



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Academicus én ondernemer? Een studie naar identiteitsconflict en -incorporatie bij academische ondernemers

Sammy Albrechts

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Pieter VANDEKERKHOF

BEGELEIDER :

De heer Tim PAGNAER



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2024
2025



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Academicus én ondernemer? Een studie naar identiteitsconflict en -incorporatie bij academische ondernemers

Sammy Albrechts

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Pieter VANDEKERKHOF

BEGELEIDER :

De heer Tim PAGNAER

Woord vooraf

Deze masterscriptie wordt ingediend ter voltooiing van de opleiding tot master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management, aan de Universiteit Hasselt. Vooreerst wil ik mijn promotor, prof. dr. Pieter Vandekerckhof en begeleider, Tim Pagnaer bedanken voor hun begeleiding, ondersteuning en feedback. Daarnaast wil ik de zeven respondenten bedanken die bereid waren om deel te nemen aan het onderzoek, hun bijdrage is immers van grote waarde geweest. Tot slot wil ik graag mijn ouders bedanken voor hun onafgebroken betrokkenheid, motivatie en steun gedurende mijn volledige academische parcours.

Sammy Albrechts

juni 2025

Abstract

Wat gebeurt er wanneer academici de stap zetten naar ondernemerschap? Deze masterproef onderzoekt hoe academische ondernemers omgaan met de spanningen tussen hun academische en ondernemende identiteit, en welke persoonlijke en omgevingsfactoren deze spanningen beïnvloeden. Op basis van diepte-interviews met zeven academische ondernemers, aangevuld met een kwantitatief luik rond identiteitscentraliteit en een analyse volgens het *liminal venturing-model* (Hayter et al., 2021), wordt duidelijk dat de combinatie van beide rollen niet vanzelfsprekend is. Fundamentele verschillen in waarden, snelheid en risicobereidheid leiden vaak tot identiteitsconflicten die zich manifesteren als tijdsconflicten, waardoor academici worden geconfronteerd met lastige keuzes in hun professionele positionering. Toch vinden velen manieren om beide identiteiten werkbaar te combineren, via bewuste rolafbakening of een organisch gegroeide integratie. Deze studie biedt niet alleen inzicht in de identitaire uitdagingen van academisch ondernemerschap, maar reikt ook waardevolle aanknopingspunten aan voor instellingen die hun academici hierin beter willen ondersteunen.

Trefwoorden:

academische identiteit – academisch ondernemerschap – hybride identiteit – identiteitsconflict – identiteitsincorporatie – liminaliteit – ondernemende identiteit

Inhoudsopgave

Woord vooraf	i
Abstract	ii
1. Introductie.....	1
2. Literatuurstudie.....	2
2.1 Ondernemende vs. academische identiteit	2
2.1.1 Ondernemende identiteit	3
2.1.2 Academische identiteit.....	4
2.1.3 Hybride identiteit.....	5
2.2 Liminaliteit en liminal venturing-model.....	6
2.2.1 Liminaliteit	6
2.2.2 Liminal venturing-model	7
2.3 Identiteitsconflict en -incorporatie	8
2.3.1 Identiteitsconflicten	9
2.3.2 Identiteitsincorporatie	10
2.4 Conclusie	12
3. Methodologie.....	14
3.1 Onderzoeksaanpak	14
3.1.1 Grounded theory	14
3.1.2 Purposeful sampling.....	14
3.2 Dataverzameling en analyse.....	15
3.2.1 Codering	16
4. Resultaten.....	19
4.1 Diepte-interviews	19
4.1.1 Profiel van de respondenten	19
4.1.2 Beleving van de academische identiteit	21
4.1.2.1 Toetreding tot en ervaring van de academische wereld.....	21
4.1.2.2 De academische identiteit: zelfbeeld, zelfdefinitie en hybride positionering	22
4.1.2.3 Waarden en overtuigingen binnen de academische identiteit	24
4.1.3 Beleving van de ondernemende identiteit	25
4.1.3.1 Toetreding tot de ondernemende wereld: drijfveren.....	25
4.1.3.2 Het ondernemende zelfbeeld: zoekend tussen prof en ondernemer	26
4.1.3.3 Cruciale vaardigheden en mindset als ondernemer	27

4.1.3.4 Academische waarden als kompas in ondernemerschap.....	27
4.1.4 Dynamiek tussen beide identiteiten	28
4.1.4.1 Gedeelde bouwstenen tussen beide rollen.....	28
4.1.4.2 Fundamentele verschillen in denken en handelen	29
4.1.4.3 Identiteitsbalans: waar ligt het zwaartepunt?	30
4.1.4.4 Synergiën tussen beide werelden: ideaal versus realiteit	30
4.1.5 Ervaren spanningen en identiteitsconflicten.....	31
4.1.5.1 Fundamenteel spanningsveld	31
4.1.5.2 Tijd als bepalende factor: identiteitsconflict of tijdsconflict?	32
4.1.5.3 Institutionele en structurele context als spanningsversterker, of net als buffer?	33
4.1.6 Strategieën van identiteitsincorporatie	35
4.1.6.1 Ondernemerschap als verlengstuk van academisch werk	35
4.1.6.2 Incorporatiestrategieën	36
4.1.7 Reflecties en aanbevelingen	38
4.1.7.1 Terugblik op het ondernemerschapstraject	38
4.1.7.2 De rol van risicobereidheid	38
4.1.7.3 Aanbevelingen aan toekomstige academische ondernemers	39
4.2 Een numerieke blik op identiteitscentraliteit	40
5. Discussie en conclusie	42
5.1 Discussie	42
5.2 Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.....	44
5.3 Beperkingen van het onderzoek	44
5.4 Aanbevelingen voor de praktijk.....	45
5.5 Conclusie	46
6. Referenties.....	47
7. Bijlagen.....	51
7.1 Interviewleidraad	51
7.2 Vragenlijst survey.....	54

1. Introductie

In een kenniseconomie waarin universiteiten steeds nadrukkelijker hun maatschappelijke en economische impact willen vergroten, wordt ondernemerschap door academici actief gestimuleerd, aldus de OESO (Hofer & Potter, 2010). Initiatieven als valorisatie en *knowledge transfer* stellen onderzoekers in staat om hun wetenschappelijke inzichten om te zetten in economische waarde via spin-offs, start-ups, patentering, licentiëring en commerciële samenwerkingen (Bercovitz & Feldman, 2006; Rocha, 2023). Hoewel deze ontwikkeling maatschappelijke waarde biedt, brengt het ook uitdagingen met zich mee op individueel niveau (Choi et al., 2024). Meer specifiek roept de combinatie van twee ogenschijnlijk verschillende identiteiten, namelijk die van academicus en die van ondernemer, vragen op over de dynamiek die tussen beiden kan ontstaan.

Academische identiteit wordt doorgaans gekenmerkt door waarden als objectiviteit, kritische reflectie en een streven naar kennis omwille van de kennis zelf. Ondernemerschap daarentegen wordt vaak geassocieerd met marktgerichtheid, pragmatisme, risicoacceptatie en een nadruk op economische winst en efficiëntie (Zou et al., 2019). Hoewel beide domeinen innovatief denken vereisen, kunnen hun onderliggende structuren, logica's en verwachtingen botsen (Cantner et al., 2024; Jain et al., 2009). Voor academici die de stap zetten naar ondernemerschap kan dit spanningen opleveren en rijst de vraag: *Hoe gaan academici om met conflicten tussen hun ondernemende en academische identiteit en welke rol spelen individuele en omgevingsfactoren in de manier waarop ze met deze conflicten omgaan?*

De mate waarin deze potentiële spanningen zich daadwerkelijk manifesteren, en de manieren waarop academici ermee omgaan, is echter nog onvoldoende empirisch onderzocht (Jain et al., 2009; Perkmann et al., 2013). Bestaande literatuur besteedt wel aandacht aan 'academic entrepreneurship' als fenomeen, maar focust vaak op institutionele randvoorwaarden (zoals universitaire ondersteuning of financieringsmogelijkheden) en veel minder op de innerlijke dynamiek en identiteitsbeleving van de academische ondernemer zelf. Nochtans kan een identiteitsconflict, waarbij iemand moeite heeft om verschillende aspecten van zijn of haar identiteit te combineren, omdat ze tegenstrijdig of moeilijk te verenigen zijn, leiden tot onzekerheid, stress, frustratie, verminderde professionele effectiviteit en zelfs het verlies van zelfwaarde (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014; Kira & Balkin, 2014).

Door in te zoomen op de persoonlijke verhalen van academische ondernemers wil dit onderzoek bijdragen aan een beter begrip van de socio-cognitieve of psychologische dynamieken die plaatsvinden in de context van academisch ondernemerschap (Hirvonen et al., 2021). Tegelijkertijd kan deze kennis waardevolle inzichten opleveren voor universiteiten, beleidsmakers en ondersteuningsprogramma's die academisch ondernemerschap willen stimuleren, met aandacht voor de complexe realiteit en behoeften van de academische ondernemers zelf.

Kortom, de stap van academicus naar academische ondernemer betekent meer dan enkel een verbreding van hun beroepsmatige profiel, het kan een diepgaand proces van identiteitswijziging en -vorming in gang zetten (Giunti & Duberley, 2023; Hannibal, 2017). De mate waarin deze transitie leidt tot een succesvolle integratie van beide identiteiten, of juist tot identiteitsconflicten, vormt de essentie van de vraag die dit onderzoek tracht te beantwoorden.

2. Literatuurstudie

Welke wisselwerking ontstaat er wanneer een academisch onderzoeker de overstap maakt naar de dynamische context van het ondernemerschap? Op welke manier kunnen de zoektocht naar kennis en de drang naar innovatie en praktische toepassing worden verenigd? Deze literatuurstudie analyseert het spanningsveld waarin academische en ondernemende identiteiten potentieel met elkaar in conflict treden. Hierbij wordt specifiek aandacht besteed aan de uitdagingen en spanningen die zich voordoen tijdens de transitie van een academische naar een ondernemende rol.

Allereerst worden de academische en ondernemende identiteit geanalyseerd, waarbij hun karakteristieke eigenschappen worden beschreven en met elkaar vergeleken. Vervolgens wordt de dynamiek tussen beide identiteiten onderzocht aan de hand van het *liminal venturing-model*, dat als theoretische lens dient om de integratie van een ondernemende identiteit binnen een academische achtergrond te begrijpen. Binnen dit model wordt in dit onderzoek de focus gevestigd op twee belangrijke concepten, identiteitsconflict en identiteitsincorporatie. Daarna worden deze concepten grondig uiteengezet, met aandacht voor de spanningen die kunnen ontstaan en de mechanismen waarmee de ondernemende identiteit kan worden geïntegreerd.

2.1 Ondernemende vs. academische identiteit

Identiteit vormt de cruciale basis om verschillende gedragingen en beslissingen te begrijpen. In de literatuur wordt identiteit omschreven als: "Een zelfbeschrijving die contextueel passende antwoorden biedt op de vragen 'Wie ben ik?' of 'Wie zijn wij?'" (Ashforth et al., 2008). Organisaties spelen in een professionele context een bepalende rol in hoe personeelsleden hun professionele identiteit ontwikkelen. De woorden: emotie (gevoel "dit ben ik"), gedrag (handelen als "ik"), en cognitie (denken "dit ben ik") zijn belangrijke begrippen in de identiteitsontwikkeling, die sterk met elkaar verweven zijn. Individuen vormen ideeën over hun identiteit die voortvloeien uit hun ervaringen in het verleden en heden, wat toekomstige perspectieven van de eigen identiteit beïnvloedt. Als deze perspectieven sociale validatie krijgen, zullen individuen met meer zelfvertrouwen handelen (Ashforth & Schinoff, 2016). Sociale validatie omvat de ondersteuning die men krijgt vanuit een gerespecteerde groep, zoals familieleden, vrienden of academische collega's (Hayter et al., 2021).

In dit onderzoek staan de ondernemende en academische identiteit centraal, omdat de interactie tussen deze twee identiteiten cruciaal is voor het begrijpen van identiteitsconflict en identiteitsincorporatie binnen *liminal venturing* (Hayter et al., 2021). Hoewel beide identiteiten afzonderlijk uitgebreid zijn bestudeerd, is er slechts beperkt onderzoek voorhanden naar de mate waarin spanningen tussen beide identiteiten zich manifesteren, en de manieren waarop academici hiermee omgaan (Jain et al., 2009; Perkmann et al., 2013). Meer specifiek wordt hiermee bedoeld dat de potentiële verenigbaarheid van deze identiteiten nog onvoldoende in kaart zijn gebracht. Dit onderzoek draagt bij aan deze leemte door de dynamiek tussen ondernemende en academische identiteit systematisch te analyseren binnen de context van identiteitsvorming.

2.1.1 Ondernemende identiteit

Een ondernemende identiteit wordt in onderzoek omschreven als 'cognitieve schema's van interpretaties en gedragsvoorschriften waarmee individuen kunnen begrijpen wat het betekent om ondernemer te zijn. Het zijn individuele sets van betekenissen en gedragingen die deze individuen definiëren wanneer ze handelen in een ondernemersrol' (Murnieks et al., 2014). In de praktijk is een ondernemer bijvoorbeeld iemand die marktpotentieel herkent en proactieve stappen onderneemt om dit te vertalen naar een product of dienst. Hierbij zijn ondernemerschapsprocessen en de bijbehorende normen ingebed in de identiteit (Choi et al., 2024). Zij hebben de ambitie om te streven naar een toekomstige, maar nog niet gerealiseerde toekomstige ondernemerszelf (Farmer et al., 2011).

Traditionele ondernemerschapstheorieën benadrukken vaak dat ondernemers voornamelijk extrinsiek gemotiveerd zijn, bijvoorbeeld door financiële beloningen. Inmiddels is echter aangetoond dat extrinsieke motivaties zoals geld minder invloedrijk zijn op gedrag dan intrinsieke motieven (Deci & Ryan, 2000). Recente studies richten zich daarom meer op intrinsieke drijfveren, zoals de behoefte aan prestatie, die samenhangen met individuele eigenschappen. Desondanks blijkt het onderzoek naar stabiele 'eigenschappen' van ondernemers tot nu toe beperkt overtuigend. Dit heeft geleid tot een toenemende belangstelling voor de dynamische identiteitseigenschappen die het ondernemerschap beter kunnen verklaren (Murnieks & Mosakowski, 2007).

Een studie van het onderzoeksveld rond *entrepreneurial identity* (EI) levert waardevolle inzichten op voor het begrijpen van ondernemende identiteitsvorming binnen een academische context. Zo maken de auteurs een onderscheid tussen twee conceptualisering van EI: als eigenschap en als proces. EI als eigenschap wordt beschouwd als een relatief stabiele verzameling rolgebonden kenmerken en zelfdefinities, die sterk aansluiten bij theorieën zoals de rolidentiteitstheorie en sociale identiteitstheorie. Binnen deze benadering wordt de ondernemer gezien als iemand met duidelijk afgebakende kenmerken, zoals innovator, organisator of oprichter (Radu-Lefebvre et al., 2021; Shepard & Haynie, 2009).

Daarentegen beschouwt de procesbenadering EI als een dynamisch en sociaal geconstrueerd fenomeen dat voortdurend onderhandeld wordt via identiteitsverhalen, interacties en contextuele invloeden (Essers & Benschop, 2007; Hytti, 2005). Deze benadering sluit nauw aan bij het concept van *liminaliteit*, dat in academisch ondernemerschap relevant is om de overgang van een academische naar een ondernemende identiteit te begrijpen (Hayter et al., 2021). Dit concept wordt grondig uiteengezet in sectie 2.2. Het belang van deze contextuele invloeden komt in dit onderzoek sterk naar voren. Ondernemende identiteit wordt gevormd binnen en beïnvloed door institutionele, sociale en culturele omgevingen, waaronder onderwijsinstellingen, incubators, netwerken en maatschappelijke opvattingen over ondernemerschap (Radu-Lefebvre et al., 2021).

Tegenover de ondernemende identiteit staat de academische identiteit. Om later de spanningen, conflicten en potentiële verzoeningen tussen deze twee identiteiten te kunnen begrijpen, is het essentieel om naast de ondernemende identiteit, ook een genuanceerd beeld te schetsen van wat het betekent om een academische identiteit te belichamen. Daarom wordt deze identiteit in het volgende deel uitgebreid beschreven.

2.1.2 Academische identiteit

In tegenstelling tot ondernemers, hebben de meeste academici een sterk ingebedde academische identiteit. Academici kunnen worden gezien als leden van onderling verbonden gemeenschappen, namelijk disciplines en instellingen voor hoger onderwijs, die hen stabiele en legitieme identiteiten verschaffen (Henkel, 2005). Zij worden voornamelijk gedreven door als eerste een vooruitgang in kennis te willen communiceren met als beloning erkenning door de wetenschappelijke gemeenschap. Deze erkenning kan zijn in de vorm van publicaties, citaties, prijzen, vooruitgang in carrière en toegang tot meer onderzoeksmiddelen (Lam, 2011). De toewijding aan wetenschap, intellectuele nieuwsgierigheid, verantwoording door collega's en professionele autonomie zijn cruciaal voor een academische identiteit (Majoor-Kozlinska et al., 2024).

Academici verschillen fundamenteel van ondernemers. Het is belangrijk om inzicht te krijgen in de verschillen tussen de twee identiteiten omdat deze verschillen een rol kunnen spelen bij identiteitsconflicten, wat later aan bod zal komen. Zij hanteren een andere probleemoplossingsmethode, tijdshorizon en communicatiestijl dan ondernemers. Ook hebben zij andere interesses en drijfveren. Zo hanteren een op literatuur gebaseerde, analytische benadering van probleemoplossing, terwijl ondernemers eerder pragmatisch en opportunistisch handelen, gericht op directe toepasbaarheid en marktkansen (Jain et al., 2009). Verder is het niet ongebruikelijk dat academici een lange tijd spenderen om tot kwalitatief hoogstaand onderzoek te komen, waar ondernemers vaak te maken krijgen met krappe deadlines. Academisch jargon in communicatie heeft voor ondernemers soms weinig voeling met de praktijk. Tot slot worden ondernemers gedreven door efficiëntie en winstgevendheid, waar onderzoekers meer begaan zijn met statuskwesities zoals het behalen van een vaste benoeming en kwalitatief hoogwaardige publicaties (Zou et al., 2019).

Het is dus duidelijk dat academici en ondernemers fundamenteel van elkaar verschillen. Deze verschillende motivaties en manieren van aanpak maken het niet verwonderlijk dat identiteitsconflicten kunnen ontstaan bij academici die zich begeven in ondernemende activiteiten. Dit spanningsveld, waarbij men zich tegelijkertijd probeert te conformeren aan academische én commerciële verwachtingen, staat centraal in de thematiek van academisch ondernemerschap (Jain et al., 2009; Hayter et al., 2017).

Hoewel academisch ondernemerschap sinds de jaren 2000 aan legitimiteit wint binnen academische instellingen, blijkt uit onderzoek dat veel academici terughoudend blijven om volledig in het ondernemerschap te stappen. Velen verkiezen een traditioneel academisch carrièrepad boven de onzekere en vaak commercieel gedreven wereld van het ondernemerschap. Zelfs wanneer zij betrokken raken bij kennisvalorisatie of technologieoverdracht, doen zij dit vaak via institutionele kaders die minder in strijd zijn met hun academische identiteit (Wang et al., 2022; Perkmann et al., 2013). Dit spanningsveld tussen academische en ondernemende rollen leidt steeds vaker tot de vorming van een hybride identiteit, waarin academisch ondernemerschap een centrale positie inneemt (Guo et al., 2019). In de volgende sectie wordt deze hybride identiteit nader uiteengezet, waarbij wordt ingegaan op hoe academici hun traditionele rol combineren met ondernemende activiteiten.

2.1.3 Hybride identiteit

Academisch ondernemerschap omvat onder andere de oprichting van nieuwe spin-offbedrijven¹ of samenwerkingen met industrie door faculteiten, postdocs, studenten of aangesloten personeel op basis van universitaire technologie (Hayter et al., 2018). Dit type ondernemerschap wordt gedefinieerd als 'een individuele inspanning om wetenschappelijke kennis te evalueren en te benutten voor de creatie van commerciële goederen en diensten' (Klingbeil et al., 2019). Door het oprichten van deze bedrijven tracht men winst te genereren door het commercialiseren van academische onderzoeksresultaten (Wood, 2011).

Uit onderzoek blijkt dat sommige academici die ondernemen een duale of hybride identiteit ontwikkelen, waarin elementen van zowel de academische als de ondernemende rol samenkomen. Enerzijds als onderzoeker, anderzijds als ondernemer. Dit kan identiteitsinconsistentie en conflicten veroorzaken, omdat beide identiteiten andere gedragseisen stellen, later meer hierover (Guo et al., 2019; Jain et al., 2009). Het blijft echter de vraag of elke academische ondernemer de twee identiteiten daadwerkelijk weet te integreren, aangezien bestaand onderzoek hierover geen eenduidig beeld schetst.

Verder speelt de mate van institutionele steun, zoals universiteiten die ondernemerschap stimuleren, een cruciale rol in de ontwikkeling van een hybride identiteit (Clarysse et al., 2011).

Hoewel er uitgebreid onderzoek is gedaan naar de ontwikkeling van een ondernemende identiteit binnen een academische context, is er beperkt inzicht in hoe individuen een identiteitsconflict intern ervaren. Ook blijft onderbelicht hoe zij de identiteitsverandering van een academische naar een ondernemende identiteit mentaal en emotioneel verwerken (Jain et al., 2009; Perkmann et al., 2013).

De interactie tussen deze twee identiteiten brengt een dynamiek met zich mee waarin individuen zich voortdurend bewegen tussen twee werelden met uiteenlopende verwachtingen, waarden en normen. Om deze dynamiek beter te begrijpen, biedt het concept van liminaliteit een waardevol perspectief: het beschrijft de tussenfase waarin individuen of organisaties zich niet volledig binnen één enkele identiteit bevinden, maar zich in een overgangsgebied bevinden. Het *liminal venturing-model* vormt het theoretische kader waardoor deze overgangsfase en de bijbehorende uitdagingen en mogelijkheden worden bestudeerd. In de volgende sectie wordt dit model gebruikt om te verklaren hoe academische ondernemers navigeren binnen deze liminale ruimte en hoe dit hun professionele identiteit vormgeeft.

¹ Spin-off: een bedrijf dat is ontstaan uit een onderzoeksinstelling zoals een universiteit. Deze bedrijven vloeien voort uit wetenschappelijk onderzoek (Stankiewicz, 1994).

2.2 Liminaliteit en liminal venturing-model

2.2.1 Liminaliteit

Het begrip liminaliteit vindt zijn oorsprong in het werk van Van Gennep, die een theorie van overgangsrituelen introduceerde om de transitie van de ene identiteit naar de andere te beschrijven. Dit proces verloopt in drie fasen: eerst de separatie, waarbij individuen zich losmaken van hun eerdere situatie, gevolgd door de liminale fase, een ambigue tussenruimte waarin oude zekerheden zijn verdwenen maar nieuwe structuren nog niet gevormd zijn. Uiteindelijk vindt de aggregatie plaats, waarin de overgang wordt voltooid en een nieuwe identiteit wordt geïntegreerd (Van Gennep, 1960). Later werd dit concept verder ontwikkeld binnen de organisatieliteratuur. Beech beschrijft liminaliteit als een staat van tussenruimte en ambiguïteit, specifiek gericht op de reconstructie van identiteit binnen organisaties (Beech, 2011). Hierop voortbouwend omschrijven Hayter et al. liminaliteit als een dynamische overgangsfase waarin individuen hun identiteit herzien en opnieuw vormgeven. In deze fase worden gevestigde overtuigingen, routines en rolpatronen losgelaten, waardoor er ruimte ontstaat voor ontdekking en de groei van nieuwe vaardigheden en perspectieven, vooral met betrekking tot een ondernemende identiteit (Hayter et al., 2021).

Het liminale proces, waarin individuen zich in dit geval, tussen een academische en ondernemende identiteit bevinden, kan worden beïnvloed door *sensebreaking*. Dit fenomeen kan worden beschreven als "het afbreken van bestaande betekenissen" en gaat vooraf aan *sensegiving*. Dit leidt ertoe dat individuen zich fundamenteel afvragen: "Wie ben ik?". Dit proces treedt op wanneer iemands gevoel van eigenwaarde of identiteit wordt uitgedaagd en bestaande aannames ter discussie worden gesteld. *Sensebreaking* wordt in onderzoek vergeleken met de *unfreezing* fase uit het veranderingsmodel van Kurt Lewin, waarin oude structuren worden losgelaten om ruimte te maken voor verandering (Lewin, 1948). Het is een essentieel proces om aan verandering te doen, zo bevestigt ook ander onderzoek (Giuliani, 2016). *Sensebreaking* vergroot echter het gevoel van onzekerheid en onduidelijkheid, wat kan leiden tot een intensere ervaring van liminaliteit (Pratt, 2000). Dit kan bijgevolg de intensiteit van een identiteitsconflict verhogen, wat ervoor kan zorgen dat het langer duurt voordat een nieuwe identiteit succesvol geïncorporeerd kan worden.

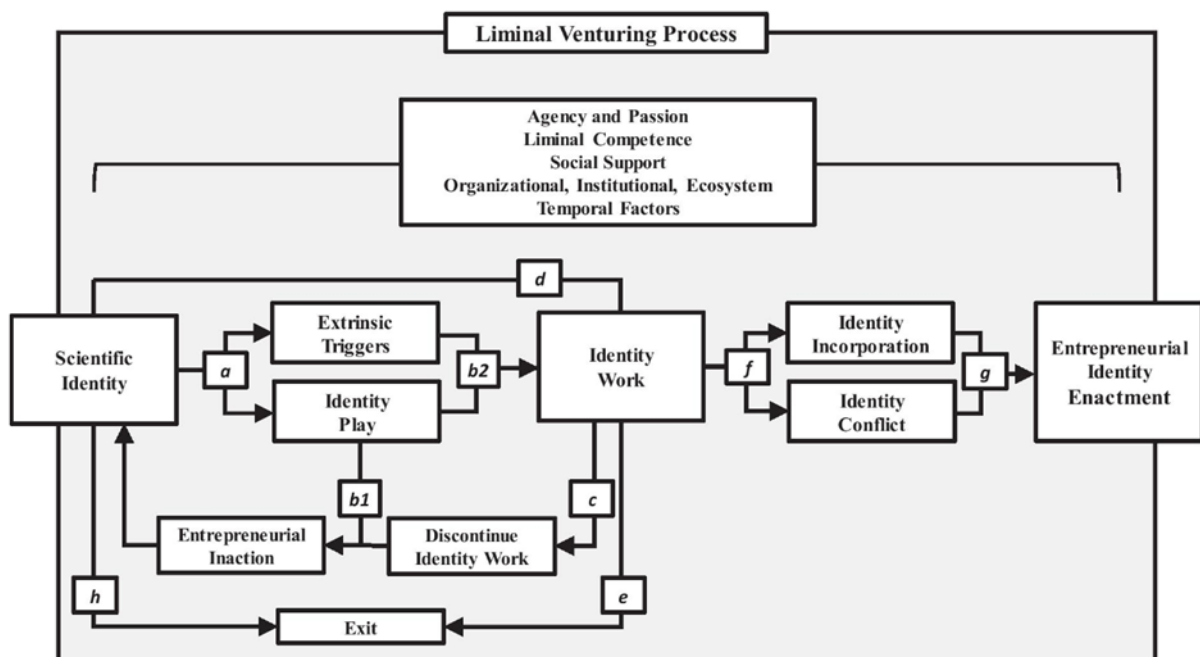
Sensegiving is het proces dat het liminale proces kan bevorderen. Het wordt gedefinieerd als het proces van betekenis geven aan gebeurtenissen in de omgeving, door opgeslagen kennis, ervaring, waarden en overtuigingen toe te passen op nieuwe situaties in een poging ze te begrijpen (Giuliani, 2016). Het verwijst naar pogingen om betekenisconstructies van anderen te beïnvloeden, zodat individuen een nieuwe, gewenste invulling kunnen geven aan hun organisatorische realiteit (Ashforth & Schinoff, 2016; Gioia & Chittipeddi, 1991). Organisatorische of identiteitsverandering gaat gepaard met een hoge mate van complexiteit, ambiguïteit en stress. Tijdens dit proces kan *sensegiving* individuen helpen de kloof tussen de oude en nieuwe organisatie-identiteit te overbruggen (Kraft et al., 2015). Door structuur en betekenis te bieden tijdens de overgangsfase tussen een academische en ondernemende identiteit, kan *sensegiving* het gevoel van liminaliteit verlichten en zo de incorporatie van de nieuwe identiteit bevorderen.

2.2.2 Liminal venturing-model

Het *liminal venturing-model*, is een theoretisch raamwerk dat voortbouwt op het concept van liminaliteit, zoals eerder beschreven door onder andere Van Gennep (1960) en Beech (2011). Het model helpt verklaren hoe academische ondernemers zich bewegen tussen de twee verschillende identiteiten en hoe zij omgaan met de uitdagingen en mogelijkheden die voortkomen uit deze liminale positie. Dit raamwerk zal in deze sectie centraal staan (Hayter et al., 2021).

Het model onderscheidt twee belangrijke identiteiten: de academische identiteit aan de linkerzijde en de ondernemende identiteit aan de rechterzijde. Deze identiteiten zijn reeds uitvoerig besproken, waarbij hun kenmerken, spanningsvelden en onderlinge wisselwerking werden geanalyseerd (zie sectie 2.1) Het theoretische model bouwt hierop voort door de dynamiek te beschrijven van actoren die zich in deze overgangsfase bevinden. Dit proces speelt zich af binnen een brede context, waarin verschillende factoren een invloed uitoefenen op het *liminal venturing-proces*. Deze factoren omvatten ondernemingsvermogen en passie, liminale competentie, sociale steun, organisatorische en institutionele ondersteuning, en temporele aspecten (Hayter et al., 2021).

Figuur 1 biedt een conceptuele weergave van het *liminal venturing-proces*. Het model heeft als doel uit te leggen waarom en hoe een ondernemersidentiteit zich ontwikkelt bij personen die reeds een centrale professionele identiteit als wetenschapper bezitten (Hayter et al., 2021).



Figuur 1 - Hayter et al., 2021

Bovenstaand model schetst de subfases die een individu doorloopt in de ontwikkeling van een ondernemende identiteit. Binnen deze liminale fase worden de academische en ondernemende identiteit aanvankelijk gecombineerd, maar dit proces verloopt niet altijd even soepel (Hayter et al., 2021).

Het creëren van een nieuwe identiteit, dat vooraf gaat aan het al dan niet incorporeren ervan, brengt verschillende uitdagingen met zich mee. Onzekerheid en ambiguïteit spelen hierbij een grote rol. Er is vaak onduidelijkheid over wat een nieuwe identiteit precies inhoudt, wat leidt tot gevoelens van onzekerheid en twijfel (Hayter et al., 2021). Daarnaast kunnen individuen tijdens het liminale proces emotionele spanning ervaren, bijvoorbeeld door angst voor verlies van status of erkenning. Soms blijft men zelfs vastzitten in deze fase zonder vooruitgang te boeken, vaak als gevolg van een gebrek aan richting of ondersteuning (Beech, 2011; Conroy & O'Leary-Kelly, 2014). Deze emotionele spanning kan later, wanneer de nieuwe identiteit eenmaal is gevormd, invloed hebben op de mate waarin een identiteitsconflict zich voordoet.

Het concept van identiteitsconflicten wordt in de bestaande literatuur wel erkend, maar is nog onvoldoende diepgaand onderzocht, met name in relatie tot de mechanismen van identiteitsincorporatie. Hoewel het model een theoretisch kader biedt om deze transitie te begrijpen, blijft empirisch onderzoek noodzakelijk om de complexiteit en dynamiek van identiteitsconflicten en -incorporatie verder te onderbouwen (Jain et al., 2009; Perkmann et al., 2013). Deze scriptie gaat verder dan een louter theoretische benadering door het model niet enkel als analytische lens te gebruiken, maar het ook empirisch te toetsen en potentieel te verrijken met nieuwe inzichten uit andere invalshoeken. Hierdoor wordt een diepgaander begrip verkregen van de processen die een rol spelen bij het succesvol integreren van een ondernemende identiteit in een academische context.

De focus in dit onderzoek wordt dus gevestigd op twee belangrijke concepten uit het *liminal venturing-model*: identiteitsconflict en identiteitsincorporatie (Hayter et al., 2021). Deze keuze is essentieel, omdat deze concepten direct betrekking hebben op de spanningen en mechanismen die zich voordoen wanneer de academische en ondernemende identiteit al dan niet samensmelten. Hoewel er al enige literatuur bestaat over identiteitsconflicten, blijft de mate waarin deze spanning zich tussen beide identiteiten manifesteert, alsook de manier waarop men met deze conflicten omgaat, onderbelicht (Jain et al., 2009; Perkmann et al., 2013). Door deze concepten verder te onderzoeken, biedt dit onderzoek nieuwe inzichten in hoe individuen de uitdaging aangaan om een nieuwe identiteit succesvol te integreren, wat van cruciaal belang is voor hun transitie naar ondernemerschap.

2.3 Identiteitsconflict en -incorporatie

De spanning tussen de academische en ondernemende identiteit leidt vaak tot situaties waarin individuen te maken krijgen met complexe identiteitsconflicten (Pratt, 2000). Deze conflicten kunnen variëren van interne spanningen, waarbij academici worstelen om de verwachtingen van hun wetenschappelijke identiteit in balans te brengen met de eisen van hun ondernemende identiteit, tot morele dilemma's en externe conflicten, zoals situaties waarin ze ethische keuzes moeten maken die in strijd zijn met hun wetenschappelijke normen (Shi et al., 2021). In dit onderdeel wordt onderzocht hoe deze identiteitsconflicten zich manifesteren, welke uitdagingen en spanningen hierbij ontstaan, en welke mechanismen individuen hanteren om tot een vorm van identiteitsincorporatie te komen. Hierbij wordt aandacht besteed aan strategieën voor het balanceren, integreren of juist scheiden van deze uiteenlopende identiteiten.

2.3.1 Identiteitsconflicten

Academisch onderzoek richt zich op kenniscreatie, publicaties en het verspreiden van inzichten over een lange termijn, terwijl ondernemerschap draait om winstgevendheid, efficiëntie en snelle implementatie. Dit verschil in doelstellingen, gedragsverwachtingen, normen en waarden kan rolconflicten veroorzaken (Jain et al., 2009). Academics moeten dan balanceren tussen wetenschappelijke integriteit en commerciële belangen, wat leidt tot identiteitsconflicten (Zou et al., 2019). In onderzoek worden identiteitsconflicten beschreven als 'waargenomen onverenigbaarheden tussen de verschillende identiteitsdomeinen van een individu' (Shi et al., 2021). Met andere woorden, een identiteitsconflict ontstaat wanneer iemand moeite heeft om verschillende aspecten van zijn of haar identiteit te combineren, omdat ze tegenstrijdig of moeilijk te verenigen zijn. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren als iemand zich zowel een academicus als een ondernemer voelt, maar deze twee rollen niet goed samen lijken te gaan.

Dit soort conflict treedt vaak op in liminale fases, periodes waarin individuen zich bevinden tussen een oude en een nieuwe identiteit. Dit concept werd in sectie 2.2 reeds uitvoerig besproken. Voor academics betekent dit concreet een overgang van een puur wetenschappelijke identiteit naar een meer ondernemende identiteit. In deze tussenpositie ontbreekt vaak een duidelijk referentiekader, wat gevoelens van onzekerheid en innerlijke strijd kan versterken (Ibarra & Obodaru, 2016).

Het is daarom essentieel om inzicht te krijgen in de oorzaken en gevolgen van dergelijke identiteitsconflicten, aangezien deze een cruciale rol spelen in de transitie van academics naar het ondernemerschap. Onderzoek toont aan dat een belangrijke bron van conflict werkgerelateerd identiteitsverlies is. Dit wordt beschreven als een emotioneel en psychologisch proces, waarbij mensen moeite kunnen hebben met het loslaten van oude identiteiten, wat leidt tot onzekerheid en verlies van zelfwaarde. Dergelijk identiteitsverlies komt volgens de onderzoekers vaak voor bij veranderingen in werkverbanden, -relaties en -rollen. Hoewel dit verlies negatieve emoties kan oproepen, kan het ook persoonlijke groei stimuleren doordat het ruimte creëert voor nieuwe identiteitsontwikkeling (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014).

Daarnaast leidt een mismatch tussen werk en identiteit vaak tot negatieve psychologische gevolgen. Wanneer academics hun werkcontext niet als verenigbaar ervaren met hun persoonlijke identiteit, kunnen gevoelens van frustratie, stress en vervreemding ontstaan. Dit fenomeen wordt door de onderzoekers beschreven als identiteitsdevaluatie, wat het gevoel van eigenwaarde ondermijnt en het functioneren op de werkvloer schaadt. In tegenstelling daarmee tonen hun bevindingen aan dat wanneer werk en identiteit wél op elkaar aansluiten, dit leidt tot verhoogde motivatie, tevredenheid, welzijn en professionele betrokkenheid. Bijgevolg vertonen werknemers die hun werk als in lijn met hun identiteit beschouwen, vaak hogere niveaus van positieve emoties en succes (Kira & Balkin, 2014).

Een ander element dat het gevoel van identiteitsconflicten kan versterken, is de sociale context waarin academics opereren. Academische netwerken kunnen hierbij zowel een ondersteunende als belemmerende rol spelen. Enerzijds bieden ze toegang tot kennis, middelen en legitimiteit, maar anderzijds kunnen ze ook conformiteitsdruk uitoefenen. Onderzoek stelt dat academics vaak geneigd zijn zich te conformeren aan de normen van hun *peers*, wat een voorkeur voor traditionele

wetenschappelijke activiteiten in stand houdt en ondernemend gedrag ontmoedigt. Hierdoor kunnen zulke netwerken de ontwikkeling van een ondernemende identiteit bemoeilijken (Bercovitz & Feldman, 2008).

Een ander concept dat het gevoel van identiteitsconflicten kan versterken, is 'identiteitscentraliteit', wat in deze context omschreven wordt als de mate waarin de academische of ondernemende rol centraal staat in het zelfbeeld van academici. Dit concept speelt een bepalende rol in de bereidheid van academici om ondernemende activiteiten te ontplooiën. Individuen die beide identiteiten bezitten, worstelen immers vaak met de beslissing om onderzoek of commerciële belangen na te streven (Wang et al., 2022).

Tot slot blijft in de bestaande literatuur onderbelicht hoe identiteitsconflicten de integratie van een nieuwe identiteit precies belemmeren, en hoe deze impact beperkt kan worden (Jain et al., 2009; Perkmann et al., 2013). Hoewel het bestaan van conflicten erkend wordt, ontbreekt vaak een diepgaande analyse van de psychologische mechanismen die betrokken zijn bij identiteitsverandering in de context van academisch ondernemerschap (Meek & Wood, 2016). Dit onderzoek beoogt bij te dragen aan die leemte, door een beter begrip te ontwikkelen van hoe academici die zich in een liminale fase bevinden, de spanningen tussen hun verschillende identiteitsdomeinen ervaren, en hoe dit hun traject richting ondernemerschap beïnvloedt. Door deze dynamiek beter te begrijpen, kan het proces van identiteitsintegratie worden vergemakkelijkt, zodat individuen in de toekomst minder weerstand ondervinden bij het omarmen en verankeren van hun nieuwe, ondernemende identiteit.

In het volgende deel wordt onderzocht hoe individuen omgaan met deze identiteitsconflicten en op welke manieren zij hun ondernemende identiteit incorporeren en integreren binnen hun bredere professionele zelfbeeld.

2.3.2 Identiteitsincorporatie

De voorgaande sectie bracht diverse factoren aan het licht die bijdragen aan identiteitsconflicten bij academische ondernemers. Hoewel academische en ondernemende identiteiten op het eerste gezicht tegengesteld lijken, tonen recente studies aan dat ze in bepaalde situaties toch complementair kunnen zijn (Jain et al., 2009; Majoor-Kozlinska et al., 2024; Perkmann et al., 2013).

Een van de strategieën om deze identiteiten op universitair niveau succesvol te integreren, is het toepassen van organisatorische ambidexteriteit. Dit verwijst naar het vermogen van universiteiten om tegelijkertijd structuren te ondersteunen die gericht zijn op zowel uitmuntend wetenschappelijk onderzoek als op de valorisatie daarvan, bijvoorbeeld via commercialisering. Institutionele steun speelt hierbij een cruciale rol, aangezien universiteiten die dergelijke structuren voorzien, ruimte creëren voor academici om veilig tussen beide rollen te navigeren (Ambos et al., 2008; Rasmussen et al., 2014).

Tegelijkertijd speelt ook individuele ambidexteriteit een belangrijke rol. Dit betreft het vermogen van individuele academici om wetenschappelijke excellentie te combineren met ondernemerschap of commerciële activiteiten. Op dit niveau kwamen echter enkele contra-intuïtieve resultaten naar voren. Hoewel individuele ambidexteriteit niet vanzelfsprekend is voor elke onderzoeker, blijkt uit het onderzoek dat wetenschappelijke uitmuntendheid positief geassocieerd is met commerciële output.

Opmerkelijk is echter dat factoren zoals een sterke institutionele inbedding of hoge anciënniteit van de hoofdonderzoeker een negatieve invloed lijken te hebben op die commerciële prestaties. Vooral jonge, minder ervaren maar hooggeciteerde onderzoekers, de zogenoemde *young star scientists*, realiseren het grootste aandeel commerciële output. Dit suggereert dat academisch ondernemerschap zich vooral ontwikkelt onder onderzoekers die zich nog in een vroege, dynamische fase van hun carrière bevinden (Ambos et al., 2008).

Op individueel niveau zijn er daarnaast nog verschillende methodes onderzocht om effectiever met identiteitsconflicten om te gaan. Zo blijkt uit onderzoek dat het waarborgen van *social identity continuity*, oftewel het gevoel van samenhang tussen iemands oude en nieuwe identiteit, de angst voor identiteitsverlies vermindert en een gevoel van veiligheid en stabiliteit biedt. Daarnaast draagt het bij aan het opbouwen van een sterk sociaal netwerk (Ibarra, 1999). Door actief deel te nemen aan academische forums en seminars krijgen academische ondernemers toegang tot waardevolle informatie en zakelijke kansen. Hierdoor kunnen zij concurrerende relaties tussen hun verschillende identiteiten omzetten in complementaire relaties (Shi et al., 2021).

Binnen deze context staat het proces van *sensemaking* centraal: academici trachten de spanningen tussen hun verschillende identiteiten te begrijpen en betekenis te geven aan hun veranderende professionele positie. *Sensebreaking*, zoals eerder besproken, vormt hierbij een essentieel mechanisme. Het stelt individuen in staat bestaande aannames over het zelf tijdelijk los te laten, waardoor ruimte ontstaat voor alternatieve zelfbeelden die beter aansluiten bij hun nieuwe rol. In een daaropvolgende fase wordt *sensegiving* cruciaal: het actief construeren en communiceren van een nieuwe identiteit, zowel naar zichzelf als naar de sociale omgeving. Uit onderzoek blijkt dat personen die zich bewust zijn van identiteitsverlies, het loslaten van een vroegere professionele identiteit, effectiever zijn in het proces van *sensegiving*. Dit vergemakkelijkt de transitie van een louter academische naar een meer hybride, academisch-ondernemende identiteit (Shi et al., 2021).

Daarnaast zijn er strategieën die individuen in staat stellen om meerdere identiteiten te hanteren, afhankelijk van de context. Twee prominente benaderingen zijn compartimentalisatie en integratie. Bij compartimentalisatie worden identiteiten gescheiden gehouden op basis van contextuele factoren; bij integratie worden deze identiteiten juist samengebracht in een coherente en verenigbare zelfstructuur (Shepherd et al., 2018). Aansluitend kunnen *difference-building* en *connection-building* strategieën worden ingezet. *Difference-building* ondersteunt het compartimentalisatieproces door de nadruk te leggen op de verschillen tussen academische en ondernemende rollen. *Connection-building* daarentegen stimuleert integratie door juist de raakvlakken en complementariteit van beide identiteiten te benadrukken (Montonen, 2025). Deze strategieën dragen ertoe bij dat academici betekenisvol kunnen schakelen tussen hun rollen, afhankelijk van de situatie en persoonlijke voorkeur.

Een andere benadering op individueel niveau richt zich op het ontwikkelen van coördinatie- en aanpassingsvermogen vóór de start van een onderneming. Deze vaardigheden helpen academici om effectief samen te werken en zich flexibel op te stellen bij veranderingen, wat essentieel is voor het verlichten van identiteitsconflicten en het vergroten van zelfvertrouwen. Daarnaast kan positieve promotie, waarbij successen zichtbaar worden gemaakt en gewaardeerd, het zelfvertrouwen van ondernemers verder versterken, waardoor zij meer gemotiveerd worden om hun

ondernemersinitiatieven succesvol uit te voeren. Een gebrek aan consistente identiteit of gedrag leidt namelijk vaak tot stress en verwarring, wat negatieve gevolgen heeft voor zowel het ondernemerschap als het behoud van een positieve houding (Shi et al., 2021).

2.4 Conclusie

Deze literatuurstudie richtte zich op de overgang van een academische naar een ondernemende identiteit, met bijzondere aandacht voor de spanningen die daarbij kunnen ontstaan. Mogelijke identiteitsconflicten en de manieren waarop individuen een ondernemende identiteit kunnen incorporeren stonden centraal.

Het fundamentele onderscheid tussen de academische en de ondernemende identiteit ligt aan de basis van deze overgang. Waar academici zich richten op kenniscreatie, objectiviteit en langetermijnonderzoek, wordt de ondernemende identiteit gekenmerkt door marktgerichtheid, innovatie en risicobereidheid (Zou et al., 2019). Deze uiteenlopende oriëntaties brengen zowel verschillende normen als gedragsverwachtingen met zich mee, wat voor academici die de overstap maken naar ondernemerschap kan leiden tot spanningen en uitdagingen op diverse vlakken.

Om deze overgangsfase beter te begrijpen, biedt het concept van liminaliteit een waardevol perspectief. Liminaliteit beschrijft de overgangsfase waarin individuen zich bevinden tussen twee identiteiten, zonder volledig tot een van beide te behoren. Het *liminal venturing-model* fungeert hierbij als theoretisch kader en beschrijft hoe academische ondernemers zich bewegen binnen deze tussenruimte. Het model laat zien hoe academische ondernemers verschillende fases doorlopen vooraleer een nieuwe identiteit centraal kan worden, variërend van tijdelijke liminaliteit tot permanente hybride identiteiten (Hayter et al., 2021).

Binnen deze liminale ruimte worden identiteitsconflicten bijzonder zichtbaar. Academische ondernemers bevinden zich vaak in een spanningsveld tussen de wetenschappelijke waarden waarmee zij zich oorspronkelijk identificeren, en de eisen die het ondernemerschap aan hen stelt (Shi et al., 2021; Zou et al., 2019). Hoe zij met deze spanningen omgaan, komt tot uiting in het proces van identiteitsincorporatie. Dit verwijst naar de strategieën die academici hanteren om hun academische en ondernemende identiteit met elkaar te verzoenen. De mate van succes bij deze incorporatie wordt mede beïnvloed door persoonlijke motieven, institutionele ondersteuning (zoals ondernemerschapsprogramma's of incubators) en sociale erkenning binnen zowel de academische als de ondernemende gemeenschap. Sommige academici weten een stabiele, geïntegreerde identiteit te ontwikkelen, terwijl anderen blijven schakelen tussen beide rollen of zich genoodzaakt zien er één gedeeltelijk los te laten (Hayter et al., 2021).

Samenvattend laat de literatuur zien dat er reeds veel onderzoek is gedaan naar de afzonderlijke concepten van academische identiteit, ondernemende identiteit en academisch ondernemerschap. Toch blijven twee dimensies onderbelicht: enerzijds hoe identiteitsconflicten intern worden beleefd, en anderzijds hoe de mentale en emotionele verwerking van deze identiteitsverandering precies verloopt (Jain et al., 2009; Perkmann et al., 2013). Het *liminal venturing-model* biedt een nuttig raamwerk om deze processen te analyseren, maar kent ook beperkingen. Zo houdt het model weinig rekening met alternatieve uitkomsten, zoals het geheel verlaten van het ondernemerschapstraject ('exit') of het afwijzen van een hybride identiteit (Hayter et al., 2021).

Daarom is het van belang om identiteitsconflict en identiteitsincorporatie niet als losstaande fenomenen te benaderen, maar in hun onderlinge samenhang én binnen een bredere institutionele en psychologische context. Alleen zo kan beter worden begrepen welke rol identiteitsconflict speelt in het vormgeven van een duale identiteit bij academische ondernemers.

3. Methodologie

In dit hoofdstuk wordt de methodologische opzet van het onderzoek toegelicht. Gezien de centrale focus op persoonlijke ervaringen en belevingen van academici die ondernemerschap combineren met hun academische rol, is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode (Creswell & Poth, 2016). Deze methode laat toe om diepgaande inzichten te verkrijgen in hoe respondenten betekenis geven aan hun identiteiten en de dynamieken daartussen. Daarbij is er oog voor de nuances en unieke perspectieven van elk individu. Ter aanvulling werd ook een beperkt kwantitatief luik opgenomen, in de vorm van een survey. Op deze manier kan de centraliteit van een specifieke identiteit, zoals die van 'academicus' of 'ondernemer', binnen het zelfbeeld van de bevroagde respondenten in kaart worden gebracht, en kunnen mogelijke patronen of tendensen binnen de doelgroep worden geïdentificeerd (Wang, 2022).

3.1 Onderzoeksaanpak

3.1.1 Grounded theory

Voor dit onderzoek naar de dynamiek tussen de verschillende identiteiten van academische ondernemers, is *grounded theory* de meest geschikte methodologische benadering. *Grounded theory* heeft als doel theorieën te ontwikkelen die rechtstreeks voortkomen uit de data (i.e. interviews), zodat ze goed aansluiten bij wat mensen in de praktijk werkelijk ervaren (Glaser & Strauss, 2017). De interviews peilen immers naar persoonlijke ervaringen en percepties van de respondenten. Aangezien het onderzoeksdomein, namelijk de spanningen tussen academische en ondernemende identiteiten, relatief onderbelicht is in de bestaande literatuur (Perkmann et al., 2013), is een open en flexibele benadering essentieel. Daarnaast past *grounded theory* goed bij de exploratieve aard van dit onderzoek, waarbij niet alleen bestaande theorieën worden getoetst, maar vooral nieuwe inzichten worden gegenereerd over hoe academici omgaan met mogelijke identiteitsconflicten.

3.1.2 Purposeful sampling

De respondenten in dit onderzoek werden geselecteerd via *purposeful sampling*, een strategie waarbij deelnemers doelgericht worden gekozen op basis van hun verwachte bijdrage aan relevante en diepgaande inzichten (Patton, 2014). In het licht van de onderzoeksvraag: "*Hoe gaan academici om met conflicten tussen hun academische en ondernemende identiteit, en welke rol spelen individuele en omgevingsfactoren in de manieren waarop ze met dit conflict omgaan?*", werd gezocht naar personen die daadwerkelijk ervaring hebben met het combineren van academisch werk en ondernemerschap. Dit kon variëren van actieve combinaties van beide rollen tot situaties waarbij men bewust voor het ondernemerschap heeft gekozen en het academische pad heeft verlaten. De selectie werd gestuurd door drie kerncriteria: (1) ervaring binnen een academische context (bijvoorbeeld als onderzoeker of docent), (2) betrokkenheid bij een vorm van ondernemerschap, zoals het opstarten van een spin-off of freelance kennisvalorisatie, en (3) een zekere mate van reflectie op of wisselwerking tussen deze twee identiteitsdomeinen. Deze brede maar gerichte afbakening liet toe om diverse perspectieven te verzamelen over de dynamiek tussen academische en ondernemende identiteiten. Om voldoende nuance in de leefwerelden te bestuderen, bestaat de steekproef van dit onderzoek uit zeven academische ondernemers. Uit onderzoek blijkt dat het aantal geselecteerde case studies voldoende is om een theorie te ontwikkelen, aangezien een casusbereik

van vier tot tien doorgaans effectief blijkt te zijn (Eisenhardt, 1989). Daarnaast werd vastgesteld dat het punt van theoretische saturatie was bereikt, aangezien het aanvullende leerproces in de laatste interviews minimaal was en de onderzoeker voornamelijk patronen observeerde die al in eerdere interviews naar voren waren gekomen (Glaser & Strauss, 2017). Om hun anonimiteit te garanderen en zo sociale wenselijkheid in de antwoorden tot een minimum te beperken, is gebruik gemaakt van pseudonimisering. Onderstaande tabel omvat een gestructureerd overzicht van de bevroegde individuen. De kenmerken die zijn opgenomen in de respondententabel, namelijk academische achtergrond, type onderneming en de mate van combinatie tussen de academische context en ondernemerschap, zijn zorgvuldig geselecteerd om relevante variatie binnen de onderzoeksgroep zichtbaar te maken. Hun profiel wordt verder toegelicht in sectie 4.1.1.

Respondent	Academische achtergrond	Type onderneming	Mate van combinatie academische context & ondernemerschap
R1	(PhD) Mobiliteitswetenschappen	Spin-off	Actief in beide
R2	(PhD) Kunsten, technologie (ICT)	Spin-off	Actief in beide
R3	(PhD) Ondernemerschap	Spin-off	Actief in beide, spin-off in opstart
R4	(PhD) Klinische therapie (kinesithérapie)	Zorgonderneming + freelance docent	Volledige overstap naar ondernemerschap
R5	(PhD) Biomedische wetenschappen	Spin-off	Actief in beide
R6	(PhD) Musculoskeletale revalidatie (kinesithérapie)	Zorgonderneming	Actief in beide
R7	(Toekomstig PhD) Industrieel ingenieur	Spin-off (lopend valorisatietraject)	Actief in beide, spin-off in opstart

Tabel 1 – Overzicht respondenten

3.2 Dataverzameling en analyse

Voor het verzamelen van empirische data werd gebruikgemaakt van semigestructureerde diepte-interviews met een selectieve groep respondenten. Deze kwalitatieve methode werd gekozen gezien haar flexibiliteit en geschiktheid om complexe, persoonlijke ervaringen en identiteitsdynamieken te verkennen. Het stelde de onderzoeker in staat om, afhankelijk van de input van de respondent, accenten te verleggen en door te vragen op relevante thema's. Respondenten werden via e-mail uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. In de praktijk bleek het werven van deelnemers niet altijd eenvoudig, mogelijk omdat deze doelgroep binnen de universitaire context slechts beperkt vertegenwoordigd is, het onderwerp persoonlijk is, tijdsinvestering vraagt of omdat academische ondernemers vaak een volle agenda hebben.

De interviews werden afgenomen aan de hand van een interviewleidraad, die structuur bood en een logische opbouw garandeerde. Het gesprek startte met algemene, verkennende vragen over de professionele achtergrond van de geïnterviewde. Vervolgens werd ingegaan op hun academische identiteit, daarna op hun ondernemende identiteit. Het centrale deel van het interview focuste op de dynamiek tussen beide identiteiten, waarbij thema's zoals identiteitsconflict en identiteitsintegratie

aan bod kwamen. Tot slot werd gepeild naar hun persoonlijke reflecties en eventuele adviezen voor anderen in een gelijkaardige positie. De volledige leidraad is opgenomen in de bijlagen (zie 7.1).

Aanvullend vulden alle respondenten voorafgaand aan het interview een korte enquête in via het platform *Qualtrics*. Deze kwantitatieve component biedt ondersteuning bij het signaleren van patronen of tendensen binnen de groep, en verrijkt de kwalitatieve gegevens met contextuele achtergrondinformatie. De gebruikte surveyvragen zijn eveneens opgenomen in de bijlagen, zodat de inhoud en opbouw van deze vragenlijst transparant geraadpleegd kunnen worden (zie 7.2).

Alle interviews werden digitaal afgenomen (via videogesprek) en, met toestemming van de respondent, opgenomen conform de principes van *informed consent*. Hiervoor werd telkens een toestemmingsformulier ondertekend bezorgd. De duur van de interviews varieerde van 30 tot 80 minuten. Nadien werden ze getranscribeerd, waarbij gedeeltelijk gebruik werd gemaakt van de transcriptietool *Turboscribe*, wat zorgde voor een efficiënte en nauwkeurige verwerking van het materiaal.

3.2.1 Codering

Nu de data is verzameld en getranscribeerd, kon de data-analyse aanvatten. De verwerking van de interviewdata gebeurde aan de hand van een coderingsproces van drie opeenvolgende stadia: open codering, axiale codering en selectieve codering (Strauss & Corbin, 1990).

Open codering vormde de eerste stap, waarbij de ruwe transcripties systematisch werden doorgenomen om betekenisvolle fragmenten te identificeren. Aan elk van deze fragmenten werd een code toegekend die de inhoud kernachtig samenvatte, zonder vooraf vastgelegde categorieën of theoretische aannames (Murphy & Lambrechts, 2015). Een voorbeeld van dit proces wordt weergegeven in tabel 2.

Respondent 3	Open codering
En ja, de motivatie is eigenlijk altijd geweest om een stukje <i>practice what you preach</i> eigenlijk te doen. Dus wij vertellen altijd wel over ondernemerschap in sessies aan ondernemers of aan studenten en ons onderzoek gaat erover. Maar het komt altijd sterker en geloofwaardiger over als je dat ook een keer zelf gedaan hebt of dat proces doorlopen hebt. Dat is een stukje van de motivatie geweest, maar er zijn verschillende drivers denk ik. Het is ook gewoon iets wat wij wel leuk vinden om te doen. Dat is denk ik ook wel belangrijk in een universiteit, want het is sowieso al super druk, heel drukke agenda's en heel veel verschillende taken en verantwoordelijkheden. Dus als je dat niet leuk vindt, dan kan het zijn dat je er misschien wel eens met start door op zo'n call te reageren, maar gaandeweg dat je zegt van ik heb het te druk of ik heb nog zoveel andere dingen onderzoek of papers of PhD studenten die je moet begeleiden. Dat je zegt van laat dat valorisatieproject links liggen of ik stop daarmee. Dus het is een	Motivatie ondernemerschap

stukje ook wel uit goesting om dat te doen, dat we dat zijn blijven doen en dat we nu recent ook inderdaad effectief gelanceerd zijn. Dus verschillende redenen, maar vooral de goesting om het te doen is denk ik een hele belangrijke om het vol te houden.	
---	--

Tabel 2 - Voorbeeld open codering

Vervolgens werden de gegenereerde codes onderworpen aan axiale codering, waarbij gezocht werd naar onderlinge verbanden en samenhang tussen codes. Codes die inhoudelijk verwant waren, werden gegroepeerd in bredere categorieën en er werd geanalyseerd hoe deze zich tot elkaar verhielden binnen relevante domeinen, zoals identiteit, onderzoek, ondernemerschap, dynamiek of spanning. Deze fase hielp om structuur aan te brengen in de data en maakte het mogelijk om individuele uitspraken te verbinden met bredere thema's (Murphy & Lambrechts, 2015). Tabel 3 illustreert een voorbeeld van deze axiale codering.

Respondent 6	Axiale codering
Ik denk dat ik misschien een iets atypisch profiel heb, waar dat heel veel van mijn collega's eigenlijk vanaf het moment dat ze waren afgestudeerd van hun masteropleiding aan dat doctoraat zijn gestart en zo eigenlijk heel snel in dat wetenschappelijke zijn gerold. Denk ik, als ik dat vergelijk met mijn collega's, dat het onderzoek dat ik doe altijd wel wat een praktische vertaalslag moet hebben. Voor mij, ik moet weten wat dat uiteindelijk voor mijn patiënten gaat betekenen. Ook als ik heel fundamenteel onderzoek doe. Ik heb altijd in mijn achterhoofd van wat kan dat ooit voor patiënten betekenen. Dus dat is misschien iets waar ik wel verschil met collega's die misschien nooit in de praktijk gestaan hebben.	Academisch zelfbeeld

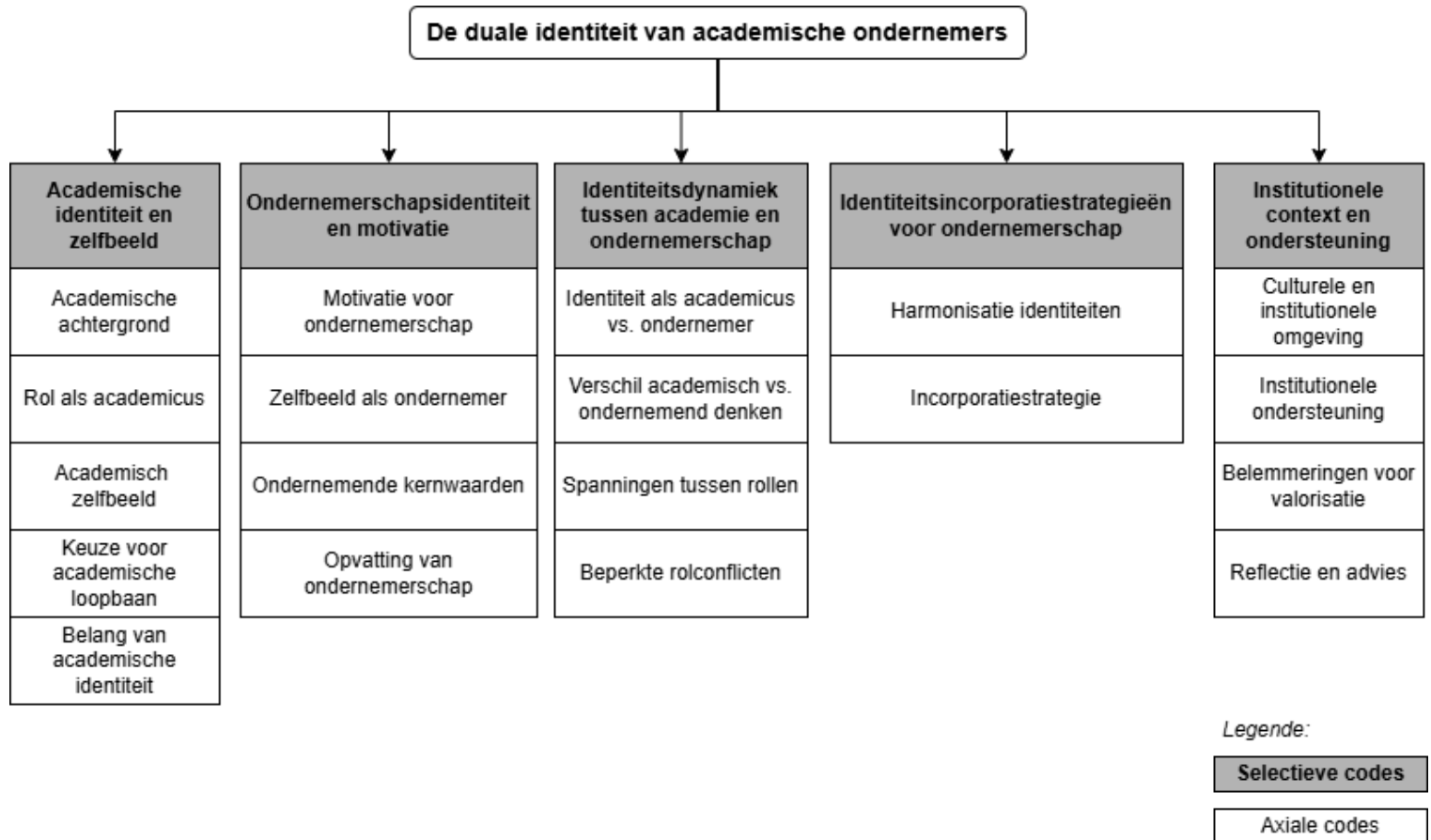
Tabel 3 - Voorbeeld axiale codering

Tot slot werd in de fase van selectieve codering gefocust op het integreren van de centrale categorieën tot een overkoepelend verhaal of conceptueel kader. De kerncategorieën die als rode draad doorheen de interviews liepen, werden expliciet benoemd en gelinkt aan elkaar, met het oog op het ontwikkelen van een verklarend model omtrent identiteitsdynamiek bij academische ondernemers (Murphy & Lambrechts, 2015). Een voorbeeld van deze laatste stap is terug te vinden in tabel 4.

Respondent 2	Selectieve codering
Ik denk dat het momenteel een combinatie van de twee is met het academicus. Ik denk dat het zo zit, de academicus in mij is de fundering. En dat gaat altijd de fundering zijn. Daar heb ik mijn opleiding in gehad, daar heb ik lang tijd in gespendeerd en daar ben ik nog altijd mee bezig. En die ondernemende rol is erbij gekomen, maar daar ben ik ook wel dagdagelijks mee bezig de laatste jaren. Dus ik zie het echt wel als een combinatie van beiden.	Identiteitsdynamiek tussen academie en ondernemerschap

Tabel 4 - Voorbeeld selectieve codering

Op basis van de analyse van de interviewdata werd een codeboom opgesteld (zie figuur 2). Deze structuur geeft een visueel overzicht van de belangrijkste thema's en subthema's die uit de data naar voren kwamen. De codeboom vormt daarmee de basis voor de verdere interpretatie van de bevindingen in de resultatensectie.



Figuur 2 - Codeboom

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het empirische onderzoek uiteengezet. De analyse van de diepte-interviews is opgebouwd rond de centrale thema's uit de interviewleidraad, die in de bijlagen is toegevoegd. De resultaten zijn geordend in zeven thematische clusters. Eerst wordt een profiel geschetst van de respondenten, gevolgd door een bespreking van hoe zij hun academische en ondernemende identiteit beleven. Vervolgens wordt de dynamiek tussen beide identiteiten verkend, met specifieke aandacht voor spanningen of conflicten. Daarna wordt stilgestaan bij de manieren waarop respondenten proberen beide identiteiten met elkaar te verzoenen of te integreren. Tot slot reflecteren de deelnemers op hun ervaringen en delen zij aanbevelingen voor academici die een gelijkaardig pad willen bewandelen.

De beschrijving van de kwantitatieve meting wordt toegelicht in het tweede deel van de resultaten (zie 4.2). In dit onderdeel wordt een vergelijking gemaakt tussen de zelfinschatting van de respondenten en de mate waarin deze inschatting tot uiting komt in de interviewgegevens. Op die manier kan er een potentieel verschil worden vastgesteld tussen de manier waarop respondenten zichzelf definiëren in termen van identiteitscentraliteit, en de mate waarin deze centrale identiteit daadwerkelijk tot uiting komt in hun interviewantwoorden.

4.1 Diepte-interviews

4.1.1 Profiel van de respondenten

De bevroegde respondenten vertegenwoordigen verschillende disciplines en beschikken over uiteenlopende professionele achtergronden. Een gemeenschappelijk kenmerk is dat zij op één uitzondering na, allen een doctoraat hebben behaald. De eerste respondent is actief binnen de mobiliteitswetenschappen en bekleedt een positie als professor en onderzoeker aan de Universiteit Hasselt. Deze persoon combineert zijn academische werkzaamheden met het leiden van een spin-off, waarbij het ondernemerschap voortkwam uit een gevoel van onevenwicht tussen de inspanningen die in de verschillende onderzoeken werd geïnvesteerd en de beperkte meerwaarde die dit uiteindelijk opleverde voor enerzijds de onderzoeksgroep en anderzijds de praktijk. Respondent R1 verwoordde het als volgt:

"We hadden toch nog altijd het gevoel dat we daar heel veel energie en heel veel tijd in staken, en dat dat dan eigenlijk toch niet zo heel veel opbracht voor de groep, of dat er toch niet zo heel veel van overbleef"... "En dan zijn we eigenlijk mee beginnen producten en diensten te ontwikkelen, omdat we daarvan het gevoel hadden van, kijk, daar steek je ook heel veel tijd in, maar dat is gewoon ook ander werk. En wij zeggen nu altijd als wij een onderzoek beginnen, van, wat is het eindproduct, de einddienst, en hoe kunnen we dat product verbeteren met ons onderzoek."

De tweede respondent genoot een academische opleiding in de kunsten, maar heeft zich altijd sterk geïnteresseerd in technologie en IT, wat zijn professionele pad mee vorm gaf. Momenteel is hij actief als onderzoeker binnen de onderzoeksgroep *Smart ICT* aan Hogeschool PXL, waar hij zich voornamelijk richt op het ontwikkelen van AI-oplossingen. Na het behalen van zijn doctoraat koos hij er bewust voor om de universiteit te verlaten, gedreven door een sterke behoefte om

praktijkgericht onderzoek te verrichten. De praktijkgeoriënteerde focus van de hogeschool maakte deze overstap voor hem evident. Deze functie vervult hij halftijds. De rest van zijn tijd wijdt hij aan zijn eigen spin-off, die zich toelegt op het ondersteunen van bedrijven met behulp van AI-technologie. Zijn belangrijkste motivatie om zijn onderzoekswerk te valoriseren via een eigen onderneming, was de wens om maximale autonomie te verkrijgen over zijn onderzoeksfocus, zonder voortdurend verantwoording te moeten afleggen aan externe partijen of financieringsinstanties².

De derde respondent behaalde een doctoraat in het domein van ondernemerschap en is momenteel voltijds verbonden aan de faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen van de Universiteit Hasselt, waar hij de functie van *associate professor* uitoefent. Daarnaast is hij actief binnen de onderzoeksgroep RCEF (*Research Center for Entrepreneurship and Family Firms*). Naast zijn academische loopbaan is hij medeoprichter van een spin-off. De motivatie om het ondernemerschap op te nemen naast zijn academische werk werd tijdens het interview op een heldere wijze toegelicht. R3 verwoordde het als volgt:

"Wij hebben de praktijk ook altijd wel hoog in het vaandel gedragen. We zijn altijd al wel ondernemend geweest, maar dan eerder in de zin van intrapreneurs³ binnen de organisatie. Maar het echt ondernemen heeft ons ook altijd wel getriggerd. De echte aanleiding is misschien een stukje een call geweest binnen de universiteit, een IOF funding⁴ [...] De motivatie is eigenlijk altijd geweest om een stukje 'practice what you preach' eigenlijk te doen. Dus wij vertellen altijd wel over ondernemerschap in sessies aan ondernemers of aan studenten en ons onderzoek gaat erover. Maar het komt altijd sterker en geloofwaardiger over als je dat ook een keer zelf gedaan hebt of dat proces doorlopen hebt [...] Het is ook gewoon iets wat wij wel leuk vinden om te doen."

Respondent vier neemt een bijzondere positie in binnen dit onderzoek. Na een lange academische loopbaan heeft hij ervoor gekozen de universiteit te verlaten om zich volledig toe te leggen op het ondernemerschap. Hij behaalde een doctoraat in de klinische therapie en combineerde jarenlang onderzoek, onderwijs en een klinische praktijk. Binnen het interne universiteitsbeleid is een voltijdse (100%) aanstelling vereist om het mandaat van professor op te nemen. Omdat hij de band met de praktijk niet wilde opgeven, besloot hij de academische wereld achter zich te laten. Hij baat momenteel een privépraktijk uit waarin hij inmiddels ook medevenoot is. Daarnaast is hij actief als zelfstandig docent en geeft hij freelance cursussen in binnen- en buitenland over sportrevalidatie, volledig los van zijn praktijk en van universitaire instellingen.

De vijfde respondent is postdoctoraal onderzoeker in de biomedische wetenschappen en is verbonden aan het onderzoeksinstituut BIOMED van de Universiteit Hasselt, waar zij ook haar doctoraat behaalde. Daarnaast is de respondent als vrijwillig onderzoeker actief aan de Universiteit Maastricht.

² *Funding agencies* zijn organisaties die financiële middelen verstrekken voor wetenschappelijk onderzoek, vaak onder voorwaarden die invloed uitoefenen op de richting en inhoud van het onderzoek.

³ Een *intrapreneur* is iemand die binnen een bestaande organisatie ondernemend handelt door nieuwe ideeën, projecten of producten te ontwikkelen, met een hoge mate van autonomie en initiatief, vergelijkbaar met een ondernemer maar dan binnen de grenzen van een organisatie.

⁴ Het *IOF*, of industrieel onderzoeksfonds stelt middelen ter beschikking om academisch fundamenteel onderzoek te gaan valoriseren.

Van bij het begin van haar academische loopbaan was het voor de respondent duidelijk dat zij zich wilde inzetten voor onderzoek met maatschappelijke en klinische relevantie. Hoewel fundamenteel onderzoek als waardevol en interessant wordt beschouwd, hecht R5 veel belang aan valorisatie: het realiseren van impact voor de patiënt. Zo leidden de resultaten uit haar doctoraat tot de creatie van een spin-off. Hoewel ze niet volledig operationeel betrokken is bij de spin-off, volgt ze het hele traject vanop de eerste rij mee. Deze inzet weerspiegelt de sterke drijfveer van de respondent om wetenschap te verbinden met tastbare medische vooruitgang in de praktijk.

Respondent zes is docente musculoskeletale revalidatie aan de faculteit Revalidatiewetenschappen en Kinesitherapie, en is opgeleid als kinesitherapeut. Haar functie aan de universiteit omvat drie pijlers: onderwijs aan studenten kinesitherapie, onderzoek naar de behandeling van nek- en kaakklachten bij mensen met oorsuizen, en externe dienstverlening via lezingen voor bedrijven en opleidingsinstituten. Aanvankelijk was een academische carrière niet het plan: na haar afstuderen werkte ze vier jaar voltijds in de praktijk als zelfstandig kinesitherapeut. Pas in 2009 zette ze de stap naar het academische veld, eerst als praktijkassistente en kort daarna in een doctoraatstraject. Omdat ze haar eigen praktijk niet wilde opgeven, combineerde ze gedurende haar doctoraat en een groot deel van haar postdoc een academische aanstelling met klinisch werk. In de loop der jaren groeide haar academische aanstelling uit tot 100%, waarna ze haar zelfstandige praktijk sloot. Toch bleef ze actief in de zorg: momenteel werkt ze nog wekelijks een halve dag in het UZ Antwerpen, waar ze deel uitmaakt van een multidisciplinair team binnen de dienst neus-, keel- en oorziekten.

Tot slot is er respondent zeven, die na het behalen van zijn master Industrieel Ingenieur werd aangesteld als onderzoeker binnen de onderzoeksgroep *Applied Computer Science Lab* aan de Universiteit Hasselt. Zijn masterproef leverde een veelbelovende output op in de vorm van een fysiek prototype, dat door UHasselt gepatenteerd werd en later via een valorisatietraject zal worden vermarkt in een spin-off. Binnenkort start hij een doctoraatstraject. Naast zijn academische betrokkenheid is hij ook actief in het ontwikkelen van kleinschalige, commerciële ideeën. Die ondernemende ingesteldheid weerspiegelt zich in zijn onderzoek, waarin hij een concreet en praktisch bruikbaar product ontwikkelde. Zijn voorkeur voor praktische en tastbare toepassingen sluit nauw aan bij het potentieel van het prototype en de beoogde spin-off die eruit voort zal vloeien.

4.1.2 Beleving van de academische identiteit

4.1.2.1 Toetreding tot en ervaring van de academische wereld

De keuze voor een academische loopbaan, in plaats van de bedrijfswereld te betreden werd door de meeste respondenten vooral ingegeven door intrinsieke motivatie en een sterke inhoudelijke interesse in hun vakgebied. De aanstelling binnen de academische wereld verliep vaak organisch. Zo gaf R1 aan dat zijn doctoraat, waar immers veel tijd en energie zijn ingestoken, het best zou renderen in de academische context. In die context krijg je de ruimte om die expertise verder te verdiepen en dingen te mogen onderzoeken, zo bevestigen ook andere respondenten.

Daarnaast komen het realiseren van intellectuele ambities en de mogelijkheid om bij te dragen aan kennisontwikkeling tijdens de interviews naar voren als kernmotief voor hun academische betrokkenheid. De maatschappelijke impact van onderzoek en onderwijs komen hierbij sterk naar

voren. Het overbrengen van kennis op studenten en het uitvoeren van relevant onderzoek worden als bijzonder waardevol ervaren.

Waar R4 de academische wereld verliet om zich op de praktijk te richten, gaf R6 net aan dat de academische wereld voor haar een antwoord betekende op het gemis aan voldoening in de praktijk. Zo beschrijft R6 hoe ze na enkele jaren in de klinische praktijk tot het besef kwam dat ze *"toch wel iets extra nodig had"*, en zo de overstap maakte naar de academische wereld.

Een opvallend terugkerend thema is de ervaren vrijheid binnen de academische context. Vijf respondenten benoemen dit expliciet als een van de meest aantrekkelijke aspecten van hun academisch werk: de vrijheid om eigen onderzoekslijnen te kiezen, zelf het werk te organiseren en persoonlijke nieuwsgierigheid te volgen, wat persoonlijke ontplooiing stimuleert. R3 benadrukte deze vrijheid als volgt:

"Maar wat denk ik de doorslag heeft gegeven is de vrijheid die je hebt als prof om te kiezen met wat je wilt bezig zijn. Natuurlijk binnen een kader of binnen een bepaald topic, maar je bent heel vrij in wat je doet, wanneer je dat doet en hoe je dat doet. Je bent natuurlijk je eigen baas en je kiest eigenlijk zelf welke richting dat je uitgaat met je eigen onderzoek en met het team dat je begeleidt daarin. Dus dat was voor mij wel een belangrijke."

Ook R7 ervaart zijn academische identiteit als een waardevolle positie waar vrijheid in onderzoek centraal staat. Voor hem onderscheidt de academische sfeer zich duidelijk van de professionele context, waar winstgerichtheid en competitie vaak de overhand hebben. In de academische wereld voelt hij de ruimte om te exploreren zonder dat elk resultaat meteen financieel moet renderen. Die vrijheid in combinatie met de afwezigheid van directe winstdruk maken de academische omgeving voor hem aanzienlijk interessanter en betekenisvoller als onderzoeker.

Toch is deze vrijheid niet absoluut. R2 relativeert dit beeld door te wijzen op de toenemende verantwoording aan onder andere financieringsinstanties, wat voor hem mede de aanleiding vormde om een spin-off op te richten, en daarmee meer autonomie terug te winnen. Hier zien we een eerste spanningsveld: de ideale van academische vrijheid versus de realiteit van externe druk.

4.1.2.2 De academische identiteit: zelfbeeld, zelfdefinitie en hybride positionering

De respondenten geven blijk van een sterk ontwikkeld academisch zelfbeeld, dat zich uitstrekt over zowel professionele als persoonlijke dimensies. De academische identiteit wordt niet louter begrepen als een beroepsrol, maar als een diepgeworteld onderdeel van de eigen persoonlijkheid en levenshouding. In de reflecties van R2 en R3 komt naar voren dat het 'denken als een academicus', gekenmerkt door kritisch redeneren, systematisch in vraag stellen en een sceptische houding, ook buiten de grenzen van hun professionele context wordt voortgezet. Zo stelt R5: *"Het academisch zijn definieert mij meer en meer als persoon."*

Een belangrijke component van het academisch zelfbeeld is de geloofwaardigheid die deze identiteit met zich meebrengt. R1 geeft aan dat de status van academicus gepaard gaat met maatschappelijke credibiliteit: het publiek luistert aandachtiger wanneer iemand als academicus spreekt, voegt R2 toe. Tegelijkertijd wordt deze autoriteit beschouwd als iets dat verantwoordelijkheid met zich meebrengt. Het is dan ook essentieel dat men enkel publieke uitspraken doet over domeinen waarin men ook

effectief onderzoek heeft verricht, zegt R1. Dit getuigt van een scherp besef van de normatieve dimensie van de academische rol.

Hoewel het academisch zelfbeeld bij de meeste respondenten diep verankerd is, uit dit zich op verschillende manieren. Zo beschouwen R3 en R4 zichzelf niet als puur fundamentele onderzoeker, maar als brugfiguur tussen theorie en praktijk. Ze hechten belang aan de maatschappelijke relevantie van hun werk, zowel in het onderzoek als in het onderwijs. Deze brugfunctie wordt door de respondenten niet als toevallig of tijdelijk ervaren, maar als een fundamenteel onderdeel van het professionele zelfbeeld. Respondenten als R7 geven aan zich zowel academisch als praktijkgericht te identificeren, waarbij deze oriëntaties elkaar niet uitsluiten, maar juist versterken. Die hybride positionering wordt gezien als een essentieel onderdeel van hun identiteit als academicus. R3 verwoordt het tijdens het interview als volgt:

"Er zou een belangrijke synergie moeten zijn tussen onderzoek en wat er in de praktijk allemaal leeft. Dus ik zie mezelf niet als een pure fundamentele onderzoeker. Dat is uiteraard nog een belangrijk stuk van mijn job, maar ik vind die link met de praktijk nog altijd heel belangrijk. Niet alleen door hetzelfde doen als ondernemer in een spin-off, maar ook gewoon in alles, in je onderwijs, in het onderzoek dat je zelf doet of dat je begeleidt, dat dat relevant is voor de praktijk. Dat is voor mij altijd een belangrijke. Dus ik zie mezelf als iemand die probeert zoveel mogelijk de link tussen de theorie, het fundamentele en de praktijk te leggen."

Ook bij R6 is deze verwevenheid tussen praktijk en academie duidelijk aanwezig. Hoewel zij zichzelf nog steeds identificeert als kinesitherapeut, beschouwt zij zich tegelijkertijd als deel van een bredere academische gemeenschap die zich toelegt op kinesitherapieonderzoek, zowel nationaal als internationaal. Deze meervoudige positionering versterkt haar gevoel van verbondenheid met beide werelden. Ook R7 voelt zich zeer sterk verbonden met de academische gemeenschap binnen zijn onderzoeksdomein, en erkent bovendien dat er naar zijn gevoel veel minder hiërarchie heerst in een academische setting tegenover de bedrijfswereld.

Toch blijkt het vervullen van een hybride rol niet zonder spanningen. Sommige respondenten ervaren een zekere afstand tot het dominante academische discours, waarin publicatie-output en *rankings* vaak centraal staan. R2 beschrijft een bewuste keuze om zich te distantiëren van deze publicatiegerichte cultuur door over te stappen naar een hogeschoolcontext, waar de nadruk sterker ligt op praktijkimpact. Zo stelt hij tijdens het interview:

"Ik denk dat de identiteit van heel veel universitaire academici afhangt van hoeveel je publiceert en hoe hoog in de ranglijsten je staat, terwijl dat voor mij bijvoorbeeld totaal niet belangrijk is. Integendeel zelfs, dat is een van de redenen waarom ik naar een hogeschool ben gegaan, om daar meer praktijkgericht iets te kunnen doen."

Hoewel R2 zichzelf nog steeds als academicus beschouwt, voelt hij zich minder verwant met wat hij omschrijft als de 'honderd procent academicus', juist vanwege hun sterk onderzoeksmatige oriëntatie. Deze spanning tussen persoonlijke invulling van de academische identiteit en de heersende academische normen toont hoe hybride academische identiteiten onder druk kunnen komen te staan.

Voor anderen is het zoeken naar een evenwichtige positionering binnen het academisch landschap nog gaande. Zo ervaart R5 erkenning binnen haar onderzoeksveld, maar beschrijft tegelijk een zekere zoektocht naar een volledige verankering in de academische wereld. Deze zoektocht weerspiegelt de bredere uitdaging van hybride academici: het balanceren van academische legitimiteit met praktische relevantie, zonder hun eigenheid te verliezen. R7 benadrukt dat die praktische relevantie net kan ontstaan door complexe kennis om te zetten in toegankelijke oplossingen voor de doorsnee gebruiker. Hij omschrijft dat principe als centrale focus in zijn rol als onderzoeker.

De academische identiteit wordt ook gevoed door persoonlijke kwaliteiten zoals nieuwsgierigheid, ondernemingszin en gedrevenheid. Meerdere respondenten halen voldoening uit de combinatie van rollen als onderzoeker, docent of begeleider, die verweven zijn in de academische functie. Dit wordt niet enkel als een professionele uitdaging, maar ook als persoonlijke roeping ervaren. Zoals R6 het verwoordt: *"Ik doe mijn job met hart en ziel."*

Voor andere respondenten biedt het hebben van een academische identiteit een bron van trots, vooral gezien het intensieve traject dat eraan voorafgaat. De mate waarin men onderzoeksvaardigheden ontwikkelt en wetenschappelijke output realiseert, blijkt bovendien rechtstreeks verband te houden met het gevoel 'thuis te horen' binnen de academische wereld, zo stelt R2. Hij zegt hier namelijk het volgende over:

"Ik denk dat dat onderzoekende altijd een beetje centraal staat. En ook naar zelfbeeld toe. Ja, hoe beter je kunt onderzoeken en hoe beter je dat kunt omschrijven en verwerken in papers of in presentaties, hoe beter dat je in die academische wereld ook past. Dus hoe beter dat je je thuis voelt daar, denk ik."

Tot slot blijkt uit de interviews dat de academische identiteit geen statisch gegeven is maar zich geleidelijk mee ontwikkelt met de loopbaan. Waar in de beginfase vaak de nadruk ligt op het opbouwen van eigen onderzoeksprojecten en het behalen van publicaties, verschuift bij respondenten R1 en R3, die beide een positie als professor bekleden, het zwaartepunt gaandeweg meer naar het begeleiden van studenten en coördineren van onderzoeken en doctoraten. Deze evolutie wordt niet als een verlies van academische identiteit ervaren, maar juist als een andere invulling ervan, waarbij leiderschap, *mentorship* en strategisch denken centraal komen te staan.

4.1.2.3 Waarden en overtuigingen binnen de academische identiteit

De interviews tonen duidelijk aan dat de academische identiteit van de bevroagde respondenten gedragen wordt door een sterk gedeeld waardenkader. Deze waarden vormen het fundament waarop zowel het dagelijks handelen als de bredere professionele positionering rust.

Integriteit komt in vrijwel elk interview naar voren als een fundamentele waarde, het wordt beschouwd als de basis van geloofwaardige wetenschap. Ook transparantie en kritisch denken worden herhaaldelijk genoemd. Transparantie in verslaggeving wordt gezien als essentieel om het vertrouwen van zowel collega's als maatschappelijke actoren te behouden. Kritisch denken wordt beschouwd als kernhouding van de academicus: het voortdurend in vraag stellen van veronderstellingen en het systematisch reflecteren op de eigen positie en aanpak.

Daarnaast onderstrepen de respondenten het belang van objectiviteit, eerlijkheid en correctheid als leidende principes voor professioneel handelen, zowel in onderzoek als in onderwijs. Voor R4 zijn deze waarden bijzonder cruciaal, mede doordat hij zelf situaties heeft meegemaakt waarin deze onder druk kwamen te staan. Hij verwoordt dat als volgt:

"Voor mij moet onderzoek in de eerste plaats gewoon correct zijn. Ik heb verschillende dingen gezien: fouten in dataverzameling, procedures die soms een beetje stilgehouden werden om gezichtsverlies te vermijden. Dat botste voor mij echt. Want integriteit, dat is wel iets waar ik veel belang aan hecht. En ja, de academische wereld is soms harder dan mensen denken, er spelen soms dingen mee als postjes, reputatie, en dan schuift dat ethisch besef soms naar de achtergrond."

Naast deze gedeelde academische kernwaarden, wijzen de respondenten tijdens de interviews ook op meer persoonlijke waarden die hun identiteit vormgeven. Nieuwsgierigheid, gedrevenheid en enthousiasme worden door R5 benoemd als innerlijke drijfveren. Verder wordt positiviteit, met name bij het verwerken van kritiek of een tegenslag, en relativiseringsvermogen expliciet benadrukt. R3 geeft bijvoorbeeld aan hoe moeilijk het kan zijn om een project los te laten waarin men jaren heeft geïnvesteerd, een situatie die vraagt om emotionele weerbaarheid.

Na deze verkenning van hoe academische ondernemers hun academische identiteit ervaren en vormgeven, verschuift de focus naar de andere kant van hun hybride positie: de beleving van de ondernemende identiteit. In de volgende sectie wordt onderzocht hoe respondenten hun rol als ondernemer definiëren, welke motieven en waarden daarbij een rol spelen, en welke competenties en *mindset* volgens hen nodig zijn om aan ondernemerschap te doen.

4.1.3 Beleving van de ondernemende identiteit

4.1.3.1 Toetreding tot de ondernemende wereld: drijfveren

De keuze om ondernemerschap op te nemen binnen een academische loopbaan blijkt zelden het resultaat van een vooraf uitgestippeld plan. Voor de meeste respondenten ontstond deze stap veeleer geleidelijk, ingegeven door persoonlijke motivaties, leemtes in de academische opleiding, en de wens om een brug te slaan tussen theorie en praktijk.

Een terugkerend thema is het gebrek aan voorbereiding op valorisatie binnen de academische context. R5 geeft aan dat er in hun opleiding weinig tot geen aandacht was voor de vertaalslag van academisch onderzoek naar industriële toepassingen of bredere maatschappelijke impact. Ondernemerschap biedt voor haar de kans om impact te realiseren buiten de academische muren. De mogelijkheid om van A tot Z betrokken te zijn bij de verdere ontwikkeling en toepassing van onderzoek ervaarde ze als bijzonder waardevol. Ze verwoordde het als volgt:

"Eigenlijk in onze opleiding hebben wij bitter weinig dat wij meekrijgen van valorisering. Van hoe dat wij het effectief kunnen gaan valoriseren. Wat zijn de volgende stappen richting de industrie? En heel vaak is het wat is er buiten de academische wereld? En hebben we een beetje oogkleppen op dat we niet zo heel goed weten wat het is totdat je de sprong in diepe maakt."

Bij anderen speelde autonomie een belangrijke rol. R2 benadrukt dat het zelfstandig verwerven van onderzoeksfinanciering binnen de academie hem ertoe aanzette om diezelfde inspanning ook in een eigen onderneming te investeren. Ondernemerschap wordt in dit geval niet als doel op zich gezien, maar als een middel om meer onafhankelijkheid te creëren en het eigen traject vorm te geven. Hij zegt:

"Het ondernemen is een manier waarop ik meer zelfstandig kan worden en meer mijn eigen ding kan doen. Dus voor mij is het meer een tool om een beetje van die vrijheid te kunnen genieten. [...] Puur praktisch gezien dacht ik ook: als ik dan toch voor mijn eigen financiering moet zorgen, dan kan ik het misschien net zo goed in een eigen bedrijf doen waar ik ook zelf voor de financiering moet zorgen."

Een derde drijfveer betreft het behouden van een nauwe band met de praktijk. Voor R4 en R6, beide kinesitherapeuten, is de directe link met patiënten cruciaal. Ondernemerschap biedt in dit geval de mogelijkheid om actief te blijven binnen de praktijk, wat niet alleen persoonlijke voldoening geeft, maar ook bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs en de relevantie van het onderzoek. Door praktijk en academie met elkaar te verbinden, ontstaat er volgens deze respondent een wederzijdse verrijking, zo stelt R6:

"Het is een stukje nog met twee voeten in de praktijk staan, maar anderzijds includeer ik hier ook mijn patiënten voor mijn studies. Dus dat houdt ook die samenwerking wel warm."

4.1.3.2 Het ondernemende zelfbeeld: zoekend tussen prof en ondernemer

De respondenten omschrijven hun ondernemende identiteit als hybride en zoekend. Ondernemerschap wordt niet enkel begrepen als het runnen van een bedrijf, maar ook als een manier van denken: creatief, vernieuwend, *out-of-the-box* en met impact op de samenleving. Zoals R1 stelt:

"Onze taak is eigenlijk om vanuit onze kennis na te denken hoe we nieuwe diensten en producten in de markt kunnen injecteren."

Toch heerst er terughoudendheid om zichzelf volwaardig als ondernemer te beschouwen. Zes op zeven respondenten identificeren zich in de eerste plaats als academicus die bijkomend onderneemt, zo blijkt ook uit de kwantitatieve meting (zie 4.2). R2 verwoordt het als volgt:

"Ik zie mezelf meer als een academicus die ondernemer is geworden dan een ondernemer met een academische achtergrond."

Ook heerst het stereotype van de ondernemer onder een aantal respondenten als iemand met een grote omzet en personeel, wat maakt dat R1 zichzelf eerder als *"ondernemende professor"* zou typeren dan als klassieke ondernemer. Tijdens het interview stelt hij immers:

"Een ondernemer is voor mij iemand die iets uitgebouwd heeft, die honderden mensen tewerkstelt, die een bedrijf heeft gemaakt met miljoenen euro's omzet. Ik zeg altijd intern bij ons: wij zijn ondernemende proffen, maar we zijn geen ondernemers. En dat is een groot verschil."

Een aantal respondenten ervaren hun ondernemersrol als beginnend of onzeker. R3 noemt zichzelf nog 'een groentje', en R5 benoemt expliciet de zoektocht naar positionering tussen beide werelden.

Voor anderen, zoals R4 en R6, draait ondernemerschap vooral om autonomie en het behouden van de link met de praktijk, niet om groei of schaalvergroting. Zo stelt R6:

"Ik heb altijd een eenmanszaak gehad. Dus ik heb altijd alleen gewerkt in de praktijk. En ik vind dat op zich wel fijn. Net omdat je dan kan kiezen hoe je dat precies inricht. Je moet eigenlijk niet echt rekening houden met collega's. Alleen met de patiënten."

Samengevat is het duidelijk dat het ondernemende zelfbeeld eerder gelaagd dan eenduidig is onder de bevroegde respondenten. De meesten zien ondernemerschap eerder als een aanvulling op hun academische identiteit, dan als een nieuwe kernrol. Tegelijk wordt duidelijk dat ondernemerschap voor deze respondenten vooral draait om maatschappelijke relevantie, persoonlijke autonomie en de toepassing van kennis, eerder dan om economische schaalvergroting, klassieke ondernemersambities of extrinsieke factoren als financiële voordelen.

4.1.3.3 Cruciale vaardigheden en mindset als ondernemer

Binnen de beleving van ondernemerschap komt duidelijk naar voren dat dit een andere *mindset* vergt dan academisch werken. Waar onderzoek vaak gedreven wordt door grondigheid, voorzichtigheid en langdurige reflectie, vraagt ondernemerschap om snelheid, flexibiliteit en actiegerichtheid, zo stellen de respondenten. Verschillende respondenten geven aan dat een goede ondernemer durft te schakelen zonder alles tot in detail uit te spitten. Falen wordt daarbij niet gezien als eindpunt, maar als leermoment, een benadering die nauw aansluit bij de zogeheten *growth mindset*.

Respondenten benoemen een breed palet aan noodzakelijke competenties, waaronder creativiteit, doorzettingsvermogen, *hands-on* mentaliteit, leidinggevende vaardigheden en mentale veerkracht. Volgens R1 is de capaciteit om problemen in de maatschappij te herkennen en hierop innovatieve antwoorden te formuleren cruciaal. Zoals hij het verwoordt:

"Je moet de hele keten kunnen overzien: van probleemidentificatie tot oplossing, inclusief het ontwerp van een product of dienst dat werkelijk impact kan maken."

Naast persoonlijke kenmerken zoals leergierigheid, geduld, stressbestendigheid en inspirerend vermogen, wijzen sommigen ook op het belang van een basiskennis van bedrijfskunde en financieel inzicht. Tegelijk wordt erkend dat ondernemerschap niet alleen als een vaardigheidskwestie wordt beschouwd, maar vooral als een attitude: durven, doen, en blijven leren.

4.1.3.4 Academische waarden als kompas in ondernemerschap

In de beleving van de respondenten fungeren academische waarden als een moreel kompas dat ook hun ondernemende handelen richting geeft. Principes zoals integriteit, objectiviteit, transparantie, eerlijkheid en oprechtheid, eerder genoemd als kernwaarden binnen hun academische identiteit, worden vrijwel unaniem ook doorgetrokken naar de ondernemende context. Zoals R1 het verwoordt:

"Je bent natuurlijk maar één persoon. Dus de dingen die ik net benoemd heb, die neem je ook mee in een ondernemende rol."

Voor velen zou het zelfs vreemd aanvoelen om binnen een andere professionele rol plots andere normen te hanteren. *"Het zou een beetje gek zijn dat je in die identiteit die waarden hebt en in een*

andere identiteit andere waarden", stelt R3. Integendeel: het zijn net die waarden die hun geloofwaardigheid versterken in een ondernemende context. Of zoals R1 aangeeft:

"Dat is net uw sterkte, daar kom je mee binnen, bij een klant. En het zou heel raar zijn als je dat als ondernemer overboord gooit, want dan ben je al je credibiliteit kwijt. Dus voor mij, dat zijn dezelfde principes die je moet hanteren. En ik geloof toch nog altijd ook dat zaken doen of business doen, ook op die principes gestoeld moet zijn, omdat ik denk dat dat u het verste brengt."

Naast deze fundamentele ethische principes worden ook ambitie, passie en intrinsieke motivatie genoemd als drijvende krachten. Ondernemerschap wordt gezien als iets wat men met overtuiging moet doen: *"Doen waar je interesse ligt, niets tegen je zin doen"*, klinkt het bij R4. Deze persoonlijke betrokkenheid blijkt essentieel voor het behoud van authenticiteit en geloofwaardigheid, zowel binnen als buiten de academie.

4.1.4 Dynamiek tussen beide identiteiten

4.1.4.1 Gedeelde bouwstenen tussen beide rollen

De dynamiek tussen de academische en ondernemende identiteit wordt gekenmerkt door verrassend veel gedeelde fundamenteën. Een aantal respondenten benadrukt dat inhoudelijke expertise, vernieuwingsdrang en samenwerkingsvaardigheden cruciaal zijn in beide contexten. Zowel de academicus als de ondernemer moet stevig onderbouwd zijn, blijven bijleren en effectief kunnen communiceren en samenwerken.

Een ander opvallend raakvlak betreft het belang van 'sales', zij het in verschillende gedaantes. Waar een ondernemer zijn product of dienst overtuigend in de markt moet positioneren, moet de onderzoeker zijn werk verkopen aan beoordelingscommissies, tijdschriften en subsidiegevers. Zoals R3 stelt: *"Je moet je onderzoek kunnen verkopen, net zoals je in een onderneming een product verkoopt."* Dit vermogen om ideeën of resultaten overtuigend te presenteren, blijkt dus in beide contexten essentieel.

Daarnaast wijzen verschillende respondenten op structurele en organisatorische gelijkenissen. Het leiden van een onderzoeksgroep vergt gelijkaardige vaardigheden als het runnen van een onderneming: financiële verantwoordelijkheid, teamcoördinatie en strategische planning. R6 geeft aan:

"Je moet ervoor zorgen dat je mensen kunt blijven betalen, net zoals in een bedrijf."

Tot slot wijst R2 erop dat de typisch academische vaardigheid om kritisch te reflecteren en keuzes goed af te wegen net een troef kan zijn binnen het ondernemerschap. Waar in ondernemerscontext vaak snelle beslissingen vereist zijn, kan een meer doordachte en analytische benadering op langere termijn net duurzamer blijken, aldus deze respondent.

Deze gedeelde bouwstenen tonen aan dat de twee werelden wel degelijk overlappende elementen hebben. Toch zijn er ook fundamentele verschillen tussen het academische en ondernemende denken en handelen.

4.1.4.2 Fundamentele verschillen in denken en handelen

Een eerste onderscheid ligt in de gerichtheid van beide rollen. Waar academici primair streven naar het realiseren van wetenschappelijke publicaties en theoretische verdieping, denkt de ondernemer in termen van marktvraag, klantbehoeften en winstoptimalisatie. R1 stelt immers:

"Een academicus denkt: hoe krijg ik mijn werk, mijn publicaties, mijn academisch onderzoek, verkocht in tijdschriften? Is mijn onderzoek innovatief genoeg in een journal gepubliceerd te worden? Een ondernemer denkt heel anders: waar zit de marktvraag en hoe kan ik daarop inspelen en zo het meeste winst maken?"

R7 vult aan dat ondernemend denken sterk gericht is op tastbare producten en diensten, in tegenstelling tot academisch werk, dat niet altijd hoeft te leiden tot tastbare resultaten. Hij zei hierover het volgende:

"Ondernemend denken, dat gaat dan toch meer naar producten echt toe. En academische denken of academische papers moeten nooit echt perfect een dadelijk tastbaar resultaat hebben. Ik denk dat ondernemerschap, je moet toch op een bepaald moment toch iets hebben dat tastbaar resultaat is, kan opbrengen."

Ook het tempo en de manier van beslissen lopen uiteen (zie 4.1.5.1). Academici zijn volgens R3 getraind in diepgravende analyse, het streven naar volledigheid en het nauwgezet onderbouwen van elke stap. Ondernemers daarentegen nemen sneller beslissingen, vaak op basis van intuïtie en sturen dan bij op basis van iteratieve feedback van klanten. R3 benadrukt:

"In onderzoek duurt het jaren voor je iets gepubliceerd krijgt, omdat elke punt en elke komma juist moet staan en uw methode moet helemaal juist zijn en je krijgt feedback en je moet dat weer aanpassen. Dus dat duurt heel lang. In de ondernemerswereld is het net omgekeerd, daar moet je snelheid maken. En daar moet niet elk punt en elke komma juist staan voor alleen dat je de markt opgaat. Zelfs net omgekeerd, daar zou het verkeerd zijn door eerst alle punten en komma's juist te zetten en dan pas de markt op te gaan. Omdat je eigenlijk zo snel mogelijk feedback moet verzamelen. Dat is een heel belangrijk verschil tussen de twee werelden."

Autonomie blijkt eveneens anders ingevuld. Academici zijn volgens R2 in hoge mate afhankelijk van externe beslissingen, bijvoorbeeld rond financiering of institutionele keuzes. Ondernemers ervaren hun traject als individueler en directer beïnvloedbaar. R4 bevestigt dit en merkt hierover op:

"In het ondernemende heb je het meer zelf in handen. In de academische wereld ligt veel in handen van anderen."

Ten slotte verschilt ook de houding tegenover risico. Waar academici eerder geneigd zijn om risico's te vermijden en zekerheid op te zoeken, wordt binnen ondernemerschap risico vaak gezien als een noodzakelijk en productief onderdeel van het proces. Toch geven meerdere respondenten aan dat ze deze risicoaversie deels blijven meenemen in hun ondernemend handelen. R1 bevestigt dit, en ook R5 merkt op:

"Om nu te zeggen dat ik op dit moment volledig ondernemend ga worden. Dat is voor mij toch nog te veel een sprong in het diepe. [...] Ik heb het op een hele veilige manier gedaan."

Ik denk dat dat ideaal ook voor mezelf was en als ik dan hoor zijn er ook heel veel mensen die het risico eigenlijk niet willen nemen om er volledig voor in te springen.”

Deze structurele verschillen maken de balans tussen beide rollen uitdagend, maar ze verklaren ook waarom sommige academici hun ondernemende kant als verfrissend of bevrijdend ervaren.

4.1.4.3 Identiteitsbalans: waar ligt het zwaartepunt?

Voor de meeste respondenten overheerst de academische identiteit, omdat die eerder is gevormd en sterker verankerd zit in het professionele parcours. Zo stelt R3 dat hij zijn identiteit als een combinatie van beide werelden ervaart, maar dat het zwaartepunt voor hem nog steeds bij het academische ligt, simpelweg omdat hij daar het langst actief is. Wel merkt hij op dat zijn ondernemende identiteit aan kracht wint sinds hij betrokken is bij een spin-offtraject. Ook voor R6 neigt het zwaartepunt nog sterk naar de academische identiteit, zo blijkt ook uit de kwantitatieve meting (zie 4.2).

Sommige respondenten, zoals R4, schuiven net meer op richting het ondernemerschap. Hij is niet langer formeel verbonden aan de academie en beschouwt zijn huidige betrekking in de kinepraktijk en freelanceactiviteiten, waaronder lesgeven, als een vorm van ondernemerschap, gezien de afwezigheid van onderzoeksverplichtingen.

Daarentegen voelde R5 zich in de eerste plaats academicus. Zij geeft aan dat ze bewust alles op alles zet om binnen de academische wereld te blijven, uit waardering voor de inhoudelijke variatie en de professionele vrijheid. Het ondernemerschap wekt wel interesse, maar wordt voorlopig als een te grote sprong in het diepe beschouwd (zie 4.1.4.2).

Ook R6 benoemt dat haar fulltime aanstelling aan de universiteit bepalend is voor haar zelfbeeld: de academische identiteit krijgt voorrang en blijft dominant, ondanks ondernemende activiteiten in het UZ Antwerpen aan de zijlijn.

Deze bevindingen tonen aan dat de academische en ondernemende identiteit vaak naast elkaar bestaan, maar in wisselende mate op de voorgrond treden. Welke identiteit domineert, blijkt sterk afhankelijk van de professionele context en persoonlijke ambities.

4.1.4.4 Synergiën tussen beide werelden: ideaal versus realiteit

Hoewel respondenten de meerwaarde van een nauwe verwevenheid tussen academie en ondernemerschap sterk onderstrepen, blijkt de realiteit vaak complexer dan het ideaalbeeld doet vermoeden. In theorie zien velen grote potentie voor synergie: onderzoeksinzichten kunnen vertaald worden naar concrete producten en diensten die een impact hebben in de praktijk, terwijl praktijkervaring nieuwe onderzoeksvragen of invalshoeken kan genereren, zo stellen R4 en R7. Die wisselwerking wordt gezien als een inhoudelijke meerwaarde en een belangrijke drijfveer voor maatschappelijke impact en vernieuwing. R1 zegt hier het volgende over:

“Wanneer je met die industrie praat, met je afnemersveld praat, komen daar soms ideeën uit die voor je onderzoek gebruikt kunnen worden. En dat is volgens mij net de kracht tussen de twee.”

Voor sommigen, zoals R2 en R6, is die wisselwerking niet enkel wenselijk, maar zelfs noodzakelijk om beide rollen te kunnen blijven combineren. Ze ervaren de combinatie als een geïntegreerd geheel waarin academisch denken en ondernemend handelen elkaar versterken en logisch in elkaar overvloeien. R6 geeft aan dat de praktische verwevenheid zelfs een voorwaarde is:

"Als dat echt twee heel aparte dingen zouden zijn die helemaal niks met elkaar te maken hebben, dan zou dat al snel te veel worden. Dan zou dat een te grote opgave worden om dat te onderhouden. Dus voor mij is het wel belangrijk dat dat wat in elkaar doorloopt."

Andere respondenten ervaren echter ook spanningen en beperkingen. R4 wijst erop dat de structurele organisatie van het veld, in dit geval binnen klinische therapie en revalidatiewetenschappen, het combineren van beide identiteiten net bemoeilijkt. Synergieën worden eerder ontmoedigd dan gefaciliteerd, waardoor onderzoekers het gevoel krijgen dat ze tussen twee logica's moeten kiezen in plaats van ze te kunnen verbinden, klinkt het. Tijdens het interview wordt de nood ook uitgesproken om deze kloof structureel aan te pakken. R3 en R5 benadrukken immers de nood aan meer bewustwording, erkenning en ondersteuning van deze dubbelrol, zowel binnen academische instellingen als in de bredere samenleving.

Toch lijkt aan academische zijde het draagvlak voor ondernemende initiatieven wel te groeien. R1 merkt op dat universiteiten ondernemerschap steeds meer erkennen als waardevol, mede omdat het ook financieel voordelig is voor de instelling zelf. De licentievergoedingen van spin-offs vloeien immers terug naar de universiteit. Die institutionele steun kan dus een hefboom zijn om synergieën daadwerkelijk van de grond te krijgen.

4.1.5 Ervaren spanningen en identiteitsconflicten

4.1.5.1 Fundamenteel spanningsveld

Academische diepgang vs. ondernemende snelheid

Een eerste kernspanningsveld situeert zich in het verschil in tempo, nauwkeurigheid en doelgerichtheid tussen de academische en de ondernemende wereld. Academisch werk vraagt tijd, zorgvuldige reflectie, en de drang naar volledigheid. Ondernemerschap daarentegen vereist beslissingskracht, pragmatisme en een marktgerichte focus. Dit verschil leidt tot botsingen wanneer academici stappen zetten richting valorisatie. R2 stelt:

"Als je teveel nadenkt over zaken, dan ga je als ondernemer botsen tegen bepaalde zaken die snelheid en efficiëntie vereisen. Academicus gaat alles goed afwegen, alles vergelijken, waar ondernemer knopen moet doorhakken. De spanning komt het meest naar voren bij het maken van de kleine keuzes."

R3 vult aan dat academici vaak streven naar publicaties volgens hoge wetenschappelijke standaarden, terwijl ondernemers sneller tevreden zijn met wat commercieel voldoende sterk is:

"Academici hanteren een hoge kwaliteitslat om hun werk gepubliceerd te krijgen in wetenschappelijke journals. Ondernemers daarentegen zijn eerder gericht op praktische toepasbaarheid en verkoopbaarheid, waarbij een minder strikte lat ook voldoende kan zijn."

Wetenschappelijke integriteit vs. commerciële realiteit

R5 stelt dat ze in de context van een spin-off minder vrij is in het uitvoeren van experimenten, omdat negatieve testresultaten het vertrouwen van investeerders kunnen ondermijnen:

"We willen veel tests doen met academische kennis in de spin-off, maar zakelijk gezien is dat niet altijd even slim, want door de testresultaten kan de financiering vanuit venture capitalists wel eens worden teruggeschroefd. Een investor is niet altijd een wetenschapper. Dus het zijn dus wel nuances die je dan moet maken bij de data die je genereert."

Ook R1 benoemt dat het commerciële aspect, zoals sales en waardecreatie, moeilijk aansluit bij het profiel van veel academici:

"Dat zijn totaal geen salesmensen, heel vaak, onderzoekers. In tegendeel eigenlijk."

De noodzaak om commerciële keuzes te maken die afwijken van het klassieke academische pad roept soms frictie op, niet uit onwil, maar omdat het vraagt om gedrags- en mindsetveranderingen die niet vanzelfsprekend zijn. R1 stelt immers:

"Iemand komt aan de universiteit werken met een bepaalde mindset, met een bepaald karakter, en die mensen ook omtunen naar die ondernemende wereld, is niet altijd eenvoudig. En daarom dat dat ook niet zo vaak gebeurt, denk ik."

4.1.5.2 Tijd als bepalende factor: identiteitsconflict of tijdsconflict?

Hoewel verschillende respondenten in eerste instantie spreken over tijdsconflicten, blijkt bij verdieping dat deze vaak voortkomen uit een dieperliggend identiteitsconflict. De verschillende professionele identiteiten, zoals onderzoeker, docent, ondernemer en clinicus, worden op zich niet als problematisch ervaren. Het conflict ontstaat wanneer de beschikbare tijd ontoereikend is om elk van deze rollen volwaardig te vervullen. R3 verwoordt het als volgt:

"Ik denk niet dat het een identiteitsconflict is, maar eerder een tijdsconflict dat je mogelijk zal hebben. Het is perfect oké om meerdere identiteiten te hebben, denk ik. Waar het mogelijk wél op kan vastlopen of een conflict kan zijn, is in tijdsbestedingen."

Ook R4 beschrijft dit spanningsveld vanuit een praktische invalshoek. Hij illustreert het verder aan de hand van concrete situaties, zoals de inroostering van onderwijs en patiëntenzorg.

"Enerzijds kun je in de praktijk niet vennoot zijn door er maar 10% te zijn, anderzijds kun je niet prof zijn op een universiteit door maar 10% daar te zijn. Het is een moeilijke combinatie die moeilijk haalbaar is. [...] Dat is meer een timing-gewijs conflict, maar inhoudelijk niet, denk ik."

Respondenten wijzen erop dat het combineren van verschillende rollen inhoudelijk verrijkend kan zijn, maar dat het tekort aan tijd maakt dat men zich toch moet positioneren. R6 beschrijft hoe zij tijdens haar postdoc gedwongen werd om keuzes te maken door toegenomen academische verantwoordelijkheden, ondanks de expliciete aanmoediging tot valorisatie. R7 stelt dat het moeilijk is om buiten de reguliere werkuren nog energie te vinden voor het ondernemerschap.

Gevolgen voor professionele positionering

Hoewel het combineren van een academische en ondernemende identiteit op inhoudelijk vlak in essentie niet als problematisch wordt ervaren, geven sommige respondenten aan dat ze zich in de praktijk toch genoodzaakt zagen om keuzes te maken. Deze professionele keuzes zijn volgens respondenten vaak het gevolg van het tijdsaspect, zoals eerder besproken. Zo vertelt R4: *"Professioneel gezien heb ik wel moeten kiezen tussen beide identiteiten."* Die keuze kwam niet voort uit een gevoel van identitaire onverenigbaarheid tussen de twee rollen, maar uit de praktische onmogelijkheid om beide in voldoende mate te combineren.

R3 wijst erop dat er vooral in de opstartfase van ondernemerschap momenten zijn waarop men moet kiezen waar de meeste tijd en energie naartoe gaat: *"In de opstartfase moet je soms kiezen tussen academisch of ondernemend."* Ook hier is er geen sprake van een zuiver identiteitsconflict, maar eerder een uiting hiervan in de vorm van een tijdsgebonden positioneringskeuze.

R5 koos er bewust voor om een adviserende rol op te nemen binnen de spin-off, net om haar academische loopbaan niet te hypothekeren: *"Ik ben wel betrokken, maar eerder adviserend, omdat ik anders te veel uit mijn academisch traject zou stappen."* Deze strategische keuze toont aan hoe academici hun professionele positie zorgvuldig afwegen, waarbij ze balanceren tussen betrokkenheid en afstand, en zo hun beide identiteiten behouden.

De centrale conclusie uit dit thema is dat het ervaren tijdsconflict in realiteit een symptoom is van een dieperliggend identiteitsconflict. Op zijn beurt kan dit ervoor zorgen dat academici tot moeilijke keuzes worden gedwongen, niet omdat ze zich niet met meerdere rollen kunnen identificeren, maar omdat de klok hen hiertoe dwingt. De volgende sectie gaat dieper in op deze institutionele en structurele context.

4.1.5.3 Institutionele en structurele context als spanningsversterker, of net als buffer?

De institutionele en structurele omgeving waarin academisch ondernemerschap zich afspeelt, blijkt een cruciale factor te zijn in hoe academici de combinatie van hun academische en ondernemende identiteit ervaren, zo wordt duidelijk tijdens de interviews. Voor sommigen fungeert deze context als buffer, voor anderen zorgt ze net voor meer spanning.

Een aantal respondenten benadrukken dat hun universiteit ruimte biedt voor kennisvalorisatie, zowel juridisch als cultureel. R1 stelt: *"Ik denk dat ze het eigenlijk wel een meerwaarde vinden, ook als universiteit, om ondernemende proffen te hebben die die zaken proberen te doen."* Ook R2 ervaart steun: *"Daar wordt zeker niet op neergekeken. En de collega's vinden dat ook allemaal interessant."*

De aanwezigheid van een juridisch kader via licentieovereenkomsten, waarbij kennis ontwikkeld binnen de universiteit enkel vermarkt kan worden mits een licentievergoeding aan de instelling, draagt volgens R1 bij aan de structurering van deze ondernemende activiteiten, zonder dat dit leidt tot spanningen:

"Er is een duidelijk juridisch kader waarbinnen we vrij kunnen bewegen wat betreft kennisvalorisatie."

Toch blijft er bij andere respondenten het gevoel bestaan dat de universiteit, en de bredere maatschappelijke context in zijn geheel, nog onvoldoende is afgestemd op academisch ondernemerschap. Zo stelt R3:

"De universiteit waardeert kennisvalorisatie momenteel nog niet zo fel, ondanks dat UHasselt het woord 'civic' in haar missie heeft staan, blijven publicaties nog vrij centraal staan. [...] Daar denk ik dat we als universiteit nog wel stappen te zetten hebben."

Ook R4 ervaart een gebrek aan structurele ondersteuning: *"Statuten van de universiteit bieden geen ruimte voor de combinatie met praktijk."* De formele verplichting tot een 100%-aanstelling als professor laat weinig ruimte voor praktijkgerichte invullingen van het academische werk, wat voor klinische academici zoals R4 problematisch kan zijn. R6 daarentegen, die in hetzelfde veld actief is, combineert deze 100%-aanstelling als professor, met een 10% betrekking binnen het UZ Antwerpen, wat voor een werklast van 110% zorgt. Zij vertelt hoe haar zelfstandige activiteit bij de aanstelling op de universiteit tot verwarring leidde:

"Ik weet dat bij mijn aanstelling toen, daar wel wat discussie over geweest is of ik dat als zelfstandige kon blijven doen. Omdat het toenmalige bestuur van de faculteit vond dat een beetje raar om dat bij te doen. En dat was niet zo duidelijk. Niemand anders deed dat binnen de faculteit. Dus dat was wat vreemd. Ze wisten niet zo goed wat dat ging geven."

R1, die als professor in de mobiliteitswetenschappen ook een 100%-aanstelling aan de UHasselt heeft, bevestigt ook dat valorisatie gepaard gaat met een toegenomen werklast:

"Het was eenvoudiger geweest om gewoon mijn lessen te geven en mijn papers te maken."

Dit bewijst dat het academische klimaat nog sterk bepaald door klassieke maatstaven zoals publicaties. Volgens R5 is de druk om te publiceren tijdens het doctoraat dermate groot dat valorisatie nauwelijks in beeld komt: *"De regels eigenlijk laten u niet echt toe om verder te denken aan een langetermijn optie ermee."* Er bestaan alternatieven zoals embargo-opties voor publicatie, maar daar is nog weinig bewustzijn rond, aldus R5.

Er zijn wel initiatieven in opkomst, zoals de 'valorisatie-academy', maar volgens R5 mogen die nog meer onder de aandacht worden gebracht. Ook pleit R3 ervoor om valorisatie expliciet op te nemen in bevorderingsdossiers, of zelfs in de verdeelsleutel van overheidsfinanciering: *"Als je het expliciet waardeert, zij het als overheid of als universiteit, dan ga je wel extra mensen zover krijgen om het te doen."* De cultuurverandering moet dus zowel binnen de kennisinstelling als op beleidsniveau plaatsvinden. R7 vult aan dat ook voor hem de transparantie over de mogelijkheden rond valorisatie ontbreekt:

"Ik wist niet dat het bestond. [...] Misschien als universiteiten meer openstaan en meer adverteren naar jonge onderzoekers, dan zouden meer mensen de stap zetten."

De academische cultuur lijkt in die zin eerder behoudsgezind dan stimulerend. R3 geeft aan: *"Je ziet wel de cultuur binnen de universiteit. Als je binnen het academisch netwerk kijkt, is het niet heel stimulerend om dat te doen. [...] Het is vooral vanuit een intrinsieke eigen motivatie gekomen."* De mindset in België en Europa is volgens verschillende respondenten nog niet afgestemd op de

combinatie van denken en doen. R1 en R2 verwijzen in dit verband naar de Verenigde Staten, waar de combinatie van onderzoeker en ondernemer veel vanzelfsprekender is: *"In Amerika zou het allemaal normaal zijn."*, aldus R1. R2 voegt op zijn beurt toe: *"In de VS is dat veel makkelijker."*

Daarnaast speelt ook de maatschappelijke perceptie van het academisch beroep een rol, aldus enkele respondenten. Veel mensen zien een professor nog vooral als lesgever of onderzoeker. R3 stelt dat het zou helpen als het bredere publiek beseft dat valorisatie ook deel kan uitmaken van het academisch takenpakket:

"Ik denk dat dat gewoon een stukje het beeld is dat mensen hebben van 'een prof', dat als dat wat genuanceerder kan worden, dat dat niet iemand is die enkel lesgeeft of enkel onderzoek doet, maar dat er ook andere taken binnen die job of binnen die functie horen. Als die perceptie al anders is, dan denk ik dat het ook makkelijker is om die identiteit te hebben, of te claimen dat je ook ondernemer bent, of ook iets anders doet."

Samenvattend blijkt dat de institutionele en structurele context zowel als buffer kan functioneren wanneer er ondersteuning, duidelijke kaders en culturele openheid aanwezig zijn, alsook spanningsversterkend wanneer regelgeving, erkenning of cultuur de combinatie met ondernemerschap bemoeilijken. De mate waarin ondernemerschap formeel en informeel gestimuleerd wordt, blijkt tijdens de interviews een bepalend element voor de ruimte die academici ervaren om hun ondernemende identiteit te ontwikkelen.

4.1.6 Strategieën van identiteitsincorporatie

4.1.6.1 Ondernemerschap als verlengstuk van academisch werk

Niet alle academische ondernemers ervaren spanning of conflict tussen hun academische en ondernemende identiteit. Voor sommigen vormt de combinatie juist een logische en harmonieuze integratie, waarbij de verschillende rollen elkaar versterken in plaats van ondermijnen. Deze sectie focust op respondenten die deze harmonisatie beschrijven, waarbij ondernemerschap wordt gezien als een verlengstuk van het academisch werk en de identiteiten probleemloos samenvloeien.

Verschillende respondenten geven aan geen of nauwelijks identiteitsconflict te ervaren. Zo stelt R1 uitdrukkelijk:

"Voor mij is dat niet echt een conflict. Ik heb net een mooi voorbeeld gegeven van hoe het een het ander kan versterken. En ik vind ook niet dat we dat als een conflict of als een ding mogen beschouwen."

Ook R2 beschrijft de combinatie van rollen niet als een strijd, maar eerder als een proces van integratie:

"Kiezen tussen identiteiten? Nee, beetje kijken welke aspecten uit beide werelden ik integreer, en het wordt wat een combinatie van die beide werelden."

Sommige respondenten verwijzen naar hun persoonlijke waarden als verbindende factor tussen beide rollen. Voor R3 hoefde er nooit een heroverweging plaats te vinden tussen academische en ondernemende gewoonten, omdat zijn drijfveren in beide contexten gelijklopend zijn. R6 daarentegen maakte de overstap vanuit het ondernemerschap naar de academische wereld, en bracht waarden en inzichten mee die haar academisch werk verrijken:

"Ik heb eerder wel wat waarden vanuit het ondernemen meegenomen in mijn academisch denken."

De harmonisatie van identiteiten komt ook naar voren in hoe de respondenten de inhoudelijke verbinding tussen academie en praktijk ervaren. R3 stelt dat zijn spin-off een natuurlijke voortzetting is van zijn onderzoekspraktijk: *"Door die spin-off nu op te starten, vind ik dat die twee dingen mooi samenkomen. Het is én onderzoek, én ondernemerschap."* Ook R4 ziet een sterke inhoudelijke verwevenheid:

"Ik denk dat ik mijn praktijkideeën naar het onderzoek heb toegepast. Ik heb daar veel relevante info kunnen halen, omdat ik weet wat de vraagstukken zijn in de praktijk. Dus je kunt goed inspelen op de vragen die hier bestaan in de klinische wereld."

R2, actief in het domein van artificiële intelligentie, merkt op dat zijn academische en ondernemende rollen naadloos in elkaar overvloeien door de inhoudelijke overlap: beide rollen situeren zich in hetzelfde kennisveld. Ook R6 bevestigt het gevoel van integratie en zegt: *"Het loopt allemaal mooi in elkaar over."*

Het blijkt dus dat naast de eerder besproken identiteitsconflicten, de combinatie van een academische en ondernemende identiteit kan leiden tot synergieën. De inhoudelijke link tussen onderzoek en praktijk, gedeelde waarden, en een flexibele houding tegenover rolcombinatie dragen bij aan een natuurlijke en organische integratie van beide identiteiten.

4.1.6.2 Incorporatiestrategieën

De combinatie van academisch werk en ondernemerschap vergt meer dan enkel inhoudelijke aansluiting of goede intenties. Verschillende respondenten in dit onderzoek hanteren expliciete incorporatiestrategieën om beide rollen praktisch en mentaal verenigbaar te maken. Deze strategieën hebben als doel conflicten te vermijden, rolverwarring tegen te gaan en integriteit te bewaren. Hoewel de identiteitsincorporatie bij sommigen organisch groeide, blijkt uit de interviews dat reflectie, grenzen stellen, structureren en leren van anderen cruciale bouwstenen zijn van succesvolle identiteitsincorporatie.

Praktische en mentale scheiding van rollen

Een eerste set strategieën richt zich op het bewust onderscheiden van de academische en de ondernemende rol. R3 koos ervoor een externe operationele CEO aan te stellen in zijn spin-off, zodat hijzelf en zijn co-founder hun voltijdse academische aanstelling konden behouden: *"Je moet erover waken dat de taken van de spin-off niet uitgevoerd worden binnen de tijd die door de universiteit betaald wordt."* Dit wordt ook door R1 bevestigd. Deze keuze getuigt van een duidelijke institutionele en morele grensbepaling, en illustreert hoe structuur kan bijdragen aan rolzuiverheid.

R1 hanteert een bewuste mentale scheiding tussen beide rollen: *"Ik probeer daar een onderscheid in te maken tussen die twee. Voor mij is dat nu makkelijk te beantwoorden. Omdat ik daar in mijn hoofd ook integer in ben."* Hij waarschuwt wel dat het ontbreken van zulke interne grenzen kan leiden tot rolconflicten: *"Als je daar voor jezelf geen duidelijke grens trekt, dan is de kans dat dat gebeurt vrij groot."*

R5 beschrijft een vergelijkbare strategie via het beeld van 'opzetten van verschillende petten': *"Ik weet ook dat die voormiddag de ondernemerspet is en dat ik anders naar mijn data moet kijken om mij voor te bereiden op een meeting. Zodra ik in het lab kom, is het de academische pet."* Door contextueel van *mindset* te wisselen, slaagt hij erin zijn focus en verantwoordelijkheden af te stemmen op de rol die op dat moment centraal staat.

R2 nuanceert echter dat een sterke inhoudelijke overlap tussen academisch en ondernemend werk, in zijn geval beide gericht op artificiële intelligentie, het moeilijker maakt om deze mentale scheiding vol te houden. In zulke gevallen zijn er minder duidelijke scheidslijnen tussen rollen, wat incorporatie complexer maakt. Bovenstaande principes kaderen allemaal in het principe van ambidexteriteit, wat in de discussie verder wordt toegelicht (zie 5.1).

Leerstrategieën en kennisverwerving

Naast mentale en organisatorische grenzen, investeren sommige respondenten ook actief in het verwerven van kennis over beide werelden. R1 beschrijft hoe hij en zijn collega's bewust literatuur hebben doorgenomen over vraaggedreven onderzoek en de verschillen tussen academisch en ondernemend denken: *"We hebben daar wel verder over gelezen en theoretische inzichten over opgedaan."* Hij pleit bovendien voor een meer gestructureerde ondersteuning van academici die deze stap overwegen, bijvoorbeeld via korte opleidingen over de basisprincipes van ondernemerschap, risicokapitaal en productontwikkeling.

R4 beklemtoont het belang van openheid en leren van anderen: *"Uw ogen en oren openhouden en luisteren naar mensen die daar relevante info over hebben, niet in uw 'coconnetje' blijven zitten."* Ook R5 benadrukt hoe observeren hoe anderen binnen het team omgaan met hun ondernemende rol, inzichten oplevert voor eigen rolverkenning.

Toch blijft het volgens sommigen een proces van *trial and error*. R6 stelt nuchter dat er geen vast recept is voor succesvolle incorporatie: *"Om eerlijk te zijn, ik denk dat het vrij brute force is. Gewoon doen en proberen te laten werken. [...] Wees ervan bewust dat het twee andere manieren van denken zijn."* De strategie zit hier volgens R6 dus niet in het volgen van een stappenplan, maar in het ontwikkelen van bewustzijn en aanpassingsvermogen.

Organische ontwikkeling

Tot slot is er ook een groep respondenten bij wie de combinatie van academie en ondernemerschap geleidelijk en spontaan tot stand kwam. R6 beschrijft hoe ze reeds tijdens haar doctoraat ervaring opdeed in het balanceren van onderzoek, onderwijs en praktijk. Bij R7 ontstond de integratie van rollen op een natuurlijke manier, zonder veel voorafgaande strategie: *"Het is gewoon zo gebeurd."* Ook andere respondenten bevestigen dat de integratie van beide identiteiten voor hen vrij organisch verliep.

4.1.7 Reflecties en aanbevelingen

4.1.7.1 Terugblik op het ondernemerschapstraject

Reflecterend op hun ondernemingsproces geven meerdere respondenten aan weinig tot niets anders te willen doen. Voor R4 was de voortdurende combinatie tussen theorie en praktijk een bewuste keuze die hem goed is bevallen. Ook R5 blikt tevreden terug en verwoordt het als volgt: *"Dat is misschien heel cliché, maar ik denk het niet. Ik denk dat echt elke stap dat geweest is, ook elke hurdle dat geweest is, dat die nodig waren om te komen tot waar we nu zijn."* R7 sluit zich daarbij aan en benadrukt hoe elke ervaring bijdroeg aan zijn vorming als onderzoeker: *"Alles dat ik heb gedaan heeft wel eens een steentje bijgedragen tot hoe ik nu ben."*

Toch zijn er ook bedenkingen en lessen. R1 en R3 benoemen expliciet enkele gemiste kansen. Zo had R1 achteraf sneller kunnen inzetten op internationalisatie en schaalvergroting. Hoewel het bedrijf nooit afhankelijk was van extern kapitaal, wat als positief wordt ervaren, erkent hij dat dit ook een rem kan zijn geweest op groei. R3 wijst vooral op het belang van tijdige samenwerking met externen, aangezien de eerste jaren eerder gekenmerkt werden door traagheid, maar sinds de komst van een externe co-founder er eindelijk echt 'tractie' is. Hij zegt hier het volgende over:

"Ik denk misschien nog sneller openstaan voor iemand extern daarbij te betrekken, omdat je dan pas ziet hoeveel sneller dingen gaan dan als je het allemaal zelf doet. Hoe sneller je in dat proces een co-founder vindt, ja dan pas komen dingen echt in een stroomversnelling..."

Daarnaast reflecteert R6 kritisch op haar traject als deeltijds doctoraatsstudente. Zij gaf aan zich nooit echt PhD-studente te hebben gevoeld, omdat het doctoraat slechts een van haar toenmalige jobs was. Die versnippering maakte het voor haar moeilijker om ten volle te kunnen genieten van die periode.

Deze terugblikken tonen aan dat ondanks de algemene tevredenheid, er ook bijsturingen mogelijk zijn, met name op vlak van samenwerking, tempo en strategische keuzes.

4.1.7.2 De rol van risicobereidheid

Binnen het ondernemerschap is risicobereidheid onvermijdelijk. R3 wijst erop dat het oprichten van een spin-off buiten de veilige context van de universiteit een persoonlijk risico inhoudt, niet enkel qua tijd en energie, maar ook financieel en professioneel. Het verschil met intrapreneurship, waarbij initiatieven binnen de universitaire structuren blijven, is volgens hem fundamenteel: een ondernemer moet bereid zijn om écht los te laten en verantwoordelijkheid te nemen voor het onbekende. R1 sluit zich daarbij aan en stelt dat net die stap naar externe risico's de essentie van ondernemerschap vormt.

Tegelijkertijd wordt risicoaversie door meerdere respondenten herkend als een diepgewortelde academische reflex. R1 merkt op dat academici sterk rationeel georiënteerd zijn, een kracht in onderzoekscontext, maar soms een rem binnen ondernemerschap. Zo stelt hij:

"Een ondernemer is vaak impulsief en neemt soms beslissingen waarvan een normale mens of een andere mens zou zeggen: dat zou ik niet gedurfd hebben."

Precies die impulsiviteit of durf om te springen zonder volledige zekerheid ligt vaak buiten de comfortzone van academici, zo wordt duidelijk tijdens de interviews. Het resultaat is een spanningsveld waarin de academische neiging tot controle en onderbouwing botst met de nood aan snelheid en risico in ondernemerschap. R5 sluit zich aan bij deze risicoaversie en geeft aan hoe waardevol het voor haar is om te mogen experimenteren met ondernemerschap binnen de veilige muren van de universiteit.

4.1.7.3 Aanbevelingen aan toekomstige academische ondernemers

Een terugkerende boodschap van de respondenten is het belang van lef en initiatief. Verschillende deelnemers pleiten ervoor om ondernemerschap gewoon uit te proberen, zonder angst voor definitieve keuzes. R3 formuleert het als volgt:

"Gewoon doen. Probeer het eens eerst. Je moet ook niet committeren als je merkt van: dat is niks voor mij, of dat gaat niet, of het idee dat ik had is niet haalbaar. Dan stop je en dan ga je naar een ander idee of je gaat volledig terug naar het academische, maar als je het niet probeert ga je ook nooit ervaren wat het is en of het mogelijks iets voor u is."

Ook R5 bevestigt deze oproep tot actie, en benadrukt dat het traject veilig en stapsgewijs kan worden aangegaan. Het gaat niet noodzakelijk om alles op het spel zetten, maar wel om het durven zetten van die eerste stap. Ze raadt aan om in gesprek te gaan met mensen die het pad al bewandeld hebben:

"Praat met mensen die het hebben gedaan, wat hebben zij ervaren? Wat waren de positieve en negatieve kanten?"

Concrete suggesties zijn het bijwonen van vergaderingen, het 'schaduwen' van ondernemers, of simpelweg vragen om eens mee te lopen in het traject. Zulke ervaringen bieden niet alleen inzichten, maar kunnen ook een eerste ingang tot waardevolle netwerken zijn. Bovendien dragen deze contacten bij aan een gevoel van veiligheid, waardoor de drempel tot actie verlaagt.

Tot slot wijzen verschillende respondenten op het belang van een blijvende link met de praktijk. R4 waarschuwt dat men binnen de universitaire context sneller in een tunnelvisie terechtkomt dan in de praktijk:

"Vergeet de praktijk niet, want dat is het waar het om gaat. [...] Ik denk dat je bij de praktijk, als je je ogen openhoudt, met de realiteit geconfronteerd wordt."

Deze realiteitszin helpt niet alleen bij het valoriseren van onderzoek, maar houdt ook de maatschappelijke relevantie scherp. R6 vult aan dat het integreren van beide werelden, academie en ondernemerschap, helpt om het traject werkbaar te houden: een verwevenheid maakt het minder belastend. Dit wordt echter ontkend door R2, die stelt dat net door die verwevenheid, de combinatie soms moeilijk te maken valt. R7 raadt ten slotte aan om al tijdens de studies te starten met ondernemende initiatieven:

"Dat is echt wanneer je nog tijd hebt. Vanaf dat je werkt, dan is er echt geen tijd meer."

4.2 Een numerieke blik op identiteitscentraliteit

Om de beleving van beide identiteiten ook kwantitatief in kaart te brengen, werd bij elke respondent naast een kwalitatief diepte-interview, ook een online enquête (*Qualtrics*) afgenomen over de mate van centraliteit van zowel de academische als de ondernemende identiteit (zie 7.2). Dit gebeurde aan de hand van een 5-punts Likertschaal (1= zeer oneens, 5= zeer eens), met telkens acht stellingen per identiteit.

De gemiddelde scores (zie tabel 5) tonen dat bij de meeste respondenten beide identiteiten gemiddeld tot matig centraal staan in hun zelfbeeld (scores tussen 2.63 en 3.88). Ook staat de academische identiteit gemiddeld iets centraler dan de ondernemende identiteit, wat te kaderen valt in de achtergrond van de bevroegde personen.

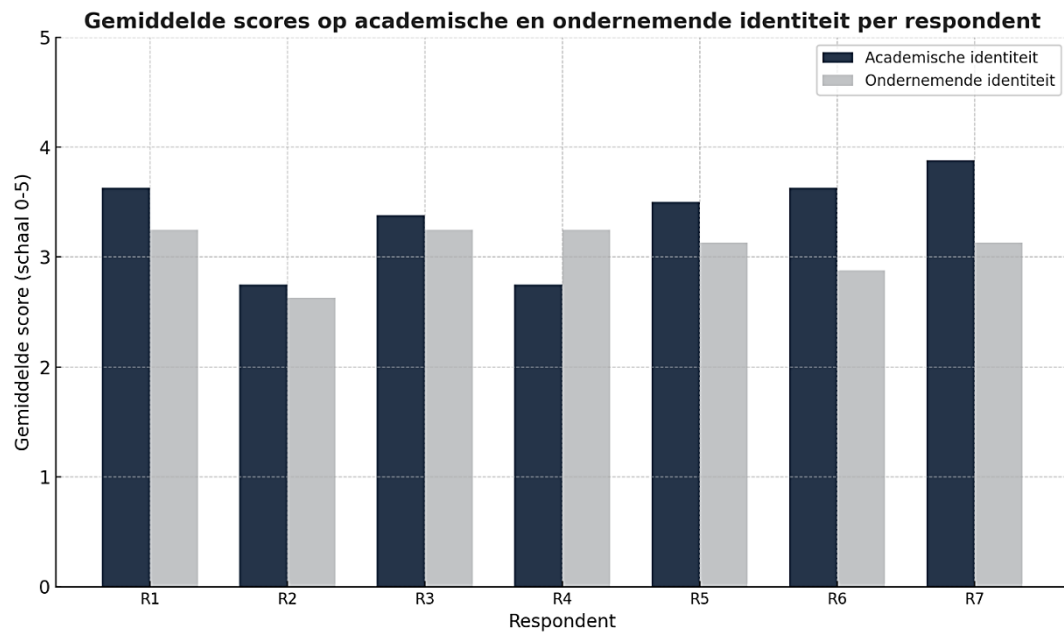
In deze resultaten komen enkele patronen naar voren. R1 scoort het op één na hoogst op academische identiteit (3.63) en ook relatief hoog op ondernemerschap (3.25), wat consistent is met zijn zelfbeeld als 'ondernemende prof'. R2 geeft de laagste scores op beide identiteiten, wat aansluit bij zijn reflectie dat hij zich minder uitgesproken academicus of ondernemer voelt. Opvallend is dat beide scores dicht bij elkaar liggen, wat mogelijk samenhangt met zijn evenwichtige tijdsverdeling: hij combineert een halftijdse aanstelling aan de hogeschool met een even grote inzet voor zijn ondernemende activiteiten. Bij R4 is de ondernemende identiteit (3.25) sterker dan de academische (2.75), de enige respondent bij wie dit zo is, wat overeenkomt met zijn beslissing om de universiteit te verlaten en zich meer op de praktijk te richten.

Interessant is het geval van R7, die zichzelf tijdens het interview vooral als ondernemer beschouwt: *"Ik ben geïnteresseerd geraakt in de academische wereld, doordat ik een ondernemer ben."* Toch wijst de kwantitatieve test uit dat zijn academische identiteit sterker aanwezig is dan zijn ondernemende, wat mogelijk te verklaren valt door de context van zijn huidige loopbaan of de manier waarop hij academisch werk inhoudelijk invult. Dit inzicht weerspiegelt bovendien de complexiteit van dit concept en maakt duidelijk dat deze dynamiek niet voor iedereen even eenduidig is.

Respondent	Score op academische identiteit	Score op ondernemende identiteit
R1	3.63	3.25
R2	2.75	2.63
R3	3.38	3.25
R4	2.75	3.25
R5	3.5	3.13
R6	3.63	2.88
R7	3.88	3.13

Tabel 5 - Gemiddelde scores op academische en ondernemende identiteitscentraliteit per respondent

Ter ondersteuning van bovenstaande tabel, biedt figuur 3 een visuele ondersteuning van deze resultaten. Deze visuele representatie maakt het mogelijk om onderlinge verschillen en overeenkomsten in identiteitsbeleving tussen de respondenten op een overzichtelijke wijze te analyseren.



Figuur 3 - Grafiek identiteitscentraliteit respondenten

5. Discussie en conclusie

5.1 Discussie

Deze studie onderzocht de manier waarop academici omgaan met conflicten tussen hun ondernemende en academische identiteit, en welke rol individuele en omgevingsfactoren spelen in de manier waarop ze met deze conflicten omgaan.

De resultaten van dit onderzoek bevestigen op meerdere vlakken de bestaande inzichten uit de literatuur. Zo komt de spanning tussen de academische en ondernemende identiteit duidelijk naar voren in de interviews. Respondenten beschrijven fundamentele verschillen in normen, werkwijzen en tempo tussen beide werelden. Deze bevindingen sluiten nauw aan bij het *liminal venturing-model*, dat als theoretische lens werd gebruikt om de integratie van een ondernemende identiteit binnen een academische achtergrond te begrijpen (Hayter et al., 2021). Hierin worden identiteitsconflict en -incorporatie als centrale processen gepositioneerd binnen de transitie van academisch naar ondernemend handelen.

Toch werpen de bevindingen uit dit onderzoek een nieuwe invalshoek op het *liminal venturing-model*. In dit model beschouwen Hayter et al. (2021) modererende factoren als (1) *organizational, institutional, ecosystem* en (2) *temporal factors*, als overkoepelende factoren beschouwd die een invloed uitoefenen op het gehele liminale proces. De resultaten van dit onderzoek suggereren echter dat deze omgevingsfactoren vooral een prominente rol spelen in de latere fasen van het model, met name bij het luik van *identity conflict* en *identity incorporation*. Het is immers gebleken dat de aan- of afwezigheid van institutionele steun, een belangrijk verschil maakt in de ervaring van identiteitsconflicten, zoals in de literatuur ook werd beschreven (Clarysse et al., 2011). Bijgevolg dient hun rol mogelijk nog nadrukkelijker onder de aandacht gebracht te worden (Hayter et al., 2021).

Dit vernieuwend inzicht is waardevol om verschillende redenen. Het inzicht dat tijdsdruk en institutionele invloeden vooral tijdens de fase van identiteitsconflict en -incorporatie doorwegen, helpt universiteiten hun begeleiding beter te timen, met name wanneer academici worstelen met vragen over hun rol en langetermijnnoriëntatie. Daarnaast wint het *liminal venturing-model* aan verklarende kracht aangezien gebleken is dat twee specifieke modererende factoren, toch een prominentere rol spelen in bepaalde fasen van het model, dan initieel beschreven (Hayter et al., 2021).

In het onderzoek kwam ook een ander vernieuwend inzicht met betrekking tot het *liminal venturing-model* naar voren. Ondanks het model vrij generiek blijft, suggereren de bevindingen dat er verschillen zijn in toegankelijkheid tot ondernemerschap per type mandaat of aanstellingspercentage. Zo lijken academici die geen mandaat als professor bekleden of geen voltijds arbeidsregime opnemen, gemakkelijker toegang te hebben tot ondernemerschap, wat de mate van liminaliteit beïnvloedt. Dit aspect krijgt weinig aandacht in de bestaande literatuur (Hayter et al., 2021).

Hoewel het *liminal venturing-model* een waardevol kader biedt om de identiteitsdynamiek bij academische ondernemers te begrijpen, zijn er ook op andere vlakken duidelijke verbanden met de bestaande literatuur te identificeren. Onderzoeksdata toont aan dat academische netwerken, hoewel

vaak ondersteunend bedoeld, ook een remmende kracht kunnen vormen in de ontwikkeling van een ondernemersidentiteit. Respondent R2 verwoordt dit door te stellen dat het "*een nadeel kan zijn als academicus dat je constant terug in je academisch netwerk terechtkomt*", waarmee hij verwijst naar de sociale druk en culturele verwachtingen binnen de academische gemeenschap. Dit bevestigt de bevindingen van Bercovitz en Feldman (2008), die tot dezelfde inzichten kwamen. Of de samenstelling van dit netwerk in elk vakdomein even academisch getint is, zal toekomstig onderzoek moeten uitwijzen.

Verder bevestigen de interviews het verschil in tempo en doelgerichtheid tussen academisch werk en ondernemerschap. Verschillende respondenten benoemen dat in een ondernemende context "*niet te veel moet worden nagedacht*" en "*snel gehandeld moet worden*", wat contrasteert met het vaak trage, diepgravende karakter van wetenschappelijk onderzoek. Dit sluit aan bij de bevindingen van Jain et al. (2009) en Zou et al. (2019), die het ondernemerschap typeren als pragmatisch, resultaatgericht en onder tijdsdruk functionerend.

Ondanks het grote verschil tussen beide werelden, ervaren de respondenten hun overgang niet in termen van een existentiële 'identiteitscrisis', maar eerder als een kwestie van tijdsbalans, professionele positionering en strategische rolafbakening. Hoewel deze zelfomschrijving een symptoom of uiting is van een dieper gelegen identiteitsconflict, wordt dit door de bevroegde respondenten niet als dusdanig ervaren. Deze pragmatische invulling wijkt af van de psychologisch geladen beschrijvingen in de literatuur, waarin identiteitsconflicten vaak als existentiële worstelingen worden voorgesteld (Pratt, 2000; Shi et al., 2021).

Wat betreft strategische rolafbakening, zoals eerder vermeld, komt ook een duidelijke link met de literatuur naar voren. Zo beschrijft R5 hoe ze bewust gebruikmaakt van verschillende 'petten', de academische en de ondernemende, als incorporatiestrategie om beide rollen gescheiden en werkbaar te houden. Deze aanpak weerspiegelt het concept van individuele ambidexteriteit, zoals omschreven door Ambos et al. (2008): het vermogen om zowel academische excellentie na te streven als actief te zijn in commerciële valorisatie.

Tot slot wijzen de resultaten van dit onderzoek op een opvallend, maar in de literatuur onderbelicht element binnen het proces van identiteitsintegratie: de rol van een persoonlijke missie of maatschappelijke betrokkenheid als drijvende kracht achter academisch ondernemerschap. Verschillende respondenten gaven aan dat hun motivatie om te ondernemen niet primair voortkomt uit economische belangen of technologische innovatie, maar eerder uit een diepgewortelde wens om maatschappelijke impact te realiseren, bijvoorbeeld in de gezondheidszorg of het onderwijs. Deze waarden- en praktijkgedreven oriëntatie fungeert als verbindende factor tussen de academische en ondernemende identiteit, en biedt respondenten houvast bij het harmoniseren van beide rollen. Hoewel de bestaande literatuur over *entrepreneurial identity* uitgebreid aandacht besteedt aan intrinsieke motivatie, zoals persoonlijke voldoening of de behoefte aan prestatie, als belangrijke component in identiteitsvorming, wordt de rol van maatschappelijke missie zelden expliciet benoemd als structureel element binnen het incorporatieproces van identiteiten (Murnieks et al., 2014; Radu-Lefebvre et al., 2021).

5.2 Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

De bevindingen van dit onderzoek openen nieuwe opportuniteiten die voorwerp kunnen uitmaken van verder onderzoek. Ten eerste blijkt dat modererende factoren als *organizational*, *institutional*, *ecosystem* en *temporal factors*, vooral in de latere fases van het *liminal venturing-proces* een zeer prominente rol spelen, waar de onderzoekers deze factoren vooralsnog voorstellen als overkoepelende invloeden (Hayter et al., 2021). Toekomstig onderzoek kan verkennen hoe deze invloed zich in verschillende fases van het proces manifesteert, en of dit varieert afhankelijk van de situatie of het persoonlijke traject van de academische ondernemer.

Ten tweede wijzen de resultaten erop dat academici hun academisch netwerk soms als een remmende factor ervaren in hun ondernemende ontwikkeling. Toekomstig onderzoek kan daarom nagaan in welke mate de samenstelling van professionele netwerken verschilt tussen vakdomeinen. Concreet kan onderzocht worden of deze netwerken over verschillende disciplines heen, even academisch georiënteerd zijn, en of zulke verschillen invloed hebben op de mate waarin academici identiteitsconflicten ervaren bij het betreden van het ondernemerschap.

Verder kwamen er diverse incorporatiestrategieën naar voren, zoals het wisselen van 'petten' of strategische rolafbakening. Het is relevant om te onderzoeken welke van de besproken incorporatiestrategieën het meest effectief zijn voor het integreren van een ondernemende identiteit in de bestaande academische identiteit, bijvoorbeeld in termen van welzijn of professioneel succes.

Gezien de beperkte beschikbaarheid en bereikbaarheid van respondenten in dit onderzoek, was het deelnemersbestand relatief beperkt in omvang en diversiteit (zie 5.3). Toekomstig onderzoek zou er daarom baat bij hebben om identiteitsconflicten en -incorporatie te onderzoeken in een bredere waaier aan regio's, wetenschappelijke disciplines en institutionele omgevingen. Dit zou niet alleen bijdragen aan een rijker en genuanceerder inzicht in de variatie van deze ervaringen, maar ook de externe validiteit van de onderzoeksresultaten versterken.

Tot slot blijkt maatschappelijke missie voor sommige respondenten een belangrijke drijfveer. Hoewel intrinsieke motivatie vaak wordt besproken (Murnieks et al., 2014; Radu-Lefebvre et al., 2021), blijft maatschappelijke impact onderbelicht als structureel element in identiteitsintegratie. Verder onderzoek kan dit aspect explicieter opnemen in bestaande modellen.

5.3 Beperkingen van het onderzoek

Hoewel dit onderzoek waardevolle inzichten biedt in de dynamiek van academisch ondernemerschap, zijn er enkele belangrijke beperkingen waarmee rekening moet worden gehouden bij de interpretatie van de resultaten. Ten eerste is het onderzoek geografisch en institutioneel sterk afgebakend. De dataverzameling vond voornamelijk plaats binnen één regio en was gericht op academische ondernemers die grotendeels verbonden zijn aan één universiteit of kennisinstelling. Dit heeft als gevolg dat de bevindingen in sterke mate worden beïnvloed door de specifieke context van deze instelling en regio. Universiteiten verschillen immers aanzienlijk in hun beleid, ondersteuning en cultuur ten aanzien van ondernemerschap (Sandström et al., 2018).

Een tweede beperking betreft de beschikbaarheid en bereikbaarheid van respondenten. Academisch ondernemerschap komt in veel disciplines en instellingen relatief weinig voor, wat het identificeren en benaderen van geschikte respondenten bemoeilijkt (Van Dierdonck & Debackere, 1988). Hierdoor was het niet mogelijk om een groot of sterk gediversifieerd deelnemersbestand op te nemen in het onderzoek. Bijgevolg kunnen de bevindingen niet worden gegeneraliseerd naar andere regio's, disciplines of institutionele omgevingen.

Een derde mogelijke beperking van dit onderzoek is het risico op *survivorship bias*. Aangezien de respondenten uitsluitend bestaan uit academici die hun ondernemerschap hebben voortgezet, ontbreken de stemmen van zij die om uiteenlopende redenen gestopt zijn. Hierdoor kan het beeld van de combinatie tussen academie en ondernemerschap positiever of eenzijdiger zijn dan in werkelijkheid het geval is. Onderzoek stelt dat het ook nuttig zou kunnen zijn om de verandering in rolidentiteit bij academische ondernemers te vergelijken bij (1) Academici die er bewust niet voor kozen om te ondernemen, (2) er niet in slaagden hun commercialiseringsinitiatieven van de grond te krijgen en (3) de academische wereld achter zich hebben gelaten om te gaan ondernemen (Jain et al., 2009). Deze doelgroep is echter moeilijk te identificeren.

5.4 Aanbevelingen voor de praktijk

De resultaten van dit onderzoek wijzen op een duidelijke nood aan verbreding van het rolbegrip binnen de academische wereld. Professoren worden nog te vaak primair gezien als lesgevers, onderzoekers of promotoren, terwijl ook ondernemerschap een waardevolle rol kan zijn binnen hun professionele identiteit. Meer maatschappelijke bewustwording creëren rond deze mogelijke rolvulling is daarom cruciaal. Zo kan het zichtbaar maken van professoren die succesvol ondernemen, via communicatiekanalen, gastlezingen of rolmodellen, helpen om het beeld van de ondernemende academicus te normaliseren. Universiteiten kunnen daarnaast ondernemende prestaties, zoals het oprichten van spin-offs, expliciet opnemen in bevorderingsdossiers, naast klassieke criteria zoals publicaties, onderwijsuren en doctoraatsbegeleiding. Dit zou het gevoel van structurele erkenning en waardering bij academische ondernemers aanzienlijk versterken. Deze initiatieven zouden academici meer ruimte geven om zich te ontplooien als valoriserende kracht in de samenleving.

Verder tonen de bevindingen aan dat er binnen de academische wereld meer geleerd kan worden van externe ondernemers. R1 merkt immers het volgende op: *"Het interview dat u nu met mij doet, zouden we eigenlijk ook eens met ondernemers moeten doen. En eens navragen hoe zij hun leven hebben uitgebouwd en hoe dat bij hen ontstaan is. Ik denk dat wij daar als prof ook uit kunnen leren."* Deze suggestie wijst op het potentieel van intersectorale leermomenten. Ondernemers bouwen vaak vanaf nul een organisatie op, een ervaring die sterk parallel loopt met het traject van een ondernemende professor die een spin-off lanceert. Door als academische gemeenschap actief in dialoog te treden met ondernemers buiten de universiteit, kan men niet alleen inspiratie opdoen, maar ook inzicht verwerven in vaardigheden en strategieën die relevant zijn voor academici met ondernemende ambities. Hierbij zouden werkgeversorganisaties als verbindende schakel kunnen optreden (Sehu & Dobric, 2014).

5.5 Conclusie

We kunnen concluderen dat dit onderzoek een helder antwoord formuleert op de onderzoeksvraag: *Hoe gaan academici om met conflicten tussen hun ondernemende en academische identiteit, en welke rol spelen individuele en omgevingsfactoren in de manier waarop ze met deze conflicten omgaan?* Uit de studie blijkt dat deze combinatie gepaard gaat met een complexe dynamiek. Hoewel beide rollen gemeenschappelijke bouwstenen delen, zoals nieuwsgierigheid en maatschappelijke impact, verschillen ze fundamenteel in waarden, snelheid en logica. Waar academici mikken op objectieve kennisopbouw en langetermijndenken, draait ondernemerschap rond snelheid, pragmatisme en risicobereidheid. Deze tegenstelling veroorzaakt spanningen in denken en handelen.

In de praktijk uit dit dieper gelegen identiteitsconflict zich vooral als praktisch tijdsconflict: planningsproblemen, werkdruk en mentale belasting dwingen academici geregeld tot moeilijke keuzes over hun professionele focus. Institutionele steun speelt hierin een cruciale rol en kan de ervaren spanning verlichten, al blijft maatschappelijk het beeld bestaan dat academisch werk en ondernemerschap moeilijk te verenigen zijn. Om hiermee om te gaan, ontwikkelen academici verschillende incorporatiestrategieën. Sommigen scheiden beide identiteiten bewust, anderen laten ze organisch samenvloeien. Deze keuzes worden beïnvloed door persoonlijke voorkeur, loopbaanfase en ervaren institutionele steun. Identiteitsincorporatie blijkt daarbij geen eindpunt, maar een voortdurend proces van afstemming tussen persoonlijke drijfveren, externe verwachtingen en structurele context.

6. Referenties

- Ambos, T. C., Mäkelä, K., Birkinshaw, J., & d'Este, P. (2008). When does university research get commercialized? Creating ambidexterity in research institutions. *Journal of Management Studies*, 45(8), 1424-1447.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 111-137.
- Beech, N. (2011). Liminality and the practices of identity reconstruction. *Human Relations*, 64(2), 285-302.
- Bercovitz, J., & Feldman, M. (2006). Entrepreneurial universities and technology transfer: A conceptual framework for understanding knowledge-based economic development. *The journal of technology transfer*, 31(1), 175-188.
- Bercovitz, J., & Feldman, M. (2008). Academic entrepreneurs: Organizational change at the individual level. *Organization Science*, 19(1), 69-89.
- Cantner, U., Doerr, P., Goethner, M., Huegel, M., & Kalthaus, M. (2024). A procedural perspective on academic spin-off creation: the changing relative importance of the academic and the commercial sphere. *Small Business Economics*, 62(4), 1555-1590.
- Choi, H., Siegel, D. S., Waldman, D. A., Frandell, A., & Kim, J. (2024). Role conflict, entrepreneurial identity, and academic entrepreneurship: the effects of immigration status. *Small Business Economics*, 63(2), 611-626. <https://doi.org/10.1007/s11187-023-00861-4>
- Clarysse, B., Tartari, V., & Salter, A. (2011). The impact of entrepreneurial capacity, experience and organizational support on academic entrepreneurship. *Research Policy*, 40(8), 1084-1093.
- Conroy, S. A., & O'Leary-Kelly, A. M. (2014). Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review*, 39(1), 67-87.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550.
- Essers, C., & Benschop, Y. (2007). Enterprising identities: Female entrepreneurs of Moroccan or Turkish origin in the Netherlands. *Organization studies*, 28(1), 49-69.

- Farmer, S. M., Yao, X., & Kung-Mcintyre, K. (2011). The behavioral impact of entrepreneur identity aspiration and prior entrepreneurial experience. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(2), 245-273.
- Gioia, D. A., & Chittipeddi, K. (1991). Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. *Strategic Management Journal*, 12(6), 433-448.
- Giuliani, M. (2016). Sensemaking, sensegiving and sensebreaking: The case of intellectual capital measurements. *Journal of Intellectual Capital*, 17(2), 218-237.
- Giunti, G., & Duberley, J. (2023). Academic entrepreneurship: work identity in contexts. *Entrepreneurship & Regional Development*, 35(5-6), 532-552.
- Glaser, B., & Strauss, A. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.
- Guo, F., Restubog, S. L. D., Cui, L., Zou, B., & Choi, Y. (2019). What determines the entrepreneurial success of academics? Navigating multiple social identities in the hybrid career of academic entrepreneurs. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 241-254.
- Hannibal, M. (2017). Enacted identities in the university spin-off process--bridging an imaginative gap. *Journal of International Entrepreneurship*, 15(3), 239.
- Hayter, C. S., Fischer, B., & Rasmussen, E. (2021). Becoming an academic entrepreneur: how scientists develop an entrepreneurial identity. *Small Business Economics*, 1-19.
- Hayter, C. S., Lubynsky, R., & Maroulis, S. (2017). Who is the academic entrepreneur? The role of graduate students in the development of university spinoffs. *The Journal of Technology Transfer*, 42, 1237-1254.
- Hayter, C. S., Nelson, A. J., Zayed, S., & O'Connor, A. C. (2018). Conceptualizing academic entrepreneurship ecosystems: A review, analysis and extension of the literature. *The Journal of Technology Transfer*, 43, 1039-1082.
- Henkel, M. (2005). Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher education*, 49, 155-176.
- Hirvonen, P., Eriksson, P., & Montonen, T. (2021). Me, you and the big picture: Top academic managers' narratives of entrepreneurship. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 10(1), 101-110.
- Hofer, A. R., & Potter, J. (2010). Universities, innovation and entrepreneurship: Criteria and examples of good practice.
- Hytti, U. (2005). New meanings for entrepreneurs: from risk-taking heroes to safe-seeking professionals. *Journal of Organizational Change Management*, 18(6), 594-611.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative science quarterly*, 44(4), 764-791.

- Ibarra, H., & Obodaru, O. (2016). Betwixt and between identities: Liminal experience in contemporary careers. *Research in Organizational Behavior*, 36, 47-64.
- Jain, S., George, G., & Maltarich, M. (2009). Academics or entrepreneurs? Investigating role identity modification of university scientists involved in commercialization activity. *Research Policy*, 38(6), 922-935.
- Kira, M., & Balkin, D. B. (2014). Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self?. *Human Resource Management Review*, 24(2), 131-143.
- Klingbeil, C., Semrau, T., Ebers, M., & Wilhelm, H. (2019). Logics, leaders, lab coats: a multi-level study on how institutional logics are linked to entrepreneurial intentions in academia. *Journal of Management Studies*, 56(5), 929-965.
- Kraft, A., Sparr, J. L., & Peus, C. (2015). The critical role of moderators in leader sensegiving: A literature review. *Journal of Change Management*, 15(4), 308-331.
- Lam, A. (2011). What motivates academic scientists to engage in research commercialization: 'Gold', 'ribbon' or 'puzzle'?. *Research Policy*, 40(10), 1354-1368.
- Lewin, K. (1948). *Field theory*.
- Majoor-Kozlinska, I., Hytti, U., & Stenholm, P. (2024). Academics and entrepreneurs: Enablers of hybrid identity centrality among university researchers. *Journal of Small Business Management*, 62(6), 3191-3225.
- Meek, W. R., & Wood, M. S. (2016). Navigating a sea of change: Identity misalignment and adaptation in academic entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and practice*, 40(5), 1093-1120.
- Montonen, T. (2025). Hybrid Identity Work Strategies of Academic Entrepreneurs: Connection Building and Difference Building. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 22779779241312307.
- Murnieks, C., & Mosakowski, E. (2007). Who am I? looking inside the 'entrepreneurial identity'. *Frontiers of entrepreneurship research*.
- Murnieks, C. Y., Mosakowski, E., & Cardon, M. S. (2014). Pathways of passion: Identity centrality, passion, and behavior among entrepreneurs. *Journal of Management*, 40(6), 1583-1606.
- Murphy, L., & Lambrechts, F. (2015). Investigating the actual career decisions of the next generation: The impact of family business involvement. *Journal of Family Business Strategy*, 6(1), 33-44.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.
- Perkmann, M., Tartari, V., McKelvey, M., Autio, E., Broström, A., D'este, P., ... & Sobrero, M. (2013). Academic engagement and commercialisation: A review of the literature on university-industry relations. *Research policy*, 42(2), 423-442.

- Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 456-493.
- Radu-Lefebvre, M., Lefebvre, V., Crosina, E., & Hytti, U. (2021). Entrepreneurial identity: A review and research agenda. *Entrepreneurship theory and practice*, 45(6), 1550-1590.
- Rasmussen, E., Mosey, S., & Wright, M. (2014). The influence of university departments on the evolution of entrepreneurial competencies in spin-off ventures. *Research policy*, 43(1), 92-106.
- Rocha, A. (2023). UNIVERSITY TECHNOLOGY TRANSFER: FROM THE INVENTION DISCLOSURE TO THE LICENSING AGREEMENT. *Transfer Technológiá Bulletin*, (2), 22-34.
- Sandström, C., Wennberg, K., Wallin, M. W., & Zherlygina, Y. (2018). Public policy for academic entrepreneurship initiatives: a review and critical discussion. *The Journal of Technology Transfer*, 43(5), 1232-1256.
- Sehu, E., & Dobric, D. (2014). University-Employer Cooperation. *Beijing L. Rev.*, 5, 272.
- Shepherd, D., & Haynie, J. M. (2009). Birds of a feather don't always flock together: Identity management in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 24(4), 316-337.
- Shepherd, D. A., Patzelt, H., Shepherd, D. A., & Patzelt, H. (2018). Entrepreneurial identity. *Entrepreneurial cognition: Exploring the mindset of entrepreneurs*, 137-200.
- Shi, Y., Zou, B., & Santos, R. S. (2021). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: How do academic entrepreneurs deal with identity conflict? *Review of Management Science*, 15, 2165-2191. <https://doi.org/10.1007/s11846-020-00420-1>
- Stankiewicz, R. (1994). Spin-off companies from universities. *Science and Public Policy*, 21(2), 99-107.
- Strauss, A., & Corbin, J. 1990. Basics of qualitative research. Newbury Park, CA: Sage.
- Van Dierdonck, R., & Debackere, K. (1988). Academic entrepreneurship at Belgian universities. *R&D Management*, 18(4), 341-353.
- Van Gennep, A. (1960 [1909]). *The Rites of Passage* (Vizedom, M. B., & Caffee, G. L., trans.). London: Routledge and Kegan Paul.
- Wang, M., Soetanto, D., Cai, J., & Munir, H. (2022). Scientist or Entrepreneur? Identity centrality, university entrepreneurial mission, and academic entrepreneurial intention. *The Journal of Technology Transfer*, 1-28.
- Wood, M. S. (2011). A process model of academic entrepreneurship. *Business Horizons*, 54(2), 153-161.
- Zou, B., Guo, J., Guo, F., Shi, Y., & Li, Y. (2019). Who am I? The influence of social identification on academic entrepreneurs' role conflict. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15, 363-384.

7. Bijlagen

7.1 Interviewleidraad

7.1.1 Introductie

Ik ben Sammy Albrechts en zit in mijn master Handelswetenschappen aan de UHasselt. Ik ben vandaag hier om u te interviewen in het kader van mijn onderzoek dat deel uitmaakt van mijn masterproef.

Het doel van mijn onderzoek is om inzicht te krijgen in hoe u omgaat met de twee identiteiten die gekoppeld zijn aan de verschillende rollen die u vervult, namelijk die van ondernemer en academicus. Ik zou graag uw ervaringen en perspectieven hieromtrent horen. Zo kan ik een beter beeld schetsen van de verschillende aspecten in dit proces.

Voordat we beginnen, wil ik graag uw toestemming vragen om de informatie die u met mij deelt te gebruiken voor het onderzoek. Dit wordt gedaan in overeenstemming met de principes van *informed consent*, wat betekent dat uw deelname volledig vrijwillig is, en u op elk moment kunt besluiten om te stoppen. Uw antwoorden zullen vertrouwelijk worden behandeld en alleen voor onderzoeksdoeleinden worden gebruikt. Gaat u hiermee akkoord?

(Handtekening vragen op afgedrukt/doorgemaid formulier 'Informed consent')

Verwachte duurtijd: Het interview zal ongeveer 1 uur in beslag nemen. Ik waardeer uw tijd en de inzichten die u met mij wilt delen.

Het is belangrijk om te vermelden dat er geen "juiste" of "foute" antwoorden zijn in dit interview. Ik ben hier om naar uw persoonlijke ervaringen te kijken, dus wees alstublieft open en eerlijk in uw antwoorden. Hier heb ik immers het meeste aan.

Gebruik ook gerust praktijkvoorbeelden bij uw antwoorden, links met de realiteit kunnen mij altijd helpen om een dieper inzicht te krijgen in zaken.

Alvast bedankt dat u tijd voor mij wilt vrijmaken. Ik ben enorm benieuwd naar wat u mij vandaag zal kunnen vertellen over de verschillende aspecten die komen kijken bij identiteitsconflict en -incorporatie tijdens de overgang van een academische naar een ondernemende identiteit. Zullen we eraan beginnen?

Kwantitatieve meting laten invullen (fysiek op papier, digitaal via Qualtrics)

7.1.2 Achtergrond

- Kan u uw rol binnen deze universiteit als academicus omschrijven?
 - Wat is uw academische achtergrond en in welk vakgebied bent u actief?
- Wat was de reden of motivatie om naast uw academische rol ook een ondernemende rol op te nemen?

7.1.3 Academische identiteit

- Kan u beschrijven hoe u zichzelf ziet als academicus?
- Wat motiveerde u om een academische carrière na te streven?
 - Welke invloed heeft die onderzoeksinteresse op uw academisch zelfbeeld?

- Wat betekent het voor u om een academische identiteit te hebben?
- Hoe ervaart u uw rol binnen de academische gemeenschap?
- In hoeverre voelt u zich onderdeel van een bepaalde discipline of academische stroming?
- Welke academische waarden of principes zijn voor jou het belangrijkste?

7.1.4 Ervaring met een ondernemende identiteit

- Hoe zou u zichzelf omschrijven als ondernemer?
- Wat motiveerde u om naast of binnen uw academische werk een ondernemende rol op te nemen?
- Welke vaardigheden en mindset beschouwt u als essentieel voor ondernemerschap?
- Welke waarden en principes zijn voor u leidend in uw ondernemerschap?
- Voelt u zich meer academicus, meer ondernemer, of een combinatie van beide?
 - Waarom?

7.1.5 Dynamiek tussen beide identiteiten

- Wat zijn volgens u de grootste overeenkomsten en verschillen tussen academisch en ondernemend denken?
- Ziet u synergie tussen beide identiteiten, of heeft u het gevoel dat ze gescheiden moeten blijven?

7.1.6 Ervaren identiteitsconflict

- Heeft u ooit een conflict ervaren tussen uw academische en ondernemende identiteit?
 - Kan u daar een voorbeeld van geven?
- In welke situaties voelt u spanning tussen academische en ondernemende verwachtingen?
- Zijn er bepaalde gewoontes of overtuigingen uit uw academische achtergrond die u heeft moeten heroverwegen of aanpassen binnen uw ondernemende activiteiten?
- Hoe gaat u om met eventuele kritiek of bedenkingen vanuit de academische gemeenschap over uw ondernemerschap?
- Zijn er momenten geweest waarop u het gevoel had dat u moest kiezen tussen uw academische en ondernemende identiteit?
- Welke institutionele (bv. beleid, regels of structuren) of sociale factoren (bv. netwerken, cultuur of verwachtingen van collega's en andere stakeholders) dragen bij aan deze conflicten?

7.1.7 Identiteitsincorporatie

- Hoe probeert u een balans te vinden tussen uw academische en ondernemende identiteit?
- Op welke manieren heeft u uw academische en ondernemende identiteit succesvol geïntegreerd?
 - Heeft uw netwerk (bv. mentoren, collega-ondernemers, ex-academici) hier een rol in gespeeld?
- Welke strategieën of inzichten hebben u geholpen om beide identiteiten in harmonie te brengen?
- Wat zou er nodig zijn (bijvoorbeeld binnen universiteiten of in het bedrijfsleven) om deze integratie te vergemakkelijken?

7.1.8 Reflectie en advies aan anderen

- Als u terugkijkt, wat zou u dan anders hebben aangepakt in het proces van starten met ondernemen binnen een academische context?
- Heeft u advies voor anderen die zowel academisch als ondernemend actief willen zijn?
- Denkt u dat er bredere structurele of culturele belemmeringen zijn voor academici die willen ondernemen?

7.1.9 Afsluiting

- Is er nog iets dat u graag wilt toevoegen over uw ervaring, iets dat enigszins relevant kan zijn voor het onderzoek of iets dat u graag kwijt wilt?

Dan is daarmee het interview volledig doorlopen. Ik wil u erg bedanken om deel uit te maken van mijn onderzoek.

7.2 Vragenlijst survey

Link naar Qualtrics: https://qualtricsxmdqv9ybxc.qualtrics.com/jfe/form/SV_5AplETrvMjasKR8

	Zeer oneens	Oneens	Noch oneens, noch eens	Eens	Zeer eens
1. <u>Academicus</u> zijn is een belangrijk onderdeel van mijn zelfbeeld.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Mijn toekomst is verbonden met de toekomst van andere <u>academici</u> aan de universiteit.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik heb een sterk gevoel deel uit te maken van een <u>academische</u> gemeenschap.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik heb een sterke professionele band met andere <u>academici</u> aan de universiteit.	☐	☐	☐	☐	☐
5. <u>Academicus</u> zijn is een belangrijke weerspiegeling van wie ik ben.	☐	☐	☐	☐	☐
6. <u>Academicus</u> zijn heeft weinig te maken met hoe ik over mezelf denk.	☐	☐	☐	☐	☐
7. <u>Academicus</u> zijn is geen belangrijke factor in mijn sociale relaties.	☐	☐	☐	☐	☐
8. <u>Academicus</u> zijn is onbelangrijk voor mijn gevoel van eigenwaarde.	☐	☐	☐	☐	☐
9. <u>Ondernemend</u> zijn is een belangrijk onderdeel van mijn zelfbeeld.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Mijn toekomst is verbonden met de toekomst van andere <u>ondernemende</u> mensen aan de universiteit.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Ik heb een sterk gevoel deel uit te maken van een gemeenschap van <u>ondernemende</u> mensen.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Ik heb een sterke professionele binding met andere <u>ondernemende</u> mensen aan de universiteit.	☐	☐	☐	☐	☐
13. <u>Ondernemend</u> zijn is een belangrijke weerspiegeling van wie ik ben.	☐	☐	☐	☐	☐
14. <u>Ondernemend</u> zijn heeft weinig te maken met hoe ik over mezelf denk.	☐	☐	☐	☐	☐
15. <u>Ondernemend</u> zijn is geen belangrijke factor in mijn sociale relaties.	☐	☐	☐	☐	☐
16. <u>Ondernemend</u> zijn is onbelangrijk voor mijn gevoel van eigenwaarde.	☐	☐	☐	☐	☐

Tabel 6 - Vragenlijst kwantitatieve meting