

Doctorandi en hun tevredenheid met de carrièrekansen in de niet-academische sector

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

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

TEVREDENHEID MET CARRIÈREKANSSEN

Uit onderzoek blijkt dat de grote meerderheid van doctorandi zowel in Vlaanderen als in andere regio's de ambitie koestert om een academische carrière uit te bouwen (ECOOM-brief 8; Vitae, 2012). Omdat het aanstellingsaanbod aan de Vlaamse universiteiten kleiner is dan de vraag, wordt er vanuit de Vlaamse overheid en academische wereld ingezet op het faciliteren van de doorstroom naar de niet-academische sectoren van de arbeidsmarkt (Vlaamse regering, 2019). Dat gebeurt op veel verschillende manieren. Zo zijn er initiatieven die de samenwerking met het bedrijfsleven tijdens het doctoraatsproces stimuleren, zoals dat onder meer binnen het kader van een Baekeland mandaat gebeurt. De Vlaamse universiteiten bieden ook ondersteuning aan doctorandi bij het oprichten van een eigen onderneming via de Tech Transfer offices, de incubatorprogramma's en de specifieke ondernemingsgerichte opleidingen. Verder wordt ook gewerkt aan de beeldvorming over niet-academische carrières bij academici en over doctoraathouders in de niet-academische sectoren van de arbeidsmarkt. Nog al te vaak wordt het beeld van niet-academische werkgevers over doctoraathouders gekleurd door stereotypen (zie ECOOM-brief 32).

Stereotypen doorbreken gebeurt onder meer vanuit wetenschappelijk onderzoek en dat begint recent vorm te krijgen. Zo worden er via de PhD Career Survey inzichten gegeven in de verschillende academische en niet-academische carrièrepaden van doctoraathouders die hun doctoraat aan één van de Vlaamse universiteiten behaalden. De geïnteresseerde lezer verwijzen we alvast naar de bijhorende website van de survey (<https://www.phdcareersflanders.com/en/>) en de diverse ECOOM-briefs die specifieke carrièreaspecten van doctoraathouders meer in de diepte bespreken (zie o.a. ECOOM-briefs 27, 28, 29 en 30).

Het onderzoek naar de carrièrepaden van doctoraathouders zal doctorandi steeds meer in staat stellen om gerichtere carrièrekeuzes te maken. Ook zal het onderzoek helpen om een accuraat beeld te vormen van hun carrièremogelijkheden eenmaal het doctoraat is behaald. Uit ECOOM-onderzoek in Vlaanderen blijkt alvast dat een positieve perceptie

over de toegevoegde waarde van een doctoraat op de niet-academische arbeidsmarkt bij doctorandi significant samenhangt met hogere scores op diverse aspecten van welzijn zoals mentale gezondheid, vitaliteit, jobtevredenheid en retentie (zie ECOOM-briefs 18, 19, 21 en 22).

Niet alle doctorandi hebben een duidelijk beeld van hun mogelijkheden op die niet-academische arbeidsmarkt. Dit beïnvloedt vaak hun inschatting van de kansen op een carrière buiten de universitaire muren en bijgevolg ook hun tevredenheid hierover. In wat volgt stellen we ons de volgende vragen:

1. *Hoe tevreden zijn doctorandi met de carrièrekansen in de niet-academische arbeidsmarkt?*
2. *Verschildt deze tevredenheid naargelang gender, nationaliteit, wetenschapscluster en doctoraatsfase?*
3. *Verschildt deze tevredenheid naargelang de werk- en organisatiecontext?*
4. *Is de mate van tevredenheid met de niet-academische carrièrekansen bij doctorandi in Vlaanderen vergelijkbaar met die van andere groepen op de arbeidsmarkt?*

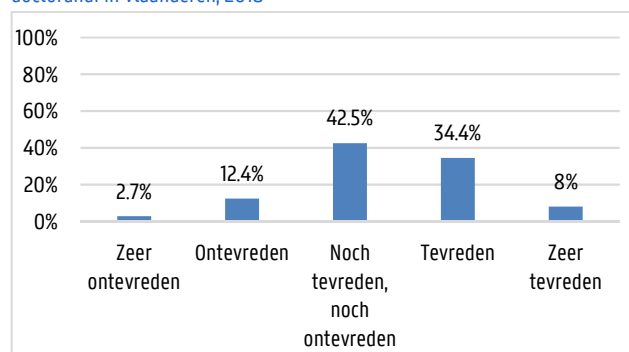
Om deze vragen te beantwoorden maken we gebruik van de *Survey of Junior Researchers* (SJR) uit 2018. Deze survey werd georganiseerd door ECOOM-UGent en richtte zich tot alle junior onderzoekers aan de vijf Vlaamse universiteiten. Voor de huidige analyse beperken we ons tot die junior onderzoekers die aan het doctoreren zijn ($N=3359$). Voor meer informatie over de survey verwijzen we naar ECOOM-brief 17.

HOE TEVREDEN ZIJN DOCTORANDI MET DE NIET-ACADEMISCHE CARRIÈREKANSSEN?

In de *Survey of Junior Researchers* 2018 vroegen we aan doctorandi in Vlaanderen "In welke mate bent u tevreden met de carrièrekansen in de niet-academische sector?". De antwoordmogelijkheden varieerden van "helemaal niet tevreden" (=1) tot "helemaal tevreden" (=5). Figuur 1 toont

dat 42.4% van de doctorandi (zeer) tevreden is met kansen in de niet-academische sector. Daarentegen is 15.1% (zeer) ontevreden en 42.5% is noch ontevreden, noch tevreden.

Figuur 1. Tevredenheid met de carrièrekansen in de niet-academische sector bij doctorandi in Vlaanderen, 2018



VERSCHILT DE TEVREDENHEID MET DE NIET-ACADEMISCHE CARRIÈREKANSEN NAAR GENDER, NATIONALITEIT, WETENSCHAPSCLUSTER EN DOCTORAATSFASE?

In wat volgt beschouwen we een doctorandus/a als tevreden indien hij/zij aangaf tevreden of zeer tevreden te zijn met de carrièrekansen in de niet-academische sector. Tabel 1 stelt het aandeel doctorandi voor die (zeer) tevreden zijn met de niet-academische carrièrekansen naargelang gender, nationaliteit, wetenschapscluster en doctoraatsfase. Wanneer we enkel gender in rekening brengen, zien we dat het aandeel (zeer) tevreden vrouwelijke doctorandi (39%) significant kleiner is dan het aandeel (zeer) tevreden mannelijke doctorandi (46.5%).

Ook op vlak van nationaliteit zien we significante verschillen in tevredenheid. Uit posthoc vergelijkingen met een strenger gehanteerd significantieniveau ($p < .01$) blijkt dat beduidend meer doctorandi afkomstig uit België tevreden zijn met de niet-academische carrièrekansen in vergelijking met doctorandi uit de EU28-landen.

Verder blijkt de tevredenheid met de niet-academische carrièrekansen ook te verschillen naargelang wetenschapscluster. In de toegepaste wetenschappen is 58% (zeer) tevreden. Bij de exacte wetenschappen bedraagt dit aandeel 45.4%. Indien men doctoreert in de biomedische wetenschappen, zegt 43.8% (zeer) tevreden te zijn en in de sociale wetenschappen geldt dit voor 33.7%. De humane wetenschappen sluiten de reeks af met een aandeel (zeer) tevreden doctorandi van 20.5%. Posthoc vergelijkingen ($p < .01$) tonen dat de tevredenheid significant verschilt tussen alle wetenschapsclusters, met uitzondering van het aandeel (zeer) tevreden doctorandi in de exacte wetenschappen en de biomedische wetenschappen.

Tot slot zien we eveneens significante verschillen in tevredenheid naargelang de fase van het doctoraatstraject: waar in de eerste fase nog 48.1% van de doctorandi aangeeft (zeer) tevreden te zijn met de niet-academische carrièrekansen, is dat in de tweede fase verminderd naar 41.5% en in de afrondingsfase bedraagt dit aandeel nog 39.7% van de doctorandi. De posthoc vergelijkingen ($p < .01$) wijzen uit dat er significant

meer doctorandi tevreden zijn in de aanvangsfase dan in de uitvoering- en afrondingsfase.

Tabel 1. Tevredenheid met niet-academische carrièrekansen naargelang gender, nationaliteit, wetenschapscluster en doctoraatsfase bij doctorandi in Vlaanderen, 2018

	Tevreden/ zeer tevreden %	Sign (§)
Gender		***
Man	46.5	
Vrouw	39.0	
Nationaliteit		**
Belg	44.4	
EU28	37.5	
Niet-EU28	39.7	
Wetenschapscluster		***
Exacte wetenschappen	45.4	
Biomedische wetenschappen	43.8	
Toegepaste wetenschappen	58.0	
Humane wetenschappen	20.5	
Sociale wetenschappen	33.7	
Doctoraatsfase		**
Aanvangsfase	48.1	
Uitvoeringsfase	41.5	
Afrondingsfase	39.7	

(§) significantie op basis van de Chi²-toets
n.s.=niet significant, *= $p < 0.05$, **= $p < 0.01$, ***= $p < 0.001$

VERSCHILT DE TEVREDENHEID MET DE NIET-ACADEMISCHE CARRIÈREKANSEN NAAR WERK- EN ORGANISATIECONTEXT?

Tabel 2 geeft weer hoe de tevredenheid met de carrièrekansen in de niet-academische sector (wederom: tevreden of zeer tevreden) wordt beïnvloed door de werkcontext, de organisatiecontext en sociodemografische variabelen. De analysesresultaten wijzen uit dat de tevredenheid hoger is (OR>1) (1) bij een hoge mate van jobcontrole (d.w.z. een hoge mate van jobvariatie en jobautonomie), (2) binnen de toegepaste wetenschappen in vergelijking met de exacte wetenschappen, (3) wanneer de promotor een inspirerende leiderschapsstijl hanteert en (4) wanneer de doctorandus/a een positieve perceptie heeft van de waarde van het doctoraat buiten de universiteit.

De tevredenheid met de carrièrekansen in de niet-academische sector zijn significant lager (OR<1) (1) binnen de humane en sociale wetenschappen in vergelijking met de exacte wetenschappen, (2) wanneer de aanstelling gebeurt via een persoonlijke beurs in vergelijking met doctorandi in een assistentschap, (3) in de uitvoeringsfase van het doctoraat in vergelijking met de aanvangsfase en (4) wanneer de doctorandus/a interesse heeft in een academische carrière.

We zien geen significant verband met de tevredenheid met carrièrekansen in de niet-academische sector wanneer we kijken naar jobeisen, gepercipieerde kans op een academische carrière, universiteit, mate van gesloten (dus niet-democratische) besluitvorming in het team, gezin-werkconflict (dus wanneer de gezinsituatie de werkrol bemoeilijkt)

en werk-gezinconflict (dus wanneer de werksituatie de gezinsrol bemoeilijkt).

Tabel 2. Predictoren van tevredenheid met de carrièrekansen in de niet-academische sector bij doctorandi in Vlaanderen, 2018 (N=2532: odds ratio (OR), 95% betrouwbaarheidsinterval (95% BI), significantieniveau (S))

	OR	95% BI	Sign (S)
Constante	0.031		
Werkcontext			
Jobeisen	0.978	(0.811-1.179)	n.s.
Jobcontrole	1.337	(1.096-1.631)	**
Wetenschapscluster			
Exacte wetenschappen (ref)	-	-	-
Biomedische wetenschappen	0.974	(0.740-1.282)	n.s.
Toegepaste wetenschappen	1.387	(1.039-1.852)	*
Humane wetenschappen	0.490	(0.322-0.745)	***
Sociale wetenschappen	0.656	(0.489-0.881)	**
Type aanstelling			
Assistentenschap (ref)	-	-	-
Beurs	0.740	(0.570-0.960)	*
Onderzoeksproject	0.846	(0.650-1.101)	n.s.
Geen fondsen van de universiteit	1.139	(0.738-1.756)	n.s.
Andere fondsen	0.819	(0.515-1.301)	n.s.
Onbekend	0.711	(0.404-1.250)	n.s.
Doctoraatsfase			
Aanvangsfase (ref)	-	-	-
Uitvoeringsfase	0.725	(0.572-0.918)	**
Afrondingsfase	0.761	(0.517-1.015)	n.s.
Leiderschapsstijl: inspirerend	1.088	(1.005-1.177)	*
Veel interesse in een academische carrière	0.665	(0.546-0.810)	***
Gepercipieerde hoge kans op een academische carrière	1.007	(0.824-1.231)	n.s.
Positieve perceptie van een carrière buiten de universiteit	2.541	(2.229-2.897)	***
Organisatiecontext			
Universiteit			
KU Leuven (ref)	-	-	-
Universiteit Gent	1.095	(0.819-1.464)	n.s.
Universiteit Antwerpen	0.870	(0.701-1.080)	n.s.
Vrije Universiteit Brussel	1.227	(0.806-1.869)	n.s.
Universiteit Hasselt	0.859	(0.660-1.119)	n.s.
Gesloten besluitvorming in het team	1.037	(0.934-1.151)	n.s.
Gezin werk conflict	0.965	(0.858-1.085)	n.s.
Werk gezin conflict	0.943	(0.840-1.058)	n.s.
Sociodemografische kenmerken			
Vrouw	0.835	(0.693-1.005)	n.s.
Leeftijd	0.987	(0.966-1.009)	n.s.
Partner	1.003	(0.823-1.224)	n.s.
Kinderen	1.239	(0.921-1.665)	n.s.
Model fit tevredenheid met de niet-academische carrièrekansen:			
LR = 2983.539 df = 28 p<0.001 Nagelkerke R ² = 0.230			

Noot: OR = odds ratio, 95% BI = 95% betrouwbaarheidsinterval. Ref. = referentiecategorie. Significanties: * = p < .05, ** = p < .01, *** = p < .001, n.s. = niet significant

Bovendien zien we in Tabel 2 ook geen significante verschillen naargelang de sociodemografische kenmerken gender, leeftijd en het al dan niet hebben van een partner en kinderen. Net zoals in Tabel 1 noteren we ook hier geen significante verschillen tussen doctorandi in de

biomedische wetenschappen in vergelijking met de hun collega's in de exacte wetenschappen.

De predictoren in Tabel 2 laten samen een determinatiecoëfficiënt (Nagelkerke R²) van 0.23 optekenen. Met andere woorden: 23% van de variantie in de mate van tevredenheid met de niet-academische carrièrekansen bij doctorandi in Vlaanderen wordt verklaard door de predictoren in het model.

IS DE TEVREDENHEID MET DE NIET-ACADEMISCHE CARRIÈREKANSEN BIJ DOCTORANDI IN VLAANDEREN VERGELIJKBAAR MET ...?

De vraag naar tevredenheid met de carrièrekansen in de niet-academische sector bij doctorandi heeft tot nu toe weinig aandacht gekregen. Dit maakt het vergelijken (of benchmarken) moeilijk.

Wanneer we kijken naar benchmarkmogelijkheden buiten Vlaanderen, vinden we een gelijkaardige studie bij onze noorderburen. Waaijer en collega's gingen in 2016 op zoek naar een antwoord op de vraag of er genderverschillen bestaan in hoe doctoraathouders kijken naar hun carrièreperspectieven in Nederland. Participanten werden gevraagd om aspecten van carrièreperspectieven in de niet-academisch wereld te beoordelen op een 5-puntenschaal, gaande van "zeer slecht" tot "zeer goed". Gelijkaardig aan de resultaten in de huidige brief bleken vrouwelijke doctoraathouders minder positieve percepties te hebben over de carrièrekansen en de beschikbaarheid van permanente jobposities op de niet-academische arbeidsmarkt. Daarnaast bekeken Waaijer en collega's (2016) ook de invloeden van wetenschapscluster en de leeftijd van doctoraathouders op de percepties van niet-academische carrièreperspectieven. Naargelang de wetenschapscluster vond men significante verschillen: in de humane, sociale en biomedische wetenschappen waren de percepties van doctoraathouders significant minder positief dan in de toegepaste wetenschappen (gedefinieerd als *engineering and technology field*). Leeftijd daarentegen bleek geen invloed te hebben op de beoordeling van de carrièreperspectieven.

Wat Vlaanderen betreft, leverde onze zoektocht in de literatuur naar de carrièretevredenheid van hoogopgeleiden in de niet-academische sector geen resultaten op. Het is voor Vlaanderen wel mogelijk om de tevredenheid van doctorandi met de niet-academische carrièrekansen te vergelijken met hun tevredenheid met de academische carrièrekansen. In een toekomstige ECOOM brief zullen we ons immers dezelfde onderzoeksvragen stellen als in de huidige brief, maar dan gericht op de tevredenheid over de kansen op een academische carrière. Bij publicatie van de resultaten nodigen we de lezer uit om de mate van tevredenheid over de academische en niet-academische carrièrekansen bij doctorandi in Vlaanderen met elkaar te vergelijken.

DISCUSSIE

Wanneer we bij doctorandi in Vlaanderen polsen naar hun tevredenheid met de carrièrekansen op de niet-academische arbeidsmarkt, dan is grofweg één op vijf (zeer) ontevreden, twee op vijf heeft geen uitgesproken mening en nogmaals twee op vijf geeft aan (zeer) tevreden te zijn. Mogelijks bevinden veel doctorandi zich in de categorie "noch

tevreden, noch ontevreden” omdat ze zich geen accuraat beeld kunnen vormen van de carrièremogelijkheden en -kansen die zich buiten de universitaire wereld voordoen. Het feit dat de grote meerderheid van doctorandi academische aspiraties koestert zal hier ongetwijfeld ook een rol in spelen (ECOOM brief 8; Vitae, 2012). Wanneer de academische aspiraties niet in een academische carrière kunnen worden omgezet of wanneer dergelijke aspiraties ontbreken, dan is de focus vaak gericht op het opnemen van onderzoeksactiviteiten buiten de academische muren (ESF, 2017; Woolston, 2017). Uit onderzoek op basis van de *Career Tracking Survey of Doctorate Holders* (ESF, 2017) blijkt alvast dat rond de 80% van de doctoraathouders terecht komt in een job met onderzoeksactiviteiten. Gelijkaardige cijfers vinden we ook in de *PhD Career Survey* die door ECOOM in 2017 werd georganiseerd.

Waarom het aandeel tevreden vrouwelijke doctorandi kleiner is dan het aandeel tevreden mannelijke collega's is voor speculatie vatbaar. Worden zij minder op de hoogte gebracht van deze kansen? Zien zij in mindere mate de opportuniteiten? Of reflecteert hun lagere tevredenheid een structureel minder gunstige positie voor vrouwen op de arbeidsmarkt, ook al hebben ze een doctoraat? In onze bevraging polsten we niet naar de redenen waarom doctorandi carrièrekansen als gunstig of ongunstig inschatten waardoor we hierover geen empirisch onderbouwde antwoorden kunnen formuleren. Wanneer we gender opnemen in een meervoudig regressie model dat tevredenheid over niet-academische carrièrekansen schat (zie Tabel 2), dan blijkt gender alvast op zichzelf evenwel niet significant te zijn. Concreet betekent dit dat de genderverschillen die we optekenen in Tabel 1 verklaard kunnen worden door de andere determinanten die we bij de analyse in Tabel 2 hebben opgenomen.

We stellen verder in Tabel 1, maar ook in Tabel 2, significante verschillen vast tussen de wetenschapsclusters. De meeste tevredenheid zien we bij de toegepaste wetenschappen, de minste bij de sociale en humane wetenschappen. Uit onderzoek op basis van de *Careers of Doctorate Holders survey 2010* blijkt dat doctoraathouders uit de humane wetenschappen minder aansluiting vinden op de niet-academische arbeidsmarkt (Boosten et al., 2014). Ze behoren tot de groep die het meeste kans maakt om binnen de universiteit te blijven na het doctoraat, al dan niet in een academische functie (ECOOM, 2019; Boosten et al., 2014). Slechts 8% van hen komt terecht in een niet-academische onderzoeksfunctie (VRWI, 2016). Uit ECOOM-onderzoek bij doctorandi bleek alvast ook dat de overtuiging van de waarde van een doctoraat op de niet-academische arbeidsmarkt het kleinst was binnen de humane wetenschappen (ECOOM-brief 10). De meeste overtuiging tekenden we op bij doctorandi in de toegepaste wetenschappen. Doctoraathouders binnen de toegepaste wetenschappen tekenen in de *Career of Doctorate Holders survey* ook voor de meeste jobs in de niet-academische sector (Boosten et al., 2014).

Kijken we ook nog even naar onze bevindingen in verband met nationaliteit, dan onthouden we dat het aandeel internationale doctorandi dat tevreden is met hun carrièrekansen buiten de universiteit significant lager is in vergelijking met het aandeel tevreden Belgische doctorandi. In één van de volgende ECOOM-briefs gaan we hier dieper op in. Meer specifiek zullen we stilstaan bij de vraag hoe zij hun kansen op

een academische loopbaan percipiëren, maar ook of zij interesse hebben in een job in andere sectoren dan de academische. Een cruciale vraag die we daarbij stellen is of die job waar de interesse en aspiratie naar uitgaat in Vlaanderen ligt of daarbuiten.

Tot slot vonden we in Tabel 1 dat de tevredenheid over niet-academische carrièrekansen in de aanvangsfase groter is dan in de uitvoerings- en afrondingsfase van het doctoraat. Bij controle van andere determinanten van tevredenheid met niet-academische carrièrekansen blijkt alleen nog het verschil tussen de aanvangsfase en uitvoeringsfase van het doctoraat significant.

REFERENTIES

- Boosten, K., Vandeveldde, K., Derycke, H., te Kaat, A. J., & Van Rossem, R. (2014). *Careers of doctorate holders survey 2010. R&D and innovation in Belgium research series* (Vol. 13). Brussels, Belgium: Belgian Science Policy Office.
- ECOOM (2019). *Vlaams indicatorenboek 2019*. Geraadpleegd van <https://www.vlaamsindicatorenboek.be/>
- ECOOM-brief 8 – Levecque, K., Baute, S., & Anseel, F. (2013). Junior onderzoekers in Vlaanderen anno 2013: over dromen en realiteiten. ECOOM UGent.
- ECOOM-brief 10 – Vandeveldde, K., & Boosten, K. (2014). What do doctorate holders in Belgium do? Key results from the OECD survey 2010. ECOOM UGent
- ECOOM-brief 17 – Levecque, K., Mortier, A., & Debacker, N. (2019). Het leven zoals het is: junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten anno 2018. ECOOM UGent.
- ECOOM-brief 18 – Levecque, K., Van Overbeke, K., De Beuckelaer, A., & Mortier, A. (2019). Hoe tevreden zijn doctorandi met hun job? Een blik op Vlaanderen 2013-2018. ECOOM UGent.
- ECOOM-brief 19 – Levecque, K., Van de Velde, J. De Beuckelaer, A., & Mortier, A. (2019). Hoe vaak denken doctorandi aan stoppen met onderzoek? Bevindingen voor Vlaanderen 2013-2018. ECOOM UGent.
- ECOOM-brief 21 – Levecque, K., Rigolle, F., De Beuckelaer, A., & Mortier, A. (2019). Doctorandi en vitaliteit: over bruisen van energie, zich fit voelen en zin hebben om te gaan werken. ECOOM UGent.
- ECOOM-brief 22 – Levecque, K., De Beuckelaer, A., & Mortier, A. (2019). Mentale gezondheid en doctoreren : wat de cijfers voor Vlaanderen 2013 en 2018 vertellen. ECOOM UGent.
- ECOOM-brief 27 – Mortier, A., Van Parijs, J., Levecque, K. (2020). Het loon van doctoraathouders binnen en buiten de academische wereld: iets om tevreden over te zijn? ECOOM UGent.
- ECOOM-brief 28 – Legrand, V., Mortier, A., Levecque, K., Wille, L. (2020). There is more to life than money: de tevredenheid van doctoraathouders over extralegale voordelen. ECOOM UGent.
- ECOOM-brief 29 – Mortier, A., Van Parijs, J., Levecque, K., Wille, L. (2020). Werk en vrije tijd combineren: hoe tevreden zijn doctoraathouders over hun werk-privé-balans? ECOOM UGent.
- ECOOM-brief 30 – Mortier, A., Levecque, K., Wille, L. (2020). PhD holders and job contracts: is one better off in the non-academic sector? ECOOM UGent.

- ECOOM-brief 32 – Wille, L., Legrand, V., Mortier, A., Levecque, K. (2020). PhD holders through the eyes of non-academic employers: A state-of-the-art literature review. ECOOM UGent.
- European Science Foundation (2017). *Career Tracking Survey of Doctorate Holders*. Geraadpleegd van https://www.esf.org/fileadmin/user_upload/esf/F-FINAL-Career_Tracking_Survey_2017__Project_Report.pdf
- Vitae (2012). *What do researchers want to do? The career intentions of doctoral researchers*. Geraadpleegd van <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/reports/wdrwtd-the-career-intentions-of-doctoral-graduates-feb12.pdf>
- Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie (2015). *Studiereeks 27. Doorstroom van doctoraathouders naar de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd van <https://www.vario.be/sites/default/files/documents/studiereeks27.pdf>
- Vlaamse regering (2019). *Vlaamse regeerakkoord 2019 – 2024*. Geraadpleegd van <https://www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024>
- Waaier C., Sonneveld H., Buitendijk S., van Bochove C., & van der Weijden I. (2016). The Role of Gender in the Employment, Career Perception and Research Performance of Recent PhD Graduates from Dutch Universities. *PLoS ONE*, *11*(10): e0164784. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0164784>
- Woolston, C. (2017). Graduate survey: A love–hurt relationship. *Nature*, *550*, 549–552. <https://doi.org/10.1038/nj7677-549a>

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