

Pandora



Universiteit Utrecht

TIJDSCHRIFT VAN HET VROUWENNETWERK UNIVERSITEIT UTRECHT

JUNI 2015



INTERVIEWS MET PROF. DR. GERRIT VAN MEER
EN DR. ALETTA KRANEVELD

GASTCOLUMNIST
INGRID ROBEYNS



PRESENTEERBLAADJE



VAN MMS TOT
MANAGER



Jaargang 30, nr. 1, juni 2015

Pandora is het tijdschrift van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht. Het blad is gratis voor medewerkers van de universiteit.

Oplage: 1200 exemplaren.

Adres- en abonnementswijzigingen doorgeven aan het redactieadres. Bij aanmelding graag intern postadres vermelden.

Redactieadres:

Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
Bestuursgebouw, kamer 1.24 en 1.26
Heidelberglaan 8
3584 CS Utrecht
Tel: 030-2531896
E-mail: c.geense@uu.nl

Redactie: Christine Geense (eindredactie) en Anne-Marie van Gijtenbeek (hoofdrederactie)

Verder werkten mee: Celia Berkers, Leonie van Breeschoten, Laurie Koekenbier, Dirk Kruijt, Madelon Pieper, Ingrid Robeyns, Lucy Sundquest, Marischka Verbeek, Cocky de Wolf.

Vormgeving: Avant la Lettre, Hanneke Verheijke, Utrecht; info@avantlalettre.nl

Omslag: Prof. dr. Gerrit van Meer en dr. Aletta Kraneveld



Foto omslag en redactie: Ivar Pel

Nieuws per e-mail

Om op de hoogte te blijven van nieuws en activiteiten, kunt je je aanmelden voor onze mailinglijst. Stuur een mail naar de coördinator: a.m.vangijtenbeek@uu.nl. Vermeld hierin je interne e-mailadres, je interne adresgegevens en zet in het onderwerp 'mailinglijst'. Zodra je bent aangemeld, ontvang je bericht.

Zie voor het laatste nieuws over trainingen, bijeenkomsten en overige activiteiten van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht onze intranetsite: intranet.uu.nl/vrouwenennetwerk-universiteit-utrecht.

Sluit je aan bij onze LinkedIn-groep en/of volg ons op Twitter!

 Groups: Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
 @UU_VN

Beleid

"Meer vrouwen op wetenschappelijke posities, maar bovenal een cultuurverandering" 4
Interview met decaan prof. dr. Gerrit van Meer
Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

WWWeetjes

Aanvullende informatie en achtergrondartikelen op het web 8

Gastcolumn

Wat wetenschappers (niet) weten over ongelijke kansen in de wetenschap 9
Prof. dr. Ingrid Robeyns

Beleid

"Wij zijn een benaderbare commissie" 10
Interview met dr. Aletta Kraneveld
Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek

Aankondiging

Public lectures by prominent female scientists 13

Gendered Innovations

Verdwenen vrouwen 14
De onderbelichte rol van vrouwen in de Latijns-Amerikaanse guerrilla
Prof. dr. Dirk Kruijt

Vrouwenennetwerk

Van MMS tot manager 16
"Er was gelukkig toch geen tegenhouden meer aan"
Lucy Sundquest i.s.m. redactie Pandora

Presenteerblaadje

Dr. Celia Berkers en drs. Leonie van Breeschoten 17

Boekrecensie

What the F*? 18
Het F-boek: feminisme van nu in woord en beeld
Drs. Laurie Koekenbier

Oproep

Je zit wel met die kinderen 20
En daarom horen we graag van je!
Christine Geense

Presenteerblaadje

Prof. dr. Anna Akhmanova en dr. Cocky de Wolf 21

Secretaressepagina

Ways of Working 22
Een programma voor OBP van de faculteit Sociale Wetenschappen
Madelon Pieper

Boekenpagina

drs. Marischka Verbeek en redactie Pandora 24



“Je bent toch niet van plan om zwanger te worden, hè?”, vroeg ze, op de eerste dag van mijn nieuwe, tijdelijke aanstelling. “Want dat kan ik nu écht niet gebruiken.” Ik was op dat moment allesbehalve met kinderen bezig, maar door die opmerking verdween direct elke aandrang om haar gerust te stellen. “Ik weet het niet,” zei ik daarom, “zou het een probleem zijn?” Mijn baas snoof. Natuurlijk was het een probleem! Ik moest haar maar op de hoogte houden van mijn plannen, of beter nog: mijn kinderwens uitstellen tot ná mijn aanstelling. En zo bevond ik me opeens in de rare positie dat ik hoopte dat ik niet een acute kinderwens zou ontwikkelen; straks werd mijn baas nog boos.

Een bizarre situatie, natuurlijk; onaanvaardbaar en illegitiem bovendien – maar ze staat niet op zichzelf. De soortgelijke ervaringen van enkele netwerkleden bracht ons ertoe om het onderwerp eens goed uit te gaan diepen. We willen het daarbij van binnenuit benaderen. Niet zozeer de ervaring van de (bijna-)moeder/vader staan centraal, als wel die van haar/zijn collega's en leidinggevende. Hoe gaan afdelingen om met de tijdelijke uitval van een zwangere werknemer en/of een langduriger vermindering van arbeidscapaciteit door het opnemen van ouderschapsverlof? Kijk op pagina 20 voor onze oproep. We zijn heel benieuwd naar jullie ervaringen.

Ook deze Pandora is weer tot stand gekomen met de hulp van onze medenetworkers. De auteurs op de Boekenpagina zijn allemaal werkzaam bij of gerelateerd aan de Universiteit Utrecht, iets wat we met ingang van dit nummer graag willen volhouden (dus blijf ons die publicaties doorgeven!). Ook onze nieuwe rubriek Gendered Innovations werd in het leven geroepen naar aanleiding van een enthousiaste e-mail van een netwerklid, dat ons op een zeer interessant en relevant onderzoek wees. Op pagina 14 en pagina 8 (de WWWweetjes) wordt de term nader verklaard. Weet je van een actueel onderzoek waarbij eveneens rekening is gehouden met mogelijke genderverschillen? We horen het graag. Dank voor al jullie inbreng en alvast een hele fijne zomer gewenst!

Christine Geense
Eindredacteur Pandora
c.geense@uu.nl



Zichtbaarheid, beeldvorming, bewustzijn, en rolmodellen: voor lezers van Pandora zal het evident zijn, dat we al jaren vanuit deze noemers vrouwelijke wetenschappers en andere UU-ers voor het voetlicht brengen, omdat dat een positief effect heeft op het bestrijden van bijvoorbeeld (onbewuste) bevooroordeeldheid, gekleurde waarneming en andere vertekende en benadelende mechanismen. Deze begrippen zijn niet nieuw, maar dat maakt ze niet minder valide. Wat wel nieuw is: een faculteit binnen de Universiteit Utrecht die bewustzijn (awareness) als een goed afgewogen gereedschap in wil zetten om de cultuur binnen haar muren een verfrissende impuls te geven. We schrijven dan ook verheugd over de plannen en ambities die binnen de faculteit Bètawetenschappen rondzingen, en hopen dat andere faculteiten er hun voordeel mee doen.

Op 25 juni organiseren we binnen de muren van het David de Wiedgebouw een lunchbijeenkomst voor vrouwen en andere geïnteresseerden in ons bestand. Het thema is ‘Genderdiversiteit binnen de Bètafaculteit’. Alle mensen binnen Bètawetenschappen die in ons bestand staan, ontvangen daartoe een uitnodiging. Geïnteresseerden vanuit andere faculteiten mogen zich evenwel ook aanmelden. “Het Vrouwenetwerk van de Universiteit Utrecht biedt een platform voor vrouwen en andere geïnteresseerden werkzaam aan de universiteit. Het heeft als doel meer (gender)diversiteit onder wetenschappelijk en hoger bestuurlijk personeel. Het draagt hiermee bij aan de universitaire doelstellingen met betrekking tot (gender)diversiteit en inclusie. Tevens verbindt het mensen door activiteiten en bijeenkomsten te organiseren en wordt tweemaal per jaar het magazine Pandora uitgebracht.”

Met deze tekst zijn we medio mei online gegaan op het universitaire intranet. Er zal zeker nog gesleuteld worden aan de juiste formulering en verdere invulling, met ook een pagina ‘Pandora’. Ook volgt nog de Engelstalige variant. Wil jij meedenken over de zichtbaarheid van het vrouwenetwerk UU op het web, of heb je andere input of ideeën die je met ons wilt delen? Mail ons!

Anne-Marie van Gijtenbeek,
Coördinator Vrouwenetwerk
a.m.vangijtenbeek@uu.nl

INTERVIEW MET DECAAN PROF. DR. GERRIT VAN MEER

“Meer vrouwen op wetenschappelijke posities, maar bovenal een cultuurverandering”

door Anne-Marie van Gijtenbeek - Eind 2014 is binnen de faculteit Bètawetenschappen een diversiteitscommissie van start gegaan. De doelstelling van de commissie is het verhogen van het percentage vrouwelijk hoogleraren van 9% (peildatum 1-1-2014) naar 20% in 2020. Eén van de belangrijkste taken van de commissie is het gevraagd en ongevraagd advies geven aan de decaan om deze doelstelling te bereiken. Er zijn binnen de faculteit vijf deelprojecten in het leven geroepen die door vijf projectcommissies inhoudelijk worden vormgegeven: awareness, werving & selectie, opvolgbeleid, oppakken van wetenschappelijke carrière na zwangerschap en het Westerdijk fellowship.

In de komende Pandora's houden we je op de hoogte van de vorderingen van de diversiteitscommissie en deelprojecten. In deze Pandora zijn verschillende artikelen rondom de Bètafaculteit te lezen, waaronder dit interview met decaan prof. dr. Gerrit van Meer én een interview met voorzitter dr. Aletta Kraneveld (op pagina 10).

Bij de Bètafaculteit bereiken te weinig vrouwen de wetenschappelijke top, dat speelt al jaren. Wat maakt dat er nu beleid voor wordt ontwikkeld en een commissie in het leven is geroepen?

Het tekort aan vrouwelijke hoogleraren is inderdaad niet nieuw en speelt in heel Nederland in de bèta- en technische richtingen. Vreemd; ik kom geregeld in Portugal en daar is dat compleet anders. Ook in Duitsland, waar ik na mijn promotie vijf jaar op een internationaal moleculair biologisch laboratorium werkte, waren meer vrouwen.

Vanwege de Nederlandse situatie ten opzichte van de Europese richtlijnen - de Lisabonnorm moet immers in 2020 resulteren in minimaal 20% vrouwelijke hoogleraren in Nederland - is de universiteit er nu actiever mee bezig. Het CvB nodigde me afgelopen winter uit voor een gesprek over genderdiversiteit: wat is precies het probleem en hoe zou je het kunnen benaderen? Mij werd gevraagd hoe ik dacht over streefcijfers van 20% vrouwelijke hoogleraren

in 2018. Een mooi streven, vond ik, maar niet erg reëel. Voor 20% in 2020 zullen we al erg ons best moeten doen. Van 19 naar 25% vrouwelijke UHD's in 2018 lijkt me wel realiseerbaar. Ook vanuit de organisatie kwam er een roep: jongere bètawetenschappers en beleidsmedewerkers wezen ons op de urgentie van genderdiversiteit. Dat zij erop bleven aandringen om een diversiteitswerkgroep in het leven te roepen, maakte dat die werkgroep er ook daadwerkelijk kwam.

Zijn de percentages die je noemt in personen of in fte's?

De harde telling is in fte's. Toen ik hier begon, vroeg ik me hardop af hoe het mogelijk was dat zelfs het in personen getelde aantal vrouwen dat bij de Bètafaculteit bijzonder hoogleraar was, nog lager kon zijn dan onder de gewone staf. Bijzonder hoogleraren hebben immers kleine aanstellingen; dan moet het toch helemaal eenvoudig zijn om vrouwen werkzaam in belangrijke functies op te sporen om zo'n

hoogleraarspost te vervullen binnen de universiteit.

Hoe kan het dan dat daar geen sprake van was?

Het antwoord op veel vragen is dat zo'n benoeming vaak nogal 'hapsnap' gaat. Je krijgt te horen: "We hebben een geweldige kandidaat gevonden voor de opvolging van hoogleraar X". Op zo'n moment overheerst dat men blij is dat er zo'n fantastische kandidaat is, en wordt er niet naar gender gekeken. Per saldo is het dus beter dat er in zulke gevallen een normale procedure wordt gevolgd. Al die gevallen bij elkaar resulteren in het totaalbeeld van onevenwichtige benoemingen.

Momenteel is er al enige tijd een fikse uitstroom van pensionerende hoogleraren van de zgn. babyboomgeneratie gaande. Die 'grote grijze golf' bestaat logischerwijs overwegend uit mannelijke hoogleraren en biedt derhalve kansen voor een inhaalslag. Hebben jullie daar tijdig opvolgbeleid voor ontwikkeld?

Dat perspectief begrijp ik helemaal. Het is echter niet het perspectief waarop ik zelf vier jaar geleden als decaan aan de slag ging. Ik was niet bezig met genderdiversiteit en ook niet met opvolgbeleid. Mijn opdracht toentertijd was, lastig genoeg, om te bezuinigen en niet om mensen aan te nemen. Er was eerder sprake van afvloei-beleid dan opvolgbeleid. Bij een onderwerp als dit is het ook van belang hoe de organisatie zelf zich gedraagt en vaak hangt het erg aan personen. Binnen het departement Wiskunde, bijvoorbeeld, is men zeer proactief. Op het driejaarlijkse Westerdijk

“Jongere bètawetenschappers en beleidsmedewerkers
wezen ons op de urgentie van genderdiversiteit”



“Leerboeken zijn een mooi aangrijpingspunt als onderdeel van het proces van bewustwording”

fellowship werd vlot ingeschreven en een plan gemaakt.

Bij Wiskunde wordt voortvarend nagedacht over hoe vrouwen te benaderen en er worden lijstjes van potentiële kandidaten opgesteld. Ons hoofd bij Wiskunde drukt een persoonlijk stempel op diversiteitsbeleid en is dan ook lid van de diversiteitscommissie. Ook op andere plekken binnen de faculteit zijn sleutelfiguren aan te wijzen. Zo hebben we bij Informatica een vrouwelijk hoofd; ik denk dat het aannemelijk is dat zij iets meer aandacht heeft voor vrouwelijke kandidaten. In de andere procedures voor het aantrekken van hoogleraren zijn we minder succesvol geweest. Daarom schakelen we een extern bureau in. Of dat bureau rekening houdt met genderdoelstellingen? Ik zal het controleren!

Anno 2015 is voor vrijwel iedereen duidelijk en inzichtelijk dat en hoe evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op hoge posities een *business case* is. Hoe zie je dat?

Ons vertrekpunt is diversiteitsbeleid, met genderdiversiteitsbeleid als specifiek onderdeel. Ik ben er allang van overtuigd dat een evenwichtig samengesteld team meerwaarde biedt. Ik wil graag benadrukken dat het mijn ambitie is dat we niet alleen werken aan meer vrouwen op wetenschappelijke posities, maar bovenal aan een cultuurverandering en dus structureel aan de omstandigheden waaronder vrouwen beter kunnen functioneren.

Daarmee gaat het de goede kant op, maar nog steeds niet zo hard als je vanuit je streefcijfers zou willen. Een rekensommetje met de voorraad vrouwelijke uhd's leert dat je met dat aantal te weinig nieuwe aanwas hebt.

In dat kader heb ik goed nieuws: we hebben op bestuurlijk niveau bedacht dat we kunnen versnellen door simpelweg een vrouwelijke hoogleraar extra aan te stellen. Om nu een oneigenlijke gelijke-geschiedsdiscussie te vermijden, loven we een vrouwelijk-hoogleraarschap uit voor een zeer talentvolle vrouwelijke hoogleraar op een strategisch gebied binnen de faculteit. We zijn daarover momenteel in gesprek met een externe kandidaat. Omdat ik heb gemerkt dat er bezwaren kunnen bestaan omtrent het 'terecht komen op een bijzon-

dere positie speciaal voor een vrouw', wil ik benadrukken dat het in dit soort gevallen juist niet gaat om bevoordelingsbeleid, maar om het van bestuurswege kiezen voor en creëren van een extra hoogleraarpositie. Het gaat er specifiek om dat we vanwege iemands onderzoeks- en onderwijskwaliteiten graag willen dat juist zij hoogleraar wordt. Naast dit verhaal worden er binnenkort twee nieuwe vrouwen tot hoogleraar benoemd; één van buitenaf en één uit eigen gelederen.

Hoe krijg je draagvlak voor de diversiteitsplannen?

Een deel van het awarenessproject draait precies om bewustwording; draagvlak creëren maakt dus deel uit van het proces. Ik gun iedereen de mooie ervaring van bewustwording die mijzelf overkwam. Begin dit jaar organiseerden we een presentatie van Tomas Brage, werkzaam bij de universiteit van Lund, Zweden. Brage bladerde door de eerste twintig pagina's van een natuurkundeleerboek. De foto's van mannen waren allemaal grootheden in de natuurkunde. De vrouwen werden rolpatroonbevestigend afgebeeld: als assistent, kunstschaatser, maar zeker niet als gezaghebbende wetenschappers. Dat was voor mij een *eyeopener*.

Hoe het precies met de leerboeken binnen deze faculteit staat, moeten we via de projectgroep en gedurende de themalunches gaan bekijken. Leerboeken zijn een mooi aangrijpingspunt als onderdeel van het proces van bewustwording. Dit is typisch iets om uit te besteden aan de diversiteitswerkgroep. De groep is eind oktober voor het eerst bij elkaar gekomen en in feite nog maar pas begonnen. Ze houden een vinger aan de pols. Zij rapporteren wat ze gedaan hebben en wat er her en der binnen de faculteit gebeurt op diversiteitsgebied.

Je zou een onderwerp als diversiteit kunnen vergelijken met een als integriteit. Ze moeten bijvoorbeeld allebei even indalen binnen de organisatie. Er zijn ook verschillen: integriteit maakt al wel deel uit van het onderwijscurriculum, en genderissues zijn nog niet speciaal in ons onderwijs opgenomen. Een ander verschil is, dat integriteit door iedereen wordt gedragen, terwijl rondom genderissues nog redelijk veel weerstand bestaat. Lang niet iedereen onderschrijft het belang ervan. De aware-

nessworkshops illustreren dat: met name sommige oudere mannen vinden het onzin. Ze hebben de stellige oprechte overtuiging dat bij hen vooroordelen niet bestaan en dat zij iedereen gelijk behandelen. Ze vinden het onzin dat er ongelijkheid in kansen gecreëerd wordt om een misstand recht te zetten die zij niet als misstand ervaren.

Stugge materie. Hoe ga je daarmee om?

Zo'n leerboekvoorbeeld kan niemand ontkennen natuurlijk. Maar hoe het uitwerkt, dat beeldvorming echt invloed heeft, daarover moet een psycholoog wetenschappelijk onderbouwde uitspraken doen. Het heeft geen zin om mensen dwingend iets op te leggen, dus moet je een lange adem hebben. En dit speelt door de hele maatschappij. Het is belangrijk het goede voorbeeld te geven. Je kunt bijvoorbeeld iemand blijven uitdagen door hem of haar uit te laten leggen dat zo'n workshop geen effect heeft. Je kunt alles rondom benoemingen extra aandacht geven. Als bestuur let je op deze zaken en heb je overal je voelhoorns. Je zorgt dat er op heel veel plekken in de organisatie mensen zijn die draagvlak creëren. Als je niet oppast, zijn het alleen beleidsmedewerkers die hiermee bezig zijn, maar om acceptatie te krijgen moet je juist ook mensen uit de wetenschap zelf betrokken weten. Wij proberen jonge UD's, UHD's en postdocs te bewegen hiermee bezig te zijn. En dat lukt goed.

Jullie bestuur bestaat uit twee vicedecanen, een directeur en een decaan; allemaal mannen. Los van het enkele vrouwelijke studentlid zou iets meer diversiteit in de bestuurslaag geen kwaad kunnen. Hoe groot acht je de kans dat er binnen enkele jaren een vrouwelijke decaan of vicedecaan binnen je faculteit komt?

Ik zou graag vrouwelijke vicedecanen aanstellen. Maar timing en belasting maken de situatie complex. Het moment: een vicedecanaat is typisch aan de orde in het midden van iemands loopbaan terwijl het decanaat meestal een functie is die men aan het einde van de loopbaan vervult. Een vicedecaan moet op dat moment wel bereid zijn de helft van de werktijd op te offeren aan een bestuursfunctie. Ik heb in het bestand

“Het gebrek aan voldoende diversiteit op bestuursniveau kan ik helaas niet op korte termijn aanpakken”

zeker geschikte vrouwen die bovendien voldoende gedragen worden binnen de faculteit. De vraag die dan overblijft, is: willen ze vicedecaan worden? Het antwoord is “nee”.

Eenzijds gun je iemand invloed. Anderzijds betekent het: ‘iemand met taken opzadelen’. Onze schaarse vrouwelijke hoogleraren worden al extra vaak gevraagd voor benoemingsadviescommissietaken. Je wilt ook niet steeds dezelfde vrouwen vragen. Op nationaal niveau worden vrouwelijke senior hoogleraren op vakinhoudelijk gebied veelvuldig gevraagd voor participatie in niet-onderzoekstaken, terwijl ook zij in eerste instantie onderzoek (willen) doen. Onze jonge vrouwelijke hoogleraren staan aan het begin van hun carrière en die wil je dus niet belasten met bestuurstaken. Bovendien heeft een aantal van hen een parttime aanstelling.

‘Voldoende vrouwen in benoemingsadviescommissies’ heeft mijn volle aandacht. Het gebrek aan voldoende diversiteit op bestuursniveau kan ik helaas niet op korte termijn aanpakken. Geschikte én gemotiveerde mannelijke kandidaten voor een vicedecanaat zijn al moeilijk te vinden onder de 88 mannelijke hoogleraren aan deze faculteit. Gelukkig zijn we er de afgelopen vier jaar wel in geslaagd twee veranderingen ten goede door te voeren. We zijn blij dat we prof. dr. Linda van der Gaag als departementshoofd (Informatica) en prof. dr. Marjolein Dijkstra als wetenschappelijk directeur (Natuurkunde/Scheikunde) bereid hebben gevonden die functies te bekleden. Daar ben ik dolgelukkig mee en we ervaren het allemaal als een verrijking.

Heb je het gevoel dat de top je steunt en faciliteert en dit streven mede draagt, en het CvB zich aan de zaak heeft gecommitteerd?

Ik heb zeker het gevoel dat de universitaire top serieus werk maakt van en zich committeert aan genderbeleid, en mij als decaan steunt en faciliteert. Anderzijds staat de bestuurlijke top verder van de praktijk. Gelukkig wordt er goed geluisterd naar feedback. Het CvB onderschrijft mijn idee om een vrouwelijke hoogleraar aan te stellen en biedt daarbij ook zeker alle steun, bijvoorbeeld vanuit de juridische afdeling bij het vinden van de juiste formulering in advertenties. Anderzijds is ons geen finan-

ciering aangeboden om nog extra hoogleraren aan te kunnen stellen.

Beleid maken kost geld en activiteiten organiseren natuurlijk ook. Hoe werkt dat?

De afgelopen jaren hadden we geen vrij geld om dit soort dingen te stimuleren en moesten we eerst netjes op nul uitkomen. Nu, na vijf jaar, komt het weer op gang en komen we in de plus. Dat zorgt voor ruimte voor beleids gelden en voor centraal facultair beleid. We kunnen weer beleidsprioriteiten stellen. Nu moeten we er dus voor waken dat we op de lange termijn die ruimte houden.

Wij kunnen bij het CvB aankloppen dat ze geld moeten vrijmaken om in genderbeleid te investeren. Het CvB heeft de afgelopen jaren geld aan kleinschalig onderwijs, en aan het aantrekken van toptalenten kunnen besteden. Er zou ook in genderbeleid kunnen worden geïnvesteerd. Bij voorkeur ‘top-down’, waarbij decanen meepraten bij het maken van de plannen. We zouden een universiteitsbreed symposium in de planning kunnen opnemen. Misschien moeten we daar, ook financieel, iets explicieter om vragen en met een concreet voorstel komen. Wellicht zou het CvB ook een diversiteitswerkgroep kunnen instellen.

Je begon als decaan toen je eind vijftig was. Wat wil je bereikt hebben als je weer vertrekt? Wat zijn je persoonlijke ambities?

Het decanaat is voor mij de afsluiting van mijn loopbaan. Het is een heel andere baan dan wetenschapper. Ik kijk met tevredenheid terug op een mooie wetenschappelijke carrière als biochemicus en ben trots op mijn KNAW-lidmaatschap. Mijn opdracht nu is om te verbinden en te faciliteren. Ik zit hier niet om zelf furore te maken, maar om mijn invloed aan te wenden om de streefdoelen te behalen. Dat doe ik heel graag met de steun van onderaf. Ik wil graag een veilige sfeer creëren waarin mensen met elkaar kunnen praten, de nodige ontwikkelingen goed begeleiden. Ik kijk: waar zitten de valkuilen, waar de dwarse mensen, waar de sterke mensen? Door goed te koppelen vormt zich een draagvlak dat een stootje kan hebben. Voor succesvol genderbeleid geldt dat net zo. Hoe kun je allereerst een sfeer creëren

waarin gepraat kan worden, niet alleen over genderbeleid maar over alles wat te maken heeft met integriteit? Hoe kun je dingen bespreekbaar maken? Hoe kan ik leidinggevenden inspireren tot leidinggeven in een vorm die discussie toelaat?

Binnen de organisatie is het enorm belangrijk om vertrouwen te creëren zodat dingen bespreekbaar worden. Als dat goed gaat, wordt het op alle niveaus gewaardeerd. Zoals ik eerder zei: we streven niet alleen naar meer vrouwen, maar vooral naar omstandigheden waarin vrouwen liever willen werken. Dat is namelijk meteen een graadmeter voor de kwaliteit van je organisatie. Uiteindelijk wil ik de organisatie zodanig achterlaten dat ze na mijn vertrek op volle kracht verder kan.

Wat is je definitie van goed leiderschap?

Transparant, met altijd en overal respect voor iedereen en in staat visie te herkennen binnen de organisatie. De visies die ik faciliteer zijn niet per se de mijne, maar het is mijn taak ze samen te pakken en een visie te formuleren die breed gedragen wordt. Draagvlak vind ik enorm belangrijk. Uit een test in een awareness training waar ik met mijn managementteam aan deelnam, bleek dat ik een lichte voorkeur heb voor feminien leiderschap. We scoorden als team trouwens mooi in het midden op de masculien-feminiendimensie. Dat vind ik positief.

Zijn er nog zaken die je niet ongezegd wilt laten in dit artikel?

Ik wil zeker iets benadrukken, wat ik als een heel groot probleem ervaar: dat in de samenleving nog wel eens het idee heerst dat vrouwen minder geschikt zouden zijn voor bepaalde vakken, voor een carrière in de wetenschap. Terwijl dat natuurlijk op geen enkel bewijs gebaseerd is. Het blijft ook wat ongrijpbaar, want als er aan gelijke geschiktheid wordt getwijfeld, wordt dat natuurlijk nooit uitgesproken. Voor een evenwichtig beslisproces moeten we de uitgangspunten helder op tafel zien te krijgen.

Foto: Ivar Pel

WWWEEETJES

In artikelen en interviews in Pandora worden vaak interessante onderzoeken en (online) publicaties genoemd waar wij wegens ruimte of onderwerpkeuze niet dieper op in kunnen gaan. Middels deze pagina bieden we je op gemakkelijke wijze toegang tot een selectie van wetenswaardige achtergrondinformatie. Hiervoor maken wij gebruik van zogenaamde tiny url's: verkorte webadressen. Type de url over in de adresbalk van je browser; je wordt automatisch doorgestuurd naar het betreffende artikel.

Presenteerbladje

Anna Akhmanova: "Als celbiologe doe ik onderzoek naar fundamentele mechanismen van de werking van cellen. Ik bestudeer een aantal specifieke onderdelen van de cel, zoals microtubuli, minuscule buisjes die een onderdeel van het celskelet vormen." Microtubuli zijn minuscule buisjes die worden gebruikt om bijvoorbeeld chromosomen tijdens een celdeling uit elkaar te trekken zodat elke dochtercel dan dezelfde genetische informatie krijgt. Ze vormen een belangrijk doelwit voor kankertherapieën. Microtubuli worden ook gebruikt als een soort spoor voor heel snel transport in zenuwcellen. Akhmanova bestudeert hoe cellen die wegen bouwen, gebruiken, onderhouden en repareren. Op het YouTube-kanaal van de Universiteit Utrecht vertelt zij meer over haar werk en onderzoek.

tinyurl.com/pandora2015-cel

Gendered Innovations

"Al minimaal sinds Christine du Pizan's 'Stad der Vrouwen' (1405) weten we dat vrouwen bij allerhande op schrift stelling structureel uit de geschiedenis worden 'vergeten'", zo valt in het intro van dit artikel te lezen.

Lees meer over Pizan via tinyurl.com/pandora2015-pizan

Het weglaten van vrouwen bij het optekenen van (wereld)geschiedenis is een serieuze en structurele kwestie. Via deze nieuwe rubriek Gendered Innovations willen we daar graag aandacht aan geven. De terminologie is afkomstig van Londa Schiebinger (Stanford University, 2005). Maar wat houdt het precies in? Schiebinger legt het zelf uit middels een video op de projectwebsite.

tinyurl.com/pandora2015-gi

Op dezelfde site staat ook een aantal casestudies op verschillende wetenschappelijke terreinen beschreven.

Je vindt ze via tinyurl.com/pandora2015-case

"Dubbeltellingen komen voor," schrijft Dirk Kruijt in zijn artikel, "in een aantal gevallen worden kinderen als combattant geteld om zo in aanmerking te komen voor een pensioen. Bij de officiële demobilisering van de Guatemalteekse guerrilla ging het om 3.614 personen: 3.120 (86%) mannen, 456 (13%) vrouwen en 38 kinderen."

Kruijt raadpleegde (dd. 2 april 2015) daarbij het werk dat via tinyurl.com/pandora2015-v1 te vinden is. Let op: artikel is in het Spaans.

Ook schrijft Kruijt: "Mogelijk zijn er nu meer publicaties voorhanden, maar tijdens mijn veldwerk in Centraal Amerika vond ik maar één boek met de expliciete vraag naar gendergelijkheid tijdens en na de guerrilla." Kruijt doelt hierbij op *Después de la revolución: Igualdad de género y democracia en El Salvador, Nicaragua y Guatemala*, door Ilja Luciak (2001).

Meer informatie (wederom in het Spaans) over dit boek is te vinden via www.tinyurl.com/pandora2015-v2

Secretaressepagina

"Veel OBP zit in een loopbaan, waarin 'omhoog' niet (meer) mogelijk is", schrijft Madelon Pieper in haar artikel 'Ways of Working' op pagina 22. "Maar als de nieuwe pensioenregelingen die onlangs door de Tweede Kamer zijn aangenomen ook door de Eerste Kamer worden gelooft, zal de pensioenleeftijd nog hoger komen te liggen dan 67 jaar." Op je zeventigste met pensioen? Nee, dat is geen overdrijving. Met de plannen die nu zullen worden voorgelegd aan de Eerste Kamer behoort werken tot je zeventigste definitief tot de mogelijkheden.

Ben je benieuwd naar je pensioenleeftijd, kijk dan op de website: www.pensioenleeftijdberekenen.nl, en kies voor 'plannen regeerakkoord'.

Gastcolumn

Ingrid Robeyns, die ditmaal onze gastcolumn verzorgt (zie pagina 9), is hoogleraar Ethiek van Instituties. Instituties is één van de strategische thema's van de Universiteit Utrecht. De website meldt daarover: "De kracht van samenlevingen wordt in grote mate bepaald door de kwaliteit van haar instituties, die de formele en informele geraamtes vormen voor menselijke interactie. Deze instituties - wetten, netwerken, organisaties etc. - maken of breken de verwezenlijking van een open, democratische en gelijkwaardige samenleving. Ze bepalen de mogelijkheden van de samenleving om tegenslagen op te vangen en goed in te spelen op de uitdagingen en mogelijkheden die nieuwe ontwikkelingen bieden." Ga voor meer informatie naar www.uu.nl/onderzoek/instituties-voor-open-samenlevingen.

NB Ook kersverse universiteitshoogleraar Naomi Ellemers zal zich aan dit onderzoeksthema verbinden.

Samenstelling: Christine Geense

De wetenschapper ziet zichzelf doorgaans als de objectieve onderzoeker

WAT WETENSCHAPPERS (NIET) WETEN OVER ONGELIJKE KANSSEN IN DE WETENSCHAP



door Ingrid Robeyns - Wetenschappers zijn doorgaans fantastische mensen om mee te werken, maar ze zijn ook vaak behoorlijk eigenwijs. En als het over de vraag gaat waarom de wetenschap zo ontzettend niet-divers is – zo wit, zo mannelijk, en zo sterk een afspiegeling van de hogere middenklassen – dan blijken wetenschappers hun antwoord vaak snel klaar te hebben. Voor de meeste wetenschappers ligt het niet aan de organisatie van de wetenschap zelf dat we zo weinig diversiteit hebben onder de wetenschappers, maar aan gebrekkige ambities of andere keuzes.

Maar gelukkig hebben we een massa wetenschappelijk onderzoek dat ons hier iets over kan vertellen! Een volledige samenvatting kan nooit in één column, maar het is toch goed even een paar punten aan te stippen over wat wetenschappelijk onderzoek te melden heeft over de vraag of vrouwen gelijke kansen krijgen in de wetenschap. Ten eerste komt er vanuit de normatieve wetenschappen een verheldering: wat is het morele probleem? Is het probleem dat er niet evenveel mannen als vrouwen zijn (ongelijkheid van uitkomsten) of is het probleem dat vrouwen en mannen niet dezelfde kansen krijgen (ongelijkheid van kansen)? Dat gelijke kansen een belangrijk moreel ideaal is, is zo goed als onbetwist en daar zijn in de politieke filosofie ook zeer sterke argumenten voor ontwikkeld. Er zijn ook argumenten gemaakt dat we naar gelijke uitkomsten zouden moeten streven, maar die argumenten staan op veel zwakkere theoretische grond. Het sterkste argument voor gelijke uitkomsten lijkt me dat gelijke uitkomsten de belangrijkste *indicator* is voor gelijke kansen, maar zelfs die stelling is niet geheel vrij van kritiek.

In ieder geval, iedereen is het erover eens dat we gelijke kansen zouden moeten hebben. En die hebben we niet. Een belangrijke reden is wat sociaal psychologen impliciete *bias* noemen – het mentaal proces dat leidt tot het *niet-intentionele bevoordelen dan wel benadelen van leden van bepaalde groepen* – in dit geval dus van mannen respectievelijk vrouwen in de wetenschap. Bij het beoordelen van mannen en vrouwen in situaties waarbij oplossingsgericht denken of leiderschap nodig is, beoordelen wij *precies dezelfde* handelingen of prestaties van

mannen significant positiever dan die van vrouwen. Ook komen spontaan namen van mannen in ons op als we op zoek zijn naar een *keynote* spreker. We kennen vrouwen in de wetenschap toch iets minder kwaliteiten en autoriteit toe dan mannen. En met 'we' bedoel ik mannen én vrouwen – de studies zijn er eenduidig over dat vrouwen net als mannen last hebben van mentale processen van impliciete bias wanneer we de prestaties of capaciteiten van anderen beoordelen.

En ja, natuurlijk zijn er af en toe individuen die (tijdelijk) weten te ontsnappen aan deze mechanismes. Maar het probleem is veel meer dat het zelfbeeld van wetenschappers botst met het beeld van de beoordelende mens die uit deze wetenschappelijke literatuur naar voren komt. De wetenschapper ziet zichzelf doorgaans als de objectieve onderzoeker, maar de onderzoeken over impliciete bias laten overtuigend zien dat wij helemaal niet zo objectief zijn als we zelf graag zouden willen.

Het jammerlijke is dat veel wetenschappers geen noodzaak zien om zich te verdiepen in de wetenschappelijke literatuur op dit gebied, en dat ook maatregelen om impliciete bias tegen te gaan niet altijd op voldoende steun kunnen rekenen. Ik heb al regelmatig mogen horen dat een vrouw een begerenswaardige beurs of positie kreeg "omdat ze een vrouw is", maar de wetenschappelijke studies bevestigen vooral de hypothese dat sommige mannen verkozen worden boven beter gekwalificeerde vrouwen - omdat ze een man zijn. Dat hoor je nooit iemand zeggen.

Een ander punt is dat vrouwelijke wetenschappers gehinderd worden door het feit dat ze in een samenleving leven waar genednormen het handelen, de voorkeuren en de onderhandelingsposities van mensen beïnvloeden. En dat heeft gevolgen voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de wetenschappen. Zo is het voor heteroseks-

suele vrouwen veel lastiger om een partner te vinden die het managen van het huishouden op zich wil nemen, dan voor heteroseksuele mannen. Als de wetenschap dan zo ingericht wordt dat wetenschappers zeer lange werkweken moeten draaien, en wetenschappers beschikbaar moeten zijn voor onderwijs tussen 9 en 19 uur, dan is het als wetenschapper die een gezin heeft of mantelzorg dient te geven handig om een partner te hebben die dat accommodeert. Maar het aanbod van mannen die zich plooiën naar de carrière van hun vrouw is nog steeds vele malen kleiner dan de moeders die de vaders bevrijden van de dagelijkse zorg of van het management eromheen.

Wie vrouwen gelijke kansen wil geven in de wetenschap, moet dus niet alleen processen van het toekennen van banen en onderzoeksgeld etc. monitoren, maar het wetenschapsbeleid en de universiteit als maatschappelijke institutie goed analyseren op haar effecten op gelijke kansen – geen formele gelijke kansen, maar effectieve gelijke kansen in een wereld waarin gender nog steeds een factor is die mede onze levens structureert. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt vergt dat betaalde arbeid combineerbaar is met het vervullen van sociale rollen zoals ouder zijn of mantelzorger (en uiteraard zijn er ook andere redenen dan gendergelijkheid waarom het belangrijk is een evenwichtig leven te kunnen leiden!). Gendergelijkheid vergt dus dat we er rekening mee houden dat wetenschappers niet alleen wetenschappers zijn. De actuele debatten over te hoge werkdruk in de wetenschap hebben daarmee ook een belangrijke genderdimensie.

Prof. dr. Ingrid Robeyns is hoogleraar Ethiek van Instituten aan het Departement Filosofie en Religiewetenschappen.

“WIJ ZIJN EEN BENADERBARE COMMISSIE”

Interview met dr. Aletta Kraneveld

door Anne-Marie van Gijtenbeek - Binnen de faculteit Bètawetenschappen en haar departementen is het afgelopen jaar in toenemende mate aandacht voor diversiteitsbeleid, in eerste instantie met name genderdiversiteit. Die aandacht richt zich voor een belangrijk deel op bewustwording. Immers: het probleem van onevenredige m/v-vertegenwoordiging herkennen is al een belangrijke stap op weg naar oplossingen. De faculteit is momenteel aan de slag met haar eerste driejaarlijkse Westerdijk fellowship, waar voor een UHD gedurende vijf jaar een tenure track naar hoogleraar uit facultair geld wordt gefinancierd. Daarnaast heeft Bètawetenschappen nog vier deelprojecten in de opstartfase. Deze gaan over opvolgbeleid, werving en selectie, het oppakken van de carrière na zwangerschap en het creëren van awareness (bewustzijn) van impliciete gendervooroordelen binnen het gehele bestand van wetenschappelijk personeel van de faculteit. In 2014 organiseerde de faculteit onder andere een ‘gender & science dag’ (speciale gast: Thomas Brage, Lund Universiteit), een genderworkshop voor hoofden en besturen (inclusief *mindbugtest*) en riep ze een diversiteitscommissie in het leven, met diverse vertegenwoordigers uit alle departementen.

“In aanloop naar dit interview vroeg ik me af wat er binnen andere faculteiten gebeurt. Dus zocht ik op ‘Universiteit Utrecht genderbeleid’. Ik vond uitsluitend de Bètafaculteit. Ik ben wel trots dat onze faculteit daar punten scoort. Onze commissie mag nog wel wat zichtbaarder op de universitaire website zijn - een punt voor de volgende vergadering. Ook de plannen en mooie projecten die we hebben bedacht, verdienen online de aandacht. Goed dat Pandora behulpzaam kan zijn bij dat zichtbaar maken.” Aan het woord is Aletta Kraneveld, UHD Farmacologie en sinds enkele maanden voorzitter van de diversiteitscommissie faculteit Bètawetenschappen.

Waarom ben jij benaderd voor die rol?

Ha ha, vanwege mijn voornaam? Ik ben echt vernoemd naar Aletta Jacobs, en we zijn - aangetrouwd weliswaar - nog werkelijk familie ook! Maar serieus: Brigitte Prieshof, teamhoofd HR, benaderde mij na een tip van de decaan. Ik ben een actief mens, nogal een doener, en heb brede bestuurlijke ervaring binnen mijn vakgebied: binnen bedrijfsleven, onderzoeksinstituten, patiëntenorganisaties, op Europees niveau en in koepelorganisaties. Ik vind het belangrijk dat iedereen weet dat wij een benaderbare commissie zijn, die openstaat voor vragen, suggesties en verhalen. Ik heb ook de ambitie om mensen geïnformeerd te houden over wat er speelt en hoe het vordert.

Wat is de belangrijkste taak van een diversiteitscommissie en wat is specifiek belangrijk voor een voorzitter?

De commissie is vooral ingesteld om gevraagd en ongevraagd advies te geven over diversiteitsbeleid binnen de Bètafaculteit. De eerste projecten zijn met name gericht op gender. In een team van zes mensen komen we eens in de paar maanden bij elkaar en bespreken we de programma's die nu lopen. We hebben geadviseerd om voldoende dragers van diversiteitsbeleid in de benoemingsadviescommissies op te nemen en een evenwichtige man/vrouw-verdeling. Het is leuk om te zien dat aan onze adviezen goed gehoor gegeven wordt door het faculteitsbestuur. Als voorzitter ben je het uithangbord van de commissie, ook naar

buiten toe. Naar binnen toe is het belangrijk dat alle medewerkers kunnen meepraten en –denken. Ik wil iedereen stimuleren om echt met ideeën te komen; er zijn veel *mindbugs* en er moet daarom een awarenessprogramma komen. Een mooie gelegenheid om het *mindbugs*-awarenessprogramma op alle niveaus uit te rollen en veel nieuwe mensen te bereiken, is het snel naderende tienjarig bestaan van de huidige Bètafaculteit. Natuurlijk willen we hoogleraren bewust maken, maar je moet al bij AIO's beginnen over te brengen hoe belangrijk gender- maar ook etnische diversiteit in je team is, omdat verschillende mensen verschillend functioneren. Met mijn Chinese AIO's moet ik heel anders omgaan dan met de Nederlandse. En genderdiversiteit is breder dan 'meer vrouwen'. Op dit moment bestaat de populatie hier uit 65% vrouwelijke en 35% mannelijke farmaciestudenten. Toen ik studeerde was het andersom. Geneeskunde is helemaal extreem een vrouwenstudie. Dat is niet goed, je hebt vrouwelijke én mannelijke artsen nodig.

Ik hoop echt dat de universiteit de komende jaren diversiteitsbeleid volop in de breedte gaat neerzetten en het niet beperkt tot gender. Een universiteitsbrede diversiteitscommissie zou heel welkom zijn, die is nodig als stok achter de deur: sturend, adviserend. En dan zie ik voor me dat niet alleen de commissie, maar ook de rest van de universiteit meedenkt en met ideeën komt. Je mag proactiviteit stimuleren tot en met studentniveau. Loof een beloning uit voor het leukste idee rondom diversiteit!

Jouw faculteit is bezig met het creëren van extra kansen specifiek voor vrouwelijke wetenschappers. Zelf heb je in 2002 meegedaan in een ronde Aspasia. Heb je nooit hinder ondervonden van het gebruikmaken van stimuleringsmaatregelen voor vrouwelijke wetenschappers of stigmatisering ervaren vanwege die zogenaamde bevoordeling?

Zelfs al vóór Aspasia heb ik mijn aanstelling als UD gekregen in het kader van 'behoud vrouwelijk talent'. Ik heb er persoonlijk nooit

“Ik hoop echt dat de universiteit de komende jaren diversiteitsbeleid volop in de breedte gaat neerzetten”



“Een valkuil: als het team al niet goed functioneert, maakt diversiteit het vaak nog erger”

last van gehad en ik zie er ook geen bezwaren aan. Mijn Aspasia-toekenning heeft de UU destijds prima afgehandeld. Ik was positief beoordeeld maar het geld was op. Mijn geschiktheid stond dus al overeind, toen heeft de UU mij alsnog bevorderd tot UHD. Dat heeft mij echt wat opgeleverd voor mijn carrière. Waarom zou je zo'n kans niet pakken?

De faculteit is nu begonnen een Westerdijk fellowship op te tuigen. Eens in de drie jaar een tenure track is nog bescheiden. Ik heb veel collega's in het land (Amsterdam, Groningen...) die gebruik hebben gemaakt van stimuleringsmaatregelen voor vrouwen. Ik denk dat het systeem dat op dit moment toch nog even nodig heeft. Het gaat ook hier, bij mijn eigen sollicitaties, om inhoud, kwaliteit, en zeker ook om de chemie in een team. En vanwege de teambalans zou ik er op dit moment in mijn team juist graag enkele mannelijke AIO's bij willen hebben. Diversiteit werkt twee kanten op!

Dat ik er zelf nooit echt last van heb ondervonden dat ik een vrouw in de wetenschap ben, komt doordat ik alle ruimte kreeg van mijn toenmalig hoogleraar Frans Nijkamp om te doen wat ik wilde doen. Ik heb een tijd minder uren gedraaid. Ik ben moeder van drie kinderen, waarvan de eerste nu het huis uit is. Als ze alle drie straks hun eerste stappen in de wereld aan het zetten zijn, ga ik weer vol mijn schouders eronder zetten.

Ik heb geen 'ja' gezegd tegen deze commissie uit een gevoel van onvrede; wel omdat ik het belang van diversiteit in brede zin zie voor een goed functionerend team. Daar bestaat een valkuil: als het team al niet goed functioneert, maakt diversiteit het vaak nog erger. Dat blijkt ook uit onderzoeken. Maar een goed functionerend, divers team kan sneller creatiever, spannender, uitdagender ideeën creëren dan een team van gelijkgestemden die allemaal hetzelfde vinden, dezelfde manier van denken hebben. Niet zozeer de inhoudelijke kennis, maar de manier van benaderen van problemen en manieren om ze op te lossen is wat diversiteit in een team zo onmisbaar maakt.

Dat zie ik binnen mijn vakgebied evenzo. Mijn eigen onderzoek betreft chronische inflammatoire aandoeningen en chronische ziektes in het algemeen. Ik ben farmacoloog, maar werk samen met microbiologen en neurowetenschappers. Ze benaderen het allemaal van verschillende kanten. Dat leidt tot fantastische ideeën om onderzoek te doen en problemen op te lossen. Een interdisciplinaire benadering is goed voor de kwaliteit van de output. Die innovatieve dynamiek is ook waar de universiteit haar visitekaartje aan wil meegeven. Het leuke van werken in de wetenschap is dat je door vrijheid van denken de beste oplossingen kan bedenken voor maatschappelijke problemen. Ik denk dat je een hele goeie eerste stap naar een brede diverse benadering kunt zetten door aandacht te besteden aan de man-vrouwverdeling in teams, maar dat is pas de eerste stap.

Er zijn mensen voor wie stimuleringsposities voor vrouwen een negatieve connotatie hebben. Er zijn zelfs vrouwen die om die reden zo'n positie niet willen invullen. Hoe zie jij dat? We kunnen de kwestie van ondervertegenwoordiging van vrouwen niet goed oplossen zonder noodgrepen te doen. Ik geloof

dat het belangrijk is om jezelf te blijven en er eerlijk en oprecht in te staan. Ga je niet mannelijker gedragen dan je bent maar realiseer je dat er verschillen bestaan, op het gebied van gender, maar ook etnische achtergrond en leeftijd. Maak daar gebruik van. Blijf bij jezelf en buit je specifieke kwaliteiten uit, dan komt het goed.

Bevoordelingbeleid en gelijke geschiktheid bijten elkaar niet! Ik geloof niet dat je er betere mannen mee passeert. Wanneer een man zich hierdoor gepasseerd voelt, is hij blijkbaar niet goed genoeg, anders komt hij er wel. Het is een oneigenlijk argument en we hebben het nu gewoon nodig om echt een betere man-vrouwverdeling te krijgen op hoogleraar- en UHD-niveau.

Er bestaan nog best veel stereotype gedachten over vrouwen én mannen. Bijvoorbeeld dat vrouwen überhaupt andere toekomstplannen hebben dan hoogleraar te worden, of dat mannelijke wetenschappers dat per definitie ambiëren. Willen al die mannen eigenlijk wel hoogleraar worden?

Dat is een goed punt: we moeten ook nadenken over zulke diversiteit. In plaats van open te vragen naar wat mannen willen, wordt dat voor ze ingevuld. Maar niet iedereen heeft dezelfde ambitie. Keuzevrijheid is het allerbelangrijkst. Er zijn hoogopgeleide intelligente vrouwen én mannen die niet per se de top willen bereiken. In mijn generatie is het nog erg bijzonder als een man zegt: "Ik wil graag parttime werken want ik wil meer tijd en aandacht besteden aan mijn gezin." Ik hoop dat dat bij volgende generaties verandert of al anders is! Mannen zouden daar zelf iets aan kunnen doen, bijvoorbeeld door het lef te tonen zulke zaken aan de orde te stellen. Ik heb vrienden die het samen binnen hun gezin precies gelijk verdeeld hebben. In mijn eigen gezin is er niet altijd een ouder thuis; wij hebben het geregeld met allerlei hulp. Of je je nu aan een gezin wilt wijden of aan iets anders; ga in gesprek over de dynamiek in je werkende leven.

Denk jij dat de generatie AIO's van nu dat anders gaat doen? Sommigen wel, anderen niet. Dat hangt in belangrijke mate af van de opvoeding. In sommige gezinnen heeft de moeder een traditioneel verzorgende rol. Zelf ben ik wel een voorstander van een meer Scandinavisch model. En ik denk dat vrouwen en mannen in Nederland mentaal een knop moeten omzetten. Zelf heb ik uit mijn eigen omgeving ook wel vragen gekregen, zoals: "Waarom moet je nou zo nodig carrière maken?" Ik krijg zoveel energie door het werk dat ik hier doe, dat maakt me een veel leukere moeder! En ik vind dat in mijn generatie ouders de kinderen veel te veel *pamperen*. Als hun telefoon even uit is, slaan alle stoppen door: het kind is kwijt! Ik vind dat vrouwen daar nog wel iets te leren hebben; we kunnen kinderen veel zelfstandiger opvoeden.

Ik heb begrepen dat je zelf binnenkort ook hoogleraar wordt? Dat hoop ik! En in juni wordt hier bovendien, binnen mijn afdeling, onze allereerste fulltime Utrechtse vrouwelijke hoogleraar binnen het departement Farmaceutische Wetenschappen benoemd. Ze komt uit Nijmegen. Zelf hoop ik hoogleraar Translational Intestinal Pharmacology te worden.

Wat ga je precies doen?

Ik hoop op een vakinhoudelijk nieuwe functie te komen waarin ik een brug ga vormen tussen de diergeneeskunde en de farmaceutische wetenschappen. Zo kan ik bijdragen aan het verbinden van kennis rondom geneesmiddelenonderzoek bij mens en dier, dus vanuit geneeskunde, farmacologie en het (dier)geneesmiddelenonderzoek. Dat is precies wat ik wil. Ik vind het enorm zonde als we allemaal in onze eigen torentjes blijven zitten. Er valt veel te winnen door optimaal van elkaars expertise gebruik te maken. We zitten als wetenschappers zo dicht in elkaars buurt op deze campus, met het bedrijfsleven om de hoek! Het is echt tijd om het één en ander transparant en zichtbaar uit te rollen. Dat kan goed vanuit mijn aankomende positie, die deel uitmaakt van 'One Health'. One Health is een belangrijk onderzoeksterrein in het strategisch thema Life Sciences van de Universiteit Utrecht. In maart vond in Amsterdam het *3rd International One Health Congress* plaats, met Anton Pijpers als voorzitter van het organiserend comité. Ik ben heel blij dat minister Schippers heeft gezegd dat Utrecht het centrum wordt van dit brede internationale onderzoeksterrein. We hebben hier met ons allen zoveel in huis; we moeten hierin gaan uitblinken! Het One Health-concept is gebaseerd op het gegeven dat de gezondheid van mens en dier in hun leefomgeving onlosmakelijk met elkaar verbonden is. We leven in Nederland dicht op elkaar en hebben te maken met infectieuze ziekten die van mens op dier kunnen gaan en andersom, zoals Ebola, MERS, SARS, Q-koorts, en Creutzfeldt Jacob. Er is meer kennis nodig over zaken als antibioticaresistenties van bacteriën, antibioticagebruik in de veeteelt, over allergische ziekten van kinderen die opgroeien in de buurt van megastallen.

Je bent veelvuldig bezig met het leggen van verbindingen. Samenwerken en verbinden gelden over het algemeen als typisch feminiene kwaliteiten. Hoe zie jij dat?

Dat is zeker waar! Evenzo zijn er ook mannen die verbinden. Verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan: realiseer je dat, blijf dicht bij jezelf, wees open en eerlijk. Als je die verschillen kunt inzetten, komt dat processen in het algemeen, en in de wetenschap in het bijzonder, ten goede. Multidisciplinair werken en diversiteit hebben veel overeenkomsten!

Wat vind jij goed leiderschap?

Ik vind het een belangrijke uitdaging om passie en talenten uit heel verschillende mensen naar boven te halen en in daden om te zetten. Als je een goed idee hebt en de nodige passie, dan zijn er altijd wel ergens kansen: financiën die je kunt regelen, of mensen die je ervoor kunt vinden, of goede *exposure*. Ik ben heel erg positief. Dat wil ik overbrengen. Goed leiderschap betekent ook: mét overtuigingskracht beslissingen durven te nemen en niet bang zijn om tegen de stroom in te zwemmen. Om elders het belang van de groep goed te behartigen, moet dat soms. Ik geloof in verbinden en mensen bij elkaar zetten. Dat doe ik dan ook veel en vaak. En ik vind het erg belangrijk om open en eerlijk en zeggen waar het op staat.

Foto: Ivar Pel

PUBLIC LECTURES

Together with EMMEPH and the UU Gender Programme, the University College Utrecht (UCU) invites you to a series of public lectures given by prominent female scientists in the Netherlands in the frame of a new interdepartmental Summer Course on **Gender, Science and Technology**.

The lectures are free of charge and no reservation is required. You are all warmly welcome!

June 8th (Monday)**Prof. Dr. Marjolein Dijkstra**

Marie Curie: the first woman to win two Noble Prizes in Chemistry and Physics

Marjolein on her own work: A computer game with colloids

June 15th (Monday)**Dr. Anna von der Heydt**

Sofia Kowalewskaja – princess of science

Anna on her own work: Fascinating fluids – from turbulent flows to climate

June 22nd (Monday)**Dr. Henriette Schlupmann**

Barbara McClintock: temperamental inheritance before the age of DNA

Henriette on her own work: Ferns for food

Boothzaal UBU Heidelberglaan

10:00 – 12:00 hrs

(10:45-11:00 coffee/tea break)

Please note: because of Pandora's date of publication, we couldn't include all lectures. The programme also consisted of: 'Female scientists – a historic perspective' by prof. dr. Petra Rudolf (on May 29th) and 'Emmy Noether: the most important woman in the history of mathematics' by prof. dr. Cristiane Morais Smith (on June 1st). We did, however, draw attention to this Summer Course via our newsletter in May. If you'd like to stay informed of topical matters and events concerning the Women's Network and gender related UU-activities in general, please sign up for our newsletter via c.geense@uu.nl

Wetenschap dient neutraal te zijn, dus ook genderneutraal. Als onderzoekers daarin slagen, voegt het veel waarde toe voor nut, bruikbaarheid en reikwijdte van hun onderzoeksgegevens. Het weglaten van vrouwen bij het optekenen van (wereld)geschiedenis is een serieuze en structurele kwestie, waaraan we in ons blad zeer graag gerichte aandacht willen besteden. Daarom start Pandora met een nieuwe rubriek: Gendered Innovations (zie ook de WWWetjes op pagina 8).

Al minimaal sinds Christine de Pizan's 'Stad der Vrouwen' (1405) weten we dat vrouwen bij allerhande op schrift stelling structureel uit de geschiedenis worden 'vergeten'. Genderbias treedt op vrijwel alle plekken, in alle vakgebieden, en meestal onbewust in werking, maar soms gaat het goed. Vanuit dat perspectief starten we met deze nieuwe rubriek, waarin we good practices van

uit UU-wetenschappers willen belichten. Hoe kan het gebeuren dat verhalen minder goed worden teruggevonden of opgetekend? Wat kun je als senior wetenschapper uit eigen ervaring aan tips geven om dit soort bias te allen tijde te ondervangen? En wat kunnen toekomstige wetenschappers ervan leren?

Voor dit artikel van prof. dr. Dirk Kruijt werden wij getipt door mr. Ellen Neslo, werkzaam als projectmanager binnen de bestuursdienst van de UU. Zijzelf is aan het promoveren op een proefschrift over het ontstaan van de niet-witte elite in Suriname, waarvoor ze onderzoek doet in de manumissie-archieven (het vrijlaten/vrijkopen van slaven) en allerlei andere historische archieven. Ze is nu op driekwart van haar dissertatie. Dirk Kruijt is haar promotor en Wim Hoogbergen haar tweede begeleider.

VERDWENEN VROUWEN

De onderbelichte rol van vrouwen in de Latijns-Amerikaanse guerrilla

door Dirk Kruijt - Sinds een aantal jaren onderzoek ik guerrillabewegingen en revolutionaire generaties in Latijns-Amerika. In vijftien landen kwamen er bewegingen op van Gewapend Links. Tweemaal behaalde de guerrilla de overwinning, in Cuba (1959) en Nicaragua (1979). Daar speelden mannen en vrouwen een rol. De aantallen mannen en vrouwen zijn moeilijk exact te maken, vanwege het aantal doden, gewonden, deserteurs, en verwarring over (schuil)namen. Ook bij officiële demobilisaties zijn er moeilijkheden: dubbeltellingen komen voor, in een aantal gevallen worden kinderen als combattant geteld om zo in aanmerking te komen voor een pensioen. Bij de officiële demobilisering van de Guatemalteekse guerrilla ging het om 3.614 personen: 3.120 (86%) mannen, 456 (13%) vrouwen en 38 kinderen. Maar die data zijn onnauwkeurig: het demobiliseringsproces was al maanden eerder begonnen en een aantal oud-strijders was inmiddels als gastarbeider naar de Verenigde Staten vertrokken. Misschien zijn de Cubaanse en Nicaraguaanse schattingen nog het best. In beide landen is het geschatte percentage mannen en vrouwen dat meevocht in de laatste maanden van de oorlog ongeveer 67% man en 33% vrouw.

Nu doet zich het eigenaardige verschijnsel voor dat de rol, en zelfs de aanwezigheid van vrouwen in de officiële geschiedschrijving (geleidelijk aan?) onderbelicht is of is geworden. In mijn twee researchprojecten had ik meer moeilijkheden om voormalige vrouwelijke guerrilleras te identificeren dan mannelijke. In beide gevallen ging het om achteraf-studies: op Cuba 50 jaar na afloop van de revolutie en in Centraal Ameri-

ka 15 tot 25 jaar daarna. Mannen vervullen op Cuba en in Nicaragua een meer prominente rol op het politieke toneel, in het leger, bij de politie en justitie en in de diplomatie. Ook in El Salvador en Guatemala, waar de guerrilla na de vredesakkoorden in 1992 en 1996 politieke partijen hadden gevormd, is dat het geval. Mogelijk zijn er nu meer publicaties voorhanden, maar tijdens mijn veldwerk in Centraal Amerika vond ik

maar één boek met de expliciete vraag naar gendergelijkheid tijdens en na de guerrilla. Ik heb naar verklaringen gezocht over het klaarblijkelijk langzaam vergeten van de betekenis van vrouwen of het uitvergroten van de rol van mannen. Het zijn echter geen sluitende verklaringen.

Ten eerste: de nadruk op bevelvoerende posities tijdens de gevechtshandelingen in de latere geschiedschrijving. De voormalige guerrilla-comandantes vormden later de revolutionaire aristocratie: die werden minister, leger- of politiegeneraal, hoofd van veiligheidsdiensten, of viceminister in de publieke sector. Ook in post-conflict Nicaragua werd een soortgelijke aristocratie geschapen. Op Cuba namen vrouwen geen deel aan de gevechtshandelingen in de guerrilla. Ze vervulden vooral verzorgende taken (alfabetisering, scholing, gezondheid), of ze fungeerden als koerier of wapentransporteur. Vrouwen waren wel actief in de stedelijke ondergrondse, ook in de clandestiene actie- en sabotagegroepen. Maar naarmate de guerrilla op Cuba

Het 'vergeten' is een heel langzaam en niet gemakkelijk onderkend proces van personaliseren van idolen

belangrijker werd en de stedelijke verzetsgroepen in de laatste maanden voor de machtsovername aan kracht inboetten, nam de betekenis van de ondergrondse af.

Ten tweede: na afloop van de guerrilla trokken de meeste vrouwelijke leiders zich terug op niet-politieke posten in de gezondheidszorg en het hoger onderwijs. In een aantal gevallen was dat gedwongen. Tijdens de Nicaraguaanse guerrilla veroverden vrouwelijke bevelhebbers de tweede en de derde stad van het land. Dora María Tellez bevrijdde León, en Mónica Baltodano nam Granada in. Maar van de ongeveer veertig Nicaraguaanse bevelhebbers die na 1979 de officiële titel comandante mochten dragen, waren er maar drie vrouw. Toen de guerrillabeweging werd herschapen in een regulier leger hielden de Cubaanse en andere adviseurs de benoeming van deze drie vrouwen als lid van de generale staf tegen. De 37 mannelijke comandantes verzetten zich niet. De twee kregen als troostprijs een junior ministerschap. Het land had op dat moment al tachtig viceministers.

Ten derde: het clichébeeld van de militaire held, de guerrillero-martelaar en dat van de 'vrouw achter haar man' fungeert als *self-fulfilling prophecy*. Decennialang was de Cubaanse volgorde van masculiene helden: Fidel Castro – Che Guevara Raúl Castro. Che Guevara's weduwe, Aleida March, was bijvoorbeeld een belangrijke guerrillastrijder. Haar memoires zijn pas in 2011 gepubliceerd op Cuba, maar dan toch in het kader van 'weduwe van de staatsheilige'. In de Cubaanse historiografie komen er vier vrouwen voor. Twee daarvan zijn Celia Sánchez, de toenmalige levensgezellin van Fidel en later secretaris van de ministerraad, en Vilma Espín, de toenmalige levensgezellin van Raúl, later voorzitter van de Cubaanse vrouwenorganisatie.

Er is overigens ook een vrouwelijke martelaar in Central Amerika: Mélida Anaya Montes (comandante Ana María), de tweede in rang van de Salvadoraanse guerrilla, maar haar dood is met schaamte omgeven. Zij werd naar aanleiding van een diepgaand meningsverschil over de politieke en militaire koers op instigatie van de nummer één (comandante Marcial) op gruwelijke wijze vermoord. Toen de toedracht bekend

Ex-guerrillaleden zijn in Latijns Amerika vandaag de dag *en vogue* als volksvertegenwoordigers en gekozen ambtsdragers. In Brazilië begon Dilma Rousseff, ex-guerrillalid en eerste vrouwelijke president van het grootste en belangrijkste land van de regio, in 2014 aan haar tweede ambtstermijn. In Uruguay beëindigde president Mujica, oud-guerrillaleider, onlangs zijn presidentiële periode. De Salvadoraanse president Sánchez Cerén, voormalig vicepresident, komt uit de guerrilla. Zijn huidige vicepresident was de laatste commandant van de elite-eenheden. Nicaragua's president Ortega is inmiddels voor de vierde maal gekozen; ook zijn vicepresident begon als guerrillastrijder. Raul Castro, voormalig guerrillacommandant en meer dan vijftig jaar minister van defensie, is sinds 2008 president van Cuba. Zijn broer Fidel, sinds 1959 eerst minister-president en later president, trad terug wegens ziekte. De Boliviaanse vicepresident García Linera, oud-guerrillastrijder, is voor de derde maal gekozen. Colombia's hoofdstad Bogotá wordt sinds 2011 bestuurd door burgemeester Preto, voormalig lid van de stadsguerrilla M-19. Onder president Chávez kregen verschillende Venezolaanse ex-guerrillaleden belangrijke bestuursposten.

werd pleegde Marcial zelfmoord. Ana María werd opgevolgd door haar plaatsvervanger Sánchez Cerén, de huidige president van El Salvador. In Guatemala was er in het geheel maar één vrouwelijke comandante: Alba Estela Maldonado (comandante Lola). Met haar had ik het meest indrukwekkende interview tijdens mijn hele Centraal Amerikaanse interviewreeks. Ze beschreef de teloorgang van de guerrilla in de periode na de vrede en het einde van de formele gelijkheid ongeacht klasse, sekse en etniciteit binnen de revolutionaire bewegingen.

"Wat kunnen wetenschappers hiervan leren?", vroeg de redactie van Pandora me. Het 'vergeten' is een heel langzaam en niet gemakkelijk onderkend proces van personaliseren van idolen, gevoed door de behoefte aan het scheppen van 'civiele heiligen', een term die García Márquez ooit lanceerde. Daarmee wordt de lens gemakkelijk gericht op 'helden-martelaren' en verdwijnt de focus op de eis van zoveel mogelijke objectiviteit en historische zuiverheid, en zo min mogelijke vertekening. In het geval van Centraal Amerika signaleerde de editor van mijn manuscript het verdwenen zijn van revolutionaire vrouwen. Toen ik aan het Cubaanse onderzoek begon en ik bij de eerste interviews altijd vergezeld werd door één van mijn collega's, wisten we al dat dit ook hier een probleem zou worden. We brachten het ook ter sprake tijdens een sleutelinterview met Gladys García Pérez, oorlogsnaam 'Marel', prominent lid van een stedelijke verzetsgroep en ooit zwaargewond toen een zelfgemaakte bom ontplofte. Ze was

een hooggeacht lid van de beweging in de eerste maanden van de revolutie. Toen Che Guevara haar polste over een functie en haar vroeg wat ze wilde, zei ze: "Niets, ik kan alleen maar bommen maken." Ze kreeg een post bij de vrouwelijke militia's. Marel is nu een geacht historica, lid van de Cubaanse Academie van Wetenschappen en publiceert ook in de Verenigde Staten.

We hebben het probleem van de verdwenen vrouwen in de geschiedschrijving op Cuba tijdens het veldwerk pragmatisch opgelost door onze vrouwelijke respondenten te vragen naar zoveel mogelijk andere 'representatieve' collega's. Op die wijze hebben we de oorspronkelijke verhouding van ongeveer 70–30 hersteld in de interviews. Maar dat is hooguit een researchtip, geen structurele oplossing.

Em. prof. dr. Dirk Kruijt deed tussen 1999-2000 en 2005-2007 veldwerk in Centraal Amerika (El Salvador, Guatemala, Nicaragua) en tussen 2010-2013 op Cuba. In Centraal Amerika interviewde hij alleen, maar werd hij wel steeds op weg geholpen door sleutelinformanten die in hoge achting stonden bij de voormalige ondergrondse bewegingen. Op Cuba, waar de Asociación de Combatientes behulpzaam was, interviewde hij samen met Cubaanse collega's; één van hen was hoogleraar Genderstudies.

Referenties:

Bell Lara, José, Tania Caram León, Dirk Kruijt en Delia Luisa López García. 2015. *Combatientes. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales*, pp. 497.
Kruijt, Dirk. 2008. *Guerrillas. War and Peace in Central America*. London: Zed Books, pp. 248.

“Aandacht voor carrièreplanning en combinatie werk en privéleven blijft altijd belangrijk”

VAN MMS TOT MANAGER

“Er was gelukkig toch geen tegenhouden meer aan”

door Lucy Sundquest, i.s.m. redactie Pandora - “Terwijl andere universitaire vrouwen-netwerken sneuvelen [...], continueerde het vrouwen netwerk UU zonder onderbreking”, schreef Anne-Marie in de vorige Pandora in haar artikel over dertig jaar vrouwen netwerk UU. “Er zijn nog vrouwen werkzaam aan de universiteit die de kinderschoenen van het netwerk hebben gekend.” Lucy Sundquest was één van hen, zo bleek toen wij kort na het verschijnen van Pandora een e-mail van haar ontvingen. In 1971 startte zij als secretaresse bij de Hoofdafdeling Bouwzaken en Huisvesting aan de, toen nog, Rijksuniversiteit Utrecht. Ze kwam terecht “in een mannenwereld”, zo vertelt ze. Wij waren benieuwd naar Lucy’s visie op de verschillen tussen toen en nu, en vroegen haar naar haar ervaringen.



Je noemt de mannenwereld waarin je terecht kwam. Waaruit bleek die?

De aanwezige vrouwen werkten zonder uitzondering in ondersteunende functies als secretaresse, administratief medewerkster, cateringmedewerksters, schoonmakers. Naar ik meen was het pas in 1978 dat er een vrouwelijke collega bij kwam met een functie die ‘gelijkwaardig’ was aan de heren. Onlangs nog memoreerde zij dat ze vaak werd aangezien voor de secretaresse en dat men ervan uitging dat zij het verslag kwam maken.

In 1979/1980 nam ik deel aan een VOS-cursus. In plaats van ‘Vrouwen Oriënteren zich op de Samenleving’, waar de afkorting eigenlijk voor stond, was bij de UU het thema ‘Vrouwen Oriënteren zich op hun Situatie’. In de tien bijeenkomsten, waaraan zowel OB- als WP-vrouwen deelnamen, waren de onderwerpen van gesprek werkomstandigheden, carrièremogelijkheden, seksualiteit en de combinatie gezin en werk. De cursus was voor mij een soort cultuurschok.

Hoe kwam dat?

Dat ik überhaupt deelnam aan de cursus was voor mij al een hele stap. Ik heb daar echt strijd voor moeten leveren. Volgens mijn leidinggevende was het een onzincursus die geen meerwaarde zou hebben voor mijn werk. Ook privé kreeg ik commentaar. Mijn (naderhand ex-) echtgenoot voelde zich hevig bedreigd door de onderwerpen waar ik mij mee bezighield. Ikzelf, ondertussen, vroeg me af of ik nog jaren als secretaresse in een dienstverlenende functie wilde werken. Door de cursus trad een veranderingsproces richting zelfstandigheid op, dat niet meer was tegen te houden.

De jaren daarna ben ik: 1) gaan scheiden, 2) opleidingen gaan volgen, 3) uit het secretaressevak gegroeid, 4) diverse malen van functie veranderd omdat ik werd gevraagd en/of omdat ik zelf actief solliciteerde. Na vijftien jaar als secretaresse te hebben gewerkt, ben ik aan de slag gegaan bij Huisvesting als medewerker beleidsondersteuning, en na enkele omzwingingen via Letteren en O&O ben ik nu al tien jaar facilitair manager van de Universitaire Bestuursdienst. Toch leuk, voor iemand die als 20-jarige van de MMS (Middelbare Meisjesschool) kwam en toen geen toekomstplannen had.

Wat is er volgens jou veranderd, sinds die VOS-tijd?

Tegenwoordig zie ik bij de UU over het algemeen een gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Vanuit mijn huidige functie heb ik o.a. contacten met de directie Vastgoed & Campus en het Facilitair Servicecentrum. Daar vindt werk plaats dat wel vergelijkbaar is met de werkzaamheden van de oude afdeling Hoofdafdeling Bouwzaken en Huisvesting en ik zie veel vrouwen in functies die vroeger enkel door mannelijke collega’s werden vervuld. Het is natuurlijk ook heel normaal geworden dat vrouwen én mannen werk en gezin combineren. Overigens: leuk hoor, zo’n papadag, maar of elke papa ook een evenredig deel van de zorgtaken op zich neemt? Ik denk dat daar nog wel winst te behalen is. Het ontstaan van de VOS-cursussen en de behandelde thema’s pasten in het tijdbeeld van die jaren. Er was gelukkig toch geen tegenhouden meer aan. De generaties meisjes die na mij zijn opgevoed door mijn tijdgenoten hebben een andere opvoeding

gehad en hebben andere verwachtingen. Gelijke scholing, gericht op zelfstandigheid en werk. Het klinkt mooi, maar het is wel sterk generaliserend. Ik ken succesverhalen van jonge vrouwen maar weet dat er ook nog ouderwetse verwachtingen bestaan.

Waarin verschilt de generatie van dertig jaar later met die van jezelf?

Ik zie leuke, jonge, zelfstandige vrouwen die het heel gewoon vinden om te werken. Het combineren van werk en gezin is bijna een must geworden. Zonder dubbel inkomen is de kans op een hypotheek voor een eengezinswoning minimaal (of je moet toch die rijke vent gevonden hebben!). Het hebben van een gedegen opleiding en levenslang blijven leren is ook gemeengoed. Velen weten wat ze willen bereiken. Ik had daar indertijd niet echt een beeld van.

Welke onderdelen uit de VOS-cursus zouden anno nu ook niet misstaan om te herhalen binnen de UU?

Wat altijd belangrijk blijft is aandacht voor carrièreplanning en combinatie werk en privéleven. De UU heeft in principe een modern personeelsbeleid en voldoende opleidingsbudget. Of je daar gebruik van maakt, is afhankelijk van je persoonlijke drijfveer. Als je het echt wilt, als je je inzet, over de grenzen van je onderdeel heen kunt kijken en initiatief neemt, is de UU een leuke vijver om in te vissen als je verder wilt komen. Zo is althans, na 44 jaar werken bij de Universiteit Utrecht, mijn ervaring.

Foto: Ivar Pel

CELIA BERKERS

Dr. Celia Berkers, Assistent Professor Scheikunde

Studie: Scheikunde

Gespecialiseerd in metabolomics



Mijn onderzoek speelt zich af op het grensvlak van de chemie en de biologie, en juist dat interdisciplinaire vind ik heel fascinerend. In mijn vakgebied, metabolomics, bestudeer ik de kleinste moleculen in een cel en hoe deze kleine moleculen door cellen in elkaar omgezet worden.

Ik breng in feite de chemie in onze cellen in kaart en probeer te begrijpen wat er op moleculair niveau fout gaat in zieke cellen. Daarvoor gebruik ik chemische technieken. Juist die

chemische invalshoek biedt een heel verrassende kijk op biomedische vraagstukken.

Voor mijn onderzoek heb ik de 2014 Heineken Young Scientists Award voor Biochemie en Biofysica gekregen. Deze prijs is bedoeld voor jonge wetenschappers die een voorbeeldfunctie vervullen voor andere jonge wetenschappers. Ik vind het een eer om die rol op me te nemen en een ambassadeur voor mijn vakgebied te zijn.

Daarom vind ik het zo leuk dat ik hier, op de Universiteit Utrecht, naast mijn onderzoek ook les geef. Tijdens mijn promotieonderzoek aan het Nederlands Kanker Instituut en later als postdoc in Schotland heb ik altijd op onderzoeksinstituten gewerkt, waar ik me helemaal kon richten op mijn onderzoek. Hier heb ik de mogelijkheid om kennis over te dragen, en studenten te enthousiasmeren voor de scheikunde en voor het doen van onderzoek. Masterstudenten maken ook echt deel uit van mijn onderzoeksgroep, wat voor een stimulerende dynamiek zorgt tussen studenten en promovendi.

Ik vind het belangrijk om mezelf te kunnen blijven ontwikkelen in mijn werk, zowel inhoudelijk als op andere terreinen. Ik word gedreven door nieuwsgierigheid en vind het fantastisch om nieuwe kennis op te doen. Als onderzoeker heb ik zeker de ambitie om tot de top van mijn vakgebied te behoren. Maar uiteindelijk vind ik het vooral belangrijk om onderzoek te kunnen doen dat een bijdrage levert aan het bestrijden van ziektes. Zo probeer ik nu te begrijpen waarom bepaalde antikankermedicijnen bij de ene patiënt wel en bij de andere niet werken. Het lijkt me fantastisch om nieuwe manieren te vinden om mensen uiteindelijk toch te kunnen genezen.

LEONIE VAN BRESCHOTEN

Drs. Leonie van Breeschoten

PhD Sociologie

Opleiding: University College Roosevelt

Ambitie is voor mij vrij abstract; ik heb er nooit van gedroomd hoogleraar of minister-president te worden, maar ik heb wel altijd geweten dat ik iets wilde doen waarmee ik een bijdrage kan leveren aan de wereld en mezelf kan blijven uitdagen. Ik houd ervan om veel hooi op m'n vork te nemen – het voelt zó *chill* als alles dan lukt! Daarnaast vind ik de wetenschap gewoon heel erg leuk. Het is enorm uitdagend en hoe meer ik te weten kom over een onderwerp, hoe meer vragen ik heb. Ook denk ik graag na over methodologie; hoe kunnen we nu echt het beste meten wat we willen weten?



Sinds kort werk ik als AIO Sociologie hier in Utrecht. Ik werk in het project 'Sustainable Workforce,' waarmee we willen onderzoeken welke rol organisaties aannemen als het gaat om het creëren van een duurzaam arbeidspotentieel. Momenteel zijn we met een groot team bezig met de dataverzameling. Dat is ontzettend leuk en leerzaam. Ik ben bij alles betrokken: van het ontwerpen van de vragenlijsten en een vignette-studie, tot het uitwerken van het veldwerk en het aansturen van onderzoeksassistenten. Mijn proefschrift, over investeringen van organisaties in werk-familiebeleid, raakt nog wel eens ondergesneeuwd, maar ik doe superveel ervaring op en heb nog zo'n drie jaar te gaan, dus dat komt goed.

Ik heb nog geen idee of ik in de wetenschap wil blijven als ik mijn PhD behaald heb. Ik heb het heel erg naar mijn zin, maar ik zou soms wel wat directer resultaat van mijn werk willen zien. Het lijkt me ook heel leuk om mezelf te kunnen inzetten als beleidsmaker, onderzoeksjournalist of bij een non-profitorganisatie. Maar het allermooiste zou natuurlijk zijn om dat te kunnen combineren met wetenschappelijk onderzoek. Gelukkig hoeft ik de keuze nu nog niet te maken, want de komende drie jaar zit ik goed op m'n plek!

Foto Celia Berkers: Ed van Rijswijk

Foto Leonie van Breeschoten: privécollectie

WHAT THE F*?

Het F-boek: feminisme van nu in woord en beeld



door Laurie Koekenbier - Bij het horen van het woord 'feminisme' willen mensen hun neus nog wel eens optrekken. Hoewel beroemdheden als Beyoncé, Lena Dunham en Emma Watson zich tegenwoordig openlijk feminist durven te noemen, is er voor het imago van het feminisme toch nog veel te winnen. Op dit strijdveld spelen Anja Meulenbelt en Renée Römken in door hun anthologie *Het F-boek* te noemen. Feminisme net zo obsceen als dat andere f-woord? De titel leidde binnen de redactie van Pandora in elk geval al tot discussie.

Wat is feminisme anno nu? De strijd om stemrecht en het mogen dragen van broeken is gestreden. Er is een groeiend aantal vrouwen in topfuncties en anticonceptiemiddelen zijn voor iedereen verkrijgbaar. Ongelijkheid is subtieler en impliciet dan vijftig jaar terug, maar zoals de schrijvers in *Het F-boek* laten zien, nog steeds aan de orde van de dag en dus relevant. Vrouwen voelen nog steeds de druk om jong te ogen en het perfecte lichaam te hebben; transvrouwen worden in het damestoilet weggekeken en in het mannentoilet geïntimideerd; en zwarte vrouwen zijn nauwelijks te vinden in de universiteiten. Het is door al deze specifieke vormen van discriminatie en marginalisering onmogelijk geworden om te spreken over dé vrouw. Met het verbeteren van 'haar' positie in pakweg de laatste honderd jaar zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen onderling alleen maar duidelijker geworden en worden feministische problemen dus steeds specifieker voor bepaalde groepen mensen. Dit roept de vraag op of we (nog) wel van één feminisme kunnen spreken. En wat doet het versplinteren van het feminisme met de strijd om gelijkwaardigheid?

Deze vragen zijn een onderliggend motief in *Het F-boek*, onder redactie van schrijver, docent en doorgewinterd feministisch activist Anja Meulenbelt en onderzoeker en directeur van Atria (kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis) Renée Römken. Zij stelden een bloemlezing samen waarin ruim zestig auteurs vertellen waar feminisme anno 2015 nog over gaat, en wat er nog te bereiken valt. Onder andere Sunny Bergman, Asha ten Broeke, Philomena Essed en Dylan van Rijsbergen vertellen hoe zij zich positioneren ten opzichte van feminisme, wat de strijd naar gelijk(waardig)heid bij hen heeft aangezet, en hoe zij zich nu hard maken voor zaken die reiken van vrouwenbesnijdenis en sekspecifieke abortus tot de druk die vrouwen voelen om te voldoen aan schoonheidsidealen, en een betere balans tussen werk en privé voor vrouwen én mannen. Ook UU-ers Berteke Waalwijk, Gloria Wekker, Iris van der Tuin en Rosemarie Buikema leverden hun bijdrage aan deze canon.

Dus wat is feminisme anno nu? Anne van Dijk, religiewetenschapper en islamitisch theoloog, en Kees Flinterman, emeritus hoogleraar Rechten van de Mens bij de Universiteit Utrecht, noemen zichzelf liever geen feminist. Voor hen heeft het woord een te negatieve connotatie. Van Dijk schrijft: "antireligieuze connotaties en

het gemak waarmee feminisme als vrouwending wordt afgedaan, staan me tegen". Ook de radicale, anti-manconnotaties weerhouden haar ervan zich feminist te noemen. Gelijkwaardigheid zou vanzelfsprekend moeten zijn. In lijn met deze denkwijze ziet Flinterman alleen hoop in 'feminist' als geuzennaam. Rosemarie Buikema, hoogleraar Kunst, Cultuur en Diversiteit aan de UU, ziet dit echter anders. Zij definieert in lijn met Virginia Woolf feminist zijn als "een gevoeligheid ontwikkelen voor dat wat er niet is".

Feministen denken buiten de gebaande paden om te zien wat er verdoezeld wordt, wie er niet gehoord worden en hoe zij stil worden gehouden. Dit waren in het begin van de tweede feministische golfbeweging zogenaamd 'alle vrouwen', maar gaandeweg zijn er binnen het feminisme steeds nieuwe groepen opgestaan die aankaarten dat het feminisme helemaal niet op hen van toepassing was, dat zij niet gehoord werden. Misschien wel de meest invloedrijke beweging was die van zwarte vrouwen in de jaren 70 en 80. Witte feministen claimden voor alle vrouwen te spreken, maar waren blind voor de specifieke problemen waar zwarte vrouwen mee te kampen hadden. Zo was het recht om te blijven werken na het huwelijk een specifieke witte strijd; zwarte vrouwen hadden veelal niet de luxe niet te hoeven werken. Het zien wat er nog niet is, is een constante beweging naar een beter, *all inclusive* perspectief, van waaruit een aanzet tot meer gelijkwaardigheid gegeven kan worden, en waar je ook constant op aangesproken kunt worden. Berteke Waalwijk, hoogleraar Taal- en Cultuurstudies, omschrijft feminisme dan ook als "de permanente herinnering aan die onmogelijkheid de handen schoon te houden wanneer je ze uit de mouwen steekt en daarbij de plicht ze toch altijd weer te wassen".

Het probleem met het woord feminisme is de idee dat er een eenheid van standpunt, doelstellingen en methodes is. In de definities van Buikema en Waalwijk wordt duidelijk dat feminisme juist divers en constant in beweging is, en over veel meer gaat dan alleen vrouwen. De bonte verzameling van auteurs in *Het F-boek* laat dit al zien: van vrouw tot man, van jong tot ouder, van wit tot zwart, van striptekenaar tot hoogleraar, en van seculier tot bevlogen religieus. Ze hebben andere doelen, argumenten en methoden, maar streven naar gelijkwaardigheid (niet gelijkheid: hetzelfde zijn) en het benoemen van wat nog niet benoemd was, daarbij constant belangen en tactieken afwegen, af en toe de vingers branden, de wonden likken en weer verder gaan.

“Een gevoeligheid ontwikkelen voor dat wat er niet is”

Feminisme. Wat bedoelen we ermee en wat kunnen we ermee? Dit boek steekt een thermometer in de samenleving om te zien hoe de stand van zaken is. Wat is er al bevochten en bereikt? Zijn er zaken die nog beter moeten? Dekkt het woord ‘feminisme’ eigenlijk nog wel de lading?

Ruim vijftig auteurs, vrouwen en mannen, geven hun visie en tonen de veelstemmigheid en veelkleurigheid van het feminisme: van de jongste generatie tot de eerste generatie feministen. De auteurs komen uit alle verschillende hoeken van de samenleving: kunstenaars, academici, wetenschappers, journalisten, activisten, et cetera. Elk facet van het feminisme wordt belicht, van lustpil tot de vraag of islam en feminisme te verenigen zijn. Een prikkelend boek voor vrouwen én mannen. Het F-boek is verkrijgbaar via o.a. (de webwinkel van) Savannah Bay.

Het hedendaags feminisme is doordrenkt met deze intersectionele methode: het benaderen van maatschappelijke problemen door het kijken naar welke aspecten van identiteit een rol spelen, en ook vooral hoe die elkaar beïnvloeden. Tot deze aspecten behoren gender, etniciteit, seksualiteit, leeftijd en klasse, maar ook bijvoorbeeld lichaamsbouw en fysieke handicaps kunnen een rol hierin spelen. Eigenlijk alles waarvan je in een bepaalde sociale praktijk kunt zeggen dat aan een van de twee kanten staan een voor- of nadeel oplevert voor hoe je gewaardeerd wordt. De identiteitskenmerken vormen hierbij niet een simpele opeenstapeling van privilege of discriminatie, maar gaan unieke interacties aan. Zo ervaren homoseksuele vrouwen andere vooroordelen dan homoseksuele mannen of heterovrouwen, en hebben zwarte vrouwen hun eigen specifieke ervaringen met discriminatie die afwijken van wat zwarte mannen ervaren. Gloria Wekker geeft een sprekend persoonlijk voorbeeld van hoe belangrijk een intersectionele methode in het feminisme is. Als scholier op een Amerikaanse high school was het voor haar moeilijk een date te vinden voor de *prom*, door een ingewikkeld spel van huidskleur, klasse en gender. De gangbare ideeën over gender schreven voor dat zij gevraagd moest worden door een jongen, het liefst ook een zwarte. Maar de drie zwarte jongens volgden allen een technische opleiding en waren dus ongeschikt voor Wekker, die afstevende op een academisch pad. Uiteindelijk werd het, mogelijk met hulp van de schoolleiding achter de schermen, een aardige maar onpopulaire witte jongen.

Intersectionaliteit is al sinds de tweede feministische golf doorgedrongen in het (academisch) feminisme, maar wordt in de praktijk nog weinig erkend, zo stelt Mercedes Zandwijken in haar bijdrage in *Het F-boek*. Zij beschrijft hoe zij als zwarte vrouw onzichtbaar is, iets dat haar op school al opviel omdat de leerkracht haar systematisch oversloeg bij het uitdelen van leesbeurten, en wat zij nu nog steeds meemaakt doordat berichten in media eigenlijk nooit over zwarte vrouwen gaan. Ook Wekker wijst ons op de zogenaamde kleurenblindheid van witte Nederlanders. Zij zien racisme vaak als iets dat ver van hen afstaat, wat misschien wel in de Verenigde Staten en Zuid-Afrika gebeurt, maar hier toch niet? Maar het is



bizar te denken dat ruim vierhonderd jaar kolonialisme geen diepe sporen achterlaat in onze samenleving, cultuur, manier van denken en gevoelens ten opzichte van onszelf en anderen. Ze pleit dan ook voor een intersectionele politiek: een inclusieve manier van racismebestrijding met oog voor gender en seksualiteit. “Het zou een mooi begin zijn als witte mensen de onverdiende voordelen van wit zijn onder ogen gaan zien, zodat je kunt besluiten wat je ermee zult doen: het je aan laten leunen of ze gebruiken om verandering te kunnen bewerkstelligen.”

Het F-boek laat zien dat feminisme van nu een vrolijk allegaartje is van standpunten en benaderingen. En dit is niet belemmerend, maar juist een kracht! Alleen zo blijft het feminisme in beweging en blijven feministen elkaar bevragen en uitdagen. Intersectionaliteit is de kern van het feminisme geworden, zo laat het boek zien. Niet alleen doordat meerdere auteurs over dit onderwerp schrijven, maar ook in de diverse groep schrijvers die aan bod komen.

Laurie Koekenbier (1990) studeerde Filosofie en Genderstudies aan de Universiteit Utrecht. In 2014 rondde zij haar master Comparative Women's Studies in Culture and Politics af. Zij werkte mee aan Sunny Bergmans film en boek Sletvrees en is momenteel werkzaam bij directie Communicatie en Marketing en bij het Vrouwen-netwerk van de Universiteit Utrecht.

JE ZIT WEL MET DIE KINDEREN

En daarom horen we graag van je!

door Christine Geense - Ze werkte al een aantal jaar op dezelfde afdeling als universitair docent, fulltime. Toen ze tijdens een functioneringsgesprek haar ambitie uitsprak – hoogleraar worden – zei haar baas: “Jij zit wél met die kinderen.” Ze vroeg wat hij daarmee bedoelde. Hij bedoelde helaas wat ze al vermoedde: dat ze, zolang ze haar gezin op de eerste plaats zou zetten, nooit een dergelijke carrière zou verwezenlijken. Niet zeker wat ze hiermee moest, benaderde ze het Vrouwen-netwerk. Want: ja, ze had inderdaad een kind, een tweede was onderweg en ze zou altijd haar gezin op de eerste plaats zetten, dat leek haar evident. Maar kon dan niet hetzelfde gezegd worden over haar mannelijke collega’s die vader waren of wilden worden? Waarom waren hun privélevens geen stagnerende factor voor hun carrière?

De opmerking van de leidinggevende bleef nog een tijdje bij me ‘rondzingen’. Vanwege het hoge jaren-50-gehalte ervan, natuurlijk, maar ook omdat het een hele wezenlijke kwestie aanboorde. Natuurlijk kun je een medewerker wijzen op haar rechten – bijvoorbeeld dat je baas niet naar je gezinsplanning mag vragen, of je kindervens bij een (inhoudelijke) beoordeling mag laten meewegen – maar dat zou bij de medewerker in kwestie enkel een impasse in het gesprek met haar baas hebben bezorgd. Beter zou het zijn, om hem* te wijzen op zijn verantwoordelijkheid als leidinggevende. Maar wat behelste die verantwoordelijkheid precies? Langzaam maar zeker ontstond er een soort onderzoeksvraag, die zich in de basis nogal advocaat-van-de-duivel-achtig liet formuleren: hoe lastig is dat eigenlijk, een zwangere in je team?

Het antwoord op die vraag blijf ik voorlopig schuldig, simpelweg omdat ik nog niet over voldoende informatie beschik om er in een gedegen artikel uitspraken over te doen. Allereerst was daar de kwestie van de continue miscommunicatie: op de vraag die ik bij een aantal afdelingen uitzette naar het beleid inzake afwezigheid door zwangerschap, kreeg ik veelal als antwoord een overzicht met de rechten van zwangere werknemers (16 weken zwangerschaps- en ouderschapsverlof, daarna mogelijkheid tot ouderschapsverlof, etc.). Die rechten waren me echter al duidelijk, die staan helder op Intranet omschreven. Ten tweede: met uitzondering van de HR-medewerkers die ik over dit onderwerp ondervroeg, wilde vrijwel iedereen anoniem blijven - zelfs als zij positieve verhalen te melden hadden over het betreffende beleid van hun afdeling. Nu is een enkele anonieme bron niet zo’n probleem, maar een artikel vol niet-nader gespecificeerde afdelingen en personen en geanonimiseerde casussen wordt me wat al te wilde lekeurig. Daarom, via deze weg, een oproep aan de lezers van Pandora.

Waar ik benieuwd naar ben, is in hoeverre faculteiten/afdelingen anticiperen op of beleid hebben voor het moment waarop een

werkneemster aankondigt dat ze zwanger is en de taken dus verdeeld moeten worden, ook met het oog op het daaropvolgende ouderschapsverlof dat voor zowel vrouwen als mannen geldt. Er lopen enkele zeer veelbelovende programma’s die vrouwen die terugkeren van hun verlof, ondersteunen in het weer oppakken van hun taken. Uiteraard wil ik daar ook graag aandacht aan besteden, maar in eerste instantie gaat het me om de impact van de verminderde arbeidscapaciteit op een afdeling ten gevolge van het opnemen van zwangerschaps- en ouderschapsverlof van een medewerker (WP of OBP). Wat kunnen afdelingen van elkaar leren als het gaat om de verdeling van de werklust in een omgeving waar de steeds toenemende werkdruk al langere tijd onderwerp van debat is?

Houd je je beleidsmatig bezig met deze kwestie? Verricht je momenteel onderzoek dat over dit thema gaat of het raakt? Vind je dat jouw afdeling de door verlopen ontstane extra werkdruk goed verdeelt en als good practice kan dienen? Indien je je bijdrage wilt leveren aan dit onderwerp, hoort Pandora heel graag van je via c.geense@uu.nl of a.m.vangijtenbeek@uu.nl. We kijken uit naar jullie reacties.

* Voor alle duidelijkheid: het betreft lang niet altijd mannelijke leidinggevendens die dergelijke uitspraken doen (zie bijvoorbeeld ook mijn redactioneel op pagina 3).

COCKY DE WOLF

Dr. Cocky de Wolf, directeur Onderwijsbeleid en Studentzaken (faculteit Bètawetenschappen)

Studie: Biologie

Gespecialiseerd in genetica, celfysiologie, toxicologie en chemische carcinogenese

Na een carrière eerst in het onderzoek en daarna in het onderwijs, ben ik sinds eind 2013 werkzaam als hoofd van de afdeling Onderwijsbeleid en Studentzaken bij de faculteit Bètawetenschappen. De afdeling telt 34 medewerkers die werkzaam zijn op zeer diverse gebieden; van administratie tot advies, van *matching* van aankomende eerstejaars tot *career services* voor laatstejaars studenten, van datamanagement tot beleid.

Buiten de afdeling participeer ik in verschillende netwerken en overleggen, zoals overleggen met communicatie, ICT, onderwijsdirecteuren, onderwijsadviesraden en het UU netwerk onderwijs. Daarnaast ben ik de directe ondersteuner van de vice-decaan Onderwijs en als zodanig aanwezig bij de vergaderingen van het faculteitsbestuur. De vertaalslag maken van wat in een (beleids)overleg gezegd wordt naar aanpassingen of innovaties op de werkvloer is een uitdaging. Het vraagt soms om een verandering in processen, in cultuur, in de organisatiestructuur, en/of in structureel beleid. Sommige projecten beginnen nu pas in mijn hoofd vorm te krijgen terwijl het onderwerp soms al voor mijn komst speelde. Daarnaast weet een goede leidinggevende veranderingen zo te introduceren dat de betrokken partijen ook blij zijn en zich gewaardeerd voelen. Kortom, ik heb een uitdagende en boeiende functie.



De *skills* die ik heb opgepikt in mijn vorige functies kan ik nu inzetten in mijn huidige werk, maar ik moet ook nog een hoop leren. Goede en soms kritische feedback van leidinggevendenden, collega's en medewerkers helpen mij daarbij. Ik kijk niet al uit naar een volgende functie, in mijn huidige functie heb ik genoeg uitdaging voor nu. Ik zal dit alleen niet voor altijd blijven doen. Als de afdeling op de rails staat en mijn leercurve minder steil wordt, zal ik wel onrustig worden. Mijn interesse ligt hoofdzakelijk bij onderwijs en onderwijsbeleid, maar zelf onderzoek doen blijft ook altijd nog trekken. Eerlijk gezegd ben ik op veel plekken wel als een vis in 't water; als 't water maar geen kabbelend beekje is maar een uitdagende wildwaterbaan. Ik twijfel nog of ik als vis dan met de stroom mee of juist stroomopwaarts zou zwemmen.

ANNA AKHMANOVA

Prof. dr. Anna Akhmanova

Studie: Biologie

Gespecialiseerd in biochemie en moleculaire biologie



Al van jongs af aan wilde ik wetenschapper worden. Ik wilde dingen ontdekken en was gefascineerd door alles wat leeft en beweegt. Tijdens mijn studie Biologie, aan de Staatsuniversiteit van Moskou, kwam ik voor het eerst in aanraking met moleculaire biologie. De biodiversiteit van het leven die ik zo mooi vond, bleek op moleculair niveau minstens zo divers en interessant. Uiteindelijk ben ik dus geen veld-, maar een labbioloog geworden, toch houd ik me nog steeds

bezig met de gedragingen van levende materie.

Als celbiologe doe ik onderzoek naar fundamentele mechanismen van de werking van cellen. Ik bestudeer een aantal specifieke onderdelen van de cel, zoals microtubuli, minuscule buisjes die een onderdeel van het celskelet vormen (zie de WWWetjes op pagina 8, red.). Mijn onderzoek wordt mogelijk gemaakt dankzij de ontwikkelingen van de moleculaire biologie, de genetica, genetische modificatie, fluorescerende eiwitten en natuurlijk microscopie. Deze technieken komen niet alleen voort uit de biologie maar ook uit aangrenzende gebieden zoals chemie en natuurkunde. Biologie wordt daarmee meer en meer een Life Sciences-wetenschap. Een van onze gezamenlijke ambities hier is dan ook om meer interdisciplinaire studenten aan te trekken vanuit de natuurkunde, scheikunde, wiskunde en farmacie.

Wat ambieert een hoogleraar zelf? In elk geval géén bestuurlijke functie, nog niet, omdat het zo lastig te combineren is met de onderwijs- en onderzoektaken die ik zo graag doe. Wel zie ik de komende jaren nog een rol voor mij weggelegd in de organisatie van de Nederlandse microscopie. Als voorzitter van de Nederlandse Microscopie Vereniging ben ik geïnteresseerd in de organisatie van financiering van grote microscopie-infrastructuurprojecten. Verder zal ik me ook de komende jaren in blijven zetten voor beter en meer interdisciplinair onderwijs.

Onderzoek en onderwijs zijn in onze onderzoeksgroep zeer verweven. We doen veel onderzoek zelf, maar we bieden masterstudenten ook de mogelijkheid om aan ons onderzoek bij te dragen. Daarvoor mogen zij gebruikmaken van de allerbeste microscopie-apparatuur en doen ze zo ervaring op met zeer geavanceerde technologie. Als ze zich kunnen verdiepen en betere ervaring hebben, biedt ze dat niet alleen betere carrièrekansen maar ook een perspectief op 'wat er allemaal mogelijk is'. Ik vind het heel belangrijk dat jonge mensen die kans krijgen.

Foto Anna Akhmanova: Ed van Rijswijk

Foto Cocky de Wolf: Ivar Pel

WAYS OF WORKING

Een programma voor OBP van de faculteit Sociale Wetenschappen



door Madelon Pieper - In maart 2015 is na een uitvoerige voorbereidende periode van zo'n twee jaar een projectwebsite geïntroduceerd. Het betreft een programma waarbij alle circa 180 OBP-ers van de faculteit Sociale Wetenschappen betrokken zijn. De naam: WoW (Ways of Working). In 2013 kwam Frank Jan van Dijk, directeur van de faculteit Sociale Wetenschappen, tot het inzicht dat er veranderingen nodig waren. Op de jaarlijkse spitsmomenten – bijvoorbeeld bij de voorbereiding en begeleiding van matchingsdagen, tijdens de periode van inschrijving nieuwe studenten, de dagen voor en na tentamenweken - liepen afdelingen steeds vaker tegen de grenzen van hun mogelijkheden aan. Juist op die momenten zijn er meer 'handen' nodig dan er op de betreffende afdelingen aanwezig zijn. Vaak bieden student-assistenten op die momenten uitstekende hulp, maar Van Dijk bedacht dat het nog beter zou zijn als er meer kruisbestuiving tussen de departementen en afdelingen onderling plaatsvindt. Een kruisbestuiving tussen OBP die over de grenzen van hun afdelingen heen zou gaan. Met als bijkomend voordeel dat het medewerkers de mogelijkheid tot een verandering van taken zou bieden, wat een verrijking van hun werkzaamheden kon zijn.

Projecteigenaren

Tegelijkertijd was er in het team van leidinggevendenden binnen de faculteit het besef dat er regelmatig projecten werden opgestart en uitgevoerd die nog te vaak niet tot het einde werden uitgevoerd. Ook was er met regelmaat verwarring en miscommunicatie over het doel van het uit te voeren project, over welke taken het project omvatte en wie de 'eigenaar' was. Vaak werd met de uitkomsten en adviezen niet veel of zelfs niets gedaan omdat niet duidelijk was wie daarvoor zorg moest gaan dragen. Dat leidde niet alleen tot nutteloze, soms tijdsverslindende werkzaamheden, maar ook tot frustratie bij zowel de vragende partij als degenen die bij het project betrokken waren.

Intensief

Toen deze twee knelpunten eenmaal waren geformuleerd, leidde dat tot gesprekken met deskundigen van binnen en buiten de universiteit. Hoe pak je zoiets aan? Wat is er nodig om meer synergie te verkrijgen en om projecten tot een goed einde te brengen?

Uiteindelijk werd er gekozen voor twee insteken: een opleidingstraject en een website waarop projecten worden aangeboden waarvoor medewerkers zich kunnen aanmelden. Voor de opleidingen werden de OBP-ers verdeeld in drie groepen: leidinggevendenden, mogelijke projectleiders en projectmedewerkers. Iedere groep ontving in 2014 eerst een training – aangepast aan de drie doelgroepen – over hoe een project in te richten, met als een van de meest basale vragen: wanneer is iets een project en wanneer is iets een 'klus'? Daarna kregen alle drie de groepen een training waarin meer naar de 'soft skills' werd gekeken. Voorafgaand aan de training moesten alle deelnemers een test invullen en aan de hand van deze uitkomsten werd er gekeken naar sterke en zwakke punten, valkuilen en talenten. Vervolgens werden deze door middel van rollenspel met behulp van acteurs uitgespeeld en geanalyseerd.

De trainingen waren zeer intensief, het rollenspel was soms een beetje eng en behoorlijk confronterend. Uit de evaluaties

bleek ook dat het voor een aantal medewerkers wat al te heftig was, dus zijn er gaande de serie trainingen nog aanpassingen doorgevoerd. Maar tijdens het traject bleek al gauw dat het gros van de deelnemers de trainingen als zeer waardevol en stimulerend ervoeren. Er was plezier en af en toe een traan, maar ondanks het feit dat alle groepen volledig 'gemixt' waren en men met collega's in een groep zat die men eerder niet kende, hooguit van gezicht, was er grote saamhorigheid en veel vertrouwen.

Website

Ondertussen werd er hard gewerkt aan het ontwikkelen van een website: een plaats waar alle werkzaamheden of projecten waar mensen voor nodig zijn, geplaatst worden. Een opdrachtgever die een project uitschrijft, kan mensen via de website vragen om mee te werken aan het project of kan een oproep plaatsen om mensen te 'werven'. De website kan ook worden gebruikt voor het behouden van het overzicht gedurende de looptijd van het project: de

Medewerkers krijgen de mogelijkheid van een verandering van taken, wat een verrijking van hun werkzaamheden kan zijn

status, wie geacht wordt wat te doen, tijdplan, deadline; kortom alle *tools* om de *skills* die geleerd zijn tijdens de trainingen te documenteren.

Enthousiast

In 2014 en de eerste maanden van 2015 is bijna al het OBP met grote inzet bezig geweest met de trainingen, de voorbereiding en het 'huiswerk'. Onderling spreekt men erover. Collega's treffen elkaar bij de WoW-borrels. Op de WoW-kennismid-

dagen geven collega's korte workshops over een heel scala aan onderwerpen. Men vindt elkaar inmiddels over de grenzen van de afdelingen heen, ook voor niet WoW-gerelateerde vragen of problemen. De grootste zorg die uitgesproken werd tijdens een bijeenkomst in januari was: zullen er straks wel genoeg projecten zijn, zodat we allemaal een kans krijgen om aan iets mee te werken?

Eind maart was het dan zover, de onthulling van de website WoW. Voortaan zullen

er met regelmaat projecten op geplaatst worden. Meest belangrijke is nu om het WoW-gevoel vast te blijven houden. Ook daar wordt hard aan gewerkt. Wat zeker is, is dat zeer veel collega's de kans om 'bij de burens' te kijken en een taak uit te voeren die eens wat anders is dan de gebruikelijke terugkerende taken, met beide handen zullen grijpen. Ways of Working zal een blijvend Work in Progress blijven. Een project dat geen einde heeft, maar in dit geval is dat de bedoeling.

Ways of Working

Ways of Working is het trainings- en ontwikkelprogramma voor al het ondersteunend personeel van de faculteit Sociale Wetenschappen. Het is erop gericht om ook in de toekomst de faculteit uitstekend te ondersteunen, met professionele medewerkers. Het WoW-programma faciliteert en stimuleert de samenwerking over grenzen van afdelingen/functies heen, een brede en flexibele inzetbaarheid en projectmatig werken.

WoW niet alleen voor FSW

Niet alleen voor OBP van FSW is WoW belangrijk voor het overschrijden van de grenzen tussen afdelingen. Ook voor OBP buiten FSW is dit programma interessant. Veel OBP zit in een loopbaan, waarin 'omhoog' niet (meer) mogelijk is. Maar als de nieuwe pensioenregelingen die onlangs door de Tweede Kamer zijn aangenomen ook door de Eerste Kamer worden gelooft, zal de pensioenleeftijd nog hoger komen te liggen dan 67 jaar (zie de WWWeeetjes op pagina 8).

WoW biedt al het OBP de mogelijkheid om variatie aan te brengen in het werk, nieuwe vaardigheden aan te leren, tijdelijk met andere collega's te werken. Het leidt tot een verfrissende kijk op het werk en zonder twijfel tot meer werkplezier. Dit is zéker belangrijk als het werkzame leven straks wellicht tot over de zeventig gaat.

Wat is een klus?

Tijdens de eerste serie trainingen bleek al gauw dat zeer veel werkzaamheden ten onrechte als 'project' worden aangeduid. Dat heeft er vermoedelijk mee te maken, dat men onderscheid wil maken tussen het reguliere werk en meer tijd vergende werkzaamheden die niet regelmatig terugkomen. Kort samengevat is een klus werk dat geen extra voorwerk behoeft en waarbij niet een groep mensen nodig is die informatie verzamelt en een advies formuleert, waarna implementatie moet plaatsvinden. Een klus vergt tijd in de uitvoering, maar de manier van werken en de uitvoering is bekend. Meestal kan dit ook door één of hooguit twee personen worden uitgevoerd en is er geen groep nodig die in deelgebieden de werkzaamheden uitvoert.

Wat is een project?

Een project is een vooraf met elkaar overeengekomen uniek resultaat met de daarvoor benodigde werkzaamheden, gericht op het behalen van doelen, met een duidelijk begin en een eind. Een project brengt altijd een verandering tot stand, dat hoeft bij een klus niet het geval te zijn.

Hip

Toen ik een student medezeggenschapper vertelde dat ik dit artikel ging schrijven en dat mijn werktitel was: 'Wauw wij hebben WoW!', was zijn reactie: "Ik vind het soms wel lastig als oudere mensen 'hip' gaan doen". Tja. Daarom nu toch maar een meer conservatieve titel boven het verhaal. Ik mag dan te oud zijn om 'hip' te zijn, in ieder geval ben ik nog niet te oud om bij te leren!



Marjolein van den Brink en Jet Tigchelaar

M/V en verder. Seksregistratie door de overheid en de juridische positie van transgenders

Registratie van geslacht in de geboorteakte en de basisregistratie personen is verplicht en er zijn, behalve voor pasgeboren baby's, in beginsel niet meer dan twee opties (m/v). Dat kan problemen opleveren voor transgenders die zich niet thuis voelen in

die tweedeling. In dit boek wordt onderzocht in hoeverre er ruimte is om het juridisch geslacht niet of anders te registreren en welke problemen dat kan opleveren voor bijvoorbeeld de uitvoering van beleid (denk aan bevolkingsonderzoek) maar ook voor de toepasbaarheid van wetgeving waarin sekspecifieke termen voorkomen, zoals bepalingen over vaders en moeders in het familierecht, over zwangere vrouwen in het arbeidsrecht en over naar sekse gescheiden voorzieningen (in bijvoorbeeld gevangnissen).

Dr. Marjolein van den Brink en dr. Jet Tigchelaar zijn beiden als onderzoekers verbonden aan het Utrecht Centre for European Research into Family Law (UCERF) van de Universiteit Utrecht.

WODC/Boom Juridische uitgevers, € 39,-

O.a. verkrijgbaar via www.bju.nl met ISBN 978-94-6290-039-4

Hanneke van Eijken



Papieren veulens

Hanneke van Eijken publiceerde reeds in verschillende literaire tijdschriften (o.a. Tirade, Het Liegend Konijn). Ze droeg haar werk voor op menig literair podium, stond op de Bühne van het Concertgebouw en op festivals als Lowlands en De Parade. Haar poëzie is klankrijk, muzikaal en licht van toon, maar schuwt nachtdieren niet. *Papieren veulens* is haar debuut. In haar dichtbundel – in 2013 genomineerd voor de C. Buddinghprijs, in

2014 bekroond met de Zeeuwse boekenprijs voor het beste debuut en in 2015 bekroond met de Lucy B. en C.W. van der Hoogt-prijs - zoekt Van Eijken de grenzen op van deze wereld en creëert ze een nieuwe werkelijkheid, vol dieren en vreemde steden.

Hanneke van Eijken is aan de Universiteit Utrecht verbonden als universitair docent Europees Recht en postdoc onderzoeker bij het project BEUcitizen. Van 2007 tot 2013 was ze assistent coördinator van het Gender Equality Netwerk voor de Europese Commissie.

Prometheus, € 17,95

O.a. verkrijgbaar bij Savannah Bay met ISBN 978-90-4462-272-0



Doro Wiese

The power of the false; reading, writing, thinking beyond truth and fiction

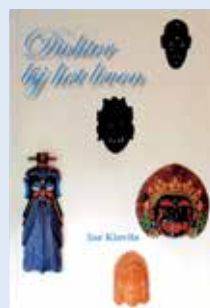
Can literature make it possible to represent histories that are otherwise ineffable? Making use of the Deleuzian concept of 'the powers of the false,' Doro Wiese offers readings of three novels that deal with the Shoah, with colonialism, and with racialized identities. She argues that Jonathan Safran Foer's *Everything Is Illuminated*, Richard Flanagan's *Gould's Book of Fish*, and Richard Powers's *The Time of Our Singing* are novels in which a space for unvoiced, silent, or silenced difference is created. Seen through the lens of Deleuze and his collaborators' philosophy, literature is a means for mediating knowledge and affects about historical events. Going beyond any simple dichotomy between true and untrue accounts of what 'really' happened in the past, literature's powers of the false incite readers to long for a narrative space in which painful or shameful stories can be included. Doro Wiese is a lecturer in comparative literature and gender studies at Utrecht University.

Northwestern University Press, € 40,95

O.a. verkrijgbaar bij Savannah Bay met ISBN 978-0-8101-3004-3

Ine Kievits

Dichter bij het leven



De gedichtenbundel 'Dichter bij het leven' van Ine Kievits bevat haar beste gedichten van de afgelopen tijd. Deze gedichten geven gebeurtenissen, gemoedstoestanden en overpeinzingen weer, opgeschreven in een melodieuze setting. De lezer zal merken dat de gevoelens die aan de oppervlakte komen, nog lang zullen blijven hangen. Ine

Kievits (Ede, 1955) was vanaf 2001 betrokken bij het toenmalige James Boswell Instituut als taaltrainer en docent Nt2.

Uitgeverij U2pi, € 9,95

O.a. verkrijgbaar via jouwboek.nl/webshop met ISBN 978-90-8759-337-7

Samenstelling: Marischka Verbeek en redactie Pandora



Deze (en andere) boeken kunt u bestellen bij Savannah Bay, ook via de webshop: www.savannahbay.nl

Oproep: Ligt je boek (binnenkort) in de winkel? Vertel het ons! Ben je werkzaam aan de Universiteit Utrecht, full-time of parttime, als WP of OBP, met of zonder aansluiting bij het Vrouwenetwerk, en is er een publicatie van jouw hand (of die van een collega) verschenen? Laat het ons weten! Wij brengen de wetenschappelijke boeken, verhalen, gedichtenbundels, biografieën etc. van onze leden en universiteitscollega's graag onder de aandacht.

Stuur een e-mail met informatie (kaft- of flaptekst, uitgeverij, prijs en ISBN-nummer, beknopt informatie over de auteur en haar/zijn verbinding met de UU) en rechtenvrij beeldmateriaal naar de redactie van Pandora, via c.geense@uu.nl. De inzendingen zullen worden geplaatst op deze Boekenpagina of in onze nieuwsbrief.