonlijke kenmerken van doctoraathouders. Negatieve stereotiepe ideeën zijn dat doctoraathouders te weinig managementvaardigheden hebben, zich niet goed kunnen aanpassen en weinig voeling hebben met de echte wereld. Aan de andere kant worden doctoraathouders positief gestereotiepeerd als experts in innovatie met een sterk ontwikkeld leervermogen alsook goede wetenschappelijke/onderzoeks- en werkorganisatievaardigheden. Ondanks verschillen tussen Vlaanderen en Europese landen (in termen van bijvoorbeeld de arbeidsmarkt) stellen we bij niet-academische werkgevers grotendeels hetzelfde patroon van stereotypes over doctoraathouders vast. Opmerkelijke verschillen zijn dat Europese werkgevers negatieve stereotypes hebben aangaande de interpersoonlijke vaardigheden en specialisatie van doctoraathouders, terwijl Vlaamse onderzoekers positieve ideeën hebben over hun interpersoonlijke vaardigheden en zowel positieve als negatieve stereotypes over hun specialisatie. Van de Vlaamse werkgevers vermeldde slechts één of twee iets over deze subthema's. Meer onderzoek is dan ook nodig om een duidelijker beeld te krijgen van de stereotypes die Vlaamse niet-academische werkgevers hebben aangaande doctoraathouders.

Deze literatuurstudie toont ook dat de negativiteit of positiviteit van de ideeën die niet-academische werkgevers hebben over doctoraathouders af kan hangen van kenmerken van de werkgever (bv. hoeveel ervaring ze hebben met het aanwerven en tewerkstellen van doctoraathouders), de wetenschapscluster waarin het doctoraat behaald werd (bv. exacte of sociale wetenschappen) en wie wordt bevraagd (bv. HR managers of onderzoeks- & ontwikkelings-/innovatiemanagers). Onderzoek in Vlaanderen zou moeten nagaan wat de percepties en stereotypes precies zijn voor de verschillende werkgevers, wetenschapsclusters en belanghebbenden.

Eén van de actiepunten in het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024 is om doctoraathouders beter voor te bereiden op een carrière buiten de muren van de universiteit en de intersectorale mobiliteit naar een niet-academische carrière vlotter te doen verlopen. Hiervoor is het niet enkel

belangrijk om inzicht te verkrijgen in de niet-academische carrièreopportuniteiten (zie ECOOM-brief 25 over de carrièrepaden van doctoraathouders), maar ook in de percepties en stereotypes van Vlaamse niet-academische werkgevers die de transitie van doctoraathouders kunnen vergemakkelijken of verhinderen. Tot op heden is echter nog maar weinig stilgestaan bij dit onderwerp in Vlaanderen (uitzonderingen: zie Smit, 2010, en Stassen et al., 2016). Vlaams onderzoek heeft nauwelijks een tipje van de sluier opgelicht waardoor veel vragen onbeantwoord blijven. Bijvoorbeeld, worden de stereotypes die naar voor komen uit de interviews van Stassen et al. (2016) breed gedragen door Vlaamse niet-academische werkgevers? Verschillen de stereotypes naargelang het gender van doctoraathouders en, als dat zo is, welke specifieke percepties en stereotypes bestaan er met betrekking tot mannelijke en vrouwelijke doctoraathouders? Maar ook, welke percepties en stereotypes spelen een rol in selectieprocedures? Bijkomende informatie is nodig om deze en andere vragen te beantwoorden. Enkel op deze manier kan de intersectorale mobiliteit van doctoraathouders bestendig en verbeterd worden.

REFERENTIES

- CFE research (2014). The impact of doctoral careers. Accessed <https://www.ncub.co.uk/reports/impact-doctoral.html>
- CIHE (2010). Talent fishing: What businesses want from postgraduates. Accessed https://www.ncub.co.uk/index.php?option=com_docman&view=download&alias=54-talent-fishing-what-businesses-want-from-postgraduates&category_slug=publications&Itemid=2728
- Department EWI (2018). 280 miljoen euro extra voor onderzoek en ontwikkeling. Geraadpleegd via <https://www.ewi-vlaanderen.be/nieuws/280-miljoen-euro-extra-voor-onderzoek-en-ontwikkeling>
- De Standaard (2015a). 441 doctors zoeken werk. Geraadpleegd via https://www.standaard.be/cnt/dmf20151220_02030998?&articlehas_h=1665A56133615AE10B96AA3770CE3F5E2243803C00393D04BC892531F584A04A590008201CDA32627B98B4EC4BCE003A1DC2A67B0211901C404DFD6CD6ACB7C6
- De Standaard (2015b). Is er een doctor in de zaal? Geraadpleegd via https://www.standaard.be/cnt/dmf20151222_02033928?&articlehas_h=235A7179405A81145F22EFB3D502B7BDB273DCD02614CD60A4BA28A3B501B751908C664CD93678C8DD406931CA9AB6FE313050B6D1F3A3ABFD586B8B70501D31
- ECOOM (2019). Vlaams indicatorenboek 2019: Wetenschap, Technologie, en Innovatie. Geraadpleegd via <https://www.vlaamsindicatorenboek.be/>
- ECOOM-brief 25 – Mortier, A., Levecque, K., & Debacker, N. (2020). Wat na het doctoraat? De carrièrepaden van doctoraathouders. ECOOM UGent.
- Euraxind (2016). Literature review of employers' needs in enhancing sectoral mobility. Accessed <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/reports/euraxind-literature-review-of-employers-needs-in-enhancing-intersectoral-mobility.pdf>

- Germain-Alamartine, E., & Moghadam-Saman, S. (2020). Aligning doctoral education with local industrial employers' needs: a comparative case study. *European Planning Studies*, 28 (2), 234-254. <https://doi.org/10.1080/09654313.2019.1637401>
- Jobat (2019). Loont een doctoraat voor uw carrière? Geraadpleegd via <https://www.jobat.be/nl/art/loont-ee-doctoraat-voor-uw-carriere>
- Knack (2017). Doctorandi vinden geen werk. Geraadpleegd via <https://www.knack.be/nieuws/belgie/doctorandi-vinden-geen-werk/article-normal-881243.html>
- Morgavi, A. C., McCarthy, M., & Metcalfe, J. (2007). Employers' views of researchers' skills: A comprehensive review of the existing literature into employers' views of the skills of early career researchers. UK GRAD programme.
- Raddon, A., & Sung, J. (2009). The Career Choices and Impact of PhD Graduates in the UK: A Synthesis Review. Geraadpleegd via <https://esrc.ukri.org/files/public-engagement/public-dialogues/full-report-phd-graduates-career-choices/>
- Rubio, M. & Hooley, T. (2010). Recruiting researchers: Survey of employer practice 2009. Cambridge: CRAC. Accessed Geraadpleegd via <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/reports/recruiting-researchers-employer-survey-vitae-2009.pdf>
- Smit, L. (2010). De activiteiten van doctoreren in de ondernemingssector: Valoreren zij hun vaardigheden en kennis? Brussel: VUBPRESS
- Souter, C. (2005). EMPRESS: Employers' perceptions of recruiting research staff and students. Leeds: University of Leeds. Geraadpleegd via http://careerweb.leeds.ac.uk/downloads/download/26/a_researchers_guide_to_employability_skills
- Stassen, L., Levecque, K., & Anseel, F. (2016). *PhDs in transitie: Wat is de waarde van een doctoraat buiten de universiteit?* Gent: UGent.
- VLIR personeelsstatistieken. Geraadpleegd via <https://vlir.be/publicaties/personeelsstatistieken/>

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