

De *Human Resources in Research Flanders*: unieke populatiedata over onderzoekers en academische loopbanen aan de Vlaamse universiteiten sinds 1991

Auteurs: Alain De Beuckelaer¹, Eva Steenberghe¹, Veerle Huyghe², Katia Levecque², Ignace Lemahieu¹

DE HUMAN RESOURCES IN RESEARCH FLANDERS: WELKE DATA WORDEN VERZAMELD? OVER WIE?

De *Human Resources in Research Flanders* (*HRRF*) is één van de databanken waarmee ECOOM HR in R&D de Vlaamse Overheid ondersteunt bij het optimaliseren van haar wetenschapsbeleid. Meer specifiek is de *HRRF* een administratieve databank die loopbaangerelateerde indicatoren bijhoudt van alle onderzoekers die vanaf 1991 gedurende een periode verbonden zijn met tenminste één van de vijf Vlaamse universiteiten: Universiteit Antwerpen, Vrije Universiteit Brussel, Universiteit Gent, Universiteit Hasselt en KU Leuven. Elke onderzoeker met een aanstelling bij een universiteit en/of inschrijving als doctorandus/a is opgenomen in de *HRRF*. Op dit moment omvat de *HRRF* data van meer dan 90.000 individuele onderzoekers. De *HRRF* is een databank over de volledige populatie van onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten sinds 1991 en is dus geen steekproef.

De *HRRF* bevat naast socio-demografische data, ook informatie over de universiteit waaraan de onderzoeker verbonden is, de wetenschapsdiscipline waarbinnen hij/zij onderzoek doet, alsook diverse kenmerken van de loopbaan zoals tewerkstellingscontract, jaarlijkse inschrijvingen als doctorandus/a of datum van doctoraatsverdediging. Dergelijke gegevens laten niet alleen toe om de populatie van onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten op één bepaald moment in de tijd te monitoren, maar ook doorheen de tijd op te volgen. Dit laatste maakt het niet alleen mogelijk om trends op te sporen op populatieniveau of bij bepaalde groepen van onderzoekers (bv. toename van internationale onderzoekers, veranderende gendersamenstelling in de populatie van professoren), maar ook om loopbaantrajecten van onderzoekers in kaart te brengen, ook al wisselen die in de loop van hun loopbaan van Vlaamse universiteit. Bij het opvolgen van loopbaantrajecten kan de focus bv. liggen op de duur van doctoraatstrajecten (*time-to-degree*) of de tijd tussen doctoraatsverdediging en aanstelling als professor (*time-to-promotion*). Bovenop trends en loopbaantrajecten, laat de *HRRF* ook toe

om vast te stellen wanneer een onderzoeker de Vlaamse academische wereld verlaat. Op de volgende stap in de loopbaan van de onderzoeker biedt de *HRRF* echter geen zicht want ze bevat geen gegevens over de organisatie, sector of het land waar de onderzoeker naartoe gaat wanneer hij/zij de Vlaamse academische wereld verlaat.

WAARIN VERSCHILT DE HRRF VAN DE VLIR-PERSONEELSSTATISTIEKEN EN DE DATABANK HOGER ONDERWIJS?

Informatie over onderzoekers in Vlaanderen is niet alleen terug te vinden in de *HRRF*, maar ook bij de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) en bij het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. De *coverage* en analysemogelijkheden van deze databanken verschillen aanzienlijk van die van de *HRRF*.

De data die de VLIR bijhoudt over het personeel binnen de Vlaamse universiteiten, de zogenaamde *VLIR-personeelsstatistieken*, geven telkens de situatie weer op 1 februari van een gegeven jaar. Deze data hebben uitsluitend betrekking op personeel met een aanstelling aan ten minste één Vlaamse universiteit, dus doctorandi zonder aanstelling zijn niet in de databank opgenomen. Uit de meest recente *HRRF*-data blijkt dat 3 op 10 doctorandi in Vlaanderen geen aanstelling heeft aan een Vlaamse universiteit. Veel van deze onderzoekers zonder aanstelling zijn internationale onderzoekers. Naast een verschil in *coverage* tussen de *VLIR-personeelsstatistieken* en de *HRRF*, verschillen beide databanken ook in hun mogelijkheid om een individuele onderzoeker doorheen de tijd op te volgen. De *VLIR-personeelsstatistieken* laten namelijk niet toe om informatie over een individu in een bepaald jaar X te koppelen aan informatie over hetzelfde individu in het daarop volgende jaar X+1. In de *HRRF* gebeurt er wel een koppeling van data op het individuele niveau, waardoor de loopbaan van een individuele onderzoeker kan worden opgevolgd, ook wanneer hij/zij van Vlaamse universiteit wisselt. Naast de *HRRF* en de *VLIR-personeelsstatistieken* wordt er ook data verzameld door het Vlaams Ministerie van Onderwijs

¹ ECOOM HR in R&D: Universiteit Gent, Universiteitsdienst, Functiedomein Onderzoek, Universiteitsstraat 8, 9000 Gent, België

² ECOOM HR in R&D: Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving, Henri Dunantlaan 2, 9000 Gent, België

en Vorming: de zogenaamde *Databank Hoger Onderwijs (DHO)*. Deze databank verzamelt informatie over studenten in het hoger onderwijs, waaronder doctorandi. In tegenstelling tot de *HRRF* bevat de *DHO* geen informatie die toelaat om doctorandi met een aanstelling aan ten minste één van de universiteiten, te onderscheiden van doctorandi zonder aanstelling. *DHO* bevat ook geen informatie over senior onderzoekers (tenzij die ook nog student zijn).

DE DATAVERZAMELING: EEN COMPLEX SPEELVELD MET VEEL SPELREGELS EN SPELERS

Het opmaken en *up-to-date* houden van de *HRRF*-databank is een opdracht die de Vlaamse overheid aan ECOOM HR in R&D toevertrouwt binnen de context van vijfjarige ECOOM-convenanten. Het huidige ECOOM convenant loopt van 01/01/2024 tot en met 31/12/2028. Bij de dataverzameling zijn er heel wat spelers betrokken, die elk een eigen rol vervullen en dit binnen de grenzen van wat de heersende privacywetgeving toelaat. Sinds 2018 is dat de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG, beter bekend als GDPR), die ook in duidelijke sancties voorziet bij niet-naleving van de regels. Omdat de spelregels - en soms ook de spelers - sinds de start van de *HRRF* onderhevig zijn geweest aan wijzigingen, hebben ook de juridische en administratieve procedures, documenten en onderlinge overeenkomsten tussen de spelers in de loop der tijd verschillende wijzigingen ondergaan. Elke nieuwe update van de *HRRF* en/of elk nieuw ECOOM-convenant gaat gepaard met nieuwe aanvragen, goedkeuringen en overeenkomsten. Bij elke nieuwe update hoort een aanzienlijke administratie en continue opvolging en bijsturing bij juridische, institutionele of procedurele wijzigingen. Dit vraagt een aanzienlijke doorlooptijd. De privacyverklaring bij de *HRRF* is terug te vinden op de ECOOM-website: <https://www.ecoom.be/Privacy-verklaring-HRRF>. Momenteel zijn naast ECOOM HR in R&D volgende spelers betrokken bij de *HRRF*-dataverzameling: het Vlaams Ministerie van Wetenschapsbeleid: het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (WEWIS, de opdrachtgever), de vijf Vlaamse universiteiten, de Algemene Directie Statistiek (ADS/Statbel) en de Dienst Toegang tot het Rijksregister (DTRR). Vanuit juridisch oogpunt zijn de Universiteit Gent (waar ECOOM HR in R&D toe behoort) en WEWIS gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken. ADS treedt op als *Trusted Third Party* (TTP).

DATAVERZAMELING: TWEE FASEN VAN DATAOVERDRACHT

De opbouw en het updaten van de *HRRF* gebeurt steeds in twee fasen. In de eerste fase wordt data overgedragen van de vijf Vlaamse universiteiten (eerste verzenders) naar ADS (eerste ontvanger). In de tweede fase wordt data overgedragen van ADS (tweede verzender) naar ECOOM HR in R&D (tweede ontvanger). Appendix 1 geef de *HRRF*-datastroom grafisch weer.

De eerste fase van dataoverdracht start met het (tweejaarlijks) verzoek van ECOOM HR in R&D aan de Vlaamse universiteiten om specifieke gegevens aan ADS aan te leveren. Het gaat over: (1) alle tewerkgestelde onderzoekers én (2) alle ingeschreven doctorandi in één of beide opeenvolgende academiejaren. Tabel 1 geeft een overzicht van de opgevraagde gegevens.

Tabel 1. Gegevens die ECOOM HR in R&D vraagt aan de Vlaamse universiteiten om aan te leveren aan ADS voor de *HRRF*-databank.

Alle tewerkgestelde onderzoekers	Alle ingeschreven doctorandi in één of beide opeenvolgende academiejaren
rijksregisternummer (RR-nummer) en/of bisnummer personeelsnummer en/of studentnummer geboortjaar- en maand geboorteplaats nationaliteit geslacht	
start- en einddatum van de aanstelling	inschrijvingsdata
financieringstype	
onderzoeksdiscipline	onderzoeksdiscipline
functie en graad	verdedigingsdatum
organisatie-eenheid/vakgroep	of het al dan niet een interdisciplinair en/of joint doctoraat betreft
aanstellingspercentage	
of de onderzoeker al dan niet behoort tot het integratiekader (sinds 2013)	

Alle gevraagde data worden versleuteld aan ADS aangeleverd. Met 'versleuteld' wordt bedoeld dat enkel de verzender en de ontvanger over een gemeenschappelijke 'sleutel' beschikken. Deze sleutel laat hen toe de verstuurde data te vergrendelen en te ontgrendelen. De data is niet leesbaar voor wie niet over de sleutel beschikt. Bij ontvangst van de data aangeleverd door de universiteiten voert ADS controles uit, en, indien nodig, ook foutencorrecties. ADS controleert alle door de universiteiten aangeleverde data door de Rijksregisternummers en bisnummers in die data te vergelijken met de nummers in het Rijksregister (RR). ADS krijgt pas toegang tot het RR nadat een aparte aanvraag hiervoor vanuit ECOOM HR in R&D bij de Dienst Toegang Rijksregister is goedgekeurd. Bij fouten in de data aangeleverd door de universiteiten wordt het juiste RR- of bisnummer opgezocht op basis van de aangeleverde naam, geboortedatum en -plaats. Na foutencorrectie door ADS kan door ECOOM HR in R&D gezorgd worden voor een databank waarin er voor elk individu nog slechts één record met gegevens is met daarin zijn/haar aangeleverde gegevens. Vervolgens wordt aan elk individu een unieke, alfanumerieke identificatiecode toegekend: de zogenaamde *RandomID*. De *RandomID* blijft - tenzij er een fout optreedt (zie supra) - permanent toegekend aan een individu en maakt het mogelijk om data over datzelfde individu

verzameld op verschillende momenten in de tijd, aan elkaar te koppelen. De *RandomID* maakt het ook mogelijk om fouten te corrigeren die ontstaan doordat het RR- of bisnummer gewijzigd is sinds de vorige data-aanlevering (bv. in geval van geslachtswissel of naturalisatie). Tot slot laat de *RandomID* ook toe om fouten te corrigeren die ontstaan doordat (doctoraats)studenten aan een universiteit op een bepaald moment personeel worden, en ze dus overschakelen van studentnummer naar personeelsnummer.

Na koppeling en foutencorrectie van individuele data, bereidt ADS de overdracht van de data naar ECOOM HR in R&D voor. Concreet betekent dit dat ADS twee databanken maakt. In de eerste databank behoudt ze alle aangeleverde en gecorrigeerde data over de onderzoekers, inclusief alle identificatiedata zoals iemands naam, voornaam, personeelsnummer, studentnummer, RR- nummer en eventueel bisnummer. Deze databank krijgt ECOOM HR in R&D nooit te zien. In de tweede databank zorgt ADS ervoor dat alle identificatiedata voor ECOOM HR in R&D onleesbaar is en vervangen is door een betekenisloze of gepseudonimiseerde code. Enkel ADS heeft de sleutel om die gepseudonimiseerde codes opnieuw om te zetten tot identificatiedata. ECOOM HR in R&D krijgt dus enkel de gepseudonimiseerde data en *RandomIDs* ter beschikking. Het belangrijkste verschil tussen pseudonimisatie en anonimisatie zit in de omkeerbaarheid. Bij het pseudonimiseren worden directe herleidpunten (bv. iemands naam) vervangen door een code. Wie de sleutel heeft tot die code, kan de originele herleidpunten achterhalen. Bij anonimiseren worden herleidpunten niet vervangen door een code, maar definitief verwijderd uit het databestand. Omdat de HRRF individuele onderzoekers monitort doorheen de tijd, is enkel pseudonimisatie mogelijk.

DATAVERWERKING: DRIE FASEN TUSSEN DATAVERZAMELING EN ANALYSE

Na de ontvangst van gepseudonimiseerde data, doorloopt ECOOM HR in R&D drie fasen van dataverwerking.

De eerste fase van dataverwerking is de fase van koppeling. Doel van deze eerste fase is om ervoor te zorgen dat de nieuw (door de universiteiten, via ADS) aangeleverde data toegevoegd wordt aan de bestaande *HRRF*-databank en dat nieuw aangeleverde data over een individu gekoppeld wordt aan reeds bestaande informatie over hetzelfde individu. Voor deze koppeling wordt gewerkt met de *RandomIDs* en met de gepseudonimiseerde RR-nummers, bisnummers, personeels- en studentnummers. Koppeling op basis van de *RandomIDs* en gepseudonimiseerde data is niet onproblematisch en vraagt mogelijks om correcties. Fouten ontstaan omdat elke universiteit haar eigen registratiesysteem heeft en ook omdat de data voor één en dezelfde individuele onderzoeker op zichzelf niet statisch is maar kan wijzigen (bv. iemand verandert van universiteit en krijgt een ander personeelsnummer). Een gevolg hiervan is dat het toevoegen van nieuw aangeleverde data aan de bestaande *HRRF*-databank soms resulteert in onmogelijke combinaties of fouten. ECOOM HR in R&D spoort deze

onmogelijke combinaties of fouten op en zorgt voor de nodige correcties. Illustratieve situaties die, in dit verband, bijzondere aandacht vereisen, zijn: verschillende *RandomIDs* voor eenzelfde individuele onderzoeker, verschillende gepseudonimiseerde personeelsnummers en/of studentnummers voor eenzelfde onderzoeker (die slechts aan één universiteit verbonden is), één *RandomID* gekoppeld aan meerdere gepseudonimiseerde RR- en/of bis- nummers, of omgekeerd: één gepseudonimiseerd RR-nummer, bisnummer, personeel- en studentnummer gekoppeld aan meerdere *RandomIDs*. Indien ECOOM HR in R&D patronen ontdekt in dergelijke situaties (mogelijks: onmogelijke combinaties, fouten), wordt teruggekoppeld naar ADS. Die bekijkt vervolgens of de patronen geoorloofde situaties betreffen, of een gevolg zijn van fouten in de registratie bij de Vlaamse universiteiten.

De tweede fase van dataverwerking is de fase van dataharmonisatie. Doel van deze tweede fase is om ervoor te zorgen dat de categorisatie in de nieuw (door de universiteiten, via ADS) aangeleverde data omgezet wordt in de categorisatie die gehanteerd wordt in de *HRRF*-databank. Ook deze fase is niet onproblematisch. Universiteiten hanteren hun eigen universiteitsspecifieke categorisatie in functie van hun eigen noden (bv. statuten en functienamen), En die noden kunnen doorheen de tijd wijzigen (bv. nieuwe functienamen). Het omzetten van universiteitsspecifieke categorisaties naar *HRRF*-categorisaties is arbeidsintensief en vereist frequent overleg tussen ECOOM HR in R&D en de Vlaamse universiteiten. Bijkomende moeilijkheid is dat ook de *HRRF* zelf geen statische databank is en categorisaties in de loop der tijd ook binnen de *HRRF* gewijzigd kunnen worden in functie van beleidsnoden. Zo werd in 2019 overgestapt naar de Vlaamse Standaard Onderzoeksdisciplines (VODS). De VODS vervangt de verschillende classificatieschema's die het FWO, FRIS en de VLIR destijds hanteerden en voorziet in één uniforme classificatie, gebaseerd op het internationale classificatieschema van de OESO voor onderzoeks- en ontwikkelingsgebieden. Sinds 2019 gebruiken de Vlaamse universiteiten de VODS in hun administratieve systemen. Wijzigingen in *HRRF*-categorisaties zorgen voor harde breuken in de databank waardoor "historische analyses" zoals analyses van trends of loopbaantrajecten gehypothekeerd of onmogelijk worden. In de fase van dataharmonisatie wordt ook gecontroleerd in welke mate de *HRRF* na dataharmonisatie vergelijkbare groepsinformatie oplevert als de *VLIR-personeelsstatistieken* en de *DHO*.

De derde fase van dataverwerking is de fase van de data-integratie. Doel van deze fase is om de nieuw aangeleverde data samen te voegen met de historische *HRRF*-databank en, waar nodig, dubbele datalijnen te verwijderen. Dubbele datalijnen komen voor wanneer universiteiten in de nieuw aangeleverde data ook data opnemen die ze in een vorige dataverzameling al eens hebben aangeleverd. Naast ontdebelling gaat in de fase van data-integratie ook nog extra aandacht naar onderzoekers met langlopende aanstellingscontracten voor wie tijdens opeenvolgende dataverzamelingen data over hetzelfde (verlengde) contract werd aangeleverd. Voor deze onderzoekers wordt de

aangeleverde data die betrekking hebben op dat langlopende contract binnen de *HRRF* gereduceerd tot één aangepaste, allesomvattende datalijn met daarin de meest recente data voor de desbetreffende onderzoekers.

DATA-ANALYSE: RECURRENTE MONITORING EN AD HOC ANALYSES

De *HRRF*-databank vormt de centrale databank waarmee ECOOM HR in R&D voor de Vlaamse overheid de loopbanen van onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten monitort. Die monitoring gebeurt aan de hand van de zogenaamde basisindicatoren, die periodiek worden berekend en publiek beschikbaar worden gesteld. Naast beleidsondersteunende recurrente rapportering van specifieke sets van indicatoren, worden ook ad hoc analyses uitgevoerd op vraag van verschillende stakeholders (o.a. overheid, universiteiten, parlement, studiediensten) en zijn er ook presentaties en publicaties op wetenschappelijke fora. Alle publiek beschikbare bevindingen op basis van de *HRRF* zijn terug te vinden op de [ECOOM-website](#) (ECOOM HR in R&D, z.d.). Alle *HRRF*-analyses worden enkel op geaggregeerd niveau gerapporteerd.

CONCLUSIE

De *HRRF* is een unieke databank, zowel binnen Europa als daarbuiten. De *HRRF* omvat socio-demografische en loopbaangegevens van alle onderzoekers die sinds 1991 op één of ander moment met één of meerdere Vlaamse universiteiten verbonden waren, met of zonder aanstelling. Het gaat om onderzoekers die een doctoraat verworven hebben (zoals bv. professoren of postdocs), onderzoekers die in een doctoraatstraject zitten, en onderzoekers die (voorlopig althans) geen ambitie tot doctoreren hebben. De *HRRF* is in staat om iemands loopbaan binnen de Vlaamse academische wereld te traceren vanaf de eerste aanstelling of de eerste inschrijving als doctoraatsstudent, tot de onderzoeker de Vlaamse academische wereld verlaat. Indien de onderzoeker na een job in het buitenland of na een niet-academische job binnen Vlaanderen zich opnieuw verbindt met een universiteit in Vlaanderen, dan wordt zijn/haar loopbaaninformatie opnieuw aan de *HRRF* toegevoegd. Op dit moment omvat de *HRRF*-data over zo'n 90.000 onderzoekers.

Als populatiedatabank is de *HRRF* representatief voor de onderzoekspopulatie aan de vijf Vlaamse universiteiten en bevat het gegevens sinds 1991. Evoluties en trends in de samenstelling van de onderzoekspopulatie (bv. toename of afname van gendergelijkheid, toename internationale doctorandi) en in academische loopbanen kunnen derhalve nauwgezet gemonitord worden. Nuttige analyses over de tijd heen betreffen o.a. de succesratio's van doctoraatstrajecten, de duurtijd van doctoraatstrajecten (*time-to-degree*), alsook de duurtijd tussen het behalen van een doctoraat en een eerste aanstelling als professor (*time-to-promotion*). Evoluties en trends waargenomen in de samenstelling van de onderzoekspopulatie of in academische

loopbanen kunnen betrekking hebben op alle onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, of op specifieke groepen (bv. vergelijkende analyse tussen loopbanen van mannelijke en vrouwelijke academici).

De unieke inzichten die de *HRRF* de Vlaamse overheid en andere stakeholders verschaft, komen tot stand na een arbeidsintensief proces in een complex speelveld van juridische en administratieve spelregels waarbij diverse spelers betrokken zijn. Het arbeidsintensief karakter toont zich vooral in de fasen van de dataverzameling en de dataverwerking. Niet alleen vraagt elke nieuwe dataverzameling het doorlopen van een reeks administratieve procedures, de opmaak van nieuwe of gewijzigde juridische documenten en overeenkomsten, maar ook kunnen rollen of verwachtingen van de betrokken spelers veranderen. Verder is het arbeidsintensief karakter van de *HRRF* ook een gevolg van het feit dat universiteiten instellingsspecifieke categorisaties gebruiken, ontwikkeld ten behoeve van hun eigen noden. Deze categorisaties kunnen niet alleen verschillen tussen universiteiten en verschillen van de categorisaties die gehanteerd worden in de *HRRF*, maar ze kunnen ook binnenin de eigen universiteit in de loop der tijd wijzigen in functie van gewijzigde beleidsnoden. Een standaardisatie van categorisaties over universiteiten en andere instellingen zoals FWO, FRIS en VLIR heen, zou alvast het updaten van de *HRRF* significant versnellen. Dergelijke standaardisatie is er in 2019 alvast geweest voor de categorisatie van wetenschapsdiscipline.

De *HRRF*-databank zou de Vlaamse overheid nog optimaler van dienst kunnen zijn indien niet alleen de dataverzameling en dataverwerking versneld zouden kunnen worden, maar indien ook bijkomend data verzameld zou worden over de loopbanen van de onderzoekers die de Vlaamse universiteiten – al dan niet tijdelijk – hebben verlaten. Dat kan gaan om niet-academische loopbanen op de Vlaamse arbeidsmarkt, maar ook om academische en niet-academische loopbanen in het buitenland. Informatie over niet-academische loopbanen op de Vlaamse arbeidsmarkt zit ondermeer vervat in de *Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid*. Puur technisch gezien is het mogelijk om de data in de *HRRF* en de *Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid* via het RR te koppelen en zo een enorme rijkdom aan data te ontsluiten. Of dit ook juridisch mogelijk is, dient nog te worden onderzocht. Ondertussen verzamelde ECOOM HR in R&D wel al eerste inzichten in de loopbanen van doctoraathouders die de Vlaamse academische wereld hebben verlaten voor een job in een andere sector van de Vlaamse arbeidsmarkt. Het gaat daarbij zowel om O&O-gerelateerde jobs, als jobs waar onderzoek niet meer aan te pas komt. Het in kaart brengen van niet-academische, maar ook academische loopbanen van doctoraathouders in Vlaanderen, gebeurde via de *PhD Career Survey* in 2017. Een *update* van dit pioniersonderzoek werd in recentere ECOOM-convenanten niet voorzien. Alle bevindingen op basis van *PhD Career Survey* 2017 zijn terug te vinden op de [ECOOM-website](#) (ECOOM HR in R&D, z.d.). Ondertussen is de belangstelling voor O&O-carrières buiten de universiteit de afgelopen jaren op internationaal niveau wel aanzienlijk toegenomen. In 2024 richtte de Europese Commissie en de OESO bv. *RelCO* op, de [Research and Innovation Careers Observatory](#) (OESO, z.d.).

Op dit platform kunnen stakeholders data en analyses rond O&O-carrières in de deelnemende landen terugvinden.

REFERENTIES

ECOOM HR in R&D (z.d.). *Carrières van onderzoekers*. Geraadpleegd op 24 februari 2026, <https://www.ecoom.be/nl/onderzoeksdomeinen/carrieres-van-onderzoekers>

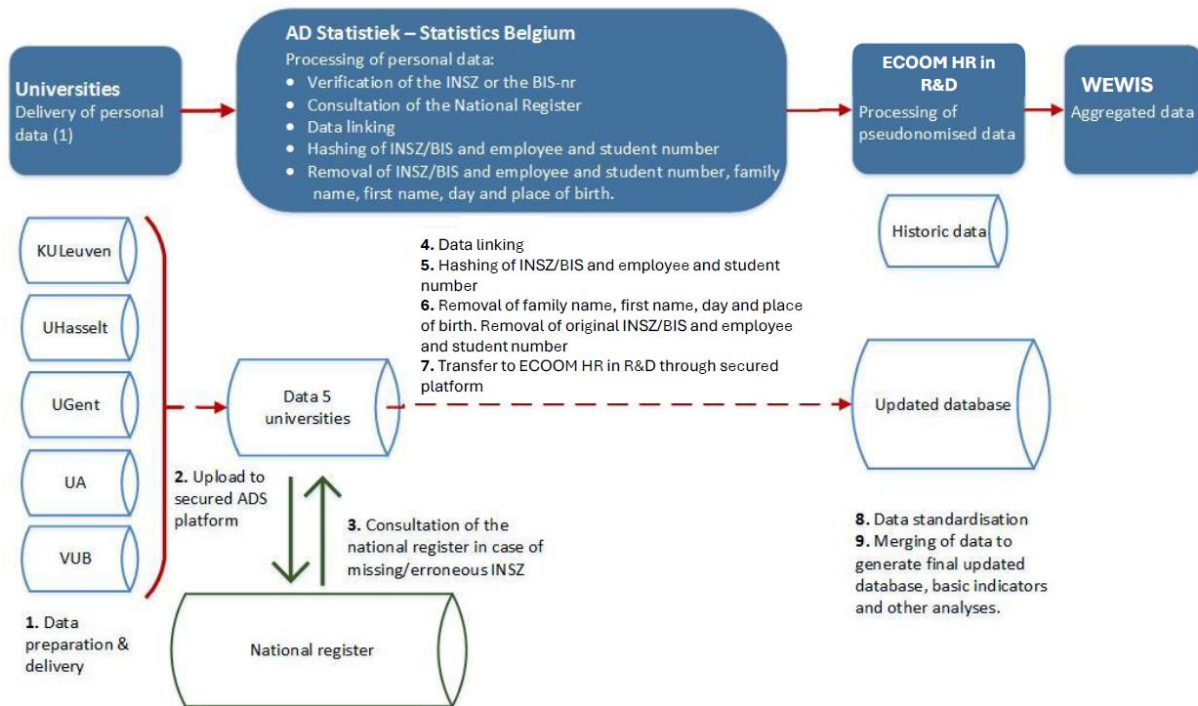
OESO (z.d.). *Research and Innovation Careers Observatory (ReICO)*. *ReICO home*. Geraadpleegd op 12 maart 2026, van <https://www.oecd.org/en/networks/research-and-innovation-careers-observatory.html>

Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) (2025). *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten: Telling 1 februari 2025*. Geraadpleegd op 24 februari 2026, van <https://vlir.be/publicaties/personeelsstatistieken/>

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming (z.d.). *Databank Hoger Onderwijs: DHO 2.0*. Geraadpleegd op 24 februari 2026, van <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/directies-en-administraties/hoger-onderwijs/databank-hoger-onderwijs/beschikbaarheid-dho-20>

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming (z.d.). *Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs 2023-2024*. Geraadpleegd op 24 februari 2026, van <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijsstatistieken/statistisch-jaarboek/statistisch-jaarboek-van-het-vlaams-onderwijs-2023-2024>

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



(1) Appointment data, PhD data, demographic data and data necessary for linking purposes carried out by AD Statistiek, namely first name, family name, student number, staff number, date of birth, place of birth and INSZ.