

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

41e jaargang nr. 2 – september 2009

Proefschrift ontleedt gendermechanismen bij hoogleraarsbenoemingen

Onderzoek ontmaskert 'logische verklaringen' voor de achterstand van vrouwen als mythen

Van de hoogleraren in Nederland is momenteel ongeveer 1 op de 9 vrouw. Dat is heel wat beter dan tien jaar geleden, toen de ratio nog 1 op de 19 was, maar ons land zit nog altijd in de staart van het peloton. In landen als Roemenië, Letland, de Verenigde Staten, Turkije, Finland, Portugal en Polen is het percentage vrouwelijke hoogleraren twee tot bijna drie keer zo hoog als hier. In april jl. promoveerde Marieke van den Brink in Nijmegen op een proefschrift, waarin ze de oorzaken van de achterstand ontrafelt.

Deze VAWO Visie is grotendeels aan het proefschrift van de Nijmeegse onderzoe-

ker gewijd. We vatten Van den Brinks bevindingen samen in een reeks korte stukjes, citeren uitspraken van leden van benoemingscommissies waarmee zij sprak, en we publiceren een uitgebreid interview met haar waarin zij vertelt hoe het onderzoek tot stand kwam, welke mechanismen talentvolle en ambitieuze vrouwelijke wetenschappers parten spelen en wat daar zoal aan gedaan zou moeten worden.

Drieduizend benoemingen in zeven jaar Marieke van den Brink onderzocht de hoogleraarsbenoemingen (en herbenoemingen) aan Nederlandse universiteiten in de periode 1999–2005. Dat waren er ruim drieduizend. Daaruit blijkt dat het onzin is dat de verandering naar grotere seksegelijkheid langzaam gaat omdat er nu eenmaal weinig hoogleraarsposities beschikbaar komen. Exclusief de (overigens omvangrijke) medische sector, die bij die drieduizend wel zijn inbegrepen, telden de Nederlandse universiteiten in 2005 ongeveer 2100 hoogleraren.

Het werkelijke probleem is dat in de onderzochte periode maar in 12% van de gevallen een vrouw tot hoogleraar werd benoemd. Wel is een licht stijgende lijn te zien: in 2005 was dat percentage opgelopen naar 14.

Zo ontmaskert Van den Brink een reeks van 'logische verklaringen' voor de enorme achterstand van vrouwen op hoogleraarsniveau als mythen. Een aantal cijfers spreken voor zich, maar Van den Brink zocht vooral naar de oorzaken achter de statistieken. Daartoe bestudeerde ze bijna duizend benoemingsverslagen en interviewde ze 64 leden van benoemingscommissies (24 vrouwen en veertig mannen).

Haar analyse daarvan maakt een web van subtiele en minder subtiele mechanismen zichtbaar, waarin vrouwen verstrikt kun-

nen raken op weg naar het hoogste niveau in de wetenschap. Het viel overigens nog niet mee gegevens van de universiteiten beschikbaar te krijgen, hoewel – of omdat – Van den Brink haar onderzoek in eerste instantie in opdracht van het ministerie van OCW uitvoerde.

Typerende uitspraken

Ook de interviews verliepen niet altijd even soepel. Verschillen in leeftijd, sekse, ervaring en hiërarchische status speelden haar parten. Dat ze 'maar' promovendus was, maakte haar enerzijds 'ongevaarlijk', waardoor sommige gespreksgenoten soms loslippig waren of zelfs opschepten over momenten waarop ze zich niet aan de regels hadden gehouden, schrijft ze. Aan de andere kant wierpen gesprekspartners zich soms op als een soort supervisors, die haar aanpak ter discussie stelden. Ze werd ook als feministe gezien, op zoek naar bewijzen van seksdiscriminatie. Maar al met al ontlokte Van den Brink vele typerende uitspraken, die zij in haar proefschrift citeert en wij op onze beurt in dit nummer. Mensen op sleutelposities in recruiterings- en selectieprocessen zouden ervan moeten opsteken dat zij er vaak – zonder seksistische bedoelingen en volkomen integer – toch aan bijdragen dat het vrouwelijk potentieel aan wetenschappelijk toptalent nog altijd maar ten dele wordt gerealiseerd. (AvD)

Help de VAWO bloeien

Als VAWO-lid bent u gebaat bij een bloeiende VAWO. Daarvoor zijn nieuwe leden nodig. U kunt daarbij helpen. In het hart van deze VAWO Visie zijn twee ledenwervingsfolders met aanmeldingsformulier opgenomen, een in het Nederlands en een in het Engels. We vragen onze leden deze te geven aan collega's die mogelijk voor een VAWO-lidmaatschap te interesseren zijn.

De folders kunnen uitgenomen worden en langs de kartelrand van elkaar worden gescheiden.

In dit nummer

Opening van zaken	13
Actueel	
Rechter fluit RUG terug	14
Vereniging	
ALV-besluiten	14

“De definitie van excellentie, ons beeld van een wetenschapper, de rol van netwerken, alles haakt in elkaar”

ONDERZOEKER

MARIEKE VAN DEN BRINK:

SLEUTELFIGUREN MOETEN

ZICH BEWUST WORDEN VAN

GENDERPROCESSEN BIJ

BENOEMINGEN

“Hoe bestaat het!”, dacht Marieke

van den Brink, toen ze zag hoe

weinig vrouwen er zijn onder de

hoogleraren in een land als

Nederland, in de 21ste eeuw.

Het antwoord – of in ieder geval

een groot deel daarvan – vond ze

in het onderzoek waarop ze in

april van dit jaar aan de Radboud

Universiteit Nijmegen promoveerde.

In haar proefschrift *Behind the scenes of science, Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*¹ ontrafelt Marieke van den Brink de mechanismen waardoor vrouwelijk wetenschapstalent in Nederland nog altijd veel moeilijker tot topposities doordringt dan hun mannelijke evenknieën.

Je hebt eerst een heao-opleiding Communicatie gedaan. Hoe kom je van daar tot wetenschappelijk onderzoek naar genderpraktijken aan de universiteiten?

“Min of meer bij toeval. Toen ik die studie aan de hogeschool afrondde, zag ik mezelf geen personeelsbladen gaan maken. Er waren ook wel andere mogelijkheden, maar ik dacht: ik wil meer weten. We hadden ook een aantal meer theoretische vakken gekregen, onder andere over organisaties en de interne communicatiestructuren daarin. Dat sprak me meer aan. Toen ben ik naar universitaire opleidingen gaan kijken en vond ik in Cultuur, Organisatie en Management bij de VU precies wat ik zocht: organisatiekunde, maar dan vanuit een cultureel perspectief. Niet management als een *tool* om de organisatie te sturen, maar kijken wat mensen werkelijk doen.

In een van de vakken was ook aandacht voor gender. Daarbij kwam onder andere een prachtig boekje aan de orde van mijn huidige hoogleraar Yvonne Benschop over de banksector en het genderonderscheid dat daarin nog steeds wordt gemaakt. Ik ben voor mijn masterscriptie in die hoek gaan zoeken en onderzoek gaan doen naar genderpraktijken in de opleiding van Aard- en Levenswetenschappen bij de VU.”

Hard en zacht

“Daar was wel iets aan de hand. Van de studenteninstroom was 35 procent

vrouw, maar bij de afgestudeerden die in het bedrijfsleven terecht kwamen was dat percentage nog maar 15. Ik ontdekte dat jongens tijdens de studie vooral werden gestimuleerd in de richting van de ‘hardere’ geologische opleidingen te gaan, en meisjes meer naar de beleids- en milieukant. Deels is dat een keuze van studenten zelf, maar docenten spelen daar – onbewust – ook een rol in.

Ik studeerde cum laude af en vervolgens heb ik aan de VU onderzoek gedaan voor FOM, de stichting Fundamenteel Onderzoek der Materie. Die wilde weten wat het effect was geweest van een stimuleringsprogramma voor vrouwen dat zij had opgezet. Toen vroeg de Rijksuniversiteit Groningen mij te solliciteren op een promovenduspositie om in opdracht van het ministerie van OCW onderzoek te doen naar werving en selectie van hoogleraren in Nederland. Daar ben ik mee begonnen en uiteindelijk heb ik dat in Nijmegen afgemaakt.”

Waarom in Nijmegen?

“We hebben in eerste instantie een rapport geschreven voor het ministerie. Vervolgens verliet de projectleider in Groningen die daarbij betrokken was de wetenschap. Toen ben ik op zoek gegaan naar een nieuwe promotor en hier in Nijmegen is een grote expertisegroep op het gebied van gender en organisatie waar ik prima in paste.”

Je schrijft dat in de loop van je onderzoek je wetenschappelijke ambities een aantal keren verdwenen, maar ook weer terugkwamen. Wat was er aan de hand?

“Promoveren is echt vier jaar lang bikkelen, ik heb er heel wat voor opzij gezet. Toen ik tijdens mijn studie met deze problematiek in contact kwam, was ik verbaasd dat dit nog speelde. Vanaf dat moment heeft het me heel erg geïntrigeerd hoe dat nou precies kan. Dat hield me dag en nacht bezig.

Het is hard werken en dat in een niet

1) ISBN 978-90-9023959-0



“Het gaat niet om een bewust front van mannen die vrouwen uitsluiten”

3

altijd even prettige situatie: heel individueel, heel veel zelf doen en zelf uitzoeken... Het is af en toe een tamelijk eenzaam bestaan.

Op een gegeven moment speelde ook de vraag of er nog wel geld zou zijn, waardoor het onzeker was of ik überhaupt nog wel zou kunnen promoveren. Bovendien zat ik in Groningen wat geïsoleerd, met weinig mensen met dezelfde interesses waarmee je zou kunnen spar-

ren. Dat is toen ik in Nijmegen kwam gelukkig beter geworden.

Er waren soms zoveel beren op de weg, dat ik dacht: ik moet er maar mee ophouden. Maar uiteindelijk fascineerde het onderwerp me zo, dat ik toch wel heel graag wilde doorzetten.”

Het komt wel goed...

“Je verwacht niet van moderne instituten zoals een universiteit dat er nog zo weinig vrouwen op hoge functies zitten. Hoe bestaat het, dacht ik.

Mensen zeggen vaak: het komt wel goed, je moet even wachten; nu zijn er heel veel vrouwelijke studenten, maar het heeft tijd nodig voordat dat doorsijpelt naar de hogere wetenschappelijke functies. Dat is een van de mythes die ik mijn proefschrift doorprik. Een hoog percentage vrouwelijke studenten hebben we al heel lang. Dat het traag verandert omdat er niet zoveel posities vrijkomen, is ook niet waar. In de periode die ik heb onderzocht, zijn meer dan drieduizend hoogleraren aangesteld aan de Nederlandse universiteiten.

Er wordt ook vaak gezegd dat het door

de vrouwen zelf komt: vrouwen maken andere keuzes, vrouwen hebben andere ambities, die willen niet honderd procent voor de wetenschap gaan. Ik heb kunnen aantonen dat dat niet zo is. Er is in

Spinoza-laureaat prof. dr. Marten Scheffer in het Wageningse universiteitsblad *Resource* (11 juni 2009):

“Ik heb bijna mijn hele loopbaan vier dagen gewerkt en nooit 's avonds of in het weekend. Ik heb tijd nodig voor muziek en voor mijn kinderen...”

Nederland wel een parttime cultuur. Veel vrouwen willen in deeltijd werken. Maar juist voor veel academische vrouwen ligt dat niet zo. Die hebben geen kinderen of zorgen voor goede opvang. Het probleem zit echt in de organisatie zelf.”

Uit je proefschrift komt naar voren dat het niet meeviel om universiteiten tot medewerking aan het onderzoek te bewegen.

“Dat klopt. Ik had dat niet verwacht. Toen ik in 2004 begon aan het onderzoek voor OCW – de data daarvan heb

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 41e jaargang nr. 2 – september 2009

Redactieadres Bureau VAWO, De Haag 9, 3993 AV Houten; tel. (030) 2316742, fax (030) 2341685, e-mail: info@vawo.nl

Redactie Sander Lestrade (Radboud Universiteit Nijmegen), Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam), Arnoud Lagendijk (Radboud Universiteit Nijmegen), Dick Verduin (Wageningen Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO)

Eindredactie, vormgeving Arie van Dalen

Druk PrimaveraQuint, Amsterdam
Oplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

ik ook voor mijn proefschrift gebruikt – was mijn eerste vraag: hoe groot is nu eigenlijk het probleem waar ik naar ga kijken? Ik had de WOPI-cijfers van de VSNU, waarin per universiteit en gebied staat aangegeven wat het percentage vrouwelijke hoogleraren is. Maar die geven weinig inzicht in de dynamiek van de benoemingen. Als je weet hoeveel hoogleraren er jaarlijks worden benoemd en hoe hoog het percentage vrouwen daarbij is, dan krijg je een beeld van hoe snel of hoe langzaam er verandering optreedt. Als er bij een afdeling in een jaar tien mannelijke hoogleraren vertrekken en er komen ook weer tien mannen voor terug, dan zie je daar in de WOPI-cijfers niets van.

Ik wilde per universiteit en per faculteit weten hoeveel hoogleraren er zijn benoemd en wat het percentage vrouwen daarbij was. Ik dacht: ik bel even al die universiteiten en dan heb ik bij wijze van spreken morgen die gegevens. Hoe naïef... Het heeft uiteindelijk een jaar geduurd voordat ik die cijfers van de dertien reguliere universiteiten bij elkaar had. Daar heb ik enorm aan moeten trekken. Dat was de eerste hobbel waar ik tegenaan liep.”

Slecht plan

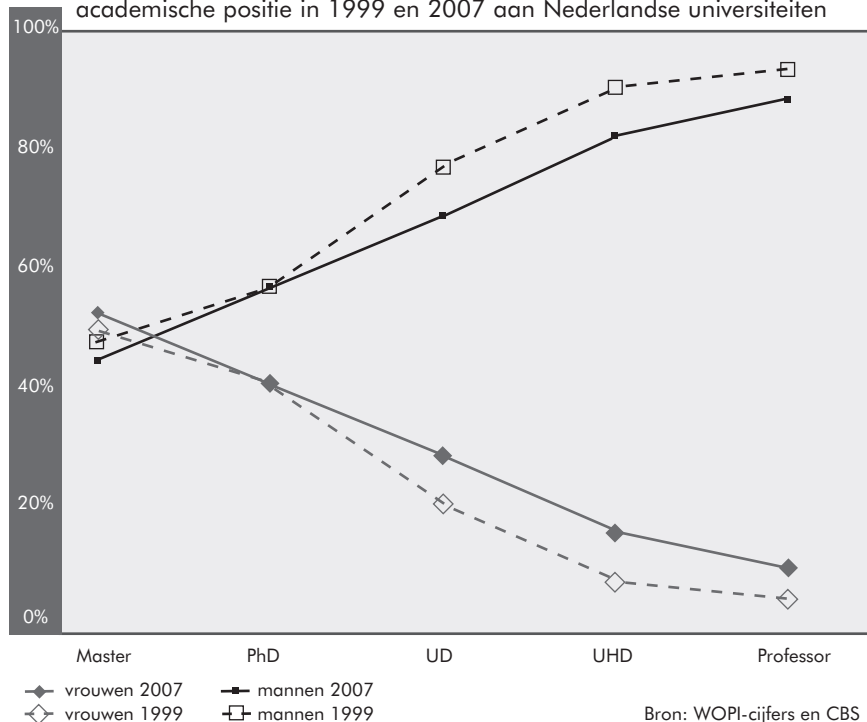
“Vervolgens wilden we eigenlijk bij sollicitatiegesprekken zitten, om te zien wat er nu precies in zo’n benoemingsprocedure gebeurt. Dat bleek een slecht plan. Vanwege privacy-overwegingen kwam er niets van terecht: ten opzichte van de kandidaten kon dat niet. Laten we dan de rapporten bestuderen van de benoemingscommissies waarin staat beschreven hoe die procedures zijn verlopen,

1 en 2 oktober: ‘Talentendagen’ voor vrouwelijke wetenschappers

NWO en het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren organiseren op 1 en 2 oktober in Den Haag ‘talentendagen’ voor vrouwelijke wetenschappers onder de titel *Pump Your Career*. De bedoeling van de bijeenkomsten is om vrouwelijke wetenschappers te helpen met het verwerven van een hogere positie in de universitaire wereld.

Zie: http://www.nwo.nl/nwosome.nsf/pages/NWOA_7T4GSE

Schaardiagram uit proefschrift van de proportie mannen en vrouwen per academische positie in 1999 en 2007 aan Nederlandse universiteiten



dachten we. We hebben toen alle Collges van Bestuur aangeschreven. Eén universiteit reageerde daar meteen positief op. De rest reageerde niet of negatief. De privacy-gevoeligheid van de informatie was weer het argument dat werd aangevoerd.

Mark Rutte, indertijd staatssecretaris van OCW, dat de opdracht voor het onderzoek had gegeven, heeft toen de CvB’s geschreven en we hebben in het overleg van P&O-hoofden van de VSNU een toelichting gegeven: wat de doelstelling van het onderzoek was, hoe we het gingen aanpakken. We hoopten langs die weg wat meer medewerking te krijgen. Ik had gedacht dat het een voordeel zou zijn dat we onderzoek deden in opdracht van het ministerie, maar het bleek eigenlijk eerder een nadeel. De universiteiten hadden een afwachtende houding: wat gaat het ministerie met die gegevens doen, wat willen ze van ons? Het werd gezien als overheidsbemoedening en dat zagen ze niet zitten.

We hebben toen uitgelegd dat het ging om reflectie op de benoemingsprocedures. De academische wereld doet onderzoek naar alles, tot aan het paringsgedrag van fruitvliegjes in het Midden-Oosten, maar we weten niet hoe wij onze alleralterbeste, belangrijkste en invloedrijkste wetenschappers benoemen...

Uiteindelijk zeiden een paar universiteiten: nou goed, we gaan participeren.

Toen ging de sneeuwbal rollen. Ten slotte waren zeven universiteiten bereid om mee te doen aan het dossieronderzoek.”

“Niemand van personeelszaken was erbij betrokken. Ik vind het vreemd dat zulke cruciale beslissingen worden genomen door mensen die in feite geen idee hebben hoe je mensen moet beoordelen.” (Vrouw. medische wetenschappen)
(Alle interviewcitaten uit het proefschrift van Van den Brink zijn terugvertaald uit het Engels.)

Tien jaar geleden deed ik mijn eerste interview voor VAWO Visie, met Heleen Ietswaert. Dat ging ook over de weinige vrouwen in wetenschappelijke topposities. Veel punten die uit jouw onderzoek naar voren komen, werden ook al door haar genoemd. Zij gebruikte daarbij onder andere de term ‘old boys’ network’. Het valt op dat jij die term niet gebruikt, hoewel je veel over de rol van netwerken schrijft. Heb je dat bewust niet gedaan?

“De rol van informele netwerken in werving is cruciaal. In de door mij onderzochte periode vonden 64 procent van alle hoogleraarbenoemingen plaats via een gesloten procedure. Dat wil zeggen dat mensen via informele netwerken worden aangezocht voor zo’n positie. De scouts die dat doen, zijn voornamelijk mannen, want ook op die scoutposities

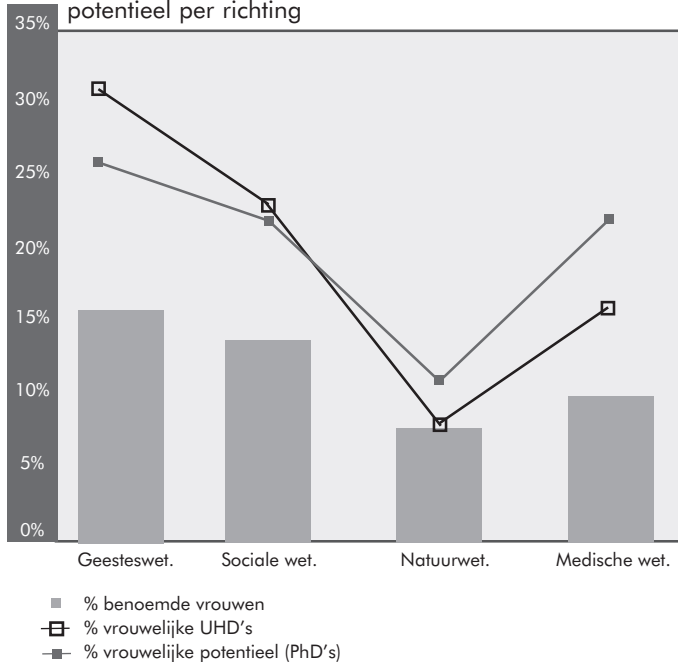
Het vrouwelijk potentieel

Geringe mobiliteit is geen verklaring voor de trage toename van het aantal vrouwelijke hoogleraren in Nederland. Er worden jaarlijks honderden professoren benoemd. Ook een andere veel gegeven verklaring blijkt niet te kloppen. Er zou te weinig vrouwelijk potentieel zijn. Het aantal studerende vrouwen heeft echter al vanaf de jaren zeventig een hoge vlucht genomen en momenteel zijn ongeveer 40% van degenen die hun doctoraat halen vrouw. Dat is een substantiële pool van potentiële academici. Gemiddeld ligt er dertien jaar tussen doctoraat en hoogleraar-schap. Mensen die tussen 1986 en 1992 hun doctoraat haalden, vormden dus het potentieel voor

hoogleraarsbenoeringen in de periode 1999–2005, betoogt Van den Brink. Behalve in de natuurwetenschappen (11%) maakten vrouwen ruimschoots 20% van dit potentieel uit, maar in de benoeringen komt dit niet tot uitdrukking.

Omdat hoogleraren over het algemeen worden gerecrueteerd uit de groep van UHD's, is het ook interessant om te zien hoe vrouwen in de onderzochte periode in die groep vertegenwoordigd waren. De hierbij weergegeven figuur uit het proefschrift maakt duidelijk dat een tekort aan vrouwelijk potentieel de mate van de ondervertegenwoordiging van vrouwen onder de hoogleraren niet verklaart.

Diagram uit proefschrift van het percentuele verschil tussen benoemde vrouwelijke hoogleraren en het vrouwelijke potentieel per richting



zijn vrouwen nog steeds zwaar ondervertegenwoordigd. Maar het is niet een bewust front van mannen die vrouwen uitsluiten.

Vrouwen moeten niet de schuld krijgen van de ondervertegenwoordiging, in de zin dat ze niet goed zouden netwerken, zich niet voldoende zichtbaar zouden maken, enzovoort. Maar ik wil ook die mannen niet de schuld geven: mannen sluiten vrouwen uit, mannen kiezen alleen maar mensen die op hen lijken... Dat gebeurt ook wel, maar het gaat me veel meer om de mechanismen waardoor uiteindelijk vrouwelijk talent over het hoofd wordt gezien. Er vindt onbewust uitsluiting plaats door de ideeën die wij hebben over hoe een hoogleraar eruitziet, hoe een excellente wetenschapper eruitziet. Dat doen mannen én vrouwen. Ik maak me daar ook schuldig aan. Ik zie bij een hoogleraar ook eerder een man van vijftig voor me dan een vrouw van veertig."

Schaap met vijf poten

"Op het moment dat mannelijke en vrouwelijke kandidaten voor een benoemingscommissie verschijnen en worden beoordeeld op hun competenties, dan gaat wat ik noem het-schaap-met-de-vijf-poten-verhaal spelen. Het toverwoord is tegenwoordig excellentie: universiteiten, hoogleraren, onderzoekers – alles en iedereen moet excellent zijn.

Maar als je vraagt wat dat dan is, dan wordt er gezegd: tja, nou ja..., je herkent het meteen als het ziet. En ik kan me dat wel voorstellen, want zelf doe ik dat ook. Als ik op een conferentie ben en mensen zie, dan heb ik ook bij sommigen het gevoel: ja, die is echt goed! Zonder dat ik precies kan aangeven waar dat in zit.

Ik heb er wel op doorgevraagd: wat zie je dan, wat maakt iemand dan excellent?

"Als je een getalenteerde wetenschapper op jouw gebied hebt gevonden, ga je hem (sic) niet vertellen dat hij op z'n beurt moet wachten en samen met andere, minder gekwalificeerde kandidaten moet solliciteren. Hij moet zeker weten dat we hem willen." (Man, natuurwetenschappen)

Nu ja, dat moet een geweldige onderzoeker zijn, met toppublicaties in internationale tijdschriften, die moet miljoenen binnenhalen bij NWO, bij Europa, die moet een groot internationaal netwerk hebben, overal worden uitgenodigd als *key note speaker*, die moet ook een heel natuurlijke docent zijn en zowel studenten als promovendi kunnen inspireren, moet ervoor kunnen zorgen dat mensen binnen vier jaar hun proefschrift afmaken. En het moet ook een geboren leider zijn, die autoriteit uitstraalt, die

de richting bepaalt, maar aan de andere kant ook communicatief heel vaardig is. In de medische wetenschappen moet zo iemand dan ook nog eens een fantastische arts zijn. Kortom: in alle opzichten uitmuntend, oftewel een schaap met vijf poten.

Ik heb van bijna duizend benoemingen de dossiers gezien. Nou, echt niet iedereen was zo 'excellent'. En dat is ook logisch: dat soort mensen bestaan nauwelijks, dat zijn uitzonderingen. Dat is ook niet erg. De ene hoogleraar komt op een afdeling terecht waar de managementvaardigheden even wat belangrijker zijn omdat er spanningen zijn, bij een andere afdeling moet het onderwijscurriculum een nieuwe impuls krijgen, et cetera. Het gaat om een goede *fit* tussen de competenties van een persoon en wat een afdeling nodig heeft.

Het probleem is dat mannelijke schapen met twee of drie poten nog steeds als excellent worden beoordeeld en worden aangenomen, waarbij erop wordt vertrouwd dat ze nog bij leren, terwijl vrouwen wel vijf of in ieder geval vier poten moeten hebben. Vrouwen krijgen niet het vertrouwen dat ze hun zwakere punten nog wel zullen ontwikkelen. En dat heeft te maken met het beeld dat we hebben van hoogleraren.

Zo'n vaak vooral of uitsluitend uit mannen bestaande benoemingscommissie herkent zich eerder in een jongere man-

nelijke kandidaat. Die doet ze denken aan zichzelf, toen ze ook nog zo hun tekortkomingen hadden. *Die redt het wel...*

Bij vrouwen hebben ze die herkenning niet zo en nemen ze de zwakkere kanten vaak veel zwaarder op."

Paternalisme

"In de medische wetenschappen komt daar vaak nog een paternalistische visie bij: het is toch wel een heel zware taak... die vrouw heeft jonge kinderen... Er wordt dan eigenlijk voor die vrouwen beslist, in negatieve zin. Aan vrouwen wordt ook vaak gevraagd hoe ze het werk met hun gezin denken te gaan combineren. Bij mannen gebeurt dat uiteraard nooit.

In mijn proefschrift heb ik alles zoveel mogelijk uit elkaar proberen te trekken, maar de verschillende mechanismen die spelen haken in elkaar: de definitie van excellentie, het beeld dat we van wetenschappers hebben, de rol van informele netwerken, enzovoort. Daar moet hard aan worden gewerkt. Het probleem is niet dat vrouwen geen ambitie hebben. Er is veel meer vrouwelijk potentieel dan er wordt benut."

Tien jaar geleden lag het percentage vrouwelijke hoogleraren even boven de vijf, nu is het ruim elf. Je zou ook kunnen zeggen: het gaat de goede kant op.

"Aan de ene kant: ja, van vijf naar elf procent, dat is een verbetering. Aan de andere kant laat ik in mijn proefschrift zien hoeveel het er hadden kunnen zijn. Dan is elf procent niet om te juichen.

Misschien is dat cijfer ook nog wel iets geflatteerd. De medische wetenschappen zitten niet meer in de WOPI-cijfers vanwege de afsplitsing van de academi-



"Bij mannelijke kandidaten wordt erop vertrouwd dat ze nog wel bij zullen leren, bij vrouwen niet"

sche ziekenhuizen. Als je die wel zou meetellen, kom je waarschijnlijk slechter uit. Vrouwen hebben bovendien naar verhouding wat vaker een tijdelijk hoogleraarschap.

Verder weet ik van mijn onderzoek bij FOM dat het stimuleringsprogramma daar voor vrouwelijke natuurwetenschappers voornamelijk tot benoemingen van buitenlandse vrouwen heeft geleid. Zeker de natuurwetenschappen vormen een internationale markt. Dat maakt het moeilijk om te zien hoeveel binnenlands vrouwelijk potentieel wordt benut.

Cijfers over hoeveel Nederlandse en buitenlandse wetenschappers er tot hoogleraar worden benoemd, heb ik overigens niet kunnen achterhalen."

Je geeft aan dat het nadeel vrouw te zijn en het nadeel buitenlander te zijn elkaar kunnen opheffen, waardoor mogelijk buitenlandse vrouwen in de wetenschap

succesvoller zijn dan vrouwen uit eigen land.

"Er is onderzoek dat daarop wijst. Buitenlandse vrouwen zijn sowieso exotisch, waardoor hun vrouw-zijn niet meer zo opvalt en ze eerder worden geaccepteerd in een faculteit en als hoogleraar. De natuurwetenschappen worden gekenmerkt door een traditioneel masculien loopbaanpad, maar je ziet er opvallend veel buitenlandse vrouwen als hoogleraar, dus het is interessant daar eens goed naar te kijken."

Targets

De Radboud Universiteit waar je nu werkt, stelt targets voor het aantal vrouwen dat tot hoogleraar moet worden benoemd.

"Ja, en aan de ene kant vind ik dat mooi. Er werd gezegd: we gaan in 2008 ten minste tien vrouwen tot hoogleraar benoemen, en dat is ook gelukt. Nu heeft de CvB-voorzitter gezegd: volgend jaar gaan we bij minstens 25 procent van de hoogleraarsbenoemingen een vrouw aanstellen. Dat hij zich daaraan committeert, stemt me natuurlijk gelukkig. Het is heel belangrijk als iemand op zo'n positie zich daar hard voor maakt.

Aan de andere kant – en ik zeg dat niet om meteen weer te gaan zeuren – zie je dat het bij die benoemingen vorig jaar onder anderen ging om vrouwen die op een andere universiteit al hoogleraar waren geweest en hier als UHD werkten, en om vrouwen die eigenlijk allang hoogleraar hadden moeten zijn.

Er moet structureel wat veranderen. Nu

Soorten hoogleraarschappen

Drie soorten hoogleraarschappen zijn in het onderzoek van Van den Brink betrokken: gewone, strategische en persoonlijke. Bijzondere hoogleraarschappen zijn buiten beschouwing gelaten.

Strategische hoogleraarschappen komen vooral in de medische wetenschappen voor. Ze worden gecreëerd om wetenschappelijke en maatschappelijke onderzoeksgebieden te ontsluiten, die interessant of innovatief worden geacht.

In de praktijk dienen ze er vaak toe om

bepaalde wetenschappers, die grote kwaliteiten worden toegedicht, aan de instelling te binden.

Strategische hoogleraarschappen gaan vooral naar mannen, maar dat is grotendeels een afspiegeling van de algemene m/v-verhouding in de medische wetenschappen.

Bij de persoonlijke hoogleraarschappen scoren vrouwen wat beter. Ze komen het meest voor in de sociale wetenschappen, waar ook over het algemeen wat meer vrouwen het tot professor schoppen.

staat het punt op de agenda en wordt het belangrijk gevonden, maar misschien wordt dadelijk weer iets anders een speerpunt en wordt de aandacht weer minder. Dan bestaat het gevaar dat we weer terugvallen in het oude patroon van de mechanismen die in mijn proefschrift worden beschreven en was het alleen een tijdelijke injectie. Een van de belangrijkste dingen die mijns inziens moeten gebeuren, is dat we mensen die betrokken zijn bij wervings- en selectieprocessen meer bewust moeten maken van de mechanismen die daarin spelen.”

Ben je sowieso sceptisch over speciale programma's om de positie van vrouwen in de wetenschap te verbeteren?

“Nee. Ik denk dat bijvoorbeeld het Aspasia-programma om meer vrouwen op UHD-functies te krijgen geweldig goed heeft gewerkt. Uit alle hoeken en gaten kwamen er uitstekende voorstellen, zodat NWO uiteindelijk zelfs twee keer zoveel voorstellen heeft gehonoreerd dan oorspronkelijk de bedoeling was. Dat weersprak de retoriek van *we willen wel vrouwen benoemen, maar ze zijn er niet*. Het heeft een enorme impuls gegeven aan het aantal vrouwelijke UHD's en veel van die vrouwen zijn inmiddels op hoogleraarsposities gekomen.”

Meisjesprijs

Aspasia werd soms misbruikt om vrouwen die toch wel UHD zouden zijn geworden via dat programma te benoemen, zodat er daarnaast ruimte was om een ander, een man, te benoemen.

“Uit de evaluatie van Aspasia – en over het stimuleringsprogramma van FOM heb ik dat ook gehoord – kwam naar voren dat er vrouwen uit reguliere procedures werden getrokken en naar dat programma werden geschoven. En collega's wilden dat dan ook nog wel eens een *meisjesprijs* noemen. Zo werd het soms een *sidetrack* van vrouwenbenoemingen.”

Die labeling is toch ook een nadeel?

“Daar moet iedereen echt mee ophouden, vind ik. Ook vrouwen zelf. Het is onzin. Niemand gaat UHD's of hoogleraren benoemen die eigenlijk niet goed genoeg zijn. Het is een paardenmiddel en ik wil die bewustmaking, maar op korte termijn is dit het enige wat werkt. Tenure tracks speciaal voor vrouwen, zoals bij natuurwetenschappen in

Groningen: prima! Daar zijn echt kanjers op afgekomen. Niemand die ook maar het lef had om maar enigszins te insinueren dat die vrouwen niet goed waren.”

Het zal nog niet meevallen om tot die meer structurele aanpak te komen, want zeker die mannen op sleutelposities menen oprecht dat ze alleen naar kwaliteit kijken, blijkt uit je verhaal. Die gaan niet snel een deel van hun kostbare tijd steken in een coachingtraject over gendermechanismen. Hoe doorbreek je dat?

“Door inzicht te geven, kennis aan te dragen, zoals mijn proefschrift dat doet. Ik laat zien dat mensen die kundig zijn en de beste intenties hebben, toch stereotype ideeën in hun hoofd kunnen

“Soms plaatsen we een advertentie hoewel we al een kandidaat in gedachten hebben. Maar je weet nooit of het zo zal gaan als je gedacht had. Het is belangrijk dat je niet de indruk wekt dat je alles van tevoren had gepland. Richting bestuur is het belangrijk dat je het beeld oproept dat we op een open manier te werk gaan en niets stiekems hebben gedaan.” (Vrouw, medische wetenschappen)

hebben, waardoor het uiteindelijk voor bepaalde groepen mensen, in dit geval met name vrouwen, lastiger is om die kwaliteit of excellentie toegeschreven te krijgen. Ik heb de wervings- en selectieprocessen niet normatief, maar bij wijze van spreken als een antropoloog onderzocht, zodat ik een spiegel kon voorhouden: zo gaat het op dit moment en dit soort consequenties heeft dat.”

Als we Van den Brink mogen geloven...

“Dat het nog niet zo eenvoudig is die

boodschap aan te laten slaan, realiseer ik me wel. Ik had een interview gegeven aan een journalist van een universiteitsblad en die had ook aan prominente wetenschappers op die universiteit gevraagd: herkent u dit? Die wetenschappers hadden gezegd: ja, dat herkennen we wel, zo gaat het. Vervolgens heeft die journalist dat aan het College van Bestuur van die universiteit voorgelegd. Nou, was de reactie, bij ons gaat het alleen maar om kwaliteit. In een ander blad, van een faculteit van een andere universiteit, reageerde een decaan: *Als we Van den Brink mogen geloven...*

Tja, dan zucht je maar eens diep... Ik was verrast en ook nijdig. Ik heb met gedegen wetenschappelijke methoden onderzoek gedaan. Ik wist wel dat niet iedereen op de uitkomsten zat te wachten. Maar dat iemand dan zegt: *als we Van den Brink mogen geloven...* Het is niet een bewering of een mening van mij, het is de uitkomst van wetenschappelijk onderzoek, dat uitgebreid door een internationale commissie is beoordeeld en waarop ik cum laude ben gepromoveerd. En dan wordt het door wetenschappers feitelijk van tafel geveegd, omdat ze niet blij zijn met de uitkomsten...

Maar goed, ik krijg wel veel, maar niet alleen maar dat soort reacties. Ik ben uitgenodigd om bij een aantal universiteitsbesturen en bij het overleg van P&O-hoofden van de VSNU over het onderzoek te vertellen.”

Het gaat niet zuiver en alleen om kwaliteit...

“Nee, dat kan ook niet. Er was kritiek dat ik geen cv's naast elkaar heb gelegd. Bij de promotie zei een opponent: je hebt niet bewezen dat als een man en

Vrouwen in benoemingscommissies

In 44% van de benoemingscommissies in de periode 1999–2003 waarvan Van den Brink de samenstelling kon nagaan, zat geen enkele vrouw, hoewel protocolregels dat meestal wel voorschreven. De meeste benoemingsverlagen leggen niet uit waarom dat zo was, in veel andere staat alleen: “Geen vrouw beschikbaar”.

De correlatie met de uitkomst van de procedures is sterk. Commissies zonder vrouw benoemden in 7% van de gevallen een vrouw

tot hoogleraar, bij commissies met één vrouw was dat 14%, bij commissies met twee of meer vrouwen 22%.

Hierbij moet wel de kanttekening worden gemaakt dat het percentage vrouwen in een bepaalde richting van invloed kan zijn op zowel de commissiesamenstelling als de uitkomst van de procedure. In de sociale wetenschappen vond Van den Brink een directe correlatie, maar in bijvoorbeeld de natuurwetenschappen is die veel minder sterk.

een vrouw precies even goed waren, dan de man werd gekozen. Dat gaat ervanuit dat er een meetinstrument is waarmee kwaliteit precies kunt meten. Zo'n maatlat is er niet. Kandidaten zijn nooit precies even goed. Nadat er een eerste selectie is gemaakt op grond van onderzoekskwaliteit, publicaties, onderwijservaring en zo meer, moeten er

meestal heel verschillende kandidaten tegenover elkaar worden afgewogen. De een past veel preciezer bij het profiel dan de ander, maar die heeft misschien meer gepubliceerd, de een is jonger, de ander ouder, enzovoort, enzovoort. Wie is dan de beste? Vaak ontstaat er in benoemingscommissies dan ook discussie: welke criteria zijn nu het belang-

rijkst en wat doet er wat minder toe? Dan komt er soms veel micropolitiek aan te pas, gaan er diverse belangen, voorkeuren et cetera spelen."

Dat publicaties en cv's van mannen en vrouwen verschillend worden beoordeeld, is toch allang aangetoond?

"Precies. Dat hoefde ik niet nog een keer te doen. Daar gaat bijvoorbeeld dat beroemde onderzoek van Wennerås en Wold over². Daaruit bleek dat in Zweden vrouwen tweeënehalf keer zoveel publicaties moesten hebben dan mannen om als even competent te worden gezien. Dat was kwantitatief onderzoek en dat sloeg in als een bom. Mijn onderzoek is meer kwalitatief dan kwantitatief, wat dan vaak wordt afgedaan als anecdotisch. Onzin, want ik heb het materiaal structureel geanalyseerd en kan op grond daarvan de uitspraken doen die ik doe."

Gepopulariseerde versie

Wat moet er gebeuren en hoe overtuig je de mensen waar het om gaat daarvan?

"Ik heb vorig jaar een prijs gekregen,

"Als uit het cv duidelijk blijkt dat de mindere publicaties het gevolg zijn van een onderbreking in de carrière, wordt er niet geredeneerd: 'Maar ze werkte een hele tijd parttime', of 'ze heeft twee jaar niet gewerkt'. Dat wordt niet als een goed argument gezien. Ze kijken simpelweg of je aan de eis voldoet of niet. Het komt erop neer dat je moet zorgen dat je voldoende publiceert, anders ben je hoe dan ook niet professorabel." (Man, sociale wetenschappen)

het Katrien van Munster Stipendium, om bredere bekendheid aan mijn werk te geven. Ik ga een gepopulariseerde versie van mijn proefschrift schrijven. De bedoeling is met een kort en krachtig verhaal, zonder te veel theorie, universiteitsbesturen, decanen, mensen die vaak in commissies zitten, hoofden P&O en zo meer te bereiken: hoe gaat het nu, wat kan beter, waar moet je op letten? In de verschillende richtingen moeten er verschillende dingen gebeuren, maar in ieder geval moeten de ontwikkelin-

² *Nepotisme and sexism in peer review*, in: *Nature*, 387, 341-343 (1997)

Transparantie en accountability, open en gesloten procedures

Benoemingsprocedures van hoogleraren in Nederland zijn voor de buitenwacht vaak volstrekt ondoorzichtig. Er staat meestal wel het een en ander op papier: protocollen met regels die gevolgd (zouden) moeten worden, het profiel van de leerstoel, een verslag van het verloop van de procedure. Maar de protocolleregels worden in veel gevallen gemakkelijk terzijde geschoven, de profielen laten (veel) ruimte voor interpretaties en keuzes van de benoemingscommissies, en de benoemingsverslagen zijn vaak, geheel of deels, uiterst summier (de keuze wordt soms slechts 'uitgelegd' met de mededeling dat de benoemde persoon "duidelijk de meest geschikte kandidaat was").

In sommige andere landen is transparantie van academische benoemingen wettelijk voorgeschreven. De Zweedse wet verplicht bijvoorbeeld tot openbaarmaking van bijna alle informatie over het benoemingsproces. In Nederland blijft echter onder de noemers 'bureaucratische rompslomp' en 'privacygevoeligheid van de informatie' veel van het verloop van de procedures in dichte nevelen gehuld. Er is daardoor vaak volop gelegenheid om 'micropolitiek' te bedrijven en persoonlijke belangen te dienen of die van een groep of echelon. Dergelijke micropolitieke processen spelen met name vaak daar waar kleinere disciplines strijden om beperkte budgetten, signaleert Van den Brink. Ook is er ruimte voor een praktijk van coöptatie, waarin bijvoorbeeld een vertrekkende hoogleraar een protégé naar voren schuift, als een meester zijn gezet.

Niet in de laatste plaats wordt door de ondoorzichtigheid van de procedures aan het oog onttrokken of, en in welke mate vrouwen anders worden beoordeeld dan mannelijke kandidaten. Er zijn veel bewijzen en aanwijzingen voor dat voor vrouwelijke kandidaten andere maatstaven worden gehanteerd, maar dat hun kansen stijgen naarmate de procedures transparanter zijn.

Overigens zeiden een aantal gesprekspartners van Van den Brink dat zij bij procedures betrokken waren geweest waarin de ogenschijnlijke transparantie *fake* was.

De universiteiten stellen dat open procedures voor de werving en selectie van hoogleraren de regel zijn, maar in 64% van 848 procedures uit de periode 1999-2003 waarvan Van den Brink de vorm kon nagaan, werd een gesloten procedure gevolgd, waarin de vacature niet openbaar werd gemaakt, maar kandidaten werden uitgenodigd te solliciteren. Alleen in de geesteswetenschappen hadden open procedures de overhand (64%). De natuurwetenschappen scoorden 37%, de sociale wetenschappen 36% en de medische wetenschappen 23% open procedures. In de medische wetenschappen wordt het vaak simpelweg *not done* gevonden om in een open procedure te solliciteren: men wordt geacht gevraagd te worden, dan wel door anderen naar voren te worden geschoven, wat men dan natuurlijk wel weer langs informele weg zelf kan proberen te bewerkstelligen. Bij allebei de procedurevormen bestaan allerlei variaties. Vrouwen worden naar verhouding in open procedures iets vaker benoemd dan in gesloten procedures.

Profielen voor leerstoelen worden soms algemeen en soms specifiek ingevuld. Hoe breder de formulering, des te meer potentiële kandidaten en des te meer discussie in en keuzeruimte voor de benoemingscommissie. Des te meer ruimte ook voor micropolitiek. Een scherp omschreven profiel kan zeer getalenteerde kandidaten uitsluiten, maar lijkt transparanter. Van den Brink ontdekte evenwel dat dergelijke profielen in veel gevallen waren toegeschreven op een specifieke kandidaat. De 'open procedure' is dan slechts een schijnvertoning.

Van den Brink pleit voor meer transparantie van, en het duidelijker afleggen van reken-schap (accountability) over de benoemingsprocedures.

gen goed gemonitord worden, ook de positieve uiteraard. In de geesteswetenschappen

“We houden soms open procedures, maar alleen op gebieden waar er weinig competitie van zusterfaculteiten is. (...) Het gaat om de snelheid waarmee je iemand kunt pakken. Als je weet dat iemand geïnteresseerd is in jouw organisatie, dan moet je hem (sic) zo snel mogelijk binnenhalen. Je start zeker geen hele procedure met advertenties en aanbevelingsbrieven. Dan loop je het risico dat iemand anders je voor is.” (Vrouw, medische wetenschappen)

schappen bijvoorbeeld vindt men, omdat men daar heel veel vrouwelijke studenten heeft, dit onderwerp achterhaald, ouderwets, jaren zeventig, feministisch geneuzel. Maar als je ziet dat gemiddeld 83 procent van de hoogleraren op die faculteiten man is, terwijl er op alle andere niveaus veel meer vrouwen rondlopen, dan is er wel degelijk reden tot actie. Dus breng die ontwikkelingen goed in kaart.

Daar zit een kant van *blaming and shaming* aan, zodat universiteiten denken: o jee, we moeten toch echt wat doen, we willen niet wéér laatste in dat rijtje staan. Maar ook de positieve ontwikkelingen moeten in beeld komen. In ieder geval moet duidelijk worden hoe we ervoor staan.

In de tweede plaats moeten de speciale initiatieven en programma's voor vrouwen vooralsnog doorgaan. Dat is op dit moment nog steeds nodig. Maar het belangrijkste is dat mensen die bij deze processen betrokken zijn, zelf gaan herkennen wat er gebeurt. Mijn aanbeveling is mensen die vaak in benoemingscommissies zitten, en in het bijzonder voorzitters die daarin een cruciale rol spelen, op dit punt te scholen. Dat kan als onderdeel van een cursus academisch leiderschap of van een introductiecursus voor nieuwe hoogleraren – de manier waarop maakt me niet veel uit.

Ik weet dat veel wetenschappers denken dat ze het prima doen, maar werving en selectie is een vak en op dit moment gaat er vaak niet professioneel aan toe. Inhoudelijk zijn die wetenschappers de specialisten, maar het is echt geen overbodige luxe om bijvoorbeeld te trainen

op het goed inschatten van competenties van mensen. Je kunt mensen er bewust van maken dat ze geneigd zijn gedrag van mannen en vrouwen verschillend te beoordelen.

Veel mensen kennen dat onderzoek over het verschil in beoordeling van publicaties en cv's van mannen en vrouwen niet. Die kennis over veel voorkomende stereotypingen kun je aandragen. Een man die zich bescheiden opstelt, wordt al snel gezien als een erudiete, wijze figuur die anderen de ruimte geeft. Van een vrouw die doet, wordt gauw gedacht dat ze niet daadkrachtig is en te weinig managementkwaliteiten heeft, terwijl een vrouw die zich juist als krachtig profileert snel als lastig wordt gezien. Een man moet ook geen al te arrogant ego hebben, maar daar wordt meer van getolereerd. Daar wordt eerder van gedacht: die kan als het nodig is tenminste met een vuist op tafel slaan. Van dat soort mechanismen moeten mensen in benoemingscommissies zich bewust zijn.”

Te lief

Je citeert in je boek een man die van een vrouwelijke kandidaat dacht “dat ze gewoon te lief was”. Vallen er niet ook mannen af omdat ze als ‘te aardig’ worden gezien?

“Zeker. Als we het over dit soort dingen hebben, dan gaat het vaak over de dichotomie mannen versus vrouwen. Het ligt

genuanceerder. Het gaat om hegemoniale mannelijkheid: een bepaald type mannelijkheid dat zeer gewaardeerd wordt. Vrouwen kunnen niet zomaar hegemoniaal mannelijk gedrag vertonen. Dat wordt als raar en onnatuurlijk gezien, ze moeten wel vrouw blijven. Maar mannen die er niet aan voldoen, hebben ook een probleem. Als een man niet sterk voor zichzelf opkomt, bescheiden is, anderen veel ruimte geeft, kan dat ook leiden tot

“Onze discipline is klein en het is bijna ondenkbaar dat we iemand op dat niveau zouden vergeten. (...) Je kunt gemakkelijk voorspellen wie over tien jaar hoogleraar zal zijn.” (Man, sociale wetenschappen)

een vertraging in de wetenschappelijke carrière.

Het zijn overigens beslist niet alleen mannen die zulke stereotypingen aan de dag leggen, ook vrouwelijke commissieleden hanteren onbewust dat soort uitsluitingsmechanismen.”

Geen vrouwenverantwoordelijkheid

Sommige commissieleden die je citeert, zeggen dat vrouwen soms nog kritischer over vrouwelijke kandidaten zijn dan mannen of als bijenkoningin mogelijke vrouwelijke rivalen proberen te weren.

“Uit de statistieken blijkt dat vrouwelijke kandidaten beduidend meer kans

Scouts, gatekeepers

In 64% van de door Van den Brink onderzochte gevallen werd een gesloten procedure gevolgd, waarin hoogleraren via informele netwerken door 'scouts' worden geworven. Scouts zijn academici op invloedrijke posities die actief kandidaten identificeren en uitnodigen om te solliciteren, en ook beslissen wie niet in aanmerking komt: ze kunnen ook omschreven worden als *gatekeepers*.

Scouts zijn, door de ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere academische posities, overwegend mannen. Vaak nemen zij hun wervingsbeslissingen in hoge mate op basis van gepercipieerde gelijkheid. Een menselijk trekje: vanwege onzekerheidsreductie wordt gezocht naar mensen die ze kennen en waarin ze vertrouwen hebben. Vrouwen worden al snel gezien als minder voorspelbaar en meer risicovol. Ook speuren scouts vooral binnen hun eigen, homogeen mannelijke, netwerk. Potentiële mannelijke kandidaten profiteren

bovendien van netwerken die hen helpen 'zichtbaar' te worden (gemaakt). Van den Brink vond in de interviews met commissieleden aanwijzingen dat vrouwen minder doen om zichzelf zichtbaar te maken. Vrouwen zouden zich bescheidener en minder extravert opstellen dan mannen, hun ambities minder tonen en mensen minder snel vragen een goed woordje voor hen te doen. Hun kwaliteiten moeten voor zich spreken, vinden ze vaak.

Als scouts zich sterk maken voor het vinden en benoemen van vrouwelijke hoogleraren, kan het scoutsysteem ook in het voordeel van vrouwen werken. Dit voordeel weegt volgens Van den Brink vooralsnog niet op tegen de eerder genoemde (onbewuste) genderpraktijken van scouts. Daarom zouden scouts er op een of andere wijze, bijvoorbeeld door training of coaching, toe gebracht moeten worden op hun rol en aanpak te reflecteren.

“Je herkent excellentie als je het ziet”

Uit Van den Brinks proefschrift blijkt dat leden van benoemingscommissies er over het algemeen van overtuigd zijn dat zij kandidaten zuiver op hun kwaliteiten, hun merites beoordelen. Het gaat ze erom ‘excellente’ wetenschappers te benoemen. Maar wat iemand excellent maakt, bleken zij meestal niet zo gemakkelijk te kunnen zeggen. Hoe ongrijpbaar het fenomeen excellentie is, wordt getypeerd door de uitspraak: “Je herkent excellentie als je het ziet.”

Van den Brink analyseert het begrip met behulp van het concept ‘symbolisch kapitaal’ van Pierre Bourdieu. Het symbolisch kapitaal van excellentie heeft drie pijlers: professioneel kapitaal (o.a. ervaring en prestaties op het gebied van onderzoek, onderwijs en management), persoonlijk kapitaal (o.a. persoonlijkheid, gedragskenmerken, inzet, motivatie) en sociaal kapitaal (o.a. netwerken, ondersteuning). Op alledrie de punten zijn vrouwen in het nadeel.

Commissies houden meestal geen rekening met deeltijdwerk of loopbaanonderbreking bij het beoordelen van de publicatielijst van een kandidaat. Het ter wereld brengen en verzorgen van kinderen kan vrouwen op een beslissende achterstand zetten wat het professioneel kapitaal betreft. Nog los daarvan is al herhaaldelijk uit onderzoek gebleken dat hun prestaties en ervaring stelselmatig lager worden gewaardeerd dan vergelijkbare prestaties en ervaring van hun mannelijke competitie.

Op het gebied van persoonlijk kapitaal leeft, zo blijkt uit de interviews van Van den Brink, over vrouwen nog vaak het beeld dat hun ambitie, motivatie en inzet minder is dan die van mannen. In de praktijk zijn er tussen mannelijke en vrouwelijke hoogleraren op dit punt geen verschillen te zien. Wat gedrag en leiderschapstijl aangaat, zitten vrouwen in een ‘catch 22’. Als ze bescheiden, vriendelijk

en niet-autoritair zijn en/of klein van postuur en ‘vrouwelijk’ gekleed, wordt aan hun vermogen leiding te geven getwijfeld. Maar hegemoniaal mannelijk gedrag stoot commissies ook af in vrouwen.

Sociaal kapitaal wordt vooral gegenereerd door (professionele) netwerken. Het hebben van een groot, liefst internationaal netwerk op zich, vergroot de kansen van een kandidaat. Daarnaast ‘versterkt’ sociaal kapitaal de andere vormen van kapitaal. Netwerken dragen ertoe bij dat iemand ‘zichtbaar’ wordt en ze kunnen aanbevelingen opleveren, zowel formeel als in informele zin (een goed woordje voor iemand doen of iemand als kandidaat opperen). Belangrijk, getuige de uitspraak van een invloedrijke wetenschapper: “Als ik ze niet ken, zijn ze niet excellent”.

Mannelijke wetenschappers in Nederland maken vaak deel uit van homogeen mannelijke netwerken binnen hun wetenschappelijke discipline. Vrouwen die daarbuiten staan, zijn in mindere mate geïnformeerd over vacatures en de eisen die daarbij worden gesteld, en krijgen minder aanbevelingen van invloedrijke wetenschappers. Ook vrouwen maken deel uit van netwerken, maar die zijn vaak breder dan hun eigen discipline.

Naast deze nadelen per kapitaalvorm heeft ook de toeschrijving van symbolisch kapitaal in zijn geheel een gendereffect, aldus Van den Brink. Over het algemeen krijgen mannen eerder ‘excellente’ toegeschreven dan vrouwen. Mannelijke kandidaten krijgen veel eerder het voordeel van de twijfel als zij op bepaalde terreinen niet ‘top’ zijn: *dat leert hij nog wel*. Voor vrouwen blijft een minpunt een minpunt. Ze moeten, concludeert Van den Brink, “een schaap met vijf poten zijn om iedere verdenking van positieve actie te vermijden”. Vrouwen dienen werkelijk te excelleren, terwijl het voor mannen uiteindelijk vaak voldoende is ‘geschikt’ te zijn.

hebben om benoemd te worden als er een vrouw in de benoemingscommissie zit, en nog meer als dat er verscheidene zijn. Maar ik heb mijn gesprekspartners ook gevraagd wat zij dachten dat het effect was. De meerderheid was mening dat het invloed had op de sfeer in de commissie, maar niet zozeer op de uitkomst. Een wat kleinere groep dacht dat het niets uitmaakte of er al dan niet vrouwen in zaten, er werd immers alleen objectief naar kwaliteit gekeken.

En een nog wat kleinere groep dacht dat het nadelig was voor vrouwelijke kandidaten. De cijfers spreken duidelijk andere taal: de samenstelling van de commissie heeft een groot effect. Gezien die uitkomsten is het nodig om er meer vrouwen in te zetten, hoewel ik het nog belangrijker vind dat de commissies in hun geheel bewust worden van de gendermechanismen die spelen.

Het moet ook niet zo zijn dat de vrouwen in de commissies verantwoordelijk

worden gesteld om alle genderissues aan de orde te stellen. Vrouwen willen dat natuurlijk ook niet, want dan zijn zij weer degenen die zitten te zeuren...”

Binnen de benoemingscommissies spelen natuurlijk ook nog machtsverschillen. Een voorzitter heeft meer invloed dan een HRM-functionaris. Uit jouw onderzoek blijkt dat in de onderzochte periode 95 procent van die voorzitters man waren.

“Onlogisch is dat uiteraard niet, want die voorzitters moeten hoogleraar zijn en er zijn maar weinig vrouwelijke hoogleraren. En die vrouwelijke hoogleraren worden al gauw overvraagd, want daar wordt dan van verwacht dat ze in alle mogelijke commissies gaan zitten.

Een punt is wel dat de protocolregels vaak wel heel gemakkelijk terzijde worden geschoven: we konden geen vrouwen voor de commissie vinden, er zijn geen vrouwelijke kandidaten op het terrein van deze leerstoel... Die protocollen worden ook gauw als bureaucratisch gedoe gezien. Bestuurders zouden er beslist meer op moeten toezien dat afdelingen zich aan die regels houden.”

Papieren tijgers

“Nu zijn die protocollen vaak papieren tijgers. Dat geldt voor de samenstelling van de benoemingscommissies, maar bijvoorbeeld ook voor de vorm van de procedures. De regel heet te zijn dat er open procedures moeten plaatsvinden, maar dat is in liefst 64 procent van de gevallen niet gebeurd en bij de medische wetenschappen zelfs in 77 procent van de gevallen niet. Dan moeten Colleges van Bestuur of decanen eens durven zeggen: dit accepteren we niet!

Er zijn veel mensen die zeggen dat ze iedereen die goed is hun vak kennen, maar zou dat echt zo zijn: iedereen in de hele wereld? Nog minder bekende talenten? Ook in aanpalende vakgebieden? Soms worden trouwens ook voor de hand liggende kandidaten over het hoofd gezien. Een frappant voorbeeld uit mijn proefschrift is de mannelijke hoogleraar die met emeritaat ging en aan al zijn UHD's vroeg of ze erin geïnteresseerd waren hem op te volgen, behalve aan de vrouwelijke UHD die over de juiste competenties beschikte. Daar zat geen bewuste uitsluiting achter, die man had er gewoonweg niet aan gedacht dat zij geïnteresseerd zou kunnen zijn.”

Vrouwen moeten zichzelf zichtbaarder maken, wordt er vaak gezegd.

“Vrouwen moeten duidelijk maken wat ze willen. Zeg het als je een mooie publicatie hebt. Dat is ook een van mijn aanbevelingen. Maar die mannelijke UHD's hebben niet hoeven te roepen dat

“Als je een houding hebt van ‘Ik ben goed en hier ben ik’, maakt dat echt verschil en ik denk dat dit soort gedrag eerder van mannen geaccepteerd wordt. Je moet dat [als vrouw] een beetje verbergen. Je moet nog steeds dat leuke meisje zijn.” (Vrouw, geesteswetenschappen)

ze geïnteresseerd waren. Iedereen gaat ervanuit dat je als postdoc of UD waarschijnlijk wel hogerop wilt – als man. Dat spreekt voor zich.

Vrouwen moeten zich realiseren hoe de regels van het spel zijn. Ze hoeven daar niet per se helemaal in mee te gaan, ze kunnen dingen anders doen, maar je moet wel weten hoe het spel gespeeld wordt. Ik hoop zelf ook metertijd hoogleraar te worden en wat dat betreft was dit onderzoek de beste cursus die ik ooit had kunnen volgen.”

Reputatie

“Op een bijeenkomst waar ik onlangs sprak, zei een vrouwelijke UHD, echt iemand met grote kwaliteiten: ik dacht dat je helemaal niet kon solliciteren op een hoogleraarspositie... Dat hoor je natuurlijk ook veel: dat het *not done* is, dat je jezelf daarmee diskwalificeert. In sommige richtingen is dat ook wel vaak zo, met name in de medische hoek. Maar vrouwen moeten zich in ieder geval realiseren dat reputatie niet alleen het resultaat is van je cv en je publicaties. Je moet je kwaliteiten zichtbaar maken, bijvoorbeeld op conferenties. Mensen moeten over je gaan praten in de zin van: nou, die is goed! Het is niet zo dat als je hard werkt en goed bent, dat toch wel gezien wordt.

Je hoeft niet arrogant te gaan doen, maar zeg gewoon wat je hebt bereikt. Vertel maar op de gang dat je een nieuwe publicatie hebt in een gerenommeerd tijdschrift. Vertel hoe je je toekomst ziet, wat je graag zou willen. Werk aan je loopbaan door eens met je hoogleraar en iemand van P&O te gaan praten over

wat je wilt en hoe zij je kunnen helpen om daar te komen. Misschien moet je meer onderwijservaring opdoen of een tijdje naar het buitenland. Gelukkig zie je steeds meer dat dit soort coaching wordt aangeboden.”

Je laat in je proefschrift duidelijk zien hoe verschillend het er in verschillende richtingen aan toe gaat. In de natuurwetenschappen lijken vrouwen een streepje voor te hebben. Enerzijds omdat het moeilijk is voldoende mensen te vinden, anderzijds als rolmodel, in de hoop dat de karige toeloop van studenten aantrekt door meer vrouwelijke studenten binnen te halen. Hoe beoordeel je dat?

“Ja, met name het tweede speelt daar: het tekort aan studenten. Er is in Nederland steeds minder interesse in de bèta-richtingen, al begint het suffe en saaie imago daarvan al wel weer wat te verdwijnen. Wiskunde heeft dat *nerdy* imago nog wel sterk.”

Gericht zoeken

“Je ziet in de bèta-richtingen over het algemeen dat als er een vrouwelijke kandidaat is, die ook vaak wordt uitgenodigd. Er wordt ook gericht naar gezocht. Het probleem is dat vrouwen hier wel vaak op de shortlist komen, maar uiteindelijk vaak niet worden aangenomen. Waarschijnlijk – zo interpreteer ik het tenminste – omdat ze toch nog niet helemaal klaar zijn voor een hoogleraarspositie, althans dat dit wordt gedacht. Maar de wil om naar vrouwen te zoeken is er wel.

In de geesteswetenschappen wordt het probleem over het algemeen helemaal niet erkend. Daar wordt vaak gedacht: we hebben zoveel vrouwelijke studenten, het komt vanzelf wel goed.

In de medische wetenschappen wordt het probleem wel gezien, maar is men

“Ik herinner me dat er bepaalde zorgen waren over haar uiterlijk. Dat had in wezen te maken met leiderschap.” (Man, natuurwetenschappen)

toch huiverig een vrouw aan te stellen: kan ze het wel aan, is ze wel een sterke leidersfiguur, wil ze straks niet parttime gaan werken... ”

Er zijn dus voor de verschillende weten-

schappelijke richtingen verschillende strategieën nodig om vrouwen meer kans te geven.

“In de geesteswetenschappen zie je een platte pyramide. Het is moeilijk naar een hogere positie door te stromen, er is veel concurrentie en er is vaak ook strijd tussen disciplines om formatieruimte. Het is een omgeving waarin het belangrijk is tactisch en strategisch te opereren, mensen niet tegen hun schenen te trappen, coalities te sluiten. Het is voor een belangrijk deel ook een heel gefragmenteerd gebied, waarin wetenschappers heel individualistisch bezig zijn, en je moet goed tussen die autonome wetenschappers kunnen laveren.

Bij mannen zie je hier vaak nog mentorschappen en een soort meester-gezelstelsel, zij het vooral in klassieke geesteswetenschappen als filosofie of

“Deze vrouw (...) had een prachtig cv (...). Maar ze kwam tekort op het punt van academisch leiderschap. Ik had mijn twijfels en de andere commissieleden eveneens, ook de vrouwen. We vonden haar te bedeesd, niet stevig genoeg, niet in staat om de groep te managen, om de baas te zijn. Ik vond haar gewoon te lief.” (Man, medische wetenschappen)

theologie, minder bij nieuwe richtingen zoals mediastudies.

In de geesteswetenschappen zouden vrouwen gebaat zijn bij meer coaching op het punt van tactisch leiderschap en dergelijke.

In de natuurwetenschappen zijn de verhoudingen in het algemeen anders. Daar wordt meestal in grotere groepen onderzoek gedaan en krijg je vooral autoriteit toegeschreven op basis van publicaties in met name *Nature*. Ook daar gaat de competentie om zo'n grote groep te managen meer en meer tellen, maar daar zie je minder micropolitiek. Er zijn meer mogelijkheden, er is meer geld. Als iemand echt goed is, is het daar vaak wel mogelijk om een strategische of persoonlijke hoogleraarspositie te creëren. Er zijn ook internationaal veel meer mogelijkheden dan in de geesteswetenschappen. Dat is een kleinere wereld, al wordt ook daar de internationale dimensie wel sterker.

In de natuurwetenschappen wordt erg gekeken naar het aantal publicaties,

waardoor vrouwen die een periode niet of weinig productief zijn geweest op dat punt het snel afleggen tegen een jongere mannelijke kandidaat.”

Onderzoekstijd

“Nu blijkt dat als vrouwen een tijd parttime gaan werken, hun onderzoekstijd vaak als eerste afvalt. Als je ervoor zorgt dat juist hun onderwijs door anderen wordt overgenomen, kunnen ze hun tijd

vooral aan onderzoek besteden en lopen ze niet die publicatie-achterstand op. De medische wetenschappen zijn in vergelijking met de natuurwetenschappen wat nationaler geïoriënteerd, vooral vanwege de patiëntenzorg en dus de taal. Daar is voor vrouwen vooral het scoutingsproces problematisch. Er moet voor worden gezorgd dat vrouwen hier niet over het hoofd worden gezien. Benoemingscommissies zouden moeten

rapporteren wat ze hebben gedaan om vrouwen te vinden. Ik hoor ze al klagen, dat ze wel wat beters te doen hebben, maar dat werkt. Het vereist dat een decaan of een College van Bestuur als dat niet goed is gebeurd, meteen zegt: hiermee gaan we niet akkoord, dit moet opnieuw. Als je dat een tijdje volhoudt, weet ik zeker dat dat vruchten afwerpt. Onderzoek heeft dat al een aantal keren aangetoond.” (AvD)

Verschillen tussen disciplines

Uit Van den Brinks onderzoek blijkt dat er – hoewel in alle richtingen (geesteswetenschappen, sociale wetenschappen, natuurwetenschappen en medische wetenschappen) het vrouwelijk potentieel deels onbenut blijft – belangrijke verschillen zijn tussen de disciplines: de pijnlijkt op verschillende plaatsen. In zijn algemeenheid zouden *gatekeepers* en leden van benoemingscommissies (en vooral de meest invloedrijke) zich bewust moeten worden – c.q. bewust moet worden gemaakt – van de genderpraktijken die Van den Brink heeft blootgelegd, maar daarnaast verdienen de verschillende richtingen vanwege de verschillen in de benoemingspraktijk ook een eigen aanpak, aldus de onderzoeker.

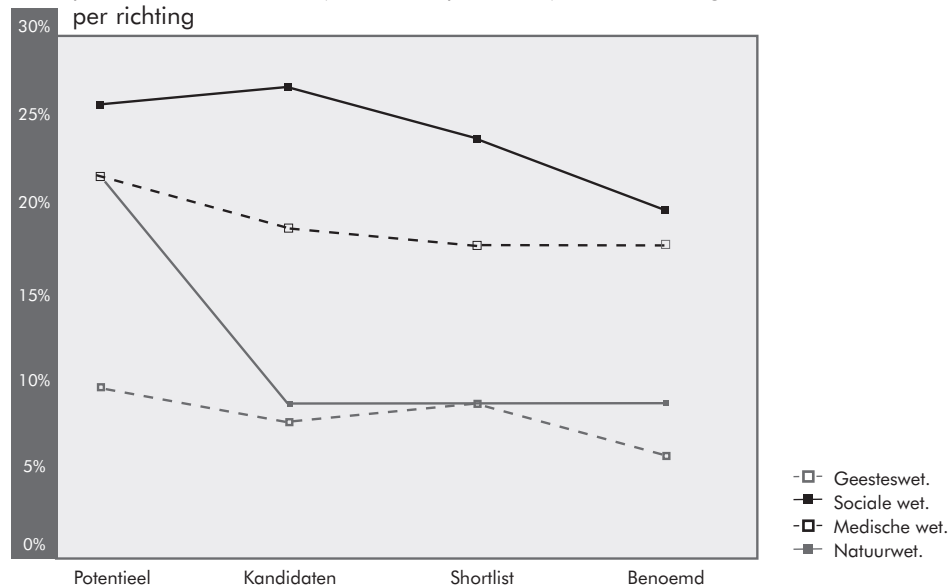
In de geesteswetenschappen (vrouwelijk potentieel 26%, benoemingen 17%) vinden hoogleraarsbenoemingen veelal in een sterk politieke context plaats. Er bestaat nauwelijks consensus over de beoordeling van wetenschappelijke kwaliteit. Er is bij benoemingen veel ruimte voor discussie en daarmee voor micropolitiek. Kandidaten moeten er tactisch en strategisch kunnen opereren en de juiste connecties hebben. In de geesteswetenschappen is vaak een meester-gezel- of kroonprinsmodel te zien. In alle fasen van het proces verliezen vrouwen de competitie: bij het uitnodigen van kandidaten, tijdens de eerste selectie en bij de sollicitatiegesprekken. Van den Brink bepleit voor vrouwen in deze richting vooral coaching in (strategisch) leiderschap. Overigens onttrekken nieuwere disciplines zoals Media en Technologie zich hier aan het algemene beeld. Deze hebben minder een traditionele academische cultuur, en vrouwen hebben er betere kansen.

In de natuurwetenschappen is de kleinste discrepantie tussen het vrouwelijk potentieel (11%) en het benoemde aantal vrouwelijke hoogleraren (8%) te zien. Op shortlists staan hier gemiddeld meer vrou-

wen dan verwacht zou mogen worden op basis van het percentage vrouwelijke sollicitanten. Maar hun kans benoemd te worden is aanzienlijk kleiner dan die van mannen. In de natuurwetenschappen lopen wetenschappers die niet het traditionele carrièrepad volgen, de kans dat hen te weinig professioneel kapitaal wordt toegedicht. Vrouwen verliezen hier vaak de competitie

gen via gesloten procedures plaatsvinden. Vrouwelijk talent wordt hier over het hoofd gezien. Paternalisme speelt eveneens een rol: veel vrouwen zouden niet de juiste leiderschapsstijl hebben voor een stressvolle praktijk van wetenschap en patiëntenzorg, of het werk zou voor hen simpelweg te zwaar zijn. Ook denken leden van benoemingscommissies vaak dat de kans groot

Diagram uit proefschrift van de proportie vrouwelijke academici: potentieel, kandidaten (totaal en op shortlist) en benoemingen, per richting



op leeftijd omdat ze later hun publicatiepiek bereiken. Ook worden ze gehinderd door genderstereotypen: ze moeten beter presteren dan mannen om ‘excellent’ te worden bevonden.

Van den Brink pleit ervoor om vrouwen in de natuurwetenschappen die (tijdelijk) parttime gaan werken vooral hun onderzoekstijd te laten behouden, zodat ze geen publicatie-achterstand oplopen. De praktijk is nu meestal dat ze vooral doorgaan met onderwijs.

De pijnlijkt het hardst in de medische wetenschappen (potentieel 22%, benoemingen 9%), waar 77% van de benoemin-

gen is dat vrouwen minder inzet zullen tonen en gemakkelijker afhaken. In de medische wetenschappen verdient volgens Van den Brink vooral het scoutingsproces aandacht. Besturen zouden moeten ingrijpen als er niet of onvoldoende naar vrouwelijke kandidaten is gezocht.

De sociale wetenschappen laten een gemengd beeld zien. Richtingen als antropologie, culturele studies en genderstudies vertonen sterke overeenkomsten met de geesteswetenschappen, richtingen als psychologie, sociologie en economie met de natuurwetenschappen. Van den Brinks aanbevelingen zijn navenant.

De VAWO-juristen Bep Waayenberg en Donald Pechler staan jaarlijks tientallen leden bij die een geschil hebben met hun werkgever of een uitkeringsinstantie (WW, WIA). In deze rubriek berichten zij over interessante zaken. Op www.vawo.nl (Over de VAWO/Rechtsbijstand) worden nog meer zaken beschreven.

Opening van zaken

Wie heeft bij een reorganisatie voorrang bij plaatsing als er een vacature is?

Bij een reorganisatie kan een werkgever in een regeling laten vastleggen welke plaatsingsvolgorde geldt tussen interne en externe kandidaten, mannen en vrouwen, gehandicapten en niet-gehandicapten, allochtonen en autochtonen bij vacatures. In de meeste regelingen heeft de herplaatsingskandidaat die in de reorganisatie zijn baan verliest, altijd voorrang ten opzichte

van andere kandidaten als de functie waarvoor een vacature bestaat voor hem/haar als passend kan worden aangemerkt.

Hoewel de invulling van het begrip 'passende functie' ruim kan worden geïnterpreteerd, kan het toch niet al te ver worden opgerekt. In de jurisprudentie wordt er het volgende onder verstaan: dat de ambtenaar/medewerker de functie (eventueel na scholing) volledig en op voldoende wijze kan uitoefenen; dat de functie redelijk is met het oog op de persoonlijke en sociale omstandigheden van de ambtenaar/medewerker; en dat de ambtenaar/medewerker met behoud van salaris een functie kan vervullen die twee schalen lager is gewaardeerd.

Wanneer bijvoorbeeld aan een functie heel specifieke eisen worden gesteld, zoals een specifieke afgeronde studierichting en in het verlengde daarvan een promotie op een bepaald wetenschappelijk terrein, dan dient een herplaatsingskandidaat ook aan die eisen te voldoen.

Voldoet een herplaatsingskandidaat nog niet aan die eisen, maar is aannemelijk dat hij of zij binnen redelijke termijn, doorgaans een jaar, dat alsnog kan doen, dan is de functie ook passend.

Helaas blijkt in de praktijk niet altijd dat men de plaatsingsvolgorde op de juiste wijze toepast. Dat is bijvoorbeeld zo in het geval van mevrouw A. Zij heeft al vier jaar een tijdelijke aanstelling als UD met een heel specifieke specialisatie, die niet veel voorkomt in Nederland. Na het vertrek van de hoogleraar is zij bij de universiteit de enige met die specialisatie.

Bij een reorganisatie van haar faculteit krijgt haar UD-functie met de specifieke specialisatie een vaste plaats binnen de formatie van de faculteit. Mevrouw A. heeft echter geen vaste aanstelling en kan daarom niet worden aangemerkt als herplaatsingskandidaat in de reorganisatie. Dat betekent dat zij pas formeel op de UD-functie kan worden geplaatst, nadat volgens de voorgeschreven procedure van de reorganisatie definitief is gebleken dat er geen herplaatsingskandidaat is die op die functie kan worden geplaatst.

Tot grote schrik van mevrouw A. hoort zij van haar collega, die voor 0,5 fte als herplaatsingskandidaat was aangemerkt,

dat hij op de UD-functie is geplaatst. Zij vraagt zich af hoe dat nu kan. Hij heeft immers een hele andere taal gestudeerd en is ook niet op haar specifieke terrein gepromoveerd. Hoewel mevrouw A. en haar collega enige jaren hebben samengewerkt, hebben zij dat elk louter vanuit hun eigen specialisatie gedaan. Die samenwerking kan niet gelijk worden gesteld aan een afgeronde studie en promotie in haar specialisatie.

Mevrouw A. laat het er niet bij zitten, want nu dreigt zij na afloop van haar tijdelijke aanstelling ten onrechte werkloos te worden. Het faculteitsbestuur blijft er echter bij dat haar collega terecht op een voor hem passende functie is geplaatst. Mevrouw A. maakt vervolgens formeel bezwaar en vraagt om plaatsing op de UD-functie.

Het faculteitsbestuur ziet in dat mevrouw A. voor de universiteit behouden moet blijven en stelt dat zij, naast haar collega, ook UD met een vaste aanstelling wordt, zij het onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat zij voldoende tweede- en derdegeldstroomfondsen weet te verwerven om haar functie te kunnen laten voortbestaan. Met dat laatste gaat mevrouw A. niet akkoord, want die voorwaarde geldt niet voor haar collega en bovendien is in de praktijk gebleken dat met het werven van tweede- en derdegeldstroommiddelen haar aanstelling niet of niet volledig kan worden gefinancierd en zeker niet op korte termijn. Mevrouw A. vreest dat zij op korte termijn zal worden ontslagen omdat zij niet volledig aan de genoemde voorwaarde kan voldoen. Zij handhaaft om die reden haar bezwaar en vraagt plaatsing op de formatieplaats van de UD-functie in de plaats van haar collega.

Met de ondersteuning van de VAWO wordt het bezwaar aangevuld met een verzoek om een aanstelling waarbij de genoemde voorwaarde niet geldt, maar waarbij schriftelijk wordt bevestigd dat mevrouw A. onder dezelfde voorwaarden wordt aangesteld als die gelden voor haar collega in zijn functie als UD.

Op de hoorzitting van de commissie die het bezwaar behandelt, wordt al snel duidelijk dat de plaatsing van de collega op de UD-functie helemaal niet was voorzien, maar dat het faculteitsbestuur bij nader inzien vond dat het verzoek van A.'s collega om plaatsing als herplaatsingskandidaat op de UD-functie niet kon worden geweigerd. Ter zitting blijkt het faculteitsbestuur na enig aandringen wel bereid te zijn om te voldoen aan het verzoek van mevrouw A. om haar dezelfde rechtspositie te geven als haar collega.

Deze oplossing biedt ook voor mevrouw A. duidelijk voordelen, omdat zij haar samenwerking met haar collega moet en wil voortzetten en omdat hiermee de collegiale verhoudingen weer enigszins worden genormaliseerd. Hoewel zij nog steeds vindt dat haar collega niet in staat is aan de specifieke eisen van de UD-functie te voldoen, hoeft mevrouw A. niet meer te vrezen voor het verlies van haar baan en blijft haar vak daadwerkelijk behouden voor de universiteit. (DP)

RUG: Vanaf januari geen nieuwe 'beurspromovendi' meer

Aan de Rijksuniversiteit Groningen zullen vanaf januari geen promovendi meer worden aangesteld met een beurs. Het CvB van de RUG heeft daartoe besloten na de uitspraak van de Rechtbank Groningen van 13 augustus dat 'beurspromovendi' in feite werknemers zijn. Tegen die uitspraak gaat de RUG overigens in beroep.

De uitspraak werd gedaan in een zaak die dertien Groningse promovendi samen met de ABVAKABO FNV hadden aangespannen. Groningse beurspromovendi doen er verstandig aan nu al een claim in te dienen voor de arbeidsvoorwaarden waarop zij als werknemer recht zouden hebben gehad. Zo'n claim zal waarschijnlijk hangende het hoger beroep worden aangehouden, maar door hem nu in te dienen wordt mogelijke verjaring van de zaak voorkomen.

Sinds enkele jaren maakt de RUG op steeds grotere schaal gebruik van "beurspromovendi", om zo circa 30 procent goedkoper uit te zijn dan in het geval van een arbeidscontract. Met name de faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen telt vele bursalen: 300 op een totaal van 570 promovendi. Ook het Universitair Medisch Centrum Groningen heeft op haar pas opgerichte Graduate School vele beurspromovendi: 300 op een totaal van 700.

In het geval van buitenlandse promovendi kan de beursconstructie rechtmatig zijn, met name als zij van buiten de Europese Unie afkomstig zijn, danwel een beurs van een buitenlandse instantie ontvangen.

Eerdere uitspraken

De universiteiten van Amsterdam, Leiden en Utrecht dolven al eens eerder het onderspit in een zaak betreffende beurspromovendi. De UvA, die in 2000 door de kantonrechter in het ongelijk werd gesteld, streed door tot aan de Hoge Raad, die in 2006 uitsprak dat beurspromovendi arbeid verrichten volgens het Burgerlijk Wetboek, wat betekent dat zij aanspraak kunnen maken op een uitkering bij werkloosheid of ziekte, op pensioenopbouw en andere arbeidsvoorwaarden uit de cao.

In een door een in Duitsland werkende Italiaanse promovendus aangespannen zaak sprak bovendien het Europees Hof van Justitie medio 2008 uit dat lidstaten

in de Europese Unie onderdanen uit een ander EU-land niet anders mogen behandelen dan die uit eigen land.

Voor haar beurspromovendi-constructie heeft de RUG middels een uitgebreid reglement geprobeerd de argumenten uit de vonnissen in eerdere zaken te omzeilen. Zonder succes.

Primaire taak

Allereerst stelde de Groningse kantonrechter dat het niet terzake deed dat de betrokken promovendi hadden ingestemd met een beurs als honorering. De feitelijke rechtsverhouding tussen de partijen telt. En dat was een arbeidsverhouding: de promovendi vervullen een primaire taak van de universiteit, namelijk het doen van onderzoek. Dit levert de universiteit zowel prestige op als een promotiepremie van het ministerie van OCW.

Dat de kosten voor de RUG hoger zijn dan die premie is volgens de kantonrechter niet relevant: "De wetenschappelijke onderzoeken van promovendi en hun dissertaties dienen mede een financieel belang – niet in de zin van bedrijfseconomisch rendement maar in de zin van op geld waardeerbaar – dat direct verband houdt met de wettelijk taak van de RUG." Daarom zijn de werkzaamheden van de promovendi arbeid in de zin van het Burgerlijk Wetboek.

De beurs moet volgens de rechter worden gezien als loon, dat een tegenprestatie vormt voor verrichte productieve arbeid. Dat sommige promovendi een beurs naar rato ontvangen omdat zij hun werkzaamheden parttime verrichten, wijst op een verband tussen de arbeidsprestatie en de tijd die daaraan wordt besteed, en de hoogte van de beloning. Ook kan de overeenkomst worden beëindigd als er een te grote vertraging ten opzichte van het promotieplan ontstaat, waaruit opnieuw een verband tussen de prestatie en de vergoeding blijkt.

Wil er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst, dan dient er ook een gezagsverhouding te zijn. De RUG stelde dat de betrokken promovendi zelf hun onderwerp mochten kiezen, geen onderwijs hoeven te geven, hun uren niet hoeven te verantwoorden, collegegeld betalen en de intellectuele eigendomsrechten op hun

onderzoek houden.

De promovendi wezen erop dat de meesten van hen niet zelf een onderzoeksonderwerp hadden aangedragen, maar waren aangenomen op een vacature. Ze geven soms wel degelijk onderwijs, hebben een eigen werkplek op en infrastructurele faciliteiten van de universiteit, en een personeelsnummer.

Volgens de rechter is het duidelijk dat het werk van de promovendi wordt "bewaakt" door de begeleider, met mogelijkheden van sancties, en vinden er werkinhoudelijke begeleiding en beoordelingen plaats. Dit duidt op een gezagsverhouding. De vrije keuze van onderwerp is ook maar betrekkelijk, zelfs als er geen vacature was. Het onderwerp moet altijd in het kader van het promotieplan worden goedgekeurd. Als promovendi geen onderwijs geven, betekent dat nog niet dat er geen gezagsverhouding bestaat.

Collegegeld

Voorts heeft de RUG niet kunnen aantonen dat de beurspromovendi meer onderricht en begeleiding krijgen dan promovendi met een aanstelling.

Ook de intellectuele eigendomsrechten zijn niet doorslaggevend.

Het collegegeld-argument vond al helemaal geen gehoor bij de rechter. In het reglement voor de beurspromovendi staat namelijk letterlijk dat degenen die een beurs ontvangen worden vrijgesteld van betaling...

ALV-besluiten

Besluiten van de 74ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO (16 juni 2009):

1. De Besluitenlijst van de 73ste Algemene Ledenvergadering van 18 november 2008 wordt goedgekeurd.
2. Dr. B. Hollebrandse wordt benoemd als vertegenwoordiger van de afdeling Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform in het VAWO-bestuur.
3. De Jaarrekening 2008 wordt goedgekeurd. Het bestuur wordt décharge verleend voor het gevoerde beleid.
4. Besluitvorming over wijziging van de statuten en het huishoudelijk reglement wordt aangehouden tot de volgende Algemene Ledenvergadering.

De Haag 9, 3993 AV Houten
 (030) 231 6742
 info@vawo.nl; www.vawo.nl
 fax: (030) 234 1685
 girorekening: 1310307 t.n.v. VAWO,
 Houten

Bestuur

- mw. prof. dr. H. de Hoop (voorzitter)
- dr. E. de Heer (vice-voorzitter, speciaal belast met de belangenbehartiging bij de universitair medische centra)
- dr. ir. W.T. van Horssen (penningmeester)
- dr. J.B.A. Kipp (secretaris)
- dr. B. Hollebrandse (vertegenwoordiger Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform)

Bureau

- Directeur*
- mw. mr. J.L. Waayenberg

LEDENADMINISTRATIE

De Haag 9, 3993 AV Houten
 (030) 231 6742; bureau@vawo.nl

- Juridisch stafmedewerker*
- mr. D.O. Pechler
 - Chef de bureau*
 - Arie van Dalen

www.vawo.nl

Informatie collectieve verzekeringen

OHRA: (026) 400 4040, met vermelding van CMHF/VAWO-relatienummer 756
Zilveren Kruis: 0900-8435
Meeùs: dhr. P.J. van Rooijen,
 020-3011293,
 pj.van.rooijen@meeus.com

Contactpersonen afdelingen

- Universitaire medische centra*
- dr. E. de Heer (LUMC)
 (071) 526 6623, e.de_heer@lumc.nl
Amsterdam
 - mw. dr. A. Hakkenberg (UvA),
 06-2479 8817, vawo@uva.nl
 - dr. W.J. van der Laarse (VU/VUmc)
 (020) 444 8115,
 wj.vanderlaarse@vumc.nl
Delft
 - dr. ir. W.T. van Horssen,
 (015) 278 3524, w.t.vanhorssen@ewi.tudelft.nl
Eindhoven
 - mw. J.A. van Alphen
 (040) 247 4093, j.v.alphen@tue.nl
Groningen
 - dr. G.J. Lanjouw,
 (050) 363 3713/16, g.j.lanjouw@rug.nl
Theologische Universiteit Kampen
 - dr. J.W. Wesselius,
 (038) 337 1662, jwwesselius@pthu.nl
Leiden
 - dr. E. de Heer,
 (071) 526 6623, e.de_heer@lumc.nl
Maastricht
 - dr. P.M. Frederik,
 (043) 388 1281,
 peter.frederik@elmi.unimaas.nl
Nijmegen
 - dr. A. Lagendijk,
 (024) 361 6204/361 1925
 a.lagendijk@ru.nl
Rotterdam
 - mw. dr. L.A. van der Valk (universiteit),
 (010) 408 2502, vandervalk@fhk.eur.nl
 - dr. F. Boomsma (EMC),
 010-463 3764, f.boomsma@erasmusmc.nl
Tilburg
 - drs. N.J.G.M. de Beer,
 (013) 466 2455, n.j.g.m.debeer@uvt.nl
Twente
 - dr. J.S. Svensson,
 (053) 489 4551, j.s.svensson@utwente.nl
Utrecht
 - vacature
Wageningen
 - dr. ir. B.J.M. Verduin,
 (0317) 483 093, dick.verduin@wur.nl
Open Universiteit
 - mw. dr. M.E. Bitter,
 (045) 576 2636, marlies.bitter@ou.nl
Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform
 - dr. B. Hollebrandse,
 050-363 5631, b.hollebrandse@rug.nl

De VAWO is de vakorganisatie voor personeel van universiteiten en onderzoekinstellingen en wetenschappers bij universitair medische centra. Naast het reguliere vakbondswerk (collectieve belangenbehartiging, werken aan carrièreperspectieven, juridisch advies) houdt de VAWO zich bezig met kwaliteitsverbetering in het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Daartoe levert de VAWO gevraagd en ongevraagd adviezen voor landelijk beleid.

De VAWO wordt bestuurd door mensen werkzaam in het wetenschapveld. Het VAWO-bureau heeft eigen juristen in dienst voor gratis individuele belangenbehartiging, voor het geval een VAWO-lid onverhoopt rechtspositionele problemen ondervindt.

Contributies

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december van het jaar waarin het wordt opgezegd. Ook overgang naar de postactieve status wordt aan het eind van het jaar geëffectueerd.

De contributie is gerelateerd aan het bruto maandsalaris. Wie een incassomachtiging afgeeft, krijgt € 4,- korting op onderstaande jaarcontributies (postactieven € 3,-).

Contributies 2009:

<i>bruto maandsalaris</i>	<i>contributie per jaar</i>	<i>per maand (alleen bij automatische incasso)</i>
tot € 1.800,-	€ 63,-	€ 5,10
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 123,-	€ 10,10
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 93,-	€ 7,60
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 172,-	€ 14,15
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 129,-	€ 10,60
boven € 4.000,-	€ 210,-	€ 17,35

Postactieve leden incl. VAWO Visie € 39,-

Postactieve leden excl. VAWO Visie € 34,-

Postactieve leden zijn diegenen die door pensionering, FPU, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid niet meer in actieve dienst zijn.



HYPOTHEKEN

U wilt zonder vaste aanstelling toch een goede hypotheek?

VERZEKERINGEN, PENSIOENEN, HYPOTHEKEN MET HET ACCENT OP U
Meeùs is onderdeel van AEGON.

Een hypotheek voor VAWO-leden in tijdelijke dienst

Loopt u als wetenschapper met een tijdelijke aanstelling ook tegen het probleem aan dat u geen hypotheek kunt krijgen? Daar is nu een oplossing voor. Exclusief voor VAWO-leden heeft Meeùs met Zwitserleven een hypotheekarrangement ontwikkeld, dat het mogelijk maakt een hypotheek af te sluiten. De mogelijkheden en voorwaarden zijn gelijk aan die van een vaste aanstelling.

Meeùs werkt met Erkend Hypotheekadviseurs die voldoen aan alle wettelijke vereisten. De Meeùs adviseur vergelijkt altijd het aanbod van Zwitserleven met de mogelijkheden in de hypotheekmarkt zodat u verzekerd bent van een onafhankelijk advies.

www.meeus.com

MEEÙS®