

COVID-19: Uitdagingen en handelingsperspectieven voor inclusieve universiteiten

dr. Helen Tibboel^{1,2}, dr. Katarina Putnik^{1,3}, dr. Gwen de Bruin¹, prof.dr. Semiha Denktas^{1,2}

Affiliatie

¹ Diversity & Inclusion Office, Erasmus University Rotterdam

² Erasmus School of Social & Behavioural Sciences, Erasmus University Rotterdam

³ Human Resources Department, Erasmus University Rotterdam

Sleutelwoorden

Covid-19, diversiteit en inclusie, studenten, personeel, hoger onderwijs, ongelijkheden, beleidsaanbevelingen

Inleiding

Sinds de start van de COVID-19 crisis werken academici en masse thuis en het onderwijsaanbod is in korte tijd omgezet in online colleges, practica, en examens. Heerlijk, volgens sommigen: geen reistijd meer, geen afleiding van medestudenten of collega's en minder vergaderingen. Recent onderzoek heeft inderdaad aangetoond dat sociale isolatie ook positieve effecten kan hebben op het gebied van mentale en fysieke gezondheid en voor het milieu¹, en daarnaast voor velen gepaard kan gaan met een toename in productiviteit².

Problematische gevolgen van de COVID-19 crisis

Desondanks voelen we ook de noodzaak om de aandacht te vestigen op de verschillende uitdagingen die de COVID-19 crisis met zich meebrengt. Het is van belang om nu de acute fase van de crisis voorbij is, na te denken over de impact van de crisis op de middellange en lange termijn en welke ondersteuning geboden kan worden aan zowel werknemers als studenten die praktische en persoonlijke problemen kunnen ervaren. Sociale isolatie kan negatieve emotionele effecten met zich meebrengen zoals een toename van angst en stress, eenzaamheid en zelfs trauma^{3,4,5,6,7,8,9}. Ook kunnen er op het thuisfront verschillende barrières zijn, variërend van gebrek aan kinderopvang en extra taken als mantelzorger^{10,11}, tot relationele problemen en huiselijk geweld¹². En uiteraard heeft de crisis een grote economische impact en verliezen mensen hun baan zekerheid¹³. Hoewel de gevolgen van deze pandemie de gehele bevolking raakt, is het waarschijnlijk dat sommige groepen in onevenredige mate negatieve effecten zullen ondervinden¹⁴.

¹ Nelson, B. (2020). The positive effects of covid-19. *BMJ*. <https://www.bmj.com/content/369/bmj.m1785>

² Schrottenboer, B. (2020). Working at home had a positive effect on productivity during the pandemic, survey says. *USA Today/LinkedIn*. <https://eu.usatoday.com/story/money/2020/05/04/coronavirus-pandemic-might-game-changer-working-home/3061862001/>

³ Hoy, WG & Harris, HW. (2020) Unintended consequences of COVID-19. *CCM*. <https://www.baylor.edu/communityconnection/news.php?action=story&story=218091>

⁴ Lima et al. (2020). The emotional impact of Coronavirus 2019-nCoV (new Coronavirus disease). *Psychiatry research*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/32199182>

⁵ Montemurro, N. (2020). The emotional impact of COVID-19: From medical staff to common people. *Brain, behavior, and immunity*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7138159/>

⁶ WHO (2020) Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>

⁷ Armitage, RA. & Nellums, LB. Covid-19 and the consequences of isolating the elderly. *The Lancet*. [https://www.thelancet.com/journals/lanpub/article/PIIS2468-2667\(20\)30061-X/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpub/article/PIIS2468-2667(20)30061-X/fulltext)

⁸ Horesh, D. & Brown, AD. (2020) Traumatic stress in the age of COVID-19. *Psychological trauma, theory, research, practice, and policy*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/32271070>

⁹ Usher et al. (2020). Life in the pandemic: Social isolation and mental health. *Journal of Clinical Nursing*, 00, 1-2.

¹⁰ Alon, TM et al. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. *NBER working paper series*, <https://www.nber.org/papers/w26947.pdf>

¹¹ Wenham, C., Smith, J. & Morgan, R. (2020). COVID-19: the gendered impacts of the outbreak. *The Lancet*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/32151325>

¹² Taub, A. (2020). A new COVID-19 crisis: Domestic abuse rises worldwide. *NYTimes*. <https://www.nytimes.com/2020/04/06/world/coronavirus-domestic-violence.html>

¹³ Baker, MG (2020) Characterizing occupations that cannot work from home: a means to identify susceptible worker groups during the COVIS-19 pandemic. *MedRXiv*. <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.03.21.20031336v1>

¹⁴ NAACP (2020). Ten equity implications of the Coronavirus COVID-19 outbreak in the United States. https://naacp.org/wp-content/uploads/2020/03/Ten-Equity-Considerations-of-the-Coronavirus-COVID-19-Outbreak-in-the-United-States_Version-2.pdf

Onevenredig getroffen groepen

Zo lijkt de crisis genderongelijkheid binnen de academische wereld te vergroten: koppels vervallen in ouderwetse rollenpatronen waarbij vrouwen meer (mantel)zorgtaken op zich nemen. Verschillende wetenschappelijke tijdschriften hebben al gesignaleerd dat het aantal academische artikelen dat de afgelopen maanden door vrouwen werd ingediend dramatisch is gekelderd, terwijl mannen juist productiever lijken te worden^{15,16,17,18}. Als we in Nederland kijken naar de recente COVID-19 *fast-track* beurzen van het NWO, zien we dat de overgrote meerderheid van deze beurzen aan mannen is toegekend¹⁹. Daarnaast worden economische verschillen door de crisis uitvergroot^{20,21,22}: studenten die afhankelijk zijn van een bijbaan in de zorg zullen extra uren moeten werken en worstelen om dit te combineren met hun studie, terwijl studenten die afhankelijk zijn van hun bijbaan in bijvoorbeeld de horeca een grote kans lopen hun baan te verliezen, en daarmee ook de kans om hun studie te bekostigen^{23,24}. Kortom, onder zowel werknemers als studenten zijn er groepen die op zowel korte als op lange termijn een achterstand oplopen omdat ze niet meer kunnen voldoen aan de hoge maatstaven van de academische wereld. Het is van belang om in te zien dat dit te wijten is aan de sociale en economische omstandigheden van het individu, en niet aan zijn of haar academische kwaliteiten.

Aandachtsgroepen identificeren

We dienen deze groepen ondersteuning te bieden om de schade van de crisis zoveel mogelijk te beperken. In onderstaande tabellen bieden we een overzicht van groepen die op elk niveau van de universiteit te vinden zijn, en een grotere kans lopen op emotionele en praktische problemen die hun studie of werkzaamheden in de weg staan (Tabel 1). Daarnaast bieden we een overzicht van verschillende groepen binnen de academische wereld voor wie, vanwege de crisis, verschillende thema's van invloed zijn op hun welzijn en productiviteit (Tabel 2). Belangrijk is om op te merken dat er overlap kan zijn: iemand die behoort tot een algemene aandachtsgroep (e.g., alleenstaande

¹⁵ Dolan, K., & Lawless, J. It takes a submission: Gendered Patterns in the Pages of AJPS.

<https://ajps.org/2020/04/20/it-takes-a-submission-gendered-patterns-in-the-pages-of-ajps/>

¹⁶ Fazackerley, A. (2020). Women's research plummets during lockdown – but articles from men increase. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/education/2020/may/12/womens-research-plummets-during-lockdown-but-articles-from-men-increase>

¹⁷ Flaherty, C. No Room of One's Own. <https://www.insidehighered.com/news/2020/04/21/early-journal-submission-data-suggest-covid-19-tanking-womens-research-productivity>

¹⁸ Kitchener, C. Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus. 'Never seen anything like it,' says one editor. <https://www.thelily.com/women-academics-seem-to-be-submitting-fewer-papers-during-coronavirus-never-seen-anything-like-it-says-one-editor/>

¹⁹ <https://www.nwo.nl/onderzoek-en-resultaten/programmas/sgw/corona-fast-track-data/onderzoeksprojecten.html>

²⁰ Adams-Prassl et al. (2020). Inequality in the impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys. *CEPR Discussion Paper No. DP14665*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3594297

²¹ Bergamini, E. (2020). How COVID-19 is laying bare inequality. *Bruegel.org*. <https://www.bruegel.org/2020/03/how-covid-19-is-laying-bare-inequality/>

²² Blutstein, DL. et al. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879120300610>

²³ LSVB (2020). Honderden studenten in de knel melden zich bij vakbonden. <https://lsvb.nl/2020/03/26/honderden-studenten-in-de-knel-melden-zich-bij-vakbonden/>

²⁴ Vroomans, L. (2020). Corona dupeert lenende studenten extra. <https://bron.fontys.nl/corona-dupeert-lenende-studenten-extra/>

ouders) kan daarnaast ook deel uitmaken van een academische aandachtsgroep (e.g., werknemer met een tijdelijk contract) en hierdoor extra risico lopen op negatieve consequenties. Tenslotte geven we beleidsadviezen met handelingsperspectieven op verschillende beleids- en bestuursniveaus.

Tabel 1: Algemene aandachtsgroepen en problemen gerelateerd aan de COVID-19 crisis

Aandachtsgroep	Problematiek
Internationale studenten en werknemers	Deze groep heeft vaak een kleiner netwerk binnen Nederland, wat kan leiden tot eenzaamheid en andere emotionele problemen. Daarnaast kan een taalbarrière zorgen voor praktische problemen. Bij terugkeer naar land van herkomst zijn er mogelijk extra hindernissen om thuis te werken (e.g., tijdsverschil, zorgtaken) ²⁵ .
Studenten en werknemers met een migratie achtergrond	Deze groepen hebben vaak een meer onzekere plek op de arbeidsmarkt en hebben tijdens een economische recessie een grotere kans hun baan te verliezen en een kleinere kans een nieuwe baan te vinden, dit gaat niet enkel gepaard met praktische financiële problemen, maar vaak ook met emotionele problemen (e.g., stress, angst) ²⁶ .
Studenten en medewerkers met informele (mantel)zorgtaken	Door gebrek aan hulpverlening (e.g., kinderopvang) moeten deze personen vaak meer tijd besteden aan zorgtaken, waardoor er minder tijd over is voor studie/werk. Deze groep bestaat vooral uit vrouwen, alleenstaande ouders, mensen met een kleiner sociaal netwerk, en mensen met minder financiële middelen ^{27,28} .

²⁵ Hoger Onderwijs Persbureau. (2020). Zorgen om internationale studenten. <https://punt.avans.nl/2020/05/zorgen-om-internationale-studenten/>

²⁶ Seguino, S. (2010). The global economic crisis, its gender and ethnic implications, and policy responses. *Gender and Development*. <https://www.istor.org/stable/25758897?seq=1>

²⁷ Davies, SE. & Bennett, B. (2016). A gendered human rights analyses of Ebola and Zika: locating gender in global health emergencies. *International affairs*. <https://academic.oup.com/ia/article/92/5/1041/2688120>

²⁸ Smith, J. (2019). Overcoming the 'tyranny of the urgent': integrating gender into disease outbreak preparedness and response. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2019.1615288>

Alleenstaanden, alleenstaande ouders	In deze groepen heerst, zeker in tijden van crisis, meer eenzaamheid en depressie ^{29,30,31} . Er is voor hen vaak minder praktische, financiële en emotionele steun om op terug te vallen ^{32,33} .
Studenten en medewerkers met een fysieke of psychische functiebeperking	Deze groepen komen veel praktische problemen tegen (e.g., verminderde toegankelijkheid werkzaamheden en onderwijs), wat kan leiden tot lagere productiviteit en gevoelens van isolatie, eenzaamheid, en angst ^{34,35} .
Studenten en medewerkers met een onstabiele of onveilige thuissituatie	Tijdens de periode van sociale isolatie hebben velen noodgedwongen intrek genomen bij familie, wat in sommige situaties kan leiden tot problemen (e.g., wanneer familieleden psychische of fysieke problemen hebben). De crisis gaat gepaard met een toename in middelengebruik, agressie, huiselijk en seksueel geweld ^{6,9,12,36,37,38} . Het is niet ondenkbaar dat dit betrekking heeft op een deel van onze studenten en werknemers. Dit leidt tot emotionele (e.g., angst, depressie, trauma) maar ook praktische problemen (i.e., verminderde productiviteit) ¹² .
Studenten en medewerkers met een (bij)baan in de zorg	Deze individuen lopen grotere gezondheidsrisico's omdat ze een grotere kans

²⁹ Douglas, Y. (2020). The costs of social isolation: Loneliness and COVID-19. *Psychiatry Advisor*.

<https://www.psychiatryadvisor.com/home/topics/general-psychiatry/costs-of-social-isolation-loneliness-covid19/>

³⁰ Ducharme, J. (2020). COVID-19 is making America's loneliness epidemic even worse. *Time.com*

<https://time.com/5833681/loneliness-covid-19/>

³¹ Adamczyk, K. (2016). An investigation of loneliness and perceived social support among single and partnered young adults. *Current Psychology*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-015-9337-7>

³² Kearns, A. et al. (2015). Loneliness, social relations and health and well-being in deprived communities. *Psychology, health, & medicine*. https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13548506.2014.940354?casa_token=oASWM1-9aPcAAAAA:awtAX3MguPnoTMQhOuFkPQRivInSZfom3-pDgQNDPRkewUDerMBt7a6hSr_KN-ETEiSOPrEk4tPZvRw

³³ Stack, R.J. & Meredith, A. (2017). The impact of financial hardship on single parents. *Journal of family and economic issues*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10834-017-9551-6>

³⁴ Armitage, R.A. & Nellums, L.B. (2020). The COVID-19 response must be disability inclusive [https://www.thelancet.com/journals/lanpub/article/PIIS2468-2667\(20\)30076-1/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpub/article/PIIS2468-2667(20)30076-1/fulltext)

³⁵ Pulrang, A. (2020). Five things to know about Coronavirus and people with disabilities. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/andrewpulrang/2020/03/08/5-things-to-know-about-coronavirus-and-people-with-disabilities/#6ae4549c1d21>

³⁶ Batty, D. (2020). Coronavirus crisis could increase users' drug habits – report. <https://www.theguardian.com/society/2020/may/03/coronavirus-crisis-could-increase-users-drug-habits-report>

³⁷ European Parliament. COVID-19: Stopping the rise in domestic violence during lockdown. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20200406IPR76610/covid-19-stopping-the-rise-in-domestic-violence-during-lockdown>

³⁸ NIH. (2020). COVID-19: Potential implications for individuals with substance use disorders. <https://www.drugabuse.gov/about-nida/noras-blog/2020/04/covid-19-potential-implications-individuals-substance-use-disorders>

	<p>hebben het virus op te lopen. Ze hebben ook een grotere kans op stress en uitputting door de emotionele impact van hun werkzaamheden en een toename in overuren. Dit kan leiden tot langdurige negatieve effecten (e.g., burn-out, fysieke gezondheidsproblemen)^{39,40,41}.</p>
<p>Studenten en medewerkers met financiële problemen en gebrek aan werkzekerheid</p>	<p>Door een economische recessie lopen veel studenten kans om hun (bij)baan te verliezen, en veel medewerkers met tijdelijke contracten lopen kans om geen verlenging te krijgen^{42,43}. Daarnaast zullen beide groepen moeite hebben met het vinden van een nieuwe baan. Dit kan zowel emotionele (e.g., stress, angst) als economische problemen met zich meebrengen.</p>

³⁹ Burch, K. (2020). Students on the frontlines of coronavirus pandemic struggle balancing school, work. *Concord Monitor*. <https://www.concordmonitor.com/Students-on-the-Frontlines-of-Pandemic-Struggle-Balancing-School-and-Work-33961177>

⁴⁰ Pfefferbaum, JD et al. (2020). Mental health and the Covid-19 pandemic. *The New England Journal of Medicine*. <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp2008017>

⁴¹ Putnik, K., de Jong, A., & Verdonk, P. (2011). Road to help-seeking among (dedicated) human service professionals with burnout. *Patient education and counseling*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20149954>

⁴² <https://radar.avrotros.nl/uitzendingen/gemist/item/studenten-in-de-problemen-door-coronacrisis/>

⁴³ Rodriguez Valladares, M. COVID-19 Economic crisis will bring a tidal wave of company defaults in 2020 and 2021. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/mayrarodriguezvalladares/2020/04/04/covid-19-economic-crisis-will-bring-a-tidal-wave-of-company-defaults-in-2020-and-2021/#7172d5c1461e>

Tabel 2: COVID-19 gerelateerde thema's die betrekking hebben op specifieke aandachtsgroepen binnen de Nederlandse universiteiten, gevolgen, en beleidsadviezen

Thema's	Aandachtsgroep	Gevolgen	Beleidsadvies	Besluitvormers
<p>Onderzoeksevaluatie: Door verminderde toegang tot onderzoeksmiddelen, minder tijd om artikelen of onderzoeksvoorstellen te schrijven vanwege praktische of emotionele problemen zal onderzoeksoutput afnemen.</p>	<p>Academisch personeel: Dit heeft betrekking op al het personeel met onderwijstaken maar vooral op werknemers met tijdelijke contracten en PhD studenten in de laatste fase van hun project.</p>	<p>Korte termijn: Vertraging in dataverzameling en schrijven van manuscripten; stress.</p> <p>Middellange termijn: Minder publicaties, negatievere jaarevaluatie.</p> <p>Lange termijn: Verminderde kans op financiering en/of succesvolle beursaanvragen, ontslagen, minder werkzekerheid.</p>	<p>Evaluatie-criteria (voor jaarevaluaties maar ook bij de beoordeling van onderzoeksoutput beursaanvragen) kunnen versoepeld worden waarbij rekening gehouden moet worden met de omstandigheden van het individu; deadlines en termijnen zouden waar mogelijk aangepast kunnen worden.</p>	<p>Nationaal niveau: NWO.</p> <p>Lokaal niveau: Universiteiten, faculteiten, managers.</p>
<p>Onderwijs evaluatie: Er is een zeer snelle overstap gemaakt naar online onderwijs, wat voor zowel onderwijzers als studenten veel stress heeft veroorzaakt en mogelijk de onderwijskwaliteit niet altijd ten goede kwam.</p>	<p>Academisch personeel: Dit heeft betrekking op al het personeel met onderwijstaken, maar vooral docenten en (nieuwe) werknemers met tijdelijke contracten. Daarnaast is het belangrijk op te merken vrouwen vaak meer onderwijstaken hebben</p>	<p>Korte termijn: Verminderde onderwijskwaliteit, negatievere evaluaties van studenten, overbelasting van werknemers.</p> <p>Middellange termijn: Negatievere jaarevaluatie, grotere kans op burn-out.</p> <p>Lange termijn: Minder werkzekerheid.</p>	<p>Evaluatie-criteria zouden versoepeld kunnen worden waarbij men rekening kan houden met het individu. Bij de evaluatie is het van belang aandacht te geven aan onderwijsinnovatie: wat ging er goed en wat niet, en voor welke groepen? Daarnaast is het van belang middelen te investeren in het verder</p>	<p>Nationaal niveau: VSNU, Ministerie van OC&W.</p> <p>Lokaal niveau: Universiteiten, faculteiten, managers.</p>

	dan mannen ^{44,45} en dat onderwijsevaluaties vaak gebiased zijn ten nadele van vrouwen ⁴⁶ .		ontwikkelen van online onderwijs.	
Verlenging contracten/promoties: Werknemers met een tijdelijke aanstelling en werknemers die promotie verwachtten op korte termijn kunnen niet hun doelen behalen binnen de tijd die er voor hen beschikbaar is.	Academisch personeel: Dit heeft betrekking op nieuwe universitaire docenten, postdoctorale onderzoekers, doctoraatstudenten, student assistenten en tenure track werknemers. Belangrijk is op te merken dat managers in tijden van crisis een bias hebben om “veilige” keuzes te maken, waarbij autochtone mannen worden behouden ^{26,47,48} .	Korte en middellange termijn: Verlies van een diverse groep werknemers, vooral vrouwen, niet-Nederlanders, en mensen met een migratie-achtergrond kunnen de dupe zijn, aangezien zij vaker tijdelijke contracten hebben en vanwege mogelijke bias bij managers. Lange termijn: Door de uitval van juist niet-autochtone mannelijke medewerkers zal de personeelspopulatie minder divers zijn, wat indruist tegen onze principes van sociale gelijkheid en daarnaast leidt tot een vermindering in creatief en	Indien mogelijk is het van belang zo veel mogelijk tijdelijke contracten en PhD projecten te verlengen, als er sprake is van vertraging (bij doctoraatstudenten) ⁵¹ . Indien dit niet mogelijk is, is het van belang de diversiteit van de werknemerspopulatie in het oog te houden en niet onevenredig veel autochtone mannen te behouden ten koste van andere groepen.	Nationaal niveau: VSNU, Ministerie van OCW, NWO, LNVH. Lokaal niveau: Universiteiten, faculteiten, HR-medewerkers, managers.

⁴⁴ Erasmus Magazine. (2019). Female academics teach more lectures and conduct less research. <https://www.erasmusmagazine.nl/en/2019/03/12/female-academics-teach-more-lectures-and-conduct-less-research/>

⁴⁵ Winslow, S. (2010). Gender inequality and time allocations among academic faculty. *Gender & Society*. https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0891243210386728?casa_token=VKTIUVZFqnQAAAAA:8vsgZRqSr0MgYGS-CvAxhxqknCCsU5mgFZf6fYOmwZtZb8ONevWATGiUKcbgZUNlb0p4Jfv7-dco

⁴⁶ Basow, S.A., & Martin, J.L. (2012). Bias in student evaluations. *Society for the Teaching of Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/2012-25031-005>

⁴⁷ Johnson, SK., Hekman, DR., & Chan, ET. (2016). If there's only one woman in your candidate pool, there's statistically no chance she'll be hired. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2016/04/if-theres-only-one-woman-in-your-candidate-pool-theres-statistically-no-chance-shell-be-hired>

⁴⁸ Seguino, S. (2010). The global economic crisis, its gender and ethnic implications, and policy responses. *Gender and Development*. <https://www.jstor.org/stable/25758897?seq=1>

⁵¹ De Jonge Akademie. (2020). Reward and appreciate solidarity in times of crisis. *ScienceGuide*. <https://www.scienceguide.nl/2020/04/reward-and-appreciate-solidarity-in-times-of-crisis/>

	Analyses hebben al aangetoond dat vooral vrouwen en jongeren hun baan verliezen vanwege de crisis ⁴⁹ .	divers denken, wat mogelijk leidt tot lagere kwaliteit van het onderwijs en onderzoek ⁵⁰ .		
Balans studie/werk en privé: voor zowel werknemers als studenten is de werkdruk toegenomen, vaak in combinatie met meer stress en verantwoordelijkheden thuis.	Academisch personeel en studenten: Dit geldt voor al het academisch personeel, maar met name de aandachtsgroepen uit Tabel 1. ^{52,53}	<p>Academisch personeel korte termijn: Niet kunnen behalen van vereiste doelen, stress.</p> <p>Middellange termijn: grotere kans op burn-out⁴¹, negatievere evaluaties.</p> <p>Lange termijn: uitval kwetsbare medewerkers en daarmee verminderde diversiteit en lagere kwaliteit van onderwijs en onderzoek⁵⁰.</p> <p>Studenten korte termijn: Minder studiesucces, stress.</p> <p>Middellange termijn: Studievertraging, uitval</p>	Een versoepeling in termijnen en deadlines, een vermindering van de werklast, en de mogelijkheid om flexibele uren te werken, zouden studenten en werknemers kunnen helpen. Daarnaast is het van belang om meer laagdrempelige praktische en emotionele ondersteuning aan te bieden voor werknemers en studenten die daar nood aan hebben.	<p>Nationaal niveau: VSNU, Ministerie van OC&W.</p> <p>Lokaal niveau: Universiteiten, faculteiten, managers, vertrouwenspersonen.</p>

⁴⁹ Moné, B. (2020). Nearly 60% of people who have lost their jobs due to the coronavirus pandemic are women, according to report. *Business Insider*. <https://www.businessinsider.nl/coronavirus-unemployment-women-60-percent-2020-4?international=true&r=US>

⁵⁰ Page, SE. (2007). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton University Press.

⁵² Sirgy, M.J., & Lee, DJ. (2018). Work-life balance: an integrative review. *Applied Research in Quality of Life*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-017-9509-8>

⁵³ Thomason, B & Williams, H. (2020). What will work-life balance look like after the pandemic? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/04/what-will-work-life-balance-look-like-after-the-pandemic>

		<p>Lange termijn: Verlies van studenten die tot kwetsbare groepen horen. Dit heeft financiële nadelen voor de universiteiten, en zal daarnaast leiden tot een verminderde diversiteit van de studentenpopulatie.</p>		
<p>Werving en selectie werknemers: Nieuwe online procedures worden gebruikt om personeel te werven, en om sollicitatiegesprekken af te nemen.</p>	<p>Potentieel nieuw academisch personeel: Dit heeft voornamelijk betrekking op mensen met een functiebeperking of onrustige, onveilige thuissituatie kunnen problemen ervaren met online (Skype, Zoom) gesprekken^{34,35,54}.</p> <p>Daarnaast hebben managers in tijden van crisis niet enkel een bias om autochtone mannen te behouden, maar ook om bij de werving van</p>	<p>Korte en middellange termijn: Vermindering in diversiteit op de werkvloer, met een relatieve toename van autochtone mannen zonder functiebeperkingen.</p> <p>Lange termijn: De vermindering in diversiteit druist in tegen principes van sociale gelijkheid en heeft nadelige effecten op inclusiviteit en sociale veiligheid en op de kwaliteit van onderwijs en onderzoek⁵⁰.</p>	<p>Werving: het is belangrijk om taal en middelen te gebruiken die toegankelijk en aantrekkelijk zijn voor een diverse groep.</p> <p>Selectie: Bewustwording van bias bij werkgevers kan voorkomen dat er op een onbillijke manier nieuw personeel wordt geselecteerd. Daarnaast is het belangrijk om richtlijnen te ontwikkelen om personeel van verschillende achtergronden te selecteren.</p>	<p>Nationaal niveau: Ministerie van OC&W, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.</p> <p>Lokaal niveau: Universiteiten, faculteiten, HR, managers.</p>

⁵⁴ Sklar, J. (2020). Zoom fatigue is taxing the brain. *National geographic*. <https://www.nationalgeographic.com/science/2020/04/coronavirus-zoom-fatigue-is-taxing-the-brain-here-is-why-that-happens/>

	nieuwe werknemers voor deze groep te kiezen ^{26,47,48} .			
Werving nieuwe studenten: Nieuwe online procedures worden gebruikt om studenten informatie aan te bieden over de opleiding.	Potentiële nieuwe studenten: Dit geldt vooral mensen met een functiebeperking of onrustige, onveilige thuissituatie kunnen problemen ervaren bij deze nieuwe methoden ^{34,35,54,55} .	Korte termijn: Minder inschrijvingen van studenten met fysieke, psychologische, of familiale problemen. Middellange en lange termijn: Financiële nadelen voor de universiteiten, en zal daarnaast leiden tot een verminderde diversiteit van de studentenpopulatie.	Het is belangrijk om taal en media te gebruiken die toegankelijk en aantrekkelijk zijn voor een diverse groep (i.e., mensen van verschillende achtergronden en met functiebeperkingen).	Nationaal niveau: VSNU Lokaal niveau: Universiteiten, faculteiten.
Instream nieuwe studenten: De instroom van nieuwe studenten kan worden beperkt door financiële en andere hindernissen (e.g., reisadvies voor internationale studenten).	Potentiële nieuwe studenten: Dit geldt vooral voor jongeren die geen (bij)baan meer hebben en geen financiële steun van hun familie krijgen, zullen zich mogelijk niet voor een studie in kunnen schrijven ^{42,43} . Internationale studenten zullen de investering om in Nederland te	Korte termijn: Minder inschrijvingen van studenten met lagere sociaaleconomische status, vooral merkbaar aan faculteiten waar deze groepen meer vertegenwoordigd zijn (e.g., economie, rechten, gezondheidswetenschappen), minder internationale (niet-Europese) studenten ^{25,42,43} . Middellange en lange termijn: Financiële nadelen voor de	Op nationaal en lokaal niveau zouden middelen beschikbaar gemaakt kunnen worden om onzekerheid over financiële gevolgen weg te nemen. Verbetering van het online lesaanbod zou internationale studenten kunnen stimuleren om zich bij Nederlandse universiteiten in te schrijven.	Nationaal niveau: VSNU, Ministerie van OC&W. Lokaal niveau: Universiteiten, faculteiten

⁵⁵ Li, E. (2020). Anything to not go home: Forced out by COVID-19, some students face unsafe conditions. *Daily Princetonian*. <https://www.dailyprincetonian.com/article/2020/04/anything-to-not-go-home-covid19-evictions-desperation-and-mutual-aid>

	studenten mogelijk niet meer aandurven ²⁵ .	universiteiten, en zal daarnaast leiden tot een verminderde diversiteit van de studentenpopulatie en een verminderd gevoel van sociale veiligheid en inclusiviteit.		
Studieprestaties en studievertraging: Het onderwijs is op korte termijn aangepast maar verwachtingen om goed te presteren blijven gelden, daarnaast zijn sommige onderwijsonderdelen uitgesteld of afgelast, zoals buitenlandse uitwisselingen en stages.	Studenten: Alle studenten zullen aanpassing nodig gehad hebben aan deze nieuwe situatie, maar vooral studenten uit kwetsbare groepen die minder middelen beschikbaar hebben voor hun studie kunnen nadelige gevolgen ondervinden ^{34,35,39,54,55} .	Korte termijn: Meer stress en ontevredenheid bij studenten; lagere studieprestaties; uitval van studenten die vertraging oplopen en hun studie niet meer kunnen betalen ^{42,43} . Middellange termijn: Minder studenten die afstuderen, meer studenten die vertraging oplopen met financiële kosten voor universiteiten en extra druk op het academisch personeel. Lange termijn: Minder kansen voor afgestudeerden, minder diversiteit op universiteiten en een verminderd gevoel van sociale veiligheid en inclusiviteit.	We pleiten ervoor om mild te zijn bij de beoordeling van opdrachten en examens en extra herkansingsmogelijkheden te overwegen; om gebruik te maken van noodfondsen of andere nationale en lokale initiatieven om studenten met financiële problemen bij te staan. Ook is het van belang om meer laagdrempelige praktische en emotionele ondersteuning aan te bieden voor werknemers en studenten die daar nood aan hebben.	Nationaal niveau: VSNU, Ministerie van OC&W. Lokaal niveau: Universiteiten, faculteiten, managers, vertrouwenspersonen.
Onlineonderwijs: Universiteiten maken noodgedwongen meer gebruik van online	Studenten: Niet alle studenten kunnen online onderwijs gemakkelijk volgen, denk hierbij aan	Korte termijn: Meer stress en ontevredenheid bij studenten; lagere studieprestaties; uitval van studenten die moeite	We zouden meer budget vrij kunnen maken voor online onderwijsinnovatie, waarbij het belangrijk is om rekening	Nationaal niveau: VSNU, Ministerie van OC&W Lokaal niveau:

alternatieven (vooraf opgenomen colleges; interactieve werkgroepen via Skype, Microsoft Teams, of Zoom).	studenten die geen veilige of rustige studieplek of de juiste software en hardware hebben, maar ook studenten met een functiebeperking (e.g., visueel, auditief, cognitief) ^{34,35,54,55} .	hebben met deze manier van onderwijs, wat resulteert in financiële verliezen voor universiteiten. Middellange en lange termijn: Kleinere en minder diverse studentenpopulatie en een verminderd gevoel van sociale veiligheid en inclusiviteit, met bijbehorende financiële verliezen.	te houden met de diversiteit van de studentenpopulatie. Extra praktische en emotionele ondersteuning voor studenten die hier nood aan hebben is wenselijk.	Universiteiten, faculteiten, managers, vertrouwenspersonen.
Sociale veiligheid: In tijden van crisis nemen impliciete vooroordelen toe. Specifiek heeft dit al negatieve gevolgen gehad voor Aziatische studenten en medewerkers, maar ook andere groepen lopen kans buitengesloten te worden.	Academisch personeel, studenten: Alle groepen genoemd in Tabel 1 lopen de kans om het gevoel van inclusie te verliezen, maar vooral internationale werknemers en studenten lopen dit gevaar ⁵⁶ .	Korte termijn: Meer eenzaamheid en stress bij kwetsbare groepen. Middellange termijn: Problemen bij terugkeer na sociale isolatie, grotere kans op ontwikkeling emotionele problemen. Lange termijn: Uitval van kwetsbare studenten en medewerkers, wat leidt tot financiële kosten en een afname in diversiteit.	Het is van belang om meer laagdrempelige praktische en emotionele ondersteuning aan te bieden voor werknemers en studenten die daar nood aan hebben.	Nationaal niveau: Ministerie van OC&W. Lokaal niveau: Universiteiten, faculteiten, managers, HR, vertrouwenspersonen.

⁵⁶ COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators, and agenda for organizational actions. *Emerald open research*. <https://emeraldopenresearch.com/articles/2-15>

Conclusies

De impact die de huidige crisis heeft op de maatschappij in het algemeen en de academische wereld in het bijzonder is nauwelijks te overzien. Het overzicht dat we bieden is niet uitputtend, en de manier waarop een individu door de crisis wordt geraakt hangt af van een complexe interactie van verschillende factoren: Waar een situatie een positieve en productieve ervaring kan zijn voor sommige werknemers en studenten, kan diezelfde situatie langdurige negatieve gevolgen hebben voor anderen. Een voorbeeld hiervan is de toename van wetenschappelijke output (i.e., publicaties, beurzen) onder mannen en de afname van wetenschappelijke productiviteit van vrouwen. Deze verschillen zijn grotendeels te wijten aan omstandigheden (e.g., wel of geen tijd moeten besteden aan zorgtaken, stereotypische normen en waarden) en niet (enkel) aan de vaardigheden of motivatie van het individu.

Verantwoordelijkheid op alle niveaus van besluitvorming

Om een toename in ongelijkheid te voorkomen is het van belang dat er op alle niveaus van besluitvorming verantwoordelijkheid wordt genomen. Daarbij kunnen we op nationaal niveau denken aan het beschikbaar maken van budgetten voor extra onderwijsondersteuning om de verzwaarde onderwijslast van academisch personeel te verlichten, middelen om doctoraatsprojecten en andere tijdelijke functies te kunnen verlengen en financiële ondersteuning voor studenten die het anders niet redden, en om bij de beoordeling van Cv's voor beursaanvragen rekening te houden met een verminderde academische output gedurende deze periode. Op universitair en facultair niveau kunnen we denken aan het aanbieden van praktische en emotionele steun aan zowel werknemers als studenten, en soepel om te gaan met vertragingen en verminderde productiviteit. Ook is het van belang dat men op alle niveaus bewust is van bias en hindernissen die een diverse en inclusieve universiteit in de weg staan. Op individueel niveau benadrukken we de verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor elkaar, verbinding te zoeken met studenten en collega's, maar ook om tijd te maken voor zelfzorg en om hulp te vragen indien dit nodig is. De academische gemeenschap zijn wij zelf.

Een oproep tot actie

De COVID-19 crisis en de nasleep ervan hebben een grote impact op de gehele bevolking: iedereen loopt tegen hindernissen aan, echter sommigen meer dan anderen. We roepen alle besluitvormers op om studenten en werknemers die vanwege de huidige omstandigheden worstelen (e.g., omdat zij minder toegang hebben tot financiële, praktische, of emotionele middelen) niet verder te benadelen (e.g., door negatievere evaluaties, ontslagen, minder kansen op de arbeidsmarkt) maar in plaats daarvan te steunen op alle mogelijke manieren.

We stellen voor dat lokale besluitvormers in gesprek gaan met de groepen die het zwaarst door deze crisis getroffen zijn, om onderzoek te doen naar de meest prangende problemen, en adviezen te formuleren voor nationale initiatieven. We roepen nationale besluitvormers op om aandacht te geven aan de stemmen van studenten en werknemers en actie te ondernemen om het functioneren en welzijn van studenten en medewerkers te steunen en te verbeteren en hierbij diversiteit en inclusie juist in deze moeilijke periode te blijven bevorderen.