



Essay

Effecten van de onderwijsbezuinigingen op diversiteit en inclusie aan Nederlandse universiteiten

Helen Tibboel

Erasmus Universiteit Rotterdam; Inclusion, Diversity, Equity and Access Center (IDEA Center)

helen.tibboel@eur.nl

Bezuinigingen in het hoger onderwijs zijn van alle tijden. Alleen deze eeuw al werd in de kabinetten van Balkenende en Rutte meermaals stevig bezuinigd op primair, voortgezet en hoger onderwijs. Zo werd na de financiële crisis van 2008 gekort op de lumpsumfinanciering van scholen, werd in 2012 de langstudeerboete geïntroduceerd, en werd in 2015 de basisbeurs afgeschaft en vervangen door een leenstelsel. Begin april 2025 werden er historisch hoge bezuinigingen aangekondigd van ruim een miljard euro – een bedrag vergelijkbaar met de totale begroting van een grote Nederlandse universiteit. In de Voorjaarsnota van datzelfde jaar werden nog eens extra onderwijsbezuinigingen aangekondigd.

In juni 2025 viel kabinet Schoof en sinds februari 2026 is er een nieuwe minderheidscoalitie, gevormd door de sociaalliberale D66, de sociaalconservatieve CDA en de rechtsliberale VVD. Deze coalitie heeft aangegeven de bezuinigingen terug te draaien en zelfs nieuwe investeringen te doen. Echter, na de eerste debatten bleek dat de oppositiepartijen het verre van eens waren met deze investeringsplannen en werd aangekondigd dat de bezuinigingen niet één-op-één zouden worden teruggedraaid (Van Heest 2026; ScienceGuide 2026). Daarnaast waren sommige bezuinigingen, zoals het schrappen van de starters- en stimuleringsbeurzen, al doorgevoerd. Eind maart 2026 werd bekend dat

de Tweede Kamer alsnog de bezuinigingsplannen voor 2026 van het oude kabinet goedkeurde, met instemming van de minderheidscoalitie (Kersten, 2026). Over wat er in de jaren daarna zal gebeuren bestaat nog veel onzekerheid.

Wat wel duidelijk is, is de negatieve impact die de bezuinigingen hebben voor het hoger onderwijs: Door velen worden ze gezien als een ramp voor innovatie en wetenschap. Zo werd er vorig jaar gesproken over een “aanval op de toekomst van onze jongeren” (Hesselink 2025) en er werd gevreesd voor een *brain drain* (Erasmus Universiteit Rotterdam, 2024) en het verlies van de Nederlandse academische concurrentiepositie (Puylaert 2024). Wat in discussies over onderwijsbezuinigingen echter onderbelicht blijft, is dat deze negatieve gevolgen zullen hebben op diversiteit en inclusie binnen het hoger onderwijs. Dat is opvallend omdat juist politieke weerstand tegen deze thema's deels ten grondslag lag aan de eerder aangekondigde bezuinigingen.

Deze koers past namelijk in een breder politiek klimaat, waarbij universiteiten steeds vaker worden gezien als linkse bolwerken. De radicaal-rechtse PVV gaf bijvoorbeeld aan bezuinigingen te willen inzetten om wat zij de ‘activistische woke-cultuur’ aan universiteiten noemt, te bestrijden (ScienceGuide 2024). Ook de lijsttrekker van de VVD en huidige vicepremier Dilan Yesilgöz gaf enkele jaren geleden, als toenmalig minister van Justitie, de H.J. Schoo lezing, waarin ze ‘woke’ een problematische beweging noemde die onverdraagzaamheid bevordert. Ook verweet ze universiteiten dat ze confronterende kennis uitsluiten en een bedreiging zijn voor de vrijheid van meningsuiting en de academische vrijheid. Kort daarna stelden politici van de rechtse partij JA21 kamervragen aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen over de bedreiging van het ‘wokisme’ op universiteiten (Tweede Kamer der Staten-Generaal 2022).

Deze sentimenten zijn niet uniek voor Nederland. Ook in de Verenigde Staten stellen de Republikeinen dat medewerkers aan universiteiten verplicht zijn om een liberale houding aan te nemen, en dat dit academische vrijheid in de weg staat. President Trump heeft daarom onlangs verschillende presidentiële decreten ondertekend met het doel om initiatieven gericht op diversiteit en inclusie zowel binnen als buiten de academische wereld te beëindigen. Daarnaast worden Amerikaanse universiteiten die te ‘woke’ zijn flink gekort op subsidies (Bender, Blinder en Swan 2025). Ook wordt er gelobbyd om bepaalde lesstof zoals *critical race theory*, een academische stroming die machtsstructuren onderzoekt en bevraagt met een focus op het concept ‘etniciteit’, te verbieden (Van Zeijl 2024). Daar ligt een belangrijke paradox: enerzijds wordt verondersteld dat de ‘linkse’ universiteiten academische vrijheid in de weg staan, anderzijds wordt academische vrijheid direct beperkt door het verbieden van dergelijke kritische theorieën.

De bezuinigingen die in Nederland waren aangekondigd waren niet expliciet gericht tegen initiatieven die diversiteit en inclusie bevorderen en ook worden er nog geen directe pogingen gedaan om academische stromingen te verbieden. Toch voorzien we dat, als de bezuinigingen niet teruggedraaid worden, dit sterke effecten zal hebben op diversiteit en inclusie, onder zowel medewerkers als studenten. Daarnaast zal het

ook de diversiteit aan kennisvormen en perspectieven binnen de academie onder druk zetten. Naarmate de academische wereld minder de afspiegeling is van onze diverse maatschappij, groeit de afstand tussen wetenschap en samenleving. Het ontbreken van diverse perspectieven ondermijnt de maatschappelijke relevantie van de wetenschap en beperkt haar vermogen om urgente maatschappelijke problemen effectief aan te pakken.

Diversiteit en inclusie onder medewerkers

Er is een overdaad aan wetenschappelijk bewijs dat we bij het beoordelen van anderen systematisch (vaak onbewust) bevooroordeeld, ofwel *biased*, zijn. Zo blijkt uit onderzoek dat het onderwijs van vrouwen en mensen van kleur structureel negatiever wordt beoordeeld dan dat van witte mannen (Boring en Ottoboni 2016; Fan et al. 2019), zelfs wanneer de lessen identiek zijn (Chávez en Mitchell 2020). Hetzelfde geldt voor het beoordelen van cv's (Bertrand en Mullainathan 2004; Isaac, Lee en Carnes 2009), promotiekansen, en beslissingen over doorstroom (Beattie en Johnson 2011), of ontslag (Elvira en Zatzick 2002). Het gevolg is dat sommige groepen ondervertegenwoordigd zijn aan de universiteit, en dan vooral in hogere functies (Erasmus Universiteit Rotterdam 2023; Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren 2024). Dit komt niet door een gebrek aan kwaliteit, maar door systematische vormen van discriminatie.

Zelfs als alles economisch gezien voor de wind gaat, staan deze mechanismen kansengelijkheid van medewerkers in de weg. Maar wat gebeurt er als er bezuinigingen plaatsvinden? Onderzoek toont aan dat mensen in periodes van economische onzekerheid eerder kiezen voor wat als 'veilig' wordt gezien, opties die ze beschouwen als minder risicovol. In de praktijk leidt dat tot conservatief gedrag bij werving, selectie of inkrumping: er wordt minder geïnvesteerd in historisch ondervertegenwoordigde groepen (Whysall 2018). Zo is er bewijs dat zwakke economische omstandigheden leiden tot (nog) meer discriminatie op de werkvloer, waaronder discriminerend banenverlies (Bell et al. 2013): vrouwen, mensen van kleur, mensen met een migratieachtergrond of een herkomst buiten Europa maken dan een grotere kans op ontslag.

Het is daarom cruciaal om kritisch te kijken naar de regels en procedures die gebruikt worden bij reorganisaties of ontslagen. Veel van deze regels en procedures worden als 'neutraal' beschouwd, maar zijn dat in werkelijkheid niet omdat ze geen rekening houden met structurele barrières. Daarmee houden ze systematische ongelijkheden in stand, of versterken deze zelfs.

De meeste formele regels hebben namelijk te maken met '*tenure*' (het hebben van een tijdelijk of vast contract) en met senioriteit (Kalev 2014). Een veelgebruikte regel is om tijdelijke contracten niet meer te verlengen. Dit lijkt objectief, maar raakt juist die groepen die vaker in flexibele en lagere functies werken, zoals vrouwen en mensen met een migratieachtergrond. Zij zijn sowieso al ondervertegenwoordigd in de academische wereld, maar vooral binnen de hogere academische functies en functies waar vaste contracten aan zijn verbonden. Binnen de jongere generatie, met 'lagere' en tijdelijke posities, zijn ze een stuk beter vertegenwoordigd (Erasmus Universiteit Rotterdam

2023; Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren 2024). Als bezuinigingen vooral deze groep treffen gaan de universiteiten er flink op achteruit wat betreft diversiteit onder medewerkers.

Vervolgens zijn er regels die gebaseerd zijn op senioriteit: organisaties gebruiken vaak het *'last one in, first one out'* principe: mensen die recenter zijn aangenomen moeten vertrekken, terwijl de oudere generatie mag blijven. Daarmee worden vooral recent aangenomen medewerkers geraakt, opnieuw vaak de meer diverse generatie wetenschappers. Zo zijn er bijvoorbeeld in Nederland nog steeds relatief weinig vrouwelijke hoogleraren, maar hebben veel universiteiten de afgelopen jaren een inhaalslag gemaakt (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren 2024). Genderdiversiteit zien we dus vooral onder de nieuwere hoogleraren. En dat zijn dan juist de posities die gevaar lopen.

Deze ontwikkelingen leiden ook tot verminderde inclusie: Wanneer collega's ontslagen worden verandert dit het sociale klimaat binnen een organisatie (Bell et al. 2013): De bezuinigingen zullen leiden tot een hogere werkdruk en omdat er steeds minder middelen beschikbaar zijn, neemt de concurrentie tussen medewerkers toe. Dit leidt tot conflicten en onzekerheid en een afname in sociale cohesie (Boyd, Tuckey en Winefield 2014; Campbell en Pepper 2007). Gevoelens van onzekerheid zullen nog versterkt worden bij mensen die weten dat hun positie kwetsbaarder is dan die van anderen (Yang en Zheng 2015).

Diversiteit en inclusie onder studenten

Diversiteit en inclusie staan ook onder druk voor studenten. Voor hen bestaan er verschillende barrières binnen de academische wereld (Wolff 2013). Jongeren met een herkomst buiten Europa en jongeren met praktisch opgeleide ouders of een lagere sociaaleconomische status (SES) krijgen vaak een negatiever schooladvies dan jongeren met een Nederlandse achtergrond en jongeren met theoretisch opgeleide ouders en een hoge SES. Bovendien komen eerstgenoemden vaker met een omweg bij de universiteit terecht (i.e., via het mbo en/of het hbo; Centraal Bureau voor de Statistiek 2022; De Winter-Koçak en Badou 2020). Daarnaast zien studenten met een herkomst buiten Europa studeren in het hoger onderwijs als minder vanzelfsprekend. In hun directe omgeving is vaak minder onderwijservaring aanwezig wat het moeilijker maakt om advies te krijgen over de geschreven en ongeschreven regels op de universiteit. Ook zijn er op de universiteit minder rolmodellen met een vergelijkbare achtergrond (Wolff 2013). Dit alles heeft negatieve effecten op het gevoel van thuishoren op de universiteit voor ondervertegenwoordigde groepen (De Jong, Ballafkih, Delhaas, Hunkar, 2026)

Wie ondanks deze barrières toch op de universiteit terecht komt krijgt daar vaker te maken met uitsluiting, vooroordelen en discriminatie, wat kan leiden tot een minder sterk gevoel van verbondenheid met de universiteit en een verhoogd risico op uitval (Azghari, Janssen en Nieuwboer 2020; Hausmann et al. 2009; Van den Berg en Hofman 2005).

Ook hier zullen bezuinigingen bestaande ongelijkheden te versterken: De afname in

diversiteit onder medewerkers zal een effect hebben op de diversiteit onder studenten. Zij zien dan minder rolmodellen met diverse achtergronden. Juist deze rolmodellen zijn belangrijk voor de academische ontwikkeling; ze helpen de academische en loopbaan aspiraties van studenten te versterken, en helpen hen meer te vertrouwen op hun eigen vaardigheden en kennis (Karunanayake en Nauta 2004). Zonder rolmodellen wordt de kans op uitval een stuk groter.

Hierbij is het ook van belang om de nieuwe wet Internationalisering in Balans te noemen: Deze wet, die ook in het huidige coalitieakkoord wordt genoemd, stelt onder andere strengere taaleisen en introduceert het gebruik van een numerus fixus (het vaststellen van een maximumaantal studenten) als de onderwijscapaciteit binnen een opleiding niet voldoende is. Beide stappen zullen leiden tot minder diversiteit onder studenten. Ten eerste zullen de strengere taaleisen ervoor zorgen dat de universiteit minder toegankelijk wordt voor alle studenten die de Nederlandse taal niet of niet goed beheersen. Ten tweede bestaat bij de numerus fixus de mogelijkheid om deze enkel voor studenten van buiten Europa in te stellen, zodat Nederlandse en Europese studenten een grotere kans krijgen op een studieplek (Rijksoverheid 2024a). Dit betekent dat de instroom van studenten uit landen buiten Nederland, en met name studenten uit landen buiten Europa zal afnemen. Hierdoor zal ook de culturele diversiteit die zij met zich meebrengen verminderen.

Ten slotte is het belangrijk om te reflecteren over werkdruk. Al in 2020 trok de Nederlandse Arbeidsinspectie aan de bel over de hoge werkdruk (ofwel ‘psychosociale arbeidsbelasting’) op universiteiten. Onderzoek uit 2024 toonde aan dat de werkdruk nog altijd erg hoog is (Nederlandse Arbeidsinspectie 2024). Het gevaar bestaat dat door personele inkrimping de werkdruk nog verder zal toenemen. Hierdoor zal er minder ruimte zijn om een veilige, inclusieve, en toegankelijke omgeving te creëren. Juist voor studenten die structureel minder aansluiting voelen, is dit cruciaal voor succes en welzijn. Ook hier is het risico dat deze studenten sneller zullen uitvallen.

Een gerelateerd punt is dat dit alles het gevoel van inclusie onder studenten negatief zal beïnvloeden. Zo zal er door de personele inkrimping minder ruimte zijn voor individuele aandacht en zullen (werk)groepen groter zijn. Naast de druk op inclusie in het leerklimaat vanwege de hoge werkdruk zal er ook minder geld beschikbaar zal zijn om interventies te ontwikkelen die inclusie bevorderen en uitval tegengaan. Dergelijke steun is essentieel voor alle studenten, maar vooral studenten die historisch ondervertegenwoordigd zijn binnen het hoger onderwijs (Belando-Montoro, Naranjo-Crespo en Carrasco-Temino 2022).

Diversiteit en inclusie van kennis

Binnen de academische wereld wordt niet alle kennis als even waardevol gezien (Zembylas 2025). Historisch gezien worden vooral zogenaamde ‘moderne’ vormen van kennis, waarbij objectiviteit, kwantificatie en empirische methoden centraal staan, meer gewaardeerd dan ‘niet-moderne’ vormen van kennis, waarbij ruimte is voor subjectiviteit en (lichamelijke) ervaringen (Latour 2010; Stengers 2000). Ook disciplines

met een directe economische of technologische toepassing zoals economie, scheikunde, ingenieurswetenschap en wiskunde, krijgen meer waardering en financiering dan sociale wetenschappen en geesteswetenschappen. Die economische winstgevendheid wordt vaak onterecht verward met academische excellentie (Pereira 2014).

Bezuinigingen op het hoger onderwijs zullen deze ongelijkheid verder versterken. We zien al dat bij verschillende universiteiten opleidingen in de taal-, cultuur-, en gedragswetenschappen onder druk staan (Yolande 2025). Dit hangt ook weer samen met de diversiteit van onze wetenschappelijke gemeenschap: dit zijn namelijk ook studies die vaker worden gekozen door vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren 2023; Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2025).

Een ander punt van zorg is het afschaffen van de starters- en stimuleringsbeurzen. Sinds 2022 konden (beginnende) academici tot maximaal 300.000 euro aanvragen om hun onderzoek te bevorderen, zonder afhankelijk te zijn van competitieve financiering. Dit initiatief bood juist kansen aan onderzoekers in minder 'lucratieve' vakgebieden en droeg zo bij aan meer gelijkheid binnen de wetenschappelijke wereld (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2024).

Daarnaast is het nog niet duidelijk of en hoe er bezuinigd wordt op de NWO en ZonMW, de twee grootste onderzoeksfinanciers in Nederland. Hoewel er nog veel onzekerheid bestaat heeft de NWO inmiddels een nieuw budget voor de periode 2026-2031 gepubliceerd: de komende jaren zal het NWO met een kwart moeten inkrimpen. En hoe minder geld er beschikbaar is, hoe meer competitie, en hoe groter de kans dat vooral winstgevendende onderzoeksvoorstellen gehonoreerd worden.

Al deze ontwikkelingen leiden ertoe dat onderzoek dat op andere manieren impactvol is achterblijft. Zo wordt er de afgelopen jaren, vooral binnen gezondheidswetenschappen, steeds vaker onderzoek gedaan met en naar 'moeilijk bereikbare' groepen, zoals ouderen, mensen met beperkte digitale vaardigheden, of mensen die geen Nederlands spreken. Maar dat kost wel veel tijd en moeite, en dus ook geld: er zijn vaak tolken nodig, huisbezoeken, het inschakelen van ervaringsdeskundigen. Dergelijk onderzoek levert niet direct winst op maar draagt wel bij aan sociaal kapitaal, inclusie en toegankelijke zorg. Juist dergelijk onderzoek dreigt in de verdrukking te komen.

Met andere woorden: bezuinigingen vormen niet alleen een bedreiging voor de diversiteit van kennis maar ook voor de rechtvaardigheid van ons wetenschappelijk systeem.

Discussie en conclusie: waarom willen we diversiteit behouden en versterken?

Er blijft onzekerheid over toekomstige bezuinigingen en investeringen in het hoger onderwijs. Tegelijk is er vraag naar een wetenschap die aansluit bij de behoeften van onze diverse samenleving. Echter, om wetenschap echt maatschappelijk relevant te laten zijn is het cruciaal dat de academie zelf een afspiegeling vormt van de samenleving.

Als wetenschappelijke teams homogeen zijn wat betreft sociale identiteiten en perspectieven, is de kans groot dat ze blinde vlekken ontwikkelen voor bepaalde groepen en vraagstukken. Denk hierbij aan de medische wetenschappen waarin de witte man nog altijd de standaard is, waardoor bijvoorbeeld hartproblemen bij vrouwen minder snel herkend worden, wat leidt tot minder effectieve zorg en hogere sterftecijfers (Tingen, Kim en Woodruff 2010). Of denk aan het feit dat veel AI-systemen vooral zijn getraind op het herkennen van witte, mannelijke gezichten, waardoor deze systemen vooral veel fouten maken bij vrouwen van kleur, wat kan leiden tot onjuiste arrestaties of onterechte disciplinaire maatregelen (Buolamwini en Gebru 2018).

Ook is het belangrijk om een goede relatie te ontwikkelen tussen wetenschappers en de bredere samenleving. Hiervoor is wederzijdse herkenning en vertrouwen nodig. Als wetenschap voornamelijk wordt beoefend door mensen met een specifieke achtergrond vergroot dit de afstand tot groepen die zich minder gerepresenteerd zien binnen de academische wereld. Hierdoor ontstaat wantrouwen in de wetenschap. Daarnaast neemt de legitimiteit van academische kennis daardoor af (Graves et al. 2022).

Verder kunnen grote maatschappelijke problemen, zoals gezondheidsongelijkheid, armoede en klimaatadaptatie niet opgelost worden door deze enkel vanuit een technisch of economisch perspectief te benaderen. Deze problemen spelen zich af in verschillende sociale, culturele en politieke contexten. Er is dus niet enkel kennis nodig vanuit de economie en exacte wetenschappen, maar ook vanuit de sociale wetenschappen en geesteswetenschappen. Bovendien blijft ervaringskennis anders onzichtbaar, terwijl deze waardevolle inzichten kan geven in waar het beleid te kort schiet (Jordan, Kleinasser en Roe 2014).

Het is daarom van groot belang dat we bij onze regering, universiteitsbesturen en onderzoeksfinanciers aandringen om actief te blijven investeren in de structurele ondersteuning van diversiteit en inclusie binnen de academie. Diversiteit en inclusie zijn geen overbodige luxe: ze zijn niet enkel belangrijk om een rechtvaardig academisch klimaat te creëren maar zijn essentieel voor een toekomstbestendige, maatschappelijk gedragen en inclusieve wetenschap. We moeten blijven bouwen aan een academie die recht doet aan de veelheid van perspectieven in onze samenleving om de complexe uitdagingen van deze tijd écht het hoofd bieden.

Literatuur

- Azghari Y, Janssen J en Nieuwboer C (2020) Succes niet-westerse student start bij familie, alliantie en sociale veiligheid! *Tijdschrift Voor Hoger Onderwijs* 40(2):23-40. DOI:10.59532/tvho.v40i2.13546
- Beattie G en Johnson P (2011) Possible unconscious bias in recruitment and promotion and the need to promote equality. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education* 16(1):7-13. DOI

:10.1080/13603108.2011.611833

- Bell MP, Berry DP, Marquardt DJ en Galvin Green T (2013). Introducing discriminatory job loss: Antecedents, consequences, and complexities. *Journal of Managerial Psychology* 28(6):584-605. DOI:10.1108/JMP-10-2012-0319
- Bender MC, Blinder A en Swan J (2025, 14 april). Inside Trump's Pressure Campaign on Universities. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2025/04/14/us/politics/trump-pressure-universities.html>
- Van den Berg MN en Hofman WHA (2005) Student success in university education: A multi-measurement study of the impact of student and faculty factors on study progress. *Higher Education* 50(3):413-446. DOI:10.1007/s10734-004-6361-1
- Belando-Montoro MR, Naranjo-Crespo M en Carrasco-Temino MA (2022) Barriers and facilitators to the retention and participation of socially, economically, and culturally disadvantaged university students. An international systematic review. *International Journal of Educational Research* 113. DOI:10.1016/j.ijer.2022.101968
- Bertrand M en Mullainathan S (2004) Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review* 94(4):991-1013. <http://www.jstor.org/stable/3592802>
- Boring A, Ottoboni K en Stark P (2016) Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness. *Science Open Research*. DOI:10.14293/s2199-1006.1.sor-edu.aetbzc.v1
- Boyd CM, Tuckey MR en Winefield AH (2014) Perceived effects of organizational downsizing and staff cuts on the stress experience: The role of resources. *Stress and Health* 30(1):53-64. DOI:10.1002/smi.2495
- Buolamwini J en Gebru T (2018) Gender shades: Intersectional accuracy disparities in commercial gender classification. In *Conference on fairness, accountability and transparency* (pp. 77-91). PMLR.
- Campbell R en Pepper L (2007) Downsizing and social cohesion: the case of downsizing survivors. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 16(4):373-393. DOI:10.2190/H922-8H7J-T3R1-1314
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2022). Integratie en samenleven 2022. Schoolloopbanen van de tweede generatie. <https://longreads.cbs.nl/integratie-en-samenleven-2022/schoolloopbanen-van-de-tweede-generatie/#:~:text=Dit%20geldt%20ook%20voor%20de,et%20al.%2C%202021>
- Chávez K en Mitchell KM (2020) Exploring bias in student evaluations: Gender, race, and ethnicity. *PS: Political Science & Politics* 53(2):270-274. DOI:10.1017/S1049096519001744
- de Jong M, Ballafkih H, Delhaas J en Hunkar A (2026) Diversiteit en inclusie vanuit het perspectief van docenten en studenten. *Tijdschrift Voor Hoger Onderwijs*, 44. DOI:10.59532/8cf4gv27
- do Mar Pereira M (2015) Higher Education Cutbacks and the Reshaping of Epistemic Hierarchies: An Ethnography of the Case of Feminist Scholarship. *Sociology* 49(2): 287–304. <http://www.jstor.org/stable/44016738>
- Elvira MM en Zatzick CD (2002) Who's displaced first? The role of race in layoff decisions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 41(2):329-361. DOI:10.1111/1468-232X.00248

-
- Erasmus Universiteit Rotterdam. (2023, 3 juli). Resultaten Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) bekend. <https://www.eur.nl/nieuws/resultaten-barometer-culturele-diversiteit-van-het-centraal-bureau-voor-de-statistiek-cbs-bekend#:~:text=Om%20een%20beter%20zicht%20te%20krijgen%20op%20de,een%20overzicht%20van%20de%20herkomst%20van%20onze%20medewerkers>
- Erasmus Universiteit Rotterdam (2024, 28 november). “Dit is niet alleen een probleem voor universiteiten, maar simpelweg voor de hele Nederlandse samenleving”. <https://www.eur.nl/nieuws/dit-niet-alleen-een-probleem-voor-universiteiten-maar-simpelweg-voor-de-hele-nederlandse-samenleving>
- Fan Y, Shepherd LJ, Slavich E, Waters D, Stone M, Abel R en Johnston EL. (2019) Gender and cultural bias in student evaluations: Why representation matters. *PLoS ONE* 14(2):e0209749. DOI:10.1371/journal.pone.0209749
- Graves Jr. JL, Kearney M, Barabino G en Malcom S (2022) Inequality in science and the case for a new agenda. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 119(10):e2117831119. DOI:10.1073/pnas.2117831119
- Hausmann LRM, Ye F, Schofield JW en Woods RL (2009) Sense of belonging and persistence in White and African American first-year students. *Research in Higher Education* 50(7):649-669. DOI:10.1007/s11162-009-9137-8
- Hesselink I (2025, 8 april). Eerste Kamer aanvaardt bezuinigingen, universiteiten naar rechter. DUB. <https://dub.uu.nl/nl/nieuws/eerste-kamer-aanvaardt-bezuinigingen-universiteiten-naar-rechter>
- Isaac C, Lee B en Carnes M (2009) Interventions that affect gender bias in hiring: a systematic review. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges* 84(10):1440-1446. DOI:10.1097/ACM.0b013e3181b6ba00
- Jordan ME, Kleinsasser RC en Roe MF (2014) Wicked problems: Inescapable wickedity. *Journal of Education for Teaching* 40(4):415-430. DOI:10.1080/02607476.2014.929381
- Kalev A (2014) How you downsize is who you downsize: Biased formalization, accountability, and managerial diversity. *American Sociological Review* 79(1):109-135. DOI:10.1177/0003122413518553
- Karunanayake D en Nauta MM (2004) The relationship between race and students' identified career role models and perceived role model influence. *The Career Development Quarterly* 52(3):225-234. DOI:10.1002/j.2161-0045.2004.tb00644.x
- Kersten A (2026, 24 maart). Begroting met bezuinigingen vorige kabinet aangenomen, met steun van nieuwe coalitie. Algemene Onderwijsbond. <https://www.aob.nl/actueel/artikelen/begroting-met-bezuinigingen-vorige-kabinet-aangenomen-met-steun-van-de-nieuwe-coalitie/>
- Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (2023, 9 december) Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2023. <https://www.lnvh.nl/monitor2023/downloads/lnvh-monitor-vrouwelijke-hoogleraren-2023.pdf>
- Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (2024, 9 december) Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024. <https://www.lnvh.nl/a-4071/monitor-vrouwelijke-hoogleraren-2024>
- Latour B (2010) *On the Modern Cult of the Factish Gods*. Durham en Londen: Duke University

Press.

- Marris E (2024) Culture wars are raging on US campuses. Will they affect research? *Nature* 626(7999):474-476. DOI:10.1038/d41586-024-00393-1
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Toegekende starters- en stimuleringsbeurzen (2024) <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/wetenschap/gezond-en-sterk-fundament/toegekende-starters--en-stimuleringsbeurzen>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2025) Aandeel vrouwen binnen wo- en hbo-personeel en -studenten. <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/wetenschap/ruimte-aan-divers-talent/man-vrouw--verhouding-studenten-en-medewerkers#:~:text=Het%20aandeel%20vrouwelijke%20studenten%20is%20het%20grootst%20binnen,Gezondheidszorg%20en%20welzijn%2C%20en%20het%20kleinst%20binnen%20Informatica>
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2024, 14 mei) Arbo in Bedrijf Special: Psychosociale arbeidsbelasting universiteiten. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2024/05/14/arbo-in-bedrijf-special-psychosociale-arbeidsbelasting-universiteiten>
- Puylaert R (2024, 17 september). Bezuinigingen op universiteiten blijken nog ingrijpender dan in hoofdlijnenakkoord. Universiteiten van Nederland. <https://www.universiteitenvannederland.nl/actueel/nieuws/bezuinigingen-op-universiteiten-blijken-nog-ingrijpender-dan-in-hoofdlijnenakkoord>
- Rijksoverheid (2024a, 13 mei) Sturen op gebalanceerde internationalisering hogescholen en universiteiten. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2024/05/13/sturen-op-gebalanceerde-internationalisering-hogescholen-en-universiteiten>
- Rijksoverheid (2024b, 13 september) Regeerprogramma. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-f525d4046079b0beabc6f897f79045ccf2246e08/pdf>
- ScienceGuide (2024, 11 juni) PVV voorspelt einde aan activisme en 'woke' in hoger onderwijs <https://www.scienceguide.nl/2024/06/pvv-voorspelt-einde-aan-activisme-en-woke-in-hoger-onderwijs/>
- ScienceGuide (2026, 4 februari) Politieke onzekerheid rondom minderheidscoalitie werpt schaduw over onderwijsinvesteringen <https://www.scienceguide.nl/2026/02/politieke-onzekerheid-rondom-minderheidscoalitie-werpt-schaduw-over-onderwijsinvesteringen/>
- Stengers I (2000) *The Invention of Modern Science*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Tingen CM, Kim AM, Wu PH en Woodruff TK (2010) Sex and sensitivity: the continued need for sex-based biomedical research and implementation. *Women's Health* 6(4):511-516. DOI:10.2217/whe.10.45
- Tweede Kamer der Staten Generaal. (2022, 15 september). De bedreiging van het wokisme. <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2022Z17036&did=2022D35967>
- Van Heest F (2026, 12 februari). CDA prijst terugkeer Psychologie naar Nederlands, maar UNL heeft zelfregie al ingetrokken. ScienceGuide. CDA prijst terugkeer Psychologie naar Nederlands, maar UNL heeft zelfregie al ingetrokken - ScienceGuide
- Van Zeijl F (2024, 12 januari). Wat is 'Critical Race Theory' (en hoe misbruiken conservatieve Amerikanen het)? OneWorld. <https://www.oneworld.nl/mensenrechten/wat-is-critical-race-theory-en-hoe-misbruiken-conservatieve-amerikanen-het/>

The White House (2025, 20 januari) Ending Radical And Wasteful Government DEI Programs And Preferencing. <https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/01/ending-radical-and-wasteful-government-dei-programs-and-preferencing/>

Yesilgöz D (2022, 12 september) HJ Schoo-lezing door Dilan Yeşilgöz-Zegerius. <https://www.vvd.nl/hj-schoo-lezing-door-dilan-yesilgoz-zegerius/>

Over de auteur

Dr. Helen Tibboel is Project Lead Monitoring en Onderzoek bij het Inclusion, Diversity, Equity, & Access Center van de Erasmus Universiteit Rotterdam