

## PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/157850>

Please be advised that this information was generated on 2021-03-07 and may be subject to change.

Tot nog toe was er weinig aandacht voor hoe academici het hedendaagse neoliberale klimaat aan de universiteit beleven. Ze betalen er een verborgen prijs voor, concluderen Patrizia Zanoni en haar collega's uit een kwalitatief onderzoek. 'De quotes kunnen de teleurstelling in de huidige academische wereld nauwelijks verbergen.'

# Kwetsbare superhelden

## Academici onder neoliberale governance

Patrizia Zanoni, Marjan de Coster, Marieke van den Brink & Laura Berger

Universiteit Hasselt, KU Leuven, Radboud Universiteit

**D**e laatste jaren heeft *Thema* uitgebreid de fundamentele veranderingen in de *governance* van de academische wereld gedocumenteerd en geanalyseerd. Lang waren universiteiten autonome, zelfregulerende instituten waarin 'publieke intellectuelen' in een zekere vrijheid en met een zekere afstand van de maatschappij expertkennis genereerden. Tegenwoordig zijn ze steeds meer onderworpen aan de neoliberale logica van efficiëntie en rendement. Niet alleen andere wetenschappers evalueren wetenschappelijk onderzoek, ook regionale, nationale en internationale (politieke) instanties beoordelen zijn 'valorisatiepotentieel' (Van Drooge & de Jong, 2015).<sup>1</sup> Zij financieren het onderzoek en verwachten in ruil daarvoor 'bruikbare kennis'. Tegelijkertijd kijken ook de studenten zelf steeds kritischer naar de kwaliteit van het hoger onderwijs. Vanuit hun posi-

tie als consument spreken ze zich uit over de kwaliteit van de verkregen diensten en hun beleving daarvan (Clayson & Haley, 2005). Ondanks de verschillen tussen nationale universitaire systemen is deze evolutie globaal (Välilmaa & Hoffman, 2008).

Analyses van hoe academici deze nieuwe governance beleven zijn in dit tijdschrift veel minder talrijk (doch zie Van Drooge & de Jong, 2015) – ook al komen ze in de internationale wetenschappelijke literatuur prominent aan bod (zie Knights & Clarke, 2013). Deze afwezigheid is problematisch gezien de centrale rol van beleving en zingeving in processen van creativiteit en innovatie. Deze beïnvloeden immers als het ware de relatie tussen de 'beleidsprikkels' aan de ene kant en het gedrag van wetenschappers en het gegenereerde onderzoek aan de andere (Van der Meulen, 2014). Welke verborgen prijs betalen zij voor de huidige neoliberale governance van de academische wereld? In het onderstaande baseren wij ons op uitgebreide kwalitatieve data: 76 recentelijk gehouden diepte-interviews met postdocs, docenten, hoofddocenten en (gewone) hoogleraren. Veertig interviews zijn afgenomen aan een Vlaamse, 36 aan een Nederlandse universiteit.<sup>2</sup>

Universiteiten zijn onderworpen aan de de neoliberale logica van efficiëntie en rendement

### De uitverkorenen

Academici moeten vandaag de dag verantwoording afleggen bij een waaier van belanghebbenden: de universiteit, peers, sponsors, eindgebruikers, de overheid en de bredere bevolking (Demeritt, 2000). Wetenschappelijke kennis moet niet enkel innovatief maar moet ook 'bruikbaar' zijn

## ‘Laat mij in mijn kot zitten, laat mij dingen bedenken, maar laat mij voor de rest gerust’

(Frølich, 2011; Vegter & Vonk, 2015). Dit werkt de toename van controle en evaluatiemechanismen in de hand (Alexander, 2000; Wissenburg, 2015). Een en ander gebeurt in tijd van hevige concurrentie om onderzoeksmiddelen waarbij enkel een kleine groep ‘uitverkorenen’ gelden en een ‘excellentielabel’ krijgt. Vervolgens verstrekt dit hun status in de onderzoeksmarkt nog verder, waardoor ze, zoals het mattheuseffect voorspelt, ook meer kans maken in de volgende competitieronde.

Aangezien academici steeds afhankelijker zijn van het verwerven van externe financieringsbronnen, staan ze sterk onder druk om zich te schikken naar uiteenlopende verwachtingen.

Het feit dat ze middelen moeten bijeenprokkelen uit verschillende bronnen om aan onderzoek te doen en tegelijkertijd de taken die ze uitvoeren strikt worden gecontroleerd, geeft hun het gevoel dat de overheid hen structureel wantrouwt. Ze ervaren minder ruimte om creatief te zijn in hun werk.

*“Wat wij al moeten uitsteken om het geld bij elkaar te krijgen om aan wetenschap te doen. Dat tart elke verbeelding. Al die ideeën verhogen de werkdruk. Een heel belangrijke verantwoordelijke hiervoor is de overheid. Uiteindelijk komen al die kwaliteitssystemen die men verzint er onder druk van de overheid. Die ervan uitgaat dat wij bandieten zijn, gangsters, oplichters enzovoort en die moeten gecontroleerd worden.”* (Mannelijke hoogleraar aan Vlaamse Universiteit)

*“We hebben er de laatste jaren heel veel diensten bijgekregen, zoals een dienst onderzoekscoördinatie of Tech Transfer. (...) Maar dat heeft voor een doorsnee zap’er [zelfstandig academisch personeel] alleen maar geleid tot meer taken. Van onderzoekscoördinatie moeten zap’ers de onderzoekscalls opvolgen en moeten ze allerlei onderzoeksprojecten indienen en van TTO [Technology Transfer Office] moet er gevaloriseerd worden en die bedenken ook 101 schema’s die ingevuld moeten worden en gevoed*

*moeten worden. (...) Dus ik geloof heel erg de frustratie van een zap’er. Je zegt: ik word er niet beter van maar laat mij gerust, laat mij in mijn kot zitten, laat mij dingen bedenken, niet te slecht onderwijs geven, maar laat mij voor de rest gerust.”* (Vrouwelijke postdoc aan Vlaamse universiteit)

*“Je wordt gewoon gedwongen je eigen onderzoek te veranderen. (...) Ik heb mijn onderzoek ook nu veranderd in een richting die een grotere kans op funding heeft, dus ik denk het gaat zeker lukken nu, over de volgende één, twee jaren, of zoiets. Dat is nu hoe het systeem gewoon werkt.”* (Mannelijke universitair docent aan Nederlandse universiteit)

De sterke verbreding van taken en het aantal belanghebbers waarmee wetenschappers in dialoog moeten treden vanuit een ondergeschikte, ‘dienstverlenende’ positie leidt tot een intensivering van het werk. Je moet immers in staat zijn om het onderzoek voortdurend vanuit het perspectief van de verschillende fora te herformuleren en in hun taal te vertellen, een haast *heroïsche gave* (Pitt & Mewburn, 2016). Dit leidt, omgekeerd, bij hen tot een structureel gevoel dat ze inadequaat zijn voor de job.

*“Aan de universiteit wordt verlangd dat je overal goed in bent en dat je eigenlijk alle gebieden moet kunnen afdekken in het onderwijs en goed onderzoek en sociale dienstverlening en nog wat. Dat zijn allemaal heel specifieke capaciteiten.”* (Vrouwelijke docent aan Vlaamse universiteit)

*“Eigenlijk verwachten ze dat je profvoetballer bent op alle domeinen. Ik denk eerlijk gezegd dat dit niet realistisch is.”* (Mannelijke hoogleraar aan Vlaamse universiteit)

*“Academia is veel ballen in de lucht houden, en dat is moeilijk.”* (Vrouwelijke docent aan Nederlandse universiteit)

[Geen grants kunnen aanvragen vanwege tijdsdruk onderwijs] *“voelt soms wel als falen.”* (Vrouwelijke docent aan Nederlandse universiteit)

Devine en collega’s (2011) spreken in dit verband van een *academic elastic self* dat zichzelf steeds meer moet ‘rekken’ om aan uiteenlopende verwachtingen te voldoen en daardoor steeds onzekerder wordt van het eigen kunnen (zie ook Knights & Clarke, 2013). Er is een structurele spanning tussen enerzijds de verwachting dat je je binnen de academia telkens presenteert als ‘excellent’ en anderzijds de dagelijkse praktijken die de academici eerder wijzen op wat ze niet (goed) kunnen.

### Weinig zekerheden

De nieuwe governance leidt tegelijkertijd ook tot nieuwe academische loopbanen, gekenmerkt door precare contracten en steeds striktere individuele selecties (Herschberg, Benschop & van den Brink, 2015; Knights & Clarke, 2013; de Weert & van der Kaap, 2014). Hoewel het aantal doctoraten/promoties exponentieel gegroeid is, zijn (vaste) academische posities stabiel gebleven. Wie een academische carrière ambieert, bevindt zich daardoor voor steeds langere periodes in tijdelijke contracten met weinig zekerheid en vooruitzichten (Harney et al., 2014):

*“And I think [the feeling of competition] is just related to (...) the lack of job security. It is not something that is intrinsic in the way science works, but it is just something that comes into mind, the people’s mind when they have such a big problem in finding jobs.”* (Mannelijke postdoc aan Nederlandse universiteit)

Juniors beleven hun jobs vaak in termen van competitie en gehoorzaamheid zodat ze hun kansen op een contractverlenging vergroten:

[over de onrechtvaardige toewijzing van onderwijstaken] *“Dan denk ik: waar gaat het nou mis? Dit is toch eigenlijk niet logisch? Ja, je wilt ook niet te veel zeiken. Je zit toch in een tijdelijk contract.”* (Vrouwelijke docent aan Nederlandse universiteit)

Zelfs de *happy few* moeten eerst door een *tenure track contract* die hen niet enkel test op hun competenties, maar ook in grote mate op hun capaciteit om onder constante druk te functioneren.

*“Er is niemand die je zegt hoeveel jij moet werken, snap je? Maar je werkt gewoon zelf, je dwingt je gewoon zelf, dus ik werk soms te veel. (...) Het is meer zelfgedreven*

*werk.”* (Mannelijke universitair docent aan Nederlandse universiteit)

Geregeld staan juniors onder druk om zelf subsidies binnen te halen voor de verdere financiering van eigen onderzoek. Maar de tijd die ze aan voorstellen werken, kunnen ze niet besteden aan publicaties, terwijl ook zij daarop worden afgerekend. Juniors moeten zichzelf omvormen tot ‘academische ondernemers’, waarbij het doel niet langer uitmuntend onderzoek is maar veeleer het verlengen van hun contract aan de universiteit.

Minder besproken in de literatuur zijn de effecten van de groeiende arbeidsonzekerheid van de juniors op de seniors. Toch zeggen de laatsten regelmatig dat ze zich verantwoordelijk voelen om juniors te werk te stellen, professionele kansen te bieden en te binden aan hun instituut.

*“We [hebben] geen enkele [structurele] financiering, behalve de praktijkassistent en ik, wij worden betaald door de universiteit. Al het overige moet volledig betaald worden door externe fondsen. Zoals ik daarnet al zei, ik vind dat ik nog altijd verantwoordelijkheid heb. Zeg dan maar dat ik een ‘kloek hen’ ben, als werkgever. Ik vind dat jonge mensen die hun best doen, niet mogen bestraft worden.”* (Vrouwelijke universitair docent aan Vlaamse universiteit)

De constante zoektocht naar financiering geeft opnieuw kopzorgen en verhoogt de werkdruk aanzienlijk.

*“Het is een heel competitieve wereld. De enige manier om echt je onderzoek goed te doen is om een groep te hebben met promovendi en postdocs. De enige manier om promovendi en postdocs te krijgen, is subsidies aanvragen. En subsidies hebben een succesgehalte van tussen de anderhalf en 15 procent. Terwijl je er een maand aan zit om die voorstellen te schrijven.”* (Vrouwelijke universitair docent aan Nederlandse universiteit)

### Passie en toewijding

De academische wereld werd historisch gekenmerkt door een sterke professionele ideologie van passie en toewijding. Die maakte de hoge werkdruk draaglijk en ‘normaliseerde’ de opofferingen (bijvoorbeeld in termen van tijd voor het privéleven) (Clarke et al., 2012). Dit is voor onze respondenten nog steeds deels het geval.

*“Als ik met postdocs praat, internationaal, dan zijn er heel veel die zeggen: ik wil nooit zap’er worden. Zij zeggen: ik wil die druk niet. En ik weet hoe hard mijn promotor werkt. Dus ik weet, als ik dat ooit word, dat het heel zwaar gaat zijn. Maar het is omdat je dat zo graag doet, dat je dat wilt doen en dat het uw passie is. Dat is*

**‘Postdocs zeggen:  
ik wil die druk niet,  
ik weet hoe hard mijn  
promotor moet werken’**

## ‘Ik hoor van heel veel collega’s dat de rek eraf is. Dat de ruimte om creatief te zijn op is’

zoals een artist. Die doet dat ook en die doet dat gewoon graag. (Mannelijke postdoc aan Vlaamse universiteit)

Tegelijk stellen onderzoekers zich steeds meer de vraag of het dit allemaal wel waard is.

*“The most important thing is try to do the right steps in order to get a permanent position. Having this feeling that the sacrifices, the kind of sacrifice that you are doing will be rewarded.”* (Mannelijke postdoc aan Nederlandse universiteit)

De nieuwe governance verhoogt de onvoorspelbaarheid van de loopbanen. Academics hebben er minder controle over, waardoor ze een groeiende kloof ervaren tussen verwachte prestaties en beloofde beloning. Anderzijds ervaren ze dat vaste academische posities uitgehold zijn waardoor er geen ruimte meer is voor creativiteit.

*“Overall waar je komt [gaat het zo], niet alleen in [naam universiteit], niet alleen in Vlaanderen. De werkdruk lijkt de laatste 10, 20 jaren ontzettend toegenomen. Dat zegt iedereen en ik hoor van heel veel collega’s dat de rek eraf is. En de mogelijkheden en de ruimte om creatief te zijn gewoon op zijn. Dat ervaar ik ook. En dat is een heel groot gevaar.”* (Vrouwelijke hoogleraar aan Vlaamse Universiteit)

*“Het gebrek aan quality time, creativity time. Dat is er helemaal niet meer. Het enige moment dat ik kan nadenken over wetenschap is als ik op congres ga, of naar een workshop en ik ben aan het wegdromen. (...) Dan kan ik nadenken over wetenschap.”* (Mannelijke hoogleraar aan Vlaamse Universiteit)

Sommige academics voelen zich dan ook voortdurend heen en weer geschud tussen heel hard werken voor meer zekerheid en financiën, en de twijfel of die persoonlijke investering op termijn beloond zal worden. Dit heeft een

(negatieve) impact op de werk-privébalans en leidt in het ergste geval tot gezondheidsproblemen, zoals burn-outs (zie Kinman & Wray, 2013):

*“It is really improving, but it was really awful. (...) I couldn’t handle it anymore. (...) I’m like a total shadow of my former self. (...) The cost of international mobility has been pretty unbelievable.”* (Vrouwelijke postdoc aan Nederlandse universiteit, herstellend van burn-out)

*Ik denk dat het een probleem is dat er inderdaad geen rekening gehouden wordt met dingen die kunnen gebeuren, (...) een zwangerschap, een andere vorm van loopbaanonderbreking. (...) Je kunt natuurlijk wel beslissen om maar de helft van de tijd te komen opdagen, maar ja, dan zal het niet werken. Daar wordt geen rekening mee gehouden. Dan weet je (...) dat je achteraf moet inhalen waardoor u uw work-lifebalance nog eens dubbel zo hard gaat verstoren. Dus, als ik mezelf zo hoor spreken is daar de grote vraag of ik niet depressief ben of geburnout ben. (...) Dat zal nog wel komen waarschijnlijk.”* (Mannelijke docent aan Vlaamse Universiteit)

Anderen beschouwen het streven naar het ideaal van een excellent ‘schaap met vijf poten’ (Van den Brink & Benschop 2012) als zo onbereikbaar dat ze er afstand van nemen. Zij leggen zich neer bij het feit dat een academische loopbaan in het huidige stramien niet voor hen is weggelegd.

*Het belangrijkste voor mij is dat ik fijn werk in een fijne omgeving. Dat is eigenlijk het enige. Het kan me niet zoveel schelen waar ik ben, of ik hoogleraar ben of niet. Dat ik met voldoening naar mijn werk ga en kan terugkijken op wat ik gedaan heb. En dat is geen hoge topfunctie in het instituut of in het land, dat gaat gewoon niet lukken met vier dagen, dat doet er allemaal niet toe. Dat is ergens in de middenmoot. Dat ik een leuke groep heb, en goed onderwijs kan doen. (...) Zelfs als ik*

## Anderen leggen zich neer bij het feit dat een academische loopbaan niet voor hen is weggelegd

*slim genoeg was en strategisch en goed genoeg om dat in theorie wel te kunnen bereiken, gaat het nog niet lukken in vier dagen. (...) Dus dat is sowieso geen optie.” (Vrouwelijke docent aan Nederlandse universiteit)*

*“Ik ambieer geen hogere graad, specifiek omwille van het feit dat die hogere graden gekoppeld zijn aan publicaties en alles wat daarmee samenhangt, ik doe daar niet aan mee. Ik aanvaard dan ook het gevolg, dus dat daar geen graadverhoging voor mij inzit.” (Mannelijke docent aan Vlaamse universiteit)*

De inperking van hun professionele ambitie laat academici toe om een gevoel van eigenwaarde te behouden, volgens de eigen normen. Tegelijkertijd verbergen de quotes hierboven nauwelijks de teleurstelling in de huidige academische wereld. De academici voelen de verwachting om een strakke lijn te volgen en betreuren het dat er geen ruimte is voor een loopbaan op maat van hun competenties en wensen. Diverse onderzoeken tonen aan dat dit stramien grote hindernissen creëert voor wetenschappers met zorgtaken, voornamelijk vrouwen (Van den Brink & Benschop, 2012).

### Verborgene prijskaart

Onze bevindingen illustreren de wijdverspreide, doch zeer problematische beleving die academici hebben van hun beroep (Kinman & Wray, 2013; Knights & Clarke, 2013; Pitt & Mewburn, 2016). Ze richten onze aandacht op de verborgen menselijke prijskaart die het neoliberale model van governance met zich meebrengt in termen van (geestelijke) gezondheid en gefnuikte professionele ambities. Meer, deze prijs kan onmogelijk ten goede komen aan de wetenschap, aangezien creativiteit en innovatie floreren in omgevingen die wetenschappers ondersteunen en hun mogelijkheden bieden (Van der Meulen, 2014; Heinze et al., 2009; Wissenburg, 2015). Verrassend genoeg blijkt er tot heden geen wetenschappelijk bewijs te zijn dat een hoger aandeel van financiering via de markt de onderzoekoutput daadwerkelijk verhoogt (Auranen & Nieminen, 2010). In de OESO is het gemiddelde van de financiering via de markt 40 procent, maar de landen die eronder zitten blijken niet slechter te presteren (Van der Meulen, 2014). De vraag is dan hoe het zo ver heeft kunnen komen en wat we kunnen doen om het tij te keren.

We onderschrijven het pleidooi voor een betere balans tussen vrijheid en verantwoordelijkheid in de universitaire governance (Van der Meulen, 2014; Heinze et al., 2009; Wissenburg, 2015). Een beleid dat steunt op het begrip van de wetenschapper als *mens economicus* (Pomp, Venniker & Canoy, 2003) zal zijn doel voorbijschieten. Het onderzoeksbeleid moet hogeronderwijsinstellingen stimuleren om ondersteunende, ‘veilige’ ruimtes te creëren waarin wetenschappers zich kunnen ontplooiën en de risico’s durven

## Wij onderschrijven het pleidooi voor een betere balans tussen vrijheid en verantwoordelijkheid

nemen die gepaard gaan met innovatieve kennisproductie. Er is nood aan enerzijds meer werkzekerheid voor startende onderzoekers, anderzijds aan meer gedifferentieerde academische loopbanen. Hiertoe moet een brede, heterogene waaier aan competenties erkenning en waardering krijgen, opdat specialisatie mogelijk wordt. Dit in plaats van het streven naar de superheld die van alle markten thuis is.

### **Patrizia Zanoni**

*is verbonden aan de Universiteit Hasselt en de KU Leuven*

### **Marjan de Coster**

*is verbonden aan de Universiteit Hasselt*

### **Marieke van den Brink & Laura Berger**

*zijn verbonden aan de Radboud Universiteit te Nijmegen*

## Referenties

- Alexander, F. K. (2000). The changing face of accountability: monitoring and assessing institutional performance in higher education. *The Journal of Higher Education*, 71(4), 411-431.
- Auranen, O., & Nieminen, M. (2010). University research funding and publication performance: An international comparison. *Research Policy*, 39, 822-834.
- Clarke, C., Knights, D., & Jarvis, C. (2012). A labour of love? Academics in Business Schools. *Scandinavian Journal of Management*, 28, 5-15.
- Clayson, D. E., & Haley, D. A. (2005). Marketing Models in Education: Students as Customers, Products, or Partners. *Marketing Education Review*, 15(1), 1-10.
- De Weert, E., & Van der Kaap, H. (2014). Zo ontevreden zijn we niet. *Thema*, 21(3), 13-18.
- Demeritt, D. (2000). The new social contract for science: accountability, relevance and value in US and UK science and research policy. *Antipode*, 23(3), 308-329.
- Devine, D., Grummell, B., & Lynch, K. (2011). Crafting the Elastic Self? Gender and identities in senior appointments in Irish education. *Gender, Work and Organization*, 18(6), 631-649.
- Frølich, N. (2011). Multi-layered accountability. Performance-based funding of universities. *Public Administration*, 89(3), 840-859.
- Harney, B., Monks, K., Alexopoulos, A., Finian, B., & Hogan, T. (2014). University research scientists as knowledge workers: contract status and employment opportunities. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(16), 2219-2233.
- Heinze, T., Shapira, P., Rogers, J. D., & Senker, J. M. (2009). Organizational and institutional influences on creativity in scientific research. *Research Policy*, 38, 610-623.
- Hellström, T. (2004). Between a rock and a hard place: Academic institutional change and the problem of collective action. *Higher Education*, 48(4), 511-528.

- Herschberg, C., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (red.) (2015) *Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early career academics*, EU FP7 GARCIA working papers, n. 2, University of Trento.
- Kinman, G., & Wray, S. (2013). *Higher stress: A survey of stress and well-being among staff in higher education*. University College Union. [http://www.ucl.ac.uk/media/5911/Higher-stress-a-survey-of-stress-and-well-being-among-staff-in-higher-education-Jul-13/pdf/HE\\_stress\\_report\\_July\\_2013.pdf](http://www.ucl.ac.uk/media/5911/Higher-stress-a-survey-of-stress-and-well-being-among-staff-in-higher-education-Jul-13/pdf/HE_stress_report_July_2013.pdf) [Accessed on March 1st 2016]
- Knights D, Clarke C (2014). It's a bittersweet symphony, this life: Fragile academic selves and insecure identities at work. *Organization Studies*, 35(3): 335–357.
- Leloux, M., Popescu, F., & Koops, A. (2014). De opmars van de academische entrepreneur. *Th@ma*, 21(5), 76-82.
- Pitt, R., & Mewburn, I. (2016). Academic superheroes? A critical analysis of academic job descriptions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(1), 88-101.
- Pomp, M., Venniker, M., & Canoy, M. (2003). *Prikkel de prof: Een analyse van de bekostiging van universitaire onderzoek*. Den Haag: CPB document 36.
- Väljmaa, J., & Hoffman, D. (2008). Knowledge society discourse and higher education. *Higher Education*, 56(3), 265-285.
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). *Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs*. *Organization*, 19(4), 507-524.
- Van der Meulen, B. (2014). De overheid, de onderzoeker en de prikkels. *Th@ma*, 21(5), 40-43.
- Van Drooge, L., & De Jong, S. (2015). Hoe onderzoekers werkelijk valoriseren. *Th@ma*, 22(3), 54-58.
- Vegter, G., & Vonk, F. (2015). Zorg dat je zichtbaar bent. *Th@ma*, 22(3), 59-63.
- Wissenburg, M. (2015). De controle-tsunami. *Th@ma*, 22(3): 23.

## Noten

- 1 Een goed voorbeeld hiervan is de Nederlandse wetenschapsagenda. Die moest voor draagvlak voor de wetenschap zorgen door de Nederlandse bevolking inspraak te geven in toekomstige onderzoeksthema's.
- 2 De Vlaamse data werden verzameld in het kader van een onderzoeksproject rond academische loopbanen in opdracht van de Universiteit Hasselt, de Nederlandse data komen voort uit het FP7 EU Garcia project: een internationaal vergelijkend onderzoek naar gender en wetenschappers op precare posities. [www.garciaproject.eu](http://www.garciaproject.eu)