



Managementsamenvatting

Het vertrek van de vrouwelijke wetenschappers bij de Faculteit
Sociale Wetenschappen op de VU:
trend of toeval?

Shadya El Shafiy
Masterthesis (samenvatting)
MSc Beleid, Communicatie en Organisatie
Begeleider: Dr. J.C. Teelken
Amsterdam, januari 2020

*“Science and everyday life cannot
and should not be separated.”*

— Dr. Rosalind Elsie Franklin

Voorwoord

“Je weet dat je je wel met een heel gevoelig onderwerp bezig houdt” merkten meerdere respondenten op toen ik de interviews afnam voor de masterscriptie. In de afgelopen maanden heb ik mij mogen verdiepen in een ongebruikelijk onderwerp, waarbij het onduidelijk was welke richting het onderzoek op zou gaan. Voordat ik aan deze scriptie begon, intrigeerde het mij waarom er binnen de Faculteit Sociale Wetenschappen waaraan ik studeer een mogelijke uitstroom was van talentvolle vrouwelijke wetenschappers. Aangezien de interviews gevoelige onderwerpen betreffen, verraste het mij dat er positief gereageerd werd op het verzoek voor interviews. Bijna alle vrouwelijke onderzoekers wilden meewerken aan het onderzoek als het faculteitesbestuur en enkele vrouwen die nog in dienst waren bij de faculteit. In de afgelopen maanden heb ik mooie, gevoelige en emotionele gesprekken mogen houden met de respondenten. Ik hoop dat mijn onderzoek een bijdrage levert aan de bewustwording van de weerstand die vrouwen ondervinden in het hoger onderwijs en inzichten geeft om dit te verbeteren. In het bijzonder wil ik graag mijn thesisbegeleider, dr. Christine Teelken, bedanken voor de begeleiding, toewijding en adviezen tijdens het schrijven van mijn scriptie. Ook wil ik graag dr. Yvette Taminiau bedanken voor haar hulp tijdens het traject. Daarnaast wil ik alle respondenten bedanken voor hun medewerking, openheid en betrokkenheid. Tot slot wil ik het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) bedanken voor de genereuze bijdrage in het laten transcriberen van de interviews. Verder ben ik mijn familie en vrienden dankbaar voor hun steun tijdens het schrijven van de scriptie.

Deze managementsamenvatting is een verkorte versie van mijn volledige mastherthesis. Berekeningen en bijlages zijn uitgelaten. Ook zijn gevoelige citaties van respondenten niet in deze samenvatting opgenomen. Voor meer informatie over de inhoud van mijn onderzoek kunt u contact opnemen via mijn contactgegevens hieronder.

Shadya El Shafiy
Amsterdam, 2019

E: s.elshafiy@student.vu.nl
T: 06 – 29196090

Abstract

In deze verkennende studie is een bijzondere vraag onderzocht: is er bij de Faculteit der Sociale Wetenschappen (FSW) van de Vrije Universiteit (VU) sprake van een uitstroom van talentvolle vrouwelijke wetenschappers? En zo ja, waarom vertrekken zij? Door middel van een kwantitatieve analyse op een dataset van alle medewerkers van de FSW en de VU is onderzocht of meer vrouwen dan mannen de FSW verlaten. Daarnaast zijn middels een kwalitatief onderzoek zeventien vrouwelijke respondenten geïnterviewd die vertrokken zijn in de periode 2010 tot en met maart 2019 en twee vrouwelijke respondenten die in dienst zijn bij de FSW om de push- en pullfactoren te achterhalen die het vertrek hebben beïnvloed.

De uitkomsten uit het kwantitatieve onderzoek tonen aan dat er bij de FSW meer vrouwen dan mannen vertrekken. Ook vertrekken vrouwen bijna twee keer zo snel (1,8) en berust het vertrek van de vrouwen niet op toeval. De uitkomsten uit het kwalitatieve onderzoek tonen aan dat op institutioneel niveau familiale en persoonlijke pullfactoren voor vrouwen een factor zijn om een andere instelling boven de VU te verkiezen, zoals een partner die naar het buitenland verhuist of een kortere reistijd. Op organisationeel niveau vormt het formatieprincipe een pushfactor, door het feit dat er te weinig openstaande vacatures zijn om te bevorderingen naar een hogere aanstelling. Op individueel niveau spelen erkenningsfactoren een primaire rol, wat inhoudt dat vrouwen zich onvoldoende erkend, gewaardeerd en gesteund voelen in hun huidige functie of doorgroeimogelijkheden door het managementbestuur. Daarnaast tonen de gesprekken aan dat de prestatiegerichte organisatiecultuur binnen de FSW (zoals gebruikelijk binnen het hoger onderwijs) een grotere behoefte aan erkenning bij de vrouwelijke onderzoekers oproept. Indien aan die behoefte niet wordt voldaan, vertrekken deze vrouwen naar andere academische instellingen waar feminie waarden in grotere mate worden uitgedragen, zoals: vriendelijkheid, samenwerking, een persoonlijke benadering en zachtheid met minder onderlinge competitie, meer onderlinge aanmoediging en een goede balans tussen werk en privé.

De resultaten tonen daarnaast aan dat mobiliteit voor de participanten resulteert in hogere functieaanstellingen bij andere universiteiten: vrijwel alle respondenten hadden een hogere functie bij hun nieuwe instelling. Dit was echter voor de vertrokken vrouwelijke onderzoekers, in tegenstelling tot wat de literatuur beschrijft, niet de primaire pushfactor om de FSW te verlaten.

Dit onderzoek voorziet in de behoefte aan verdere informatie omtrent de mobiliteit van vrouwelijke wetenschappers door zowel op kwantitatief als kwalitatief niveau de aantallen en beweegredenen van vrouwelijke wetenschappers in kaart te brengen. De uitkomsten van dit onderzoek vormen een begin van de verdere dataverzameling over de mobiliteit van onderzoekers tussen academische instellingen en specifiek het verschil daarin tussen mannen en vrouwen. Meer aandacht voor de feminie waarden in een organisatiecultuur en voor het collectief in plaats van het individu worden aanbevolen om vrouwelijke onderzoekers bij de FSW te behouden.

Trefwoorden: academische mobiliteit, diversiteit, vrouwen, genderongelijkheid, wetenschap, push- en pullfactoren, organisatiecultuur, erkenning

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inhoudsopgave	5
1 Inleiding	6
2 Theoretisch kader	7
3 Methodologie	10
4 Resultaten en conclusie	11
5 Beperkingen en aanbevelingen	23
5.1 Beperkingen en aanbevelingen kwantitatief onderzoek	23
5.2 Beperkingen	24
5.3 Implicaties	25
5.3.1 Theoretische implicaties	25
5.3.2 Praktische implicaties	25
Literatuurlijst	26
Bijlage 1: Overzicht push- en pullfactoren	35

1 Inleiding

“De VU is nog steeds te wit en te mannelijk”, stelt Vrije Universiteit (VU) Chief Diversity Officer (CDO) en decaan van de Faculteit Sociale Wetenschappen Karen van Oudenhoven over de personeelssamenstelling in 2019 (Advalvas, 2019). De VU profileert zich als een maatschappelijk betrokken organisatie waarbij diversiteit in gender onder medewerkers als een kernwaarde wordt beschouwd die bijdraagt aan de kwaliteit van onderwijs en onderzoek (VU, 2019). Aangezien het wetenschappelijk personeel nog te homogeen is, streeft de VU er naar om het aantal vrouwen in wetenschappelijke functies te verhogen (Advalvas, 2019). Net als op veel andere universiteiten is er bij de VU namelijk sprake van een onevenredige genderbalans. Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren toont in haar jaarlijkse rapporten aan dat naarmate de academische rang hoger wordt het percentage vrouwen op universiteiten aanzienlijk daalt. Hoewel de balans tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke promovendi in 2017 op de VU vrijwel in evenwicht was, was slechts 22% van de hoogleraren vrouw (LNVH, 2018). Onderzoek toont aan dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de (hogere functies van de) wetenschap een bedreiging vormt voor het bereiken van wetenschappelijke uitmuntendheid. Het houdt daarnaast onrechtvaardigheid in stand en betekent een verspilling van talent (ETAN, 2000).

Recentelijk viel het binnen de Faculteit Sociale Wetenschappen (FSW) van de VU op dat verschillende vrouwelijke wetenschappers op diverse functieniveaus sinds 2010 persoonlijke beurzen toegekend hadden gekregen, maar dat zij vervolgens met medeneming van onderzoeksgelden naar een andere universiteit in binnen- of buitenland waren vertrokken. Binnen de faculteit ontstond het vermoeden dat er een substantiële uitstroom is van talentvolle vrouwelijke onderzoekers. Klopt deze aanname? En zo ja, gaat het om toevallige, individuele beslissingen of is het onderzoeksklimaat van de FSW niet aantrekkelijk of inclusief genoeg? De FSW streeft met haar diversiteitsbeleid naar een gunstige en inclusieve werkomgeving met een gelijke genderbalans op alle functieniveaus (FSS, 2018). Het vermoeden dat vrouwen consequent de faculteit verlaten voor andere universiteiten is zorgelijk. Het draagt niet bij aan het bereiken van een diverse en inclusieve werkomgeving en het behalen van de gewenste genderbalans. Het was binnen de FSW onduidelijk wat de redenen van de vrouwelijke academici zijn om hun wetenschappelijke carrière bij een andere universiteit voortzetten. Op basis hiervan zijn twee onderzoeksvragen opgesteld: klopt het dat er een uitstroom is van vrouwelijke wetenschappers bij de FSW? En zo ja, wat zijn de push- en pullfactoren die hierbij een rol spelen?

Om deze twee vragen te beantwoorden is er in dit onderzoek middels een kwantitatieve analyse geanalyseerd of er inderdaad meer vrouwen dan mannen bij de FSW vertrekken. Op basis van deze data is voorspeld of het vertrek van de vrouwelijke wetenschappers al dan niet op toeval berust. Daarnaast is middels een kwalitatieve analyse getracht de push- en pullfactoren in kaart te brengen van de vertrokken vrouwen, toegelicht aan de hand van academische literatuur. De ‘pushfactoren’ zijn de omstandigheden die voor de vrouwelijke onderzoekers bijdragen aan hun keuze om de VU te verlaten. De ‘pullfactoren’ zijn de omstandigheden bij andere universiteiten die het aantrekkelijk maakten om daar in dienst te treden. Met de term (academische) ‘mobiliteit’ is in dit onderzoek gerefereerd aan een verandering van universiteit A naar universiteit B.

2 Theoretisch kader

In dit theoretisch kader worden de push- en pullfactoren die invloed hebben op de academische mobiliteit van (vrouwelijke) wetenschappers zoals beschreven in de academische literatuur achtereenvolgens uiteengezet op institutioneel, organisationeel en individueel niveau, waarbij er met name gekeken is naar het verschil in gender onder medewerkers. Op basis van deze literatuur zijn verwachtingen opgesteld over de push- en pullfactoren die van toepassing zijn op de vertrekkende vrouwelijke wetenschappers bij de FSW. Er wordt verwacht dat een combinatie van factoren een onderzoeker beïnvloedt om academische mobiliteit te vertonen.

Institutioneel niveau

Op institutioneel niveau komt uit de literatuur naar voren dat (inter)nationaal opgestelde mobiliteitsprogramma's, aantrekkelijke carrièrekansen, familiale en persoonlijke redenen en het verlangen naar professionele socialisatie push- en pullfactoren zijn die van invloed zijn op wetenschappers om internationale academische mobiliteit te vertonen (Auriol, 2013; Dubois-Shaik & Fusulier, 2016; European Commission, 2017; Franzioni et al., 2012; Janger & Nowotny, 2016; KNAW, 2018; Koier et al., 2017; Mahroum, 2000; Nerdrum & Sarpebakken, 2006; Shorrocks, 2008; Van Noorden, 2012). In dit onderzoek wordt verwacht dat deze institutionele push- en pullfactoren ook bij de vertrekkende vrouwen van de FSW een rol spelen, waarbij, zoals de literatuur ook onderschrijft, aantrekkelijke carrièrekansen tot de voornaamste push- en pullfactoren behoren.

Op Europees en nationaal niveau is er voor vrouwelijke wetenschappers sprake van een glazen plafond (European Commission, 2019; LNVH, 2018). Nederland krijgt internationaal gezien een lage waardering van onderzoekers als het gaat om doorgroeimogelijkheden en baan zekerheid in het hoger onderwijs (Auriol, 2013). In dit onderzoek wordt daarom verwacht dat een belemmering in doorgroeimogelijkheden binnen de eigen universiteit, terwijl een hogere functie wel wordt aangeboden op een andere universiteit, als pushfactor dient om voor een andere (buitenlandse) instelling te kiezen. Parallel hieraan wordt verwacht dat actieve werving door andere academische instellingen wetenschappers kan motiveren naar een andere universiteit te vertrekken. Actieve werving van andere universiteiten wordt met name verwacht voor 'talentvolle' academici die beursgelden hebben verworven.

Daarnaast is de concurrentiepositie van Nederlandse universiteiten ten opzichte van het buitenland niet optimaal door de oplopende nationale bezuinigingen in het hoger onderwijs (FD, 2019; WOinactie, 2018). De bezuinigingen op institutioneel niveau hebben ook invloed op het organisationele beleid dat Nederlandse universiteiten uitvoeren: dit staat steeds meer in het teken van rendement en (individuele) prestaties en gaat ten koste van collegialiteit en samenwerking (Bal et al., 2014; Smeenk et al., 2004). Daarnaast resulteren de bezuinigingen op institutioneel niveau in een verminderde financiering voor bepaalde typen onderzoek en onderzoeksthema's in de sociale wetenschappen; de financiering om medewerkers aantrekkelijke contracten en arbeidsvoorwaarden aan te bieden en in een toenemende druk voor wetenschappers op de work-lifebalans (Advalvas, 2015; Bal et al., 2014; DUB, 2018; FD, 2019; KNAW, 2018; Smeenk et al., 2004). In dit onderzoek wordt verwacht dat de negatieve effecten van de bezuinigingen op nationaal niveau een indirecte push- en pullwerking hebben gehad op wetenschappers om naar

instellingen in het buitenland of Nederland te vertrekken die er financieel beter voorstaan. Ook wordt verwacht dat voor talentvolle wetenschappers bij de FSW die in het verleden een beurs probeerde te bemachtigen, de concurrentiepositie van de Nederlandse academie een pushfactor was om naar het buitenland te vertrekken, waar het verkrijgen van financiering gemakkelijker is.

Organisationeel niveau

Op organisationeel niveau komt uit de literatuur naar voren dat het formatieprincipe dat binnen universiteiten wordt gehanteerd niet voldoende flexibiliteit biedt voor wetenschappers om hun kwaliteiten tot uiting te laten komen en de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke posities vertraagt (Bleijenbergh et al., 2012; Hoffius & Surachno, 2006; Thunnissen et al., 2010; Van Balen, 2001; 2012; Van Engen et al., 2008). Op basis daarvan wordt verwacht dat, indien het formatieprincipe werd toegepast, dit indirect voor (vrouwelijke) wetenschappers als pushfactor heeft gediend om de FSW te verlaten, omdat er geen ruimte was binnen de faculteit om door te stromen.

Daarnaast is veelvuldig onderzoek gedaan naar de cultuur binnen hogeronderwijsinstellingen, die overwegend masculien is (Acker, 2006; Bleijenbergh et al., 2010; O'Connor and O'Hagan, 2016; Teelken & Deem, 2013; Teelken et al., 2019). De sterk masculine cultuur aan universiteiten domineert in haar algemene systemen, ideaalbeeld en promotieprocessen mannen boven vrouwen, en het principe van meritocratie in academische instellingen wordt daarom niet altijd toegepast. In dit onderzoek wordt verwacht dat de kenmerken van een masculine cultuur, zoals een cultuur gericht op competitie, prestaties en individualiteit binnen een faculteit of universiteit, minder aantrekkelijk voor vrouwen is om te werken en als pushfactor kan dienen om een andere universiteit te zoeken. Andersom kan een minder masculine of juist meer feminine organisatiecultuur als pullfactor dienen.

Zoals eerder genoemd neemt de werkdruk voor wetenschappers door de bezuinigingen op institutioneel niveau toe (NRC, 2019c). Uit onderzoek blijkt dat vrouwen een groter percentage van hun tijd aan onderwijs en zorgtaken besteden dan mannen. Zij worden vaker door studenten benaderd voor 'extra klusjes' en hebben minder toegang tot hulpbronnen zoals onderzoeksbudget, reisbudget en assistentie, waardoor de werkdruk toeneemt (Angervall, 2018; Bleijenbergh et al., 2010; Dobeles et al., 2014; El-Alayli et al., 2018; Van Veelen & Derks, 2019; Wolfinger et al., 2008). In dit onderzoek wordt daarom verwacht dat een hoge werkdruk en onevenwichtige work-lifebalans als pushfactor dienen om een academische instelling te verlaten. Aangezien deze problemen zich bij meerdere universiteiten in Nederland voordoen, wordt met name verwacht dat academische posities waar (door middel van financiële middelen) meer ruimte is voor onderzoek of een verlichting op het geven van onderwijs voor onderzoekers aantrekkelijk zijn en als pullfactor dienen.

Individueel niveau

Uit de literatuur blijkt dat het opklimmen op de academische carrière ladder niet gemakkelijk is, omdat vrouwen in de wetenschap te maken krijgen met gender bias (Ellemers, 2014; Moss-Racusin et al., 2014; Steinpreis et al., 1999), genderstereotypingen (Benschop & Brouns, 2003; Bleijenbergh et al., 2012; Eagly & Carli, 2003; Ellemers et al., 2004; Ellemers, 2018; King, 2008; Teelken et al., 2019; Van den Brink & Brouns, 2006; Van den Brink et al., 2006; 2010; Van Engen et al., 2010) en gesloten werving- en selectieprocedures (Benschop & Brouns, 2003;

Bleijenbergh et al., 2010; Van den Brink et al., 2007; 2010; 2012; Teelken et al., 2013; 2019). In de afgelopen decennia is er meer aandacht geweest voor de (inclusiviteit van) werving- en selectieprocedures van vrouwen. Dit is ook terug te zien in de cijfers; het aantal vrouwelijke hoogleraren in Nederland stijgt jaarlijks langzaam (LNVH, 2018). Voor dit onderzoek wordt verwacht dat de vrouwen die vertrokken zijn bij de FSW wellicht voor hun gevoel te maken hebben gehad met impliciete of expliciete gender bias, stereotyperingen en bevooroordeelde werving-, selectie- of promotieprocedures bij het doorstromen naar een hogere functie en zich niet erkend voelden, wat als pushfactor heeft gediend om elders te kijken. Het geven van erkenning of waardering aan medewerkers is voor organisaties een managementtool om betere prestaties te genereren die in de meeste gevallen onder de verantwoordelijkheid van de leidinggevende valt (McConnell, 1997; Oosthuizen, 2001) en zich uit in verschillende beloningsvormen, zoals: een loonsverhoging, promotie, verhoging van de status, kans op zelfontplooiing of andere werkgerelateerde voordelen (Blegen et al., 1992). Het krijgen van erkenning en waardering is belangrijk om gemotiveerde medewerkers te behouden bij de organisaties (Freedman, 1978). In dit onderzoek wordt verwacht dat voor wetenschappers bij de FSW die het gevoel krijgen te weinig erkenning of waardering te ontvangen in een van de beloningsvormen, dit als pushfactor heeft gediend om naar een andere werkgever te vertrekken.

Daarnaast schetsen recente publicaties van de vakbonden FNV en Vawo en LNVH een verontrustend beeld over wangedrag op universiteiten, waarvan vrouwen net iets vaker slachtoffer zijn dan mannen (FNV, 2019; Naezer et al., 2019). Als verklaringen voor dergelijk gedrag worden genoemd: slecht leiderschap, problemen binnen de hiërarchie, hoge werkdruk en de sterk competitieve en individualistische cultuur (betreffende onderzoeksfinancieringen), het ontoereikend reageren op aangegeven getallen en het (al dan niet gedwongen) zwijgen van de slachtoffers zelf (FNV, 2019; Naezer et al., 2019). In dit onderzoek wordt verwacht dat voor vrouwen die vergelijkbare incidenten meemaken, zich niet veilig voelen of het gevoel hebben dat een vertrouwenspersoon hierin voldoende steun of oplossingen biedt, dit als pushfactor heeft gediend om een andere instelling te zoeken.

Tot slot komt de rol van leiderschap in publicaties terug, die benadrukken dat vrouwelijke wetenschappers de universiteit verlaten wegens het ontbreken van een geschikte leidinggevende of mentor (Bleijenbergh et al., 2012; Van Balen, 2012). Binnen een universiteit kunnen grote verschillen bestaan op zowel faculteits- als afdelingsniveau. In dit onderzoek wordt verwacht dat onvoldoende steun van de leidinggevende of het ontbreken van een mentor als pushfactor dient om een andere instelling te zoeken. Tegelijkertijd wordt verwacht dat instellingen die in hun werving en selectie kunnen aantonen dat zij goede begeleiding aanbieden, als pullfactor dienen.

3 Methodologie

Dit onderzoek bestaat uit twee delen. Ten eerste is er onderzocht of er daadwerkelijk meer vrouwen dan mannen de FSW hebben verlaten en of de kans dat de vrouwen vertrekken op toeval berust of niet. Hierbij is gebruikgemaakt van een kwantitatieve onderzoeksmethode: met behulp van de HR-afdeling van de VU is een dataset gecreëerd van alle werknemers van de VU en de FSW met informatie over de afdeling, functie, gender, leeftijd en het aantal dienstjaren van de medewerkers van 2012 tot en met maart 2019. De tweede fase behelsde een verdiepend onderzoek, waarbij de push- en pullfactoren waarom de vrouwen de FSW hebben verlaten zijn uiteengezet. Hierbij is gebruikgemaakt van een kwalitatieve onderzoeksmethode: semi-gestructureerde interviews.

In totaal hebben negentien respondenten deelgenomen aan het kwalitatieve onderzoek, waarbij de volgende drie selectiecriteria zijn aangehouden: een vrouwelijke wetenschapper (1) die in de tijdsperiode 2010 tot en met 2019 de FSW heeft verlaten (2) en bij een andere academische instelling in dienst is getreden (3). Zeventien respondenten zijn vrouwen die de FSW hebben verlaten in de tijdsperiode 2010 tot en met maart 2019. Twee respondenten waren ten tijde van het interview nog in dienst bij de FSW, van wie een in het faculteitsbestuur. Enkele respondenten hadden kort voor hun vertrek een prestigieuze onderzoeksbeurs (zoals een ERC- of NWO-beurs) verworven. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen is ervoor gekozen niet toe te lichten welke respondenten dit zijn en is uitsluitend globale informatie over hen prijsgegeven.

De interviews met de respondenten zijn opgenomen en volledig, letterlijk getranscribeerd. Vervolgens zijn de transcripten geanalyseerd en gecodeerd met behulp van het programma ATLAS.ti. Voor dit onderzoek werd de coderingsmethode aangehouden zoals geadviseerd door Miles en Huberman (1994), bestaande uit drie opeenvolgende stappen: open, axiaal en selectief coderen (Strauss & Corbin, 1990).

De informatie die de respondenten hebben gedeeld, is vertrouwelijk en gevoelig. De interviews waren dikwijls emotionele gesprekken, waarin de respondenten persoonlijke, positieve en negatieve uitlatingen hebben gedaan over hun (voormalige) werkgever. Alle respondenten zijn actief in de academische wereld en in sommige gevallen nog (in)direct verbonden aan de FSW. Doordat het een kleine en specifieke groep respondenten betreft, zijn zij wellicht gemakkelijk te traceren en herkenbaar. Als gevolg daarvan kan het publiceren van deze informatie onbedoelde, negatieve gevolgen hebben voor de reputatie van de wetenschappers. De volgende ethische overwegingen zijn daarom gehanteerd: vrijwillige participatie, *no harm*, *informed consent* en vertrouwelijkheid (Bryman, 2015; Diener & Crandall, 1987).

4 Resultaten en conclusie

Dit onderzoek is uitgevoerd op basis van het vermoeden dat er een uitstroom is van (talentvolle) vrouwelijke wetenschappers bij de FSW. Binnen de FSW wilde men graag inzicht verkrijgen in de redenen hiervan. Dit impliceert in principe twee onderzoeksvragen: is het beeld correct dat er een uitstroom is van vrouwelijke wetenschappers? En zo ja, waarom vertrekken zij?

Kwantitatieve analyse

Om het eerste gedeelte van deze vraag te beantwoorden is een kwantitatieve analyse uitgevoerd op een dataset van de HR-afdeling van de VU. De dataset bevatte anonieme personeelsgegevens van de medewerkers van de VU. Er was niet voldoende data van voor 2012 of van 2019 beschikbaar, daarom is er uitsluitend geconcentreerd op de data van 2013 tot en met 2018 en de functies: hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en promovendus. In 2013 was 56% van het wetenschappelijke personeel aan de FSW man en 44% vrouw. In 2018 lagen deze percentages iets dichterbij elkaar: respectievelijk 53% man en 47% vrouw. De vertrekcijfers laten zien dat er over deze vijf jaar gemiddeld iets meer mannelijke (56%) dan vrouwelijke (44%) wetenschappers zijn vertrokken. Deze vertrekcijfers dienen nog gecorrigeerd te worden: indien er namelijk meer mannen dan vrouwen in dienst waren, is het te verwachten dat er ook meer mannen dan vrouwen vertrokken. Na correctie van de cijfers wordt duidelijk dat in de periode 2013 tot en met 2018 gemiddeld meer vrouwen (49%) dan mannen (27%) zijn vertrokken; dit beeld is op alle afdelingen van de FSW en ook VU-breed zichtbaar. Tabel 1 toont een overzicht van de uitkomsten van de gecorrigeerde vertrekpercentages van de FSW en haar afdelingen.

Tabel 1: Gemiddelde gecorrigeerde vertrekpercentages van mannen en vrouwen bij de FSW en haar afdelingen. Gesorteerd van hoogste naar laagste vertrekpercentage van vrouwen. *Voorbeeld: indien het percentage 30% betreft, betekent dit dat gemiddeld 30% van de werknemers die in dienst waren van 2013 tot en met 2018, is vertrokken.*

Afdeling FSW	Vertrekpercentages mannen 2013 t/m 2018	Vertrekpercentages vrouwen 2013 t/m 2018
Bestuurswetenschap en Politologie (B&P)	30%	65%
Communicatiewetenschappen (CW)	26%	60%
Vrije Universiteit (VU)	37%	52%
Faculteit Sociale Wetenschappen (FSW)	27%	49%
Antropologie (ANT)	28%	48%
Sociologie (SOC)	34%	48%

Organisatiewetenschappen (ORG)	17%	36%
--------------------------------	-----	------------

Indien we deze gegevens omzetten naar vertrekratio's, tonen de cijfers aan dat op basis van de geobserveerde data in de periode 2013 tot en met 2018 vrouwen 1,8 keer eerder de FSW verlieten in vergelijking met mannen. Tabel 2 toont de vertrekratio's van vrouwen van de VU, FSW en haar afdelingen. Bij de afdelingen Communicatiewetenschappen, Bestuurskunde en Politicologie en Organistatiewetenschappen waren meer mannen dan vrouwen in dienst, maar daar werden toch de grootste vertrekaratio's bij de vrouwen waargenomen. De ratio's tonen aan dat in de periode 2013 tot en met 2018 op deze afdelingen vrouwen eerder vertrokken dan mannen. Het is opvallend dat bij de drie afdelingen Communicatiewetenschappen, Bestuurskunde en Politicologie en Organistatiewetenschappen meer mannen dan vrouwen in de geanalyseerde periode in dienst waren, maar daar de hoogste vertrekratio's bij de vrouwen zijn waargenomen. Deze ratio's liggen zelfs hogere dan het gemiddelde van de FSW. De afdelingen Sociologie en Antropologie zijn de enige afdelingen waar gemiddeld meer vrouwen dan mannen in dienst waren en naar verhouding ook meer vrouwen dan mannen vertrokken. Indien er VU-breed naar de cijfers gekeken wordt, zijn daar dezelfde bevindingen te zien.

Tabel 2: Ratio vertrekkende vrouwen op de VU, FSW en haar afdelingen van hoog naar laag van 2013 tot en met 2018. *Voorbeeld: indien de ratio 2 betreft, betekent dit dat vrouwen in deze periode twee keer zo snel zijn vertrokken als mannen.*

Afdeling FSW	Gemiddelde ratio vertrek vrouwen 2013 t/m 2018
Communicatiewetenschappen	2,3
Bestuurskunde & Politicologie	2,2
Organisatiewetenschappen	2,1
Faculteit Sociale Wetenschappen	1,8
Antropologie	1,7
Sociologie	1,4
Vrije Universiteit	1,4

Vervolgens is een chi-kwadraattoets uitgevoerd op de beschikbare data, waarvan de uitkomsten aantonen dat bij de FSW, de drie bovengenoemde afdelingen en op de VU kans dat meer vrouwen dan mannen vertrekken significant is. Opvallend is dat bij de afdelingen waar meer vrouwen dan mannen in dienst zijn (Antropologie en Sociologie), de kans dat meer vrouwen dan mannen vertrekken niet significant is. Kortom, uit de kwantitatieve analyse kan worden geconcludeerd dat het percentage vrouwen dat vertrekt bij de FSW hoger is dan het aantal mannen, en dat vrouwen op basis van de aangeleverde data eerder vertrekken dan mannen. Daarnaast is het opvallend dat de afdelingen waar meer mannen dan vrouwen in dienst waren,

tevens de drie afdelingen zijn waar de vrouwen eerder vertrokken. Een interpretatie van deze uitkomsten op basis van het kwalitatieve onderzoek wordt in de volgende paragrafen gegeven.

Kwalitatieve analyse

In deze paragraaf wordt ingegaan op de resultaten van het onderzoek en worden de eerder opgestelde verwachtingen besproken. Om onderscheid te maken in de push- en pullfactoren is er gekozen om de factoren onder te verdelen in primaire en secundaire push- en pullfactoren. Primaire push- en pullfactoren zijn de doorslaggevende factoren voor de respondenten geweest om de beslissing te nemen om te vertrekken. Secundaire push- en pullfactoren hebben aan deze beslissing bijgedragen. Hoewel dit onderzoek kwalitatief van aard is en de aantallen geen statistische bewerking toelaten, is hieronder toch ter illustratie een verdeling van de primaire (tabel 3) en secundaire (tabel 4) push- en pullfactoren gegeven van de onderzoeksgroep die voor de respondenten een doorslaggevende reden waren om de faculteit te verlaten.

Tabel 3: Overzicht primaire push- en pullfactoren

Push- of pullfactor	Genoemd door aantal respondenten
Erkenningsfactoren (push)	6
Persoonlijke en familiale factoren (pull)	5
Carrièrekanen/inhoud van de nieuwe functie (pull)	3
Formatieprincipe (push)	2
Positieve, interpersoonlijke relaties elders (pull)	1
Totaal	17

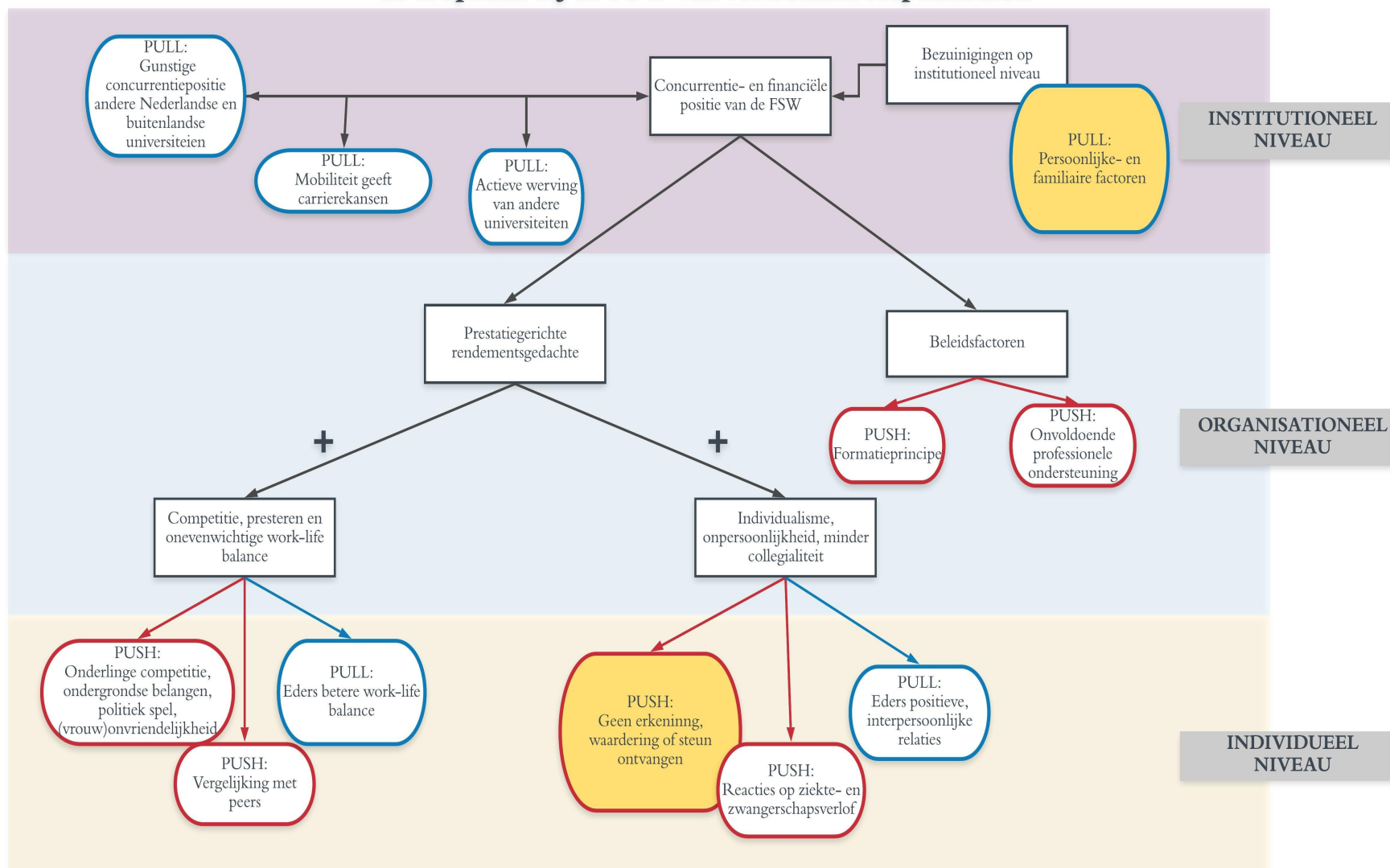
Tabel 4: Overzicht secundaire push- en pullfactoren

Push- of pullfactor	Genoemd door aantal respondenten
Inhoud van de nieuwe functie (pull)	5
Positieve interpersoonlijke relaties elders (pull)	4
Erkenningsfactoren (push)	4
Betere work-lifebalans elders (pull)	1
Vergelijking met peers (push)	1
Omgangsvormen betreffende ziekte- en zwangerschapsverlof (push)	1
Professionele ondersteuning (push)	1

Totaal	17
---------------	-----------

Bij de respondenten die voor vertrek een prestigieuze beurs hadden bemachtigd, was geen eenduidige trend te zien. De primaire push- of pullfactor voor deze respondenten waren de volgende: familiale redenen (pull), erkenningsfactoren (push) en de inhoud van een nieuwe functie (pull). In de volgende paragrafen wordt een nadere toelichting gegeven op de primaire en secundaire push- en pullfactoren, worden conclusies getrokken en worden de factoren in een bredere context geplaatst. Uit de interviews blijkt dat in alle gevallen niet één enkele factor verantwoordelijk is voor het besluit van een respondent om de FSW te verlaten, maar een combinatie van de besproken push- en pullfactoren. Figuur 2 toont een schematische weergave van de connectie tussen de push- en pullfactoren op institutioneel, organisationeel en individueel niveau. Persoonlijke en omgevingsfactoren en erkenningsfactoren zijn bij de meeste respondenten doorslaggevende factoren geweest in de keuze voor vertrek en zijn daarom geel gemarkeerd. De samenhang tussen de factoren aan de hand van figuur 1 wordt in de volgende paragrafen nader toegelicht. In bijlage 1 staat een overzicht van de gevonden push- en pullfactoren op de drie gestelde niveaus.

Push- en pullfactoren van invloed op de loopbaan bij de FSW van vertrokken respondenten



Figuur 1: Push- en pullfactoren van invloed op de loopbaan bij de FSW van vertrokken respondenten

Ten eerste worden de push- en pullfactoren op institutioneel niveau besproken. Vervolgens op organisationeel niveau en tot slot op individueel niveau.

Push- en pullfactoren op institutioneel niveau

Meerdere respondenten benadrukten dat de bezuinigingen van de Nederlandse overheid indirecte invloed hebben op de mobiliteitskeuzes die zij zelf in hun loopbaan gemaakt hebben. Respondenten geven aan dat buitenlandse universiteiten wegens een betere financiële positie een beter carrièreperspectief met minder onderwijslast, betere onderzoeksmogelijkheden en een algehele betere work-lifebalans kunnen aanbieden. Ook benoemen de respondenten dat als iemand naar een andere instelling verhuist, hij of zij direct op een bepaald 'niveau' binnenkomt en niet binnen de eigen instelling omhoog hoeft te 'klimmen'. Zodoende wordt indirect de mobiliteit van wetenschappers tussen instituties aangemoedigd. Volgens de respondenten is het perspectief om gemakkelijk elders door te groeien een pullfactor om academische mobiliteit te vertonen. Verschillende universiteiten hanteren daarnaast een onuitgesproken 'buiten-is-beter-beleid'. Dit houdt in dat een afdeling liever een wetenschapper van buiten de universiteit aanneemt dan van binnenuit bevordert, wat mobiliteit tussen instellingen stimuleert. De aanhangers van dit beleid geven aan dat men door het werken bij een andere instelling nieuwe perspectieven opdoet en zich losweekt van de bekende omgeving, wat een stimulans is voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. De mensen die dit beleid afwijzen, zeggen dat het ten koste gaat van wetenschappers die juist bij een bepaalde universiteit blijven om daar carrière te maken. Door het 'buiten-is-beter-beleid', krijgen zij minder snel een bevordering naar een hogere functie.

“Het beleid was altijd ‘we willen mensen van buiten die er nog niet zijn, daar zitten de goede mensen.’ En de mensen die je hebt die van alles voor je doen daar kijk je niet naar om. Dat was mijn indruk.”

Door de bezuinigingen op de eerste geldstroom wordt de druk voor wetenschappers om financiering te verkrijgen via de tweede en derde geldstroom groter. Het is daarom niet ongewoon dat universiteiten wetenschappers die beursgeld hebben verworven actief benaderen. Het verkrijgen van een prestigieuze geldbeurs was daarom voor enkele respondenten een bijkomende pushfactor om academische mobiliteit te vertonen.

“Zeker toen ik die beurs kreeg zei ik: ‘hé jullie moeten oppassen, er wordt aan mij getrokken, ik hoef hier niet te blijven.’”

Carrièrekanen worden in de literatuur als de voornaamste push- of pullfactor gezien voor wetenschappers om (internationale) mobiliteit te vertonen (Dubois-Shaik & Fusulier, 2016; European Commission, 2017; Franzoni et al., 2012; KNAW, 2018; Koier et al., 2017; Shorrocks, 2008). De resultaten uit dit onderzoek tonen aan dat, hoewel alle respondenten een hogere academische functie hebben verkregen na hun mobiliteit, voor slechts drie van de respondenten carrièrekanen een primaire pushfactor waren om te vertrekken. Voor het merendeel van de respondenten waren persoonlijke/familiaire factoren en erkenningsfactoren van groter belang.

Carrièrekansen werden voor deze respondenten enkel als secundaire push- of pullfactor geacht. De invloed van mobiliteitsprogramma's of het verlangen naar professionele socialisatie werd door de respondenten niet als zodanig belangrijk geacht in hun reden voor vertrek. Ook de respondenten die voor vertrek een beurs hadden verworven, gaven aan actieve werving van andere universiteiten te hebben ervaren, maar dit niet als een primaire pullfactor te beschouwen.

Familiaire en persoonlijke omstandigheden waren, naast erkenningsfactoren (zie hierna) een belangrijke pushfactor om een andere instelling boven de FSW te verkiezen. Deze respondenten gaven aan de 'liefde achterna te zijn gereisd naar het buitenland' of dat de beslissing om te vertrekken beïnvloed werd door 'de baankansen van een partner'. Ook speelden voor sommige van deze respondenten pragmatische redenen een rol: een kortere reistijd naar het werk, zodat meer tijd overblijft voor het gezin.

“Dus uit pragmatisch oogpunt. Ik woon straks op zeven minuten fietsafstand van mijn werk. En dat heeft uiteindelijk de doorslag gegeven. Maar dat was voor mij een hele lastige keuze.” En mocht de VU nou in [plaats] zitten? “Dan was ik bij de VU gebleven.”
Oké, dat is dus echt wel een dealbreaker? *“Ja, ja.”*

Ook gaf een drietal respondenten aan dat de prikkel om een 'nieuw avontuur' aan te gaan in een nieuwe stad of omgeving van invloed is geweest op de keuze voor vertrek. De respondenten lieten weten het belangrijk te vinden dat voor iedereen in het gezin de situatie gunstig is en zij zich er, indien dit niet het geval is, verantwoordelijk voor voelen om de situatie om te buigen in de gewenste richting. De omgeving, het gezin, de familie of een partner zijn daarom een belangrijke factor in de beslissing om een bepaalde werkgever te kiezen.

De literatuur is niet eenduidig over de invloed van familiale en persoonlijke omstandigheden op de mobiliteit van wetenschappers (Auriol, 2013; Franzioni et al., 2012; KNAW, 2018; Van Noorden, 2012). De resultaten uit dit onderzoek vertonen deels overeenkomsten met het onderzoek van de KNAW (2018) onder Nederlandse onderzoekers: zij tonen aan dat familiale en persoonlijke omstandigheden en carrièrekansen als de twee primaire push- en pullredenen worden aangestipt voor mobiliteit. Er kan geconcludeerd worden dat in dit onderzoek de respondenten persoonlijke en familiale factoren van groter, dan wel van gelijk belang beschouwen als carrièrekansen, om mobiliteit te vertonen. Een verschil met de huidige literatuur is dat familiale en persoonlijke omstandigheden vaak als primaire push- of pullredenen werden genoemd om terug te keren naar het land van herkomst. In dit onderzoek werden persoonlijke en familiale redenen juist genoemd om mobiliteit te vertonen buiten het land van herkomst: dus naar universiteiten in het buitenland, of binnen Nederland zelf.

Push- en pullfactoren op organisationeel niveau

Binnen de FSW werd volgens de respondenten een formatieprincipe gehanteerd, waardoor er niet altijd voldoende formatieplekken aanwezig waren om door te stromen naar hogere posities binnen de faculteit. Zoals verwacht uit de literatuur (Bleijenbergh et al., 2012; Hoffius & Surachno, 2006; Thunnissen et al., 2010; Van Balen, 2001; 2012; Van Engen et al., 2008), was dit voor enkele respondenten een primaire pushfactor om naar een andere instelling te vertrekken met meer mogelijkheden om een (vaste) aanstelling te verkrijgen.

De meest voorkomende secundaire pullfactor is dat de FSW voor wetenschappers niet altijd de beste keuze was qua onderzoeksonderwerp, het aanbieden van een autonome onderzoekslijn of als plaats waar andere gerenommeerde wetenschappers binnen het gewenste onderzoeksgebied werkten, met name voor senior onderzoekers of onderzoekers die een beurs hadden verworven.

“Ik denk dat de meeste mensen die een beurs krijgen toch echt gaan kijken van: ‘welke plek is voor mij en mijn onderzoek het beste en het meest stimulerend? En biedt het beste perspectief in de toekomst? Dus in die zin hoeft het helemaal niet echt met de FSW zelf te maken te hebben, maar veel meer, zoals in mijn geval, met inhoud.”

“Ja, maar je moet ook gewoon realistisch zijn. We zijn niet de best voorgesorteerde universiteit. Dat betekent dat we vooral wetenschappers krijgen, die het heel leuk vinden om wetenschap te combineren met toepassing. En met die toepassing hele hoge ogen scoren.” - (Faculteitsbestuur)

Dit is in overeenstemming met de verwachting, omdat de literatuur aangeeft dat de vrijheid in het doen van onderzoek hoog aangeschreven staat als reden voor mobiliteit, met name onder senior onderzoekers (Auriol, 2010; Bauder, 2015; European Commission, 2017; Jöns, 2006; KNAW, 2018; Van Noorden, 2012). Daarnaast werd de ondersteuning in administratieve en organisationele processen voor de respondenten niet altijd als voldoende ervaren. Met name voor respondenten die een beurs hadden verworven was dit een “bijkomend minnetje”. De respondenten wijten het aan de onderbezetting en ziekte op de betreffende afdelingen, wat respondenten verklaren vanuit de minder sterke financiële positie van de FSW om voldoende personeel aan te nemen.

“Die subsidiedesk loopt voor geen meter, de projectondersteuning loopt niet goed, financiële ondersteuning loopt niet goed. Nou dat zijn allemaal dingen die niet helpen als je een groot project wilt draaien.”

Push- en pullfactoren op individueel niveau

Het merendeel van de respondenten heeft de relaties met collega's als positief ervaren, maar op de afdelingen werd ook een onpersoonlijke en individualistische sfeer ondervonden. Dit komt overeen met eerder onderzoek van Van den Winkel (2017) onder UHD's op Nederlandse universiteiten: de sfeer op een faculteit kan per afdeling en onderzoeksgroep sterk verschillen. De bezuinigingen op organisationeel niveau uiteten zich in beperkte budgetten, waardoor een sterk prestatiegericht beleid werd gevoerd om financiering aan te werven. Respondenten gaven aan dat de organisatiecultuur gericht op prestaties resulteerde in pushfactoren, zoals: onderlinge competitie, onderlinge vergelijking, een anti-collegiale, onpersoonlijke, kille en intimiderende sfeer en een 'ieder voor zich'-mentaliteit in het behalen van onderzoekscitatie en onderzoeksgeld.

“Het leek eerder een soort competitie. Alsof als je presteerde het meteen een bedreiging was voor de ander of zo. Zo heb ik het ervaren. [...] Als je een publicatie had, dan zei

niemand: 'oh wat leuk voor je'. Ik had dan het gevoel dat ze meteen zouden zeggen: 'ik heb ook een publicatie, maar dan nét wat beter.' En dat is gewoon geen fijne sfeer.'

Dikwijls was er sprake van ondergrondse belangen, (vrouw)onvriendelijkheid of politiek spel door collega's om hun ambitie op de afdeling waar te maken. Enkele respondenten voelden dat hun prestaties als een bedreiging voor anderen werden gezien en dat zij soms bewust werden tegenwerkt in het uitoefenen van hun functie.

"[...] ik had niet het gevoel dat ik serieus genomen werd, eerder werd tegengewerkt. Bewust werd tegengewerkt. [...] En dat is demotiverend. Zeker als je alles doet wat ze zeggen in de boekjes wat je moet doen: kenbaar maken, dat je ambities hebt, geld binnenhalen. En daar kreeg ik nog steeds te horen: ja máár. Hadden ze één dingetje gevonden. Ja toen dacht ik: weet je, laat maar. Hier zal ik altijd moeten vechten tegen dit soort dingen. Jullie willen mij niet, prima, dan ga ik."

Zoals verwacht uit de literatuur brengt de prestatiegerichtheid binnen universiteiten volgens de respondenten een toename in competitie, werkdruk, individuele prestaties en concurrentie teweeg en een afname in collegialiteit, vriendelijkheid en samenwerking (Bal et al., 2014; FNV, 2019; Naezer et al., 2019; Smeenk et al., 2004). Deze factoren werden door de respondenten niet als positief ervaren, maar waren ook geen primaire pushfactor voor vertrek. Verder voelden de respondenten dat ze geen mentor of leidinggevende hadden bij wie zij terechtkonden met vragen en problemen of voor steun. Dit was tevens voor geen van de respondenten een primaire pushfactor, maar droeg als secundaire factor bij aan de keuze om te vertrekken.

De respondenten konden geen eenduidig antwoord geven op de vraag wat de oorzaken zijn van deze kenmerken in de organisatiecultuur: enkelen wijten dit aan de impliciete gender bias en genderstereotyperingen tegenover vrouwen die verweven zit in de academie of het van oudsher conservatieve karakter van de VU.

"Het issue is echt doordringen tot een mannenbolwerk. En daar niet geaccepteerd, gewoon als een bedreiging gezien worden. Niet passen binnen het 'clubje' weet je wel."

Anderen gaven aan dat het niet zozeer met gender te maken heeft, maar meer met de algemene competitie en hiërarchie waar de academie bekend om staat, en het feit dat sommige faculteitsbesturen dit gewoonweg beter managen. De respondenten gaven daarnaast aan dat het prestatiegerichte beleid de work-lifebalans onder druk zette, wat overeenkomt met de veelgehoorde kritiek op nationaal niveau. Als universiteiten een betere work-lifebalans konden aanbieden, werd dit als aantrekkelijke bijkomende pullfactor beschouwd.

"Maar bij de VU was dat natuurlijk vreselijk met 70% onderwijs...dat is gewoon vreselijk. Het haalt alle plezier er wel uit, want je bent constant met zoveel dingen bezig, zoveel administratie komt er ook bij kijken. Ja dan is het heel moeilijk om nog wat anders te doen."

Deze resultaten komen overeen met de verwachtingen zoals eerder opgesteld. De respondenten van dit onderzoek gaven, net als de respondenten uit de onderzoeken van het FNV (2019) en LNVH (2019), aan dat de onderlinge band tussen collega's binnen de afdeling voornamelijk goed is, maar de problemen van wangedrag voornamelijk voortkomen uit slecht leiderschap, problemen binnen de hiërarchie, hoge werkdruk en interne competitie betreffende onderzoeksfinanciëringen.

“Maar het is niet zo dat het een directe aanleiding was om weg te gaan. Het was eerder andersom: ik werd gevraagd. En toen dacht ik: dat wil ik helemaal niet. Maar toen ben ik toch gaan praten en goh, het voelt allemaal heel prettig en collegiaal en leuk. Oh ja dat kan natuurlijk ook nog! En toen dacht ik, ik moet het maar doen.”

Indien de respondenten gevraagd werd de organisatiecultuur bij de FSW te beschrijven in termen van masculien of feminien, kozen vrijwel alle respondenten voor een masculiene cultuur. De kenmerken die de respondenten benoemden in de organisatiecultuur, zoals de nadruk op competities, prestatiedruk, ambitie, individualiteit en rivaliteit komen overeen met de masculiene organisatiecultuur zoals bekend uit de literatuur (Fischer et al., 2000; Hofstede, 1983; Teelken & Deem, 2013). Een masculiene organisatiecultuur is niet ongewoon in de academie (Acker, 2006; Bleijenbergh et al., 2010; O'Connor and O'Hagan, 2016; Teelken & Deem, 2013; Teelken et al., 2019). Het is daarom niet verwonderlijk dat alle geïnterviewde vrouwen de cultuur op de FSW als meer masculien dan feminien hebben ervaren en zich hier, zoals de literatuur onderschrijft, niet altijd evenveel bij thuis voelden (Fotaki, 2013; Teelken et al., 2017).

“Ja echt een mannencultuur vond ik het. [...] Als we bijvoorbeeld afdelingsvergaderingen hadden dan was het ook echt, dat groepje mannen ging dan tegen dat groepje mannen. Die man ging weer tegen die man. En dan zei ik heel naïef van: ‘jongens, zullen we het gezellig houden’ en dan werd er weer een beetje gekeken van ‘jij moet je mond houden’ of zo.”

Voor verreweg de meeste respondenten uitte het individualisme en de onpersoonlijkheid zich in een gebrek aan erkenning, waardering en steun op de werkvloer. Dit gebrek is de primaire pushfactor die het vaakst door respondenten werd benoemd om een andere instelling te kiezen.

“Er zijn ook wel situaties geweest van vrouwen [...] die eerlijk verteld hebben dat ze zich onvoldoende erkend en ondersteund voelden door hun werkomgeving en om die reden zijn vertrokken. Ja, dat is eigenlijk wat je niet wilt.” - (Faculteitsbestuur)

Respondenten benoemden dat zij erkenning en waardering misten voor zowel behaalde prestaties als het serieus nemen van carrièrebevorderende beloningen, zoals: het krijgen van een vaste aanstelling of hogere functie. De negatieve omgangsvormen betreffende contractonderhandelingen en het niet nakomen van gemaakte afspraken werden hiermee in verband gebracht.

“Ik heb niet het gevoel gehad dat er voor mij werd gezorgd. Dat het iemand iets kon

schelen hoe ik mij voelde of ik heel hard werkte. En ook niet gewaardeerd. Ik voelde me ook totaal niet gewaardeerd. Ik had niet het idee dat het iemand iets uitmaakte terwijl ik echt top presteerde, ik had echt een hele goede track record. Maar ik had niet het idee dat iemand daar wakker van lag. Dat was echt vreemd, heel vreemd. Heel kil heb ik het ervaren.”

Er is uitgebreide literatuur aanwezig over het gegeven dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de hogere wetenschappelijke rangen en belemmeringen ervaren in het doorstromen naar hogere functies en dikwijls de wetenschap om deze redenen verlaten (Benschop & Brouns, 2003; Bleijenbergh et al., 2012; Eagly en Carli, 2003; Ellemers et al., 2004; Ellemers, 2018; Van Engen et al., 2010; King, 2008; Teelken et al., 2019; Van den Brink & Brouns, 2006; Van den Brink et al., 2006; 2010). Opvallende bevindingen uit dit onderzoek zijn dat de vrouwen de academie niet verlaten, maar mobiliteit vertonen naar een andere instelling, waarbij feminiene waarden op de werkvloer als belangrijk werden geacht, zoals: vriendelijkheid, samenwerking, een persoonlijke benadering en zachtheid met minder onderlinge competitie, meer onderlinge aanmoediging en een goede balans tussen werk en privé (Fischer et al., 2000; Hofstede, 1983).

“Toen mijn contract bij de VU afliep dacht ik: ja het zou echt niemand iets boeien. Ik doe morgen de deur dicht en niemand zou vragen van: ‘oh ja hoe is het eigenlijk met [eigen naam]?’ Ik vind het triest als je een aantal jaar op een afdeling hebt gewerkt en je bent eigenlijk vervangbaar als een stofzuiger. [...] Volgens mij zouden ze daar echt iets mee moeten doen. Beetje die persoonlijke kant van human resource management moeten aansterken denk ik.”

Het faculteitsbestuur van de FSW acht het zorgelijk dat de vrouwen vertrekken uit een gevoel van onbehagen, maar benoemt ook de positiviteit van de mobiliteit: namelijk dat zij elders hun talenten inzetten en dit voor de ‘positie van de vrouw in de wetenschap als geheel’ positief is, zolang de FSW gelijkwaardige talenten aantrekt.

Op basis van bovenstaande conclusies kunnen drie belangrijke uitkomsten uit dit onderzoek worden vastgesteld:

- 1) Academische mobiliteit resulteert in carrièrekansen voor vrouwen om hogerop te komen, terwijl dit, in tegenstelling tot wat de literatuur stelt, niet de primaire pushfactor is om de FSW te verlaten.
- 2) De prestatiegerichte cultuur vertoont overeenkomsten met een masculiene organisatiecultuur binnen de FSW: dit resulteert in een grotere behoefte aan erkenning, waardering en steun vanuit het faculteitsbestuur voor de vrouwelijke onderzoekers. Het gaat dan om erkenning en waardering voor bijvoorbeeld de behaalde prestaties dan wel de mogelijkheid om door te groeien binnen de faculteit. Indien aan deze behoefte niet wordt voldaan, vertrekken zij naar andere academische instellingen.

3) De vrouwen vertrekken naar universiteiten waar doorgaans meer feminiene waarden worden uitgedragen, zoals: vriendelijkheid, samenwerking, een persoonlijke benadering en zachtheid met minder onderlinge competitie, meer onderlinge aanmoediging en een goede balans tussen werk en privé.

De onderzoeksvraag luidde: *Welke push- en pullfactoren stimuleren vrouwelijke wetenschappers van de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Vrije Universiteit om naar een andere universiteit te vertrekken in de periode 2010 tot en met 2019?*

Al met al kan uit het bovenstaande worden geconcludeerd dat een combinatie van push- en pullfactoren op institutioneel, organisationeel en individueel niveau de vrouwen bij de FSW heeft gemotiveerd academische mobiliteit te vertonen. In totaal zijn op de verschillende niveaus evenveel push- als pullfactoren waargenomen die de vrouwen tot mobiliteit hebben gedreven. Indien er uitsluitend gekeken wordt naar de primaire factoren, zijn er net iets meer push- (twee) dan pullfactoren (één) zichtbaar.

De meest voorkomende factoren die de respondenten hebben gedreven de FSW te verlaten zijn per niveau, op institutioneel niveau: persoonlijke en familiale pullfactoren, op organisationeel niveau: de pushwerking van het formatieprincipe, en op individueel niveau: de pushwerking van erkenningsfactoren (zie ook figuur 1). Indien we naar alle factoren tezamen kijken, kan worden geconcludeerd dat met name persoonlijke en familiale factoren en erkenningsfactoren respondenten hebben gedreven mobiliteit te vertonen, waarbij erkenningsfactoren onder alle respondenten een (primaire dan wel secundaire) pushfactor vormden, in combinatie met de factoren op de andere niveaus. Dit varieerde onder de respondenten in erkenning en waardering voor de behaalde prestaties, dan wel mogelijkheden om door te groeien binnen de faculteit of het gevoel van waardering in onderhandelingen betreffende contracten en afspraken. Voor vrouwen die voor vertrek een prestigieuze beurs hebben verworven, zijn geen specifieke trends in push- en pullfactoren waargenomen. Uit de resultaten blijkt dat zij voornamelijk dezelfde push- en pullfactoren hebben ervaren als vrouwen die zijn vertrokken zonder persoonlijke beurs, enkel werden deze op sommige punten (erkenning in onderhandelingen betreffende contracten, administratieve ondersteuning, onderzoeksvrijheid en actieve werving van andere universiteiten) als heviger ervaren.

Indien de kwalitatieve resultaten tegen de kwantitatieve resultaten worden afgezet, komt naar voren dat op de afdelingen waar meer mannen in dienst waren, de vrouwen het snelste weggingen. Zowel uit de interviews als uit de literatuur komt naar voren dat in een werkomgeving met een groter aantal mannen een masculiene organisatiecultuur meer aanwezig is. Een interpretatie van deze resultaten zou kunnen luiden dat de vrouwen op deze afdelingen de masculiene kenmerken en diens negatieve gevolgen in hogere mate hebben ervaren, maar vervolgonderzoek is vereist om hier uitsluitsel over te geven.

5 Beperkingen, aanbevelingen en implicaties

Dit onderzoek laat een duidelijk beeld zien van de redenen van vertrek van de vrouwelijke wetenschappers van FSW, maar kent door de gebruikte onderzoeksmethoden ook beperkingen. Ten eerste worden de beperkingen en aanbevelingen van het kwantitatieve onderzoek benoemd, vervolgens van het kwalitatieve onderzoek. Tot slot worden de theoretische en praktische implicaties van dit onderzoek toegelicht.

5.1 Beperkingen en aanbevelingen kwantitatief onderzoek

Bij het kwantitatieve onderzoek is gezien het tijdsbestek van deze scriptie in de analyse geen onderscheid gemaakt in de functies en contractvormen van de vertrokken medewerkers: er is dus niet bekend of er meer hoogleraren of promovendi van de FSW zijn vertrokken en of zij een tijdelijk of vast dienstverband hadden. Voor vervolgonderzoek is dit interessant, omdat de meeste internationale onderzoeken stellen dat promovendi de meeste mobiliteit tussen instellingen vertonen (Auriol, 2010; Bauder, 2015; European Commission, 2017; Jöns, 2006; Van Noorden, 2012), maar het Rathenau Instituut betoogt dat Nederlandse hoogleraren in Nederland het meest mobiel zijn tussen universiteiten (De Goede et al., 2013).

Een andere beperking van deze analyse is dat op basis ervan geen uitspraken worden gedaan over de bestemming van de vrouwen. Indien een vrouw is ‘vertrokken’ betekent dit in de meeste gevallen dat zij de VU heeft verlaten, maar valt niet te achterhalen of zij naar een andere academische instelling is vertrokken of de wetenschap geheel heeft verlaten. Ook als iemand met pensioen is gegaan, van een wetenschappelijke functie naar een ondersteunende functie is overgestapt of de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt met een verlengde aanstelling, is dit in het databestand op dezelfde manier geregistreerd als een ‘vertrek’ uit de functie. Na verdere navraag over de dataset bij Human Resources gaven de medewerkers aan dat de ontslagreden niet altijd goed is geregistreerd en sluitende cijfers niet beschikbaar zijn. De reden hiervoor is dat Nederlandse universiteiten weinig systematisch gemonitorde gegevens bijhouden over de instellingen waar wetenschappers vandaan komen of naartoe gaan en wat de reden is van vertrek, waardoor het achterhalen van de mobiliteitsroutes op individueel niveau (nog) niet mogelijk is (Koier et al., 2017). Ook gaat de onderzoeksvraag over de periode 2010 tot en met 2019, maar bevat de dataset die is aangeleverd van de VU enkel bruikbare gegevens van 2013 tot en met 2018, omdat van voor of na die tijd geen data bewaard zijn. Daarnaast konden uit de kwantitatieve dataset geen gegevens worden gehaald om vast te stellen of er meer talentvolle vrouwen vertrekken die (voor vertrek) een beurs hebben verworven.

Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is om een analyse op de mobiliteit van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers te doen die onlangs een ERC- of NWO-Vernieuwingsimpuls beurs hebben verworven om te achterhalen of zij nog werkzaam zijn bij de universiteit van aanvraag. De informatie welke onderzoekers een beurs hebben verworven is openbaar verkrijgbaar.

Tot slot vormt het feit dat de dataset alleen binnen de VU is opgevraagd, een beperking. Gezien de voorzichtigheid van universiteiten om zulke gevoelige gegevens te verstrekken en het tijdsbestek waarbinnen dit onderzoek heeft plaatsgevonden, zijn geen vergelijkbare data bij andere Nederlandse universiteiten opgevraagd, waardoor het niet mogelijk is de uitstroom van de

wetenschappers van de FSW te vergelijken met die bij andere faculteiten/universiteiten. Ook kunnen er geen uitspraken worden gedaan met betrekking tot de vraag of het aantal vertrekkende vrouwen in vergelijking tot andere faculteiten of universiteiten uitzonderlijk hoog, laag of neutraal is, omdat de noodzakelijke gegevens ontbreken. Er kan alleen worden vastgesteld dat het aantal vrouwen bij de FSW die vertrekken hoger is dan het aantal mannen, dat vrouwen eerder vertrekken, en dat er meer vrouwen dan mannen vertrekken niet op toeval berust. Dit onderzoek geeft inzicht in een klein deel van de mobiliteit van Nederlandse wetenschappers bij een Nederlandse universiteit. Verder onderzoek over de instroom en uitstroom van wetenschappers is gewenst, waardoor de mobiliteitsaantallen van universiteiten met elkaar kunnen worden vergeleken en uitsluitend gegeven kan worden binnen welke faculteiten en universiteiten en in welke carrièrefasen de meeste en minste mobiliteit plaatsvindt.

5.2 Beperkingen en aanbevelingen kwalitatief onderzoek

Voor de tweede fase van het onderzoek was het gezien de onderzoeksvraag van belang een specifieke doelgroep te interviewen, wat effect heeft op de generaliseerbaarheid van het onderzoek. Ten eerste wilde niet elke vrouw die bij de FSW was vertrokken in de betreffende periode aan het interview meewerken, waardoor geen evenredig aantal respondenten per afdeling is geïnterviewd. Ten tweede zijn er wegens de beperkte tijdspanne geen vertrokken mannen geïnterviewd, wat gezien het doel om een zo breed mogelijke representatie van de sociale werkelijkheid weer te geven, van belang zou zijn. De resultaten van de interviews zijn daarnaast volledig gebaseerd op de ervaringen van de respondenten. Dit onderzoek representeert de opvattingen over de werkelijkheid van de respondenten in plaats van een werkelijkheid die de onderzoeker feitelijk heeft geobserveerd. Ten derde is een beperking van dit onderzoek dat, ondanks het feit dat de onderzoeker zich constant bewust was van haar eigen identiteit en rol in dit onderzoek, deze factoren invloed hebben gehad op de vragen die aan de respondenten werden gesteld en interpretaties die werden gegeven. Iemand met een andere demografie, ideologie, andere onderzoekstechnieken of een andere achtergrond zou wellicht tot andere resultaten zijn gekomen.

Uit de resultaten komt een aantal redenen naar voren waarom de vrouwelijke onderzoekers bij de FSW vertrekken. Het is vanzelfsprekend een aanbeveling voor vervolgonderzoek om mannen te interviewen die bij de FSW zijn vertrokken en na te gaan of zij dezelfde push- en pullfactoren ervaren. Zo zijn interessante vragen of de persoonlijke en familiale omstandigheden eenzelfde impact hebben op mannen of dat, zoals de literatuur stelt, carrièrekansen van grotere invloed zijn om mobiliteit te vertonen. De erkenningsfactoren die in dit onderzoek als primaire pushfactor worden benoemd, komen voort uit een onpersoonlijke en individualistische cultuur, overeenkomend met kenmerken van een masculiene organisatiecultuur. De literatuur laat zien dat mannen beter opereren in een masculiene organisatiecultuur. Daarnaast vertonen vrouwen in dit onderzoek mobiliteit naar instellingen waar meer feminie waarden worden uitgedragen. Vervolgonderzoek kan uitsluiten of mannen eenzelfde motivatie hebben om bepaalde instellingen te kiezen.

5.3 Implicaties

5.3.1 Theoretische implicaties

In tegenstelling tot de meeste onderzoeken die zich richten op de doorgroeimogelijkheden van vrouwelijke onderzoekers binnen de academie of op vrouwen die de wetenschap in haar geheel verlaten, richt dit onderzoek zich op de mobiliteit van vrouwelijke wetenschappers tussen instellingen. In de huidige literatuur is hier weinig over bekend, zowel op internationaal als nationaal niveau. Dit onderzoek heeft voorzien in de behoefte aan verdere informatie omtrent de mobiliteit van vrouwelijke wetenschappers door zowel op kwantitatief als kwalitatief niveau de aantallen en beweegredenen van vrouwelijke wetenschappers in kaart te brengen. De uitkomsten uit dit onderzoek zijn een begin in de verdere dataverzameling over de mobiliteit van wetenschappers tussen academische instellingen en specifiek het verschil daarin tussen mannen en vrouwen.

5.3.2 Praktische implicaties

De resultaten van dit onderzoek zijn in praktische zin relevant voor de FSW en de VU. De kwantitatieve analyses laten zien dat er een uitstroom is van vrouwelijke wetenschappers. Dit draagt niet bij aan de gewenste doelstelling om een gelijke balans in gender op alle functieniveaus te realiseren. Het College van Bestuur (CvB) of faculteitsbestuur kan aan de hand van de resultaten veranderingen in het beleid doorvoeren om (talentvolle) vrouwelijke wetenschappers te behouden. Zo komt in de resultaten naar voren dat vrouwelijke wetenschappers de cultuur te competitief, individualistisch en onvriendelijk vinden en zich door het faculteitsbestuur of de managementlaag onvoldoende erkend en gesteund voelen. Meer aandacht voor deze onderwerpen is van belang en zou op basis van de resultaten uit dit onderzoek positief bijdragen aan het behoud van vrouwelijke wetenschappers bij de FSW. Een voorstel voor het faculteitsbestuur zou zijn om in de huidige beloningssystemen ook aandacht te besteden aan ondersteunend leiderschap, samenwerking, onderlinge aanmoediging, waardering en teams in plaats van individuele prestaties en competentie. Ook zou de druk op de work-lifebalans verlicht kunnen worden door het voorbeeld te volgen van andere faculteiten, die actief inzetten op het genereren van inkomsten via derde-geldstroomonderzoek, zodat op de faculteit meer ruimte ontstaat om de onderwijslast te verlichten en meer onderzoekstijd aan te bieden voor onderzoekers.

Literatuurlijst

- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary sociology*, 21(5), 565-569.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.
- Advalvas. (2015, 7 oktober). *Sociale Wetenschappen wil niet extra bezuinigen: "De rek is eruit"*. Geraadpleegd op 7 september 2019, van <https://www.advalvas.vu.nl/nieuws/sociale-wetenschappen-wil-niet-extra-bezuinigen-de-rek-eruit>
- Advalvas. (2015, 3 november). *Waar zijn de vrouwen van de VU*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://www.advalvas.vu.nl/nieuws/waar-zijn-de-vrouwen-van-de-vu>
- Advalvas. (2018a, 10 januari). *Niet gewoon diversiteit maar súperdiversiteit aan de VU*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://www.advalvas.vu.nl/nieuws/niet-gewoon-diversiteit-maars%C3%BAperdiversiteit-aan-de-vu>
- Advalvas. (2018b, 23 augustus). *In studentensteden is vrouw in de meerderheid*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://www.advalvas.vu.nl/nieuws/studentensteden-vrouw-de-meerderheid>
- Advalvas. (2018c, 3 oktober). *Waarom onze bètafaculteit wel vrouwen heeft*. *Advalvas*, pp. 22–23.
- Advalvas. (2019, 6 februari). *Chief diversity officer wil meer kleur in de staf*. Geraadpleegd 10 juli 2019, van <https://www.advalvas.vu.nl/nieuws/chief-diversity-officer-wil-meer-kleur-de-staf>
- Alper, J., & Gibbons, A. (1993). The pipeline is leaking women all the way along. *Science*, 260(5106), 409-412.
- Amery, F., Bates, S., Jenkins, L., & Savigny, H. (2015). Metaphors on Women in Academia: A Review of the Literature, 2004–2013. *At the Center: Feminism, Social Science and Knowledge*, 245–267.
- Angervall, P. (2018). The academic career: a study of subjectivity, gender and movement among women university lecturers. *Gender and education*, 30(1), 105-118.
- AT5. (2015, 23 september). *VU staat voor forse bezuinigingen: tientallen miljoenen*. Geraadpleegd op 12 september 2019, van <https://www.at5.nl/artikelen/147640/vu-staat-voor-forse-bezuinigingen-tientallen-miljoenen>
- Athena's Angels. (z.d.). *Athena's Wisdom*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://www.athenasangels.nl/nl/athena-s-wisdom>
- Auriol, L. (2013). *Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators*. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*. OECD Publishing.

- Bal, E., Grassiani, E., & Kirk, K. (2014). Neoliberal individualism in Dutch universities: Teaching and learning anthropology in an insecure environment. *Learning and Teaching*, 7(3), 46-72.
- Barjak, F., & Robinson, S. (2008). International collaboration, mobility and team diversity in the life sciences: impact on research performance. *Social Geography*, 3(1), 23-36.
- Bauder, H. (2015). The international mobility of academics: A labour market perspective. *International Migration*, 53(1), 83-96.
- Benschop, Y., & Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 194-212.
- Blegen, M., Goode, C., Johnson, M., Maas, M.L., McCloskey, J.C., & Moorhead, S.A. (1992). Recognizing staff nurse performance and achievements. *Research in Nursing and Health*, 15(1), 57-66.
- Bleijenbergh, I., van Engen, M., Scholte, L., & Blonk, E. (2010). Vrouwen naar de top: van multimethode-onderzoek naar aangrijpingspunten voor gender geleid. *Tijdschrift voor Human Resource Management*, 4, 86-10.
- Bleijenbergh, I. L., van Engen, M. L., Vennix, J. A. M., & Jacobs, H. A. G. M. (2012). Te laag, te traag en te omstreden: Waarom streefcijfers voor topvrouwen te laag worden ingezet. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28(1), 84-101.
- Brouns, M. L. M., Bosman, M. H., & van Lamoen, I. (2004). *Een kwestie van kwaliteit: loopbanen van cum laude gepromoveerde vrouwen en mannen*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford, Verenigd Koninkrijk: Oxford University Press.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-676.
- Check, J., & Schutt, R. K. (2011). *Research methods in education*. London, Verenigd Koninkrijk: SAGE Publications.
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Techniques and procedures for developing grounded theory. Basics of Qualitative Research*. Thousand Oaks, Verenigde Staten: SAGE Publications.
- CvB. (2014). *VU instellingsplan 2015-2020*. Geraadpleegd van https://www.vu.nl/nl/Images/IP_VU_2015_2020_tcm289-424291.pdf
- De Goede, M., Belder, R. and De Jonge, J. (2013). *Academische carrieres en loopbaanbeleid. Feiten en Cijfers 7*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- De Jonge, J., Schel, M en Vennekens, A. (2017). *Vrouwen in de wetenschap*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/wetenschappers/vrouwen-de-wetenschap/vrouwen-de-wetenschap>
- Diener, E., & Crandall, R. (1978). *Ethics in social and behavioral research*. Chicago, Verenigde Staten: University of Chicago Press.

- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American sociological review*, 147-160.
- Dobele, A. R., Rundle-Thiele, S., & Kopanidis, F. (2014). The cracked glass ceiling: Equal work but unequal status. *Higher Education Research & Development*, 33(3), 456-468.
- DUB. (2015, 15 juni). *Waarom FSW de meeste vrouwelijke hoogleraren heeft*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://www.dub.uu.nl/nl/plussen-en-minnen/2015/06/15/waarom-fsw-meeste-vrouwelijke-hoogleraren-heeft.html>
- DUB. (2018, 3 december). *Bezuinigingen kunnen leiden tot een Nederlandse brain drain*. Geraadpleegd op 7 september 2019, van <https://www.dub.uu.nl/nl/opinie/bezuinigingen-kunnen-leiden-tot-een-nederlandse-brain-drain>
- Dubois-Shaik, F., & Fusulier, B. (2016). *Experiences of Early Career Researchers/Academics: a Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries*. GARCIA instituut.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). Finding gender advantage and disadvantage: Systematic research integration is the solution. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 851-859.
- El-Alayli, A., Hansen-Brown, A. A., & Ceynar, M. (2018). Dancing backwards in high heels: Female professors experience more work demands and special favor requests, particularly from academically entitled students. *Sex Roles*, 79(3-4), 136-150.
- Ellemers, N. (2014). Women at work: How organizational features impact career development. *Policy insights from the behavioral and brain sciences*, 1(1), 46-54.
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology*, 69, 275-298.
- Ellemers, N., Van den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 315-338.
- ETAN (2000). *Promoting excellence through mainstreaming gender equality: A report from the ETAN expert working group on women and science*. Geraadpleegd 11 juli 2019 van <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4d456ad0-abb8-41a2-9d21-dbd5381f1f4c/language-en>
- European Commission (2017). *Support data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers*. Publications Office of the European Union.
- European Commission (2019). *She Figures 2018*. Publications Office of the European Union.
- FD. (2019, 2 september). *Ik heb nog nooit zoveel boosheid in het hoger onderwijs meegemaakt*. Geraadpleegd op 7 september 2019, van https://fd.nl/economie-politiek/1313239/ik-heb-nog-nooit-zo-veel-boosheid-in-het-hoger-onderwijs-meegemaakt?utm_medium=social&utm_source=email&utm_campaign=SHR_ARTT_20190902&utm_content=economie-politiek
- Fischer, K. (1996). *Identification of emigration-induced scientific change*. Washington, Verenigde Staten: Cambridge University Press.

- Fischer, A. H., Mosquera, P. M. R., & Rojahn, K. (2000). *Masculiniteit met een feminien gezicht. Onderzoek naar de rol van organisatiecultuur in de trage doorstroming van vrouwen naar managementfuncties*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1993). *What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination*. SAGE Publications.
- FNV. (2019). *Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten. Onderzoeksresultaten*. FNV en VAWO.
- Fotaki, M. (2013). No woman is like a man (in academia): The masculine symbolic order and the unwanted female body. *Organization Studies*, 34(9), 1251-1275.
- Franzoni, C., Scellato, G. & Stephan, P. (2012). Foreign-born scientists: mobility patterns for 16 countries, *Nature Biotechnology*, 30, 1250-1253.
- Freedman, S. M. (1978). Some determinants of compensation decisions. *Academy of Management Journal*, 21(3), 397-409.
- FSS. (2018). *Background information and performance overview of FSS research for the midterm research assessments of the research units within FSS over 2014-2016*. Amsterdam: Faculteit Sociale Wetenschappen, Vrije Universiteit Amsterdam
- FSW (z.d.). *Eerdere beurzen en initiatieven - Werkgroep Vrouwelijk Talent - Faculteit der Sociale Wetenschappen, Vrije Universiteit Amsterdam*. Geraadpleegd 10 juli 2019, van <https://fsw.vu.nl/nl/over-de-faculteit/commissies/werkgroep-vrouwelijk-talent/eerdere-beurzen-en-initiatieven/index.aspx>
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational research methods*, 16(1), 15-31.
- Guth, J., & Gill, B. (2008). Motivations in East–West doctoral mobility: Revisiting the question of brain drain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 825-841.
- Hoffius, R., & Surachno, S. (2006). *Tussen wens en werkelijkheid: carrièreperspectieven van jonge onderzoekers*. Leiden: Research voor beleid.
- Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of international business studies*, 14(2), 75-89.
- Institute of International Education (2010). *Open Doors 2009: International Scholars - Leading Places of Origin*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4d456ad0-abb8-41a2-9d21-dbd5381f1f4c/language-en>
- Israel, M., & Hay, I. (2004). *Research Ethics for Social Scientists*. London, Verenigd Koninkrijk: SAGE publications.
- Janger, J., & Nowotny, K. (2016). Job choice in academia. *Research Policy*, 45(8), 1672-1683.
- Jöns, H. (2006). Grenzenlos mobil? In *Bildung und Wissensgesellschaft*. Berlijn, Duitsland: Springer.
- Kim, H. Y. (2017). Statistical notes for clinical researchers: chi-squared test and Fisher's exact test. *Restorative dentistry & endodontics*, 42(2), 152-155.

- King, E. B. (2008). The effect of bias on the advancement of working mothers: Disentangling legitimate concerns from inaccurate stereotypes as predictors of advancement in academe. *Human Relations*, 61(12), 1677-1711.
- KNAW (2018). *De aantrekkelijkheid van Nederland als onderzoeksland*. Amsterdam: KNAW.
- Knights, D., & Richards, W. (2003). Sex discrimination in UK academia. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 213-238.
- Koier, E., Horlings, E., Scholten, W. & De Jonge, J. (2017). *Internationale mobiliteit van wetenschappers, Feiten & Cijfers 20*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1986). But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation. *New directions for program evaluation*, 1986(30), 73-84.
- LNVH (2018). *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018*. Geraadpleegd van https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_-_Monitor_Vrouwelijke_Hoogleraren_2018_.pdf
- Mahroum, S. (2000). Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital. *R&D Management*, 30(1), 23-32.
- Mamiseishvili, K. (2010). Foreign-born women faculty work roles and productivity at research universities in the United States. *Higher Education*, 60(2), 139-156.
- Margriet van der Linden. (2019, 16 mei). *Dit is M*. KRO-NCRV. Nederland, Hilversum.
- Marx, G. T. (1997). Of methods and manners for aspiring sociologists: 37 moral imperatives. *The American Sociologist*, 28(1), 102-125.
- Massachusetts Institute of Technology (1999). *A study on the status of women faculty in science at MIT*. Massachusetts, Verenigde Staten: MIT.
- McConnell, C.R. (1997). Employee Recognition: a Little Oil on the Troubled Waters of Change. *Health Care Superv*, 15(4), 83-90.
- Morrison, A. M., White, R. P., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest corporations?* Verenigde Staten: Pearson Education.
- Moss-Racusin, C. A., van der Toorn, J., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2014). Scientific diversity interventions. *Science*, 343(6171), 615-616.
- Naezer, M., Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2019). *Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*. https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_"Harassment_in_Dutch_academia_Exploring_manifestations_facilitating_factors_effects_and_solutions".pdf
- Nerdrum, L., & Sarpebakken, B. (2006). Mobility of foreign researchers in Norway. *Science and Public Policy*, 33(3), 217-229.
- NOS. (2016, 25 oktober). *Diversiteit op de universiteit: hoe doe je dat?* Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://nos.nl/op3/artikel/2139577-diversiteit-op-de-universiteit-hoe-doe-je-dat.html>
- NRC. (2001, 5 november). *Universiteit verjaagt jong talent*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2001/11/06/universiteit-verjaagt-jong-talent-7564098-a466743>

- NRC. (2019, 16 juni). *Commissie van Rijn: “hoger onderwijs moet duidelijke keuzes maken”*. Geraadpleegd van <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/05/16/commissie-van-rijn-hoger-onderwijs-moet-duidelijke-keuzes-maken-a3960442>
- NRC. (2019b, 1 september). *Universiteiten vinden andere dingen belangrijk dan het kabinet*. Geraadpleegd op 7 september 2019, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/09/01/universiteiten-vinden-andere-dingen-belangrijk-dan-het-kabinet-a3971868>
- NRC. (2019c, 2 september). *‘Ik ben hier niet om een vriendelijke vrouw te zijn’*. Geraadpleegd op 15 september 2019, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/09/02/ik-ben-hier-niet-om-een-vriendelijke-vrouw-te-zijn-a3971963>
- NWO. (2017). *Westerdijk Talentimpuls*. Geraadpleegd 10 juli 2019, van <https://www.nwo.nl/financiering/onze-financieringsinstrumenten/nwo/westerdijk-talentimpuls/westerdijk-talentimpuls.html>
- O'Connor, P., & O'Hagan, C. (2016). Excellence in university academic staff evaluation: a problematic reality? *Studies in higher education*, 41(11), 1943-1957.
- O'Connor, P., López, E. M., O'Hagan, C., Wolffram, A., Aye, M., Chizzola, V., ... & Tan, M. G. (2017). Micro-political practices in higher education: a challenge to excellence as a rationalising myth?. *Critical Studies in Education*, 1-17.
- Oosthuizen, T. F. J. (2001). Motivation influencing worker performance in a technical division of Telkom SA. *Acta Commercii*, 1(1), 19-30.
- Portegijs, W. (1998). *Geef mijn portie maar aan fikkie. Het snelle vertrek van vrouwelijke wetenschappers*. In B. van Balen en A. Fischer (red.), *De universiteit als modern mannenklooster* (pp. 62-75). Amsterdam: Het Spinhuis.
- Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, C. M. N., & Ormston, R. (2013). *Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers*. SAGE Publications.
- Sagaria, M. A. D. (1988). Administrative mobility and gender: Patterns and processes in higher education. *The Journal of Higher Education*, 59(3), 305-326.
- Sanders, K., Willemsen, T. M., & Millar, C. C. (2009). Views from above the glass ceiling: does the academic environment influence women professors' careers and experiences? *Sex roles*, 60(5-6), 301-312.
- Scheibelhofer, E. (2006). Wenn WissenschaftlerInnen im Ausland forschen. Transnationale Lebensstile zwischen selbstbestimmter Lebensführung und ungewollter Arbeitsmigration. In *Transnationale Karrieren* (pp. 122-140). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Shorrock, A. (2008). *The international mobility of talent: Types, causes, and development Impact*. Oxford, Verenigd Koninkrijk: Oxford University Press on Demand.
- Smeenk, S.G.A., Teelken, J.C., & Doorewaard, J.A.C.M. (2004). Academici en Managerialisme. Een onmogelijke combinatie? Organisatiebetrokkenheid van academici bij de ‘nieuwe universiteit’. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 22, 86-95.
- Steinpreis, R. E., Anders, K. A., & Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex roles*, 41(7-8), 509-528.

- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. Sage publications.
- Thunnissen, M., Fruytier, B., & van den Brink, M. (2010). *Beleid en beleving. Onderzoek naar jongetalentenbeleid op Nederlandse universiteiten*. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.
- Teelken, C., & Deem, R. (2013). All are equal, but some are more equal than others: Managerialism and gender equality in higher education in comparative perspective. *Comparative Education*, 49(4), 520-535.
- Teelken, C., Taminiau, Y., & Rosenmöller, C. (2019). Career mobility from associate to full professor in academia: micro-political practices and implicit gender stereotypes. *Studies in Higher Education*, 1-15.
- THE. (2019, 13 mei). *Impact Rankings: Gender equality*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2019/gender-equality>
- Thorn, K., & Holm-Nielsen, L. B. (2008). International mobility of researchers and scientists: Policy options for turning a drain into a gain. *The international mobility of talent: types, causes, and development impact*, 145-167.
- Todisco, E., Brandi, M. C., & Tattolo, G. (2003). Skilled migration: a theoretical framework and the case of foreign researchers in Italy. *Fulgor*, 1(3), 115-130.
- UvA. (2018, 24 september). *Universitaire docenten en studenten in actie tegen bezuinigingen - Universiteit van Amsterdam*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://www.uva.nl/content/nieuws/nieuwsberichten/2018/09/start-landelijke-actiew-Eek-groeierende-werkdruk-in-ho.html?1562593317341>
- UvA. (z.d.). *Tableau Public*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://public.tableau.com/profile/wouter.ter.haar3574#!/vizhome/UvAFactbook/FactbookUvA>
- Van Arensbergen, P., van der Weijden, I., & Van den Besselaar, P. (2012). Gender differences in scientific productivity: a persisting phenomenon? *Scientometrics*, 93(3), 857-868.
- Van Balen, B. (2001). *Vrouwen in de wetenschappelijke arena. Sociale shuiting in de universiteit*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Van Balen, B. (2012). Vrouwelijk talent aan Nederlandse universiteiten. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 15(3).
- Van den Brink, M. C. L., & Brouns, M. L. M. (2006). *Gender & excellence: een landelijk onderzoek naar benoemingsprocedures van hoogleraren*. Den Haag: OCW.
- Van den Brink, M., Brouns, M., & Waslander, S. (2006). Does excellence have a gender?: A national research study on recruitment and selection procedures for professional appointments in The Netherlands". *Employee Relations*, 28(6), 523-539.
- Van den Brink, M. (2010). *Behind the scenes of science: Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*. Amsterdam University Press.
- Van den Brink, M., Benschop, Y., & Jansen, W. (2010). Transparency in academic recruitment: a problematic tool for gender equality? *Organization Studies*, 31(11), 1459-1483.
- 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 den Brink, M., & Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460-492.
- Van Engen, M. V., Bleijenbergh, I. L., & Paauwe, J. (2008). *Vrouwen in hogere wetenschappelijke posities aan de Universiteit van Tilburg*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Van Engen, M. V., Bleijenbergh, I. L., & Vinkenburg, C. J. (2010). *Structurele en culturele belemmeringen in de doorstroom van vrouwen naar hogere functies binnen de TU Delft*. Delft: Technical University Delft.
- Van Noorden, R. (2012). Global mobility: Science on the move. *Nature News*, 490(7420), 326.
- Van Nistelrooij, A. (2014, 29 augustus). *Antonie van Nistelrooij » Over sociaal constructionisme*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <http://www.avannistelrooij.nl/wp/geen-onderdeel-van-een-categorie/672/>
- Van Veelen, R., & Derks, B. (2019). *Verborgene verschillen in werktaken, hulpbronnen en onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland*. Geraadpleegd van https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_-_verborgen_MV_verschillen_in_werktaken_hulpbronnen_en_onderhandelingen_in_de_wetenschap.pdf
- Van der Weijden, I., Teelken, C., de Boer, M., & Drost, M. (2015). Career satisfaction of postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future. *Higher Education*, 72(1), 25-40.
- Van der Weijden, I., de Gelder, E., Teelken, C., & Thunnissen, M. (2017). *Welk gras is groener: Persoonlijke verhalen van gepromoveerden over hun loopbanen*. Leiden: Leiden University
- Van den Winkel, A. (2017). *Vrouwelijke UHD's op weg naar de top. Interne barrières op universitair niveau*.
- VSNU. (2005). *Gedragscode voor gebruik van persoonsgegevens in wetenschappelijk onderzoek*. Geraadpleegd van <https://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Accountability/Codes/Gedragscode%20persoonsgegevens.pdf>
- VSNU. (2018). *Nederlandse gedragscode voor wetenschappelijke integriteit*. Geraadpleegd van https://www.vu.nl/nl/Images/NederlandseGedragscodeWetenschappelijkeIntegriteit2018NL_tcm289-895109.pdf
- VSNU. (z.d.). *Bekostiging universiteiten*. Geraadpleegd 6 oktober 2019, van <https://www.vsnu.nl/bekostiging-universiteiten.html>
- VU. (2019). *Diversiteit - Profiel en missie - Vrije Universiteit Amsterdam*. Geraadpleegd 10 juli 2019, van <https://www.vu.nl/nl/over-de-vu/profiel-en-missie/diversiteit/index.aspx>
- VU. (z.d.a). *Vrouwen in topfuncties - Medewerkers - Vrije Universiteit Amsterdam*. Geraadpleegd 10 juli 2019, van <https://www.vu.nl/nl/over-de-vu/profiel-en-missie/vu-in-cijfers/medewerkers/vrouwen-topfuncties/index.aspx>

- VU. (z.d.b). *Verdeling man/vrouw - Studenten - Vrije Universiteit Amsterdam*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://www.vu.nl/nl/over-de-vu/profiel-en-missie/vu-in-cijfers/studenten/verdeling-mv/index.aspx>
- VU. (z.d.c). *Faculteit der Sociale Wetenschappen, Vrije Universiteit Amsterdam*. Geraadpleegd op 8 oktober 2019, van <https://www.fsw.vu.nl/nl/index.aspx>
- Wagner, C. S., & Jonkers, K. (2017). Open countries have strong science. *Nature News*, 550(7674), 32.
- White, P. (2009). *Developing Research Questions: A Guide for Social Scientists*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Welch, A. R. (1997). The peripatetic professor: the internationalisation of the academic profession. *Higher education*, 34(3), 323-345.
- Wilkinson, M. D., Dumontier, M., Aalbersberg, I. J., Appleton, G., Axton, M., Baak, A., . . . Mons, B. (2016). The FAIR Guiding Principles for scientific data management and stewardship. *Scientific Data*, 3, 160018.
- Wolfinger, N. H., Mason, M. A., & Goulden, M. (2008). Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the ivory tower. *The Journal of Higher Education*, 79(4), 388-405.
- WOinactie. (2018, 9 december). *Over WOinactie*. Geraadpleegd 11 juli 2019, van <https://woinactie.blogspot.com/p/over-wo-in-actie.html>

Bijlage 1: Overzicht push- en pullfactoren

Een schematisch overzicht van alle push- en pullfactoren op institutioneel, organisationeel en individueel niveau.

Institutioneel niveau

Pushfactor	Pullfactor
Concurrentiepositie Nederlandse universiteiten	Concurrentiepositie buitenlandse universiteiten
	Persoonlijke en familiale factoren

Organisationeel niveau

Pushfactor	Pullfactor
Concurrentiepositie van de VU, FSW en haar afdelingen	Concurrentiepositie van andere Nederlandse universiteiten, faculteiten en afdelingen
	Carrièrekansen en inhoud van de nieuwe functie
Formatieprincipe	
Onvoldoende professionele ondersteuning	

Individueel niveau

Organisatiecultuur factoren

Pushfactor	Pullfactor
	Elders betere work-life balans
Onderlinge competitie	
Ondergrondse belangen en (vrouw)onvriendelijkheid	

Intercollegiale en relationele factoren

Pushfactor	Pullfactor
	Positieve interpersoonlijke

	relaties elders
Vergelijking met peers	

Erkenningsfactoren

Pushfactor	Pullfactor
Geen erkenning, waardering of steun	
Reactie op ziekte- en zwangerschapsverlof	