

# Pandora



Universiteit Utrecht

# 1

TIJDSCHRIFT VAN HET VROUWENNETWERK UNIVERSITEIT UTRECHT

MAART 2010

**PROF. DR. ELLEMERS WINT EERSTE KNAW MERIANPRIJS**

**NIEUWE  
EINDREDACTEUR**



**CHARTER TALENT  
NAAR DE TOP**



**DECAAN  
DIERGENEESKUNDE**



Jaargang 25, nr 1, maart 2010

Pandora is het tijdschrift van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht. Het blad is gratis voor medewerkers van de universiteit en verschijnt drie maal per jaar.

Oplage: 1200 exemplaren

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

#### Redactieadres:

Vrouwennetwerk Universiteit Utrecht  
Heidelberglaan 2, kamer 19.10  
3584 CS Utrecht  
Tel: 030-2531896  
E-mail: pandora@fss.uu.nl

**Redactie:** Judith Bouwhuis (eindredacteur) en Anne-Marie van Gijtenbeek (hoofdredacteur)

**Verder werkten mee:** Fleur van Leeuwen, Rebecca Nordquist, Madelon Pieper, Janneke Plantenga, Hanneke Meerdink, Ellen Moors, Marischka Verbeek, Désirée Verberk, Linda van der Wal en Lucille van Wijnbergen

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

**Omslag:** Naomi Ellemers, foto: Ivar Pel

**Foto's pagina 3, 8, 14, 16, 17, 27:** Ivar Pel

#### Nieuws per e-mail

Publicaties en aankondigingen van bijeenkomsten worden al jaren verspreid via onze e-maillijst.

U kunt zich hiervoor aanmelden door een mail te sturen naar de coördinator: vrouwennetwerk@fss.uu.nl of A.M.vangijtenbeek@uu.nl. Vermeld hierin uw interne e-mailadres, uw interne adresgegevens en zet in het onderwerp 'mailinglijst'. Zodra u bent aangemeld, ontvangt u bericht.

Sinds 2008 werken wij tevens met een uitgebreide database. Het is daardoor mogelijk dat u onze berichten twee keer ontvangt. Wij stellen het op prijs indien u ons dit wilt laten weten.

Voor het laatste nieuws over trainingen, bijeenkomsten en overige activiteiten van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht kijkt u op onze site: [www.uu.nl/vrouwennetwerk](http://www.uu.nl/vrouwennetwerk).

Onder 'links' vindt u daar bovendien een lijst met andere al dan niet universitaire vrouwenennetwerken en relevante organisaties.

### Vrouw zoekt toga

Frisse wind door faculteit Diergeneeskunde  
Ambitieuze decaan prof. dr. Anton Pijpers  
*drs. Anne-Marie van Gijtenbeek*

4

### Vrouwennetwerk

Verslag bijeenkomst 'Invloed vanuit kracht' en aankondigingen  
*drs. Linda van der Wal en drs. Anne-Marie van Gijtenbeek*

7

### Achtergrond

Interview mr. Yvonne van Rooy over het charter Talent naar de Top  
*drs. Judith Bouwhuis*

8

### Achtergrond

Dankzij Mentoring & Coachingtraject opgeklommen tot uhd  
*dr. Ellen Moors*

11

### Landelijk beleid

Pump your career-dag NWO wegens succes uitgebreid  
*drs. Anne-Marie van Gijtenbeek*

12

### Wetenschappelijke top

Prof. dr. Naomi Ellemers wint eeste KNAW Merianprijs  
*drs. Judith Bouwhuis*

14

### Presenteerblaadje

Vrouwen met ambitie: een terugblik  
*Hanneke Meerdink*

17

### Boekrecensie

Stellinga's 'De mythe van het glazen plafond' is hilarisch maar ongenueanceerd  
*Prof. dr. Janneke Plantenga*

20

### Promotie

Vrouwenrechten zijn mensenrechten  
Promotie Fleur van Leeuwen  
*dr. Fleur van Leeuwen*

22

### Universiteitsraad

On the right track? Tenure track aan de Universiteit Utrecht  
*dr. Rebecca Nordquist en Lucille van Wijnbergen*

24

### Secretaressepagina

"Regel jij dat even?" Communicatie m/v op de werkvloer  
*drs. Madelon Pieper*

26

### Column

Geduld. Komt goed  
*drs. Désirée Verberk*

27

### Boekenpagina

*drs. Marischka Verbeek*

28



Nu Ingrid Koppelman zes jaar eindredacteur van Pandora is geweest, neem ik dit graag van haar over. Voor mij is dit een welkome uitdaging en een mogelijkheid mijn journalistieke activiteiten nieuw leven in te blazen. Naast mijn werk als eindredacteur Pandora werk ik als secretaresse bij de disciplinegroep Internationaal Sociaal Economisch Publiekrecht van de faculteit Rechtsgeleerdheid.

In dit eerste nummer van 2010 besteden we aandacht aan het charter Talent naar de Top dat onze universiteit als eerste algemene universiteit tekende. Collegevoorzitter Yvonne van Rooy licht toe wat de universiteit allemaal kan doen om de doorstroom en het behoud van vrouwelijk talent aan de universiteit te bevorderen. Decanen spelen hierbij een sleutelrol. Daarom voelde Anne-Marie van Gijtenbeek de nieuwe decaan Diergeneeskunde, Anton Pijpers, aan de tand. Dat subtiele vormen van discriminatie nog altijd roet in het eten van ambitieuze hoogopgeleide vrouwen gooien, leest u in het interview met organisatiepsycholoog Naomi Ellemers. Deze toponderzoeker nam begin dit jaar de eerste Merianprijs van de KNAW in ontvangst.

*drs. Judith Bouwhuis*  
Eindredacteur Pandora  
[pandora@fss.uu.nl](mailto:pandora@fss.uu.nl)



Het klimaat verandert, en het Vrouwenennetwerk verandert mee: 'evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap' lijkt in fris vaarwater terecht te zijn gekomen. Wetenschappelijk Nederland zindert van de energie van positieve en krachtige vrouwen én van kansrijk beleid. Streefcijfers 'mogen' weer, vrouwen in hoge functies zijn geen ideaal meer maar een maatschappelijke en economische noodzaak. Een decennium van meer kansen is aangebroken en het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht wil die kansen verzilverd zien.

Het is u wellicht niet ontgaan dat 'invloed en kracht' een vast thema in o.a. onze trainingen is geworden. Wij voegen daar in 2010 'talent' aan toe. Of het nu om potentie voor voordrachten bij de (jonge) KNAW gaat of om kersverse hoogleraren: er is volop vrouwelijk talent in huis, en nu is het tijd om dit zichtbaar te maken, elkaar vooruit te schuiven, een stap naar voren te doen.

Elders in deze Pandora vindt u een (korte) aankondiging van trainingen, bijeenkomsten en de netwerkdag 2010. Pro- en interactiviteit zullen bij deze gelegenheden een grote rol spelen: het is tijd om de breinen bij elkaar te steken en spijkers met koppen te slaan.

Nieuwe rondes, nieuwe kansen: wij zien ze. De uittocht van de babyboomgeneratie is begonnen, en zelfs de economische crisis kan nieuwe mogelijkheden bieden, vernieuwende invalshoeken, originele oplossingen. Wij bieden op durf, samenwerking, zichtbaarheid en zelfvertrouwen. Wij voelen een momentum in de lucht hangen en nodigen u uit uw talenten, invloed en kracht erop los te laten!

*drs. Anne-Marie van Gijtenbeek*  
coördinator Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht  
[vrouwennetwerk@fss.uu.nl](mailto:vrouwennetwerk@fss.uu.nl)

# FRISSE WIND DOOR FACULTEIT DIERGENEESKUNDE

## Ambitieuze decaan prof. dr. Anton Pijpers

door Anne-Marie van Gijtenbeek - Op 1 mei 2009 volgde Anton Pijpers zijn voorganger Albert Cornelissen op. Cornelissen was 10 jaar decaan van de faculteit Diergeneeskunde Universiteit Utrecht. Bij prof. dr. Anton Pijpers ligt een nieuwe uitdaging: om het huidige talentbeleid tot een succes te maken en daarmee zijn stempel op de faculteit Diergeneeskunde te drukken. Dat hij die handschoen met goede zin oppakt, werd duidelijk tijdens dit interview. Aangezien hij nog geen jaar bezig is, valt zijn succes nog niet aan cijfers af te lezen. Pandora vroeg hem naar zijn inzichten, ambities en plannen van aanpak in de kwestie 'evenredige vertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers'.

Pijpers is goed bekend met de faculteit: hij studeerde er, promoveerde in 1990 en werd in 1991 universitair hoofddocent (uhd). In 1993 werd hij benoemd tot hoogleraar Veterinaire Apotheek en in 1996 tot hoogleraar Pluimveegezondheidszorg. Vanaf 2000 tot medio 2009 was Pijpers directeur van de Gezondheidsdienst voor Dieren te Deventer, waarnaast hij in 2008 als deeltijdhoogleraar Monitoring Diergezondheid wederom aan de Universiteit Utrecht verbonden raakte.

Aan de faculteit Diergeneeskunde (DGK) studeren al vele jaren meer meiden dan jongens, en het wetenschappelijk personeel jonger dan dertig jaar laat eveneens een meerderheid aan vrouwen zien. Dat de faculteit voldoende vrouwelijk talent in huis heeft, staat buiten kijf. Maar waar van de aio's de overgrote meerderheid uit vrouwen bestaat, zijn de universitair docenten (ud's) in meerderheid mannen, een omgekeerde verhouding. Maatregelen die de faculteit in het verleden nam om evenredigheid te bewerkstelligen, hebben niet het gewenste resultaat opgeleverd. De faculteit DGK is toe aan een cultuuromslag en heeft deze volgens Anton Pijpers ook nodig om het tij te keren.

**Wat is volgens u de reden dat vrouwen op dit moment in de hogere weten-**

**schappelijke functies zijn ondervertegenwoordigd? Wat doet u eraan?**

"Wij hebben binnen deze faculteit inderdaad te weinig vrouwen in topposities. Het is ons tot dusver niet gelukt daar verandering in te brengen. Maar wat de oorzaken ook mogen zijn; het gaat geregeld worden. Met 75% vrouwelijke studenten hoeft dat geen probleem te zijn. Wij zijn aan het onderzoeken wat de barrières voor vrouwen zijn en wat we daaraan kunnen doen. Een van die barrières lijkt gerelateerd aan levensloop. Vrouwen tussen dertig en veertig zijn ongeveer even ambitieus als mannen van die leeftijd maar hun productie kan afnemen wanneer ze kinderen krijgen. In de praktijk worden toch vooral vrouwen met de zorg voor kinderen belast. Wanneer ze het werk weer oppakken, zie je de weerslag: ze hebben in plaats van zes maar twee keer in wetenschappelijke tijdschriften, zoals Nature, gepubliceerd. Met dat goed verklaarbare verschil in productie moeten we natuurlijk rekening houden. Een andere maatregel is om de selectie van kandidaten voor wetenschappelijke functies beter in de gaten te houden.

Wij streven naar minimaal twee vrouwelijke hoogleraren of uhd's in benoemingsadviescommissies. Het kunnen hoogleraren zijn maar ook uhd's. We hebben maar vier

vrouwelijke hoogleraren dus we vragen ook vrouwen van buiten de faculteit of uit het buitenland. We willen ons kleine aantal vrouwelijke hoogleraren niet overbelasten met commissiewerk.

Sinds mijn aanstelling als decaan zijn er nog geen hoogleraarbenoemingen geweest. Als er in de toekomst een man voor een hoogleraarpositie of een uhd-positie wordt voorgedragen, zullen we de vraag stellen waarom er op die positie geen vrouw benoemd is en nagaan hoe en waar er gezocht is. Dit voornemen gaan we volop ten uitvoer brengen. Bij nieuwe vacante posities worden profiel en zoekbeeld nadrukkelijk op zowel vrouwen als mannen afgestemd. Ik wil voorkomen dat men een zoekprofiel schrijft op bepaalde mensen. Soms is het zoekbeeld wel minder breed dan gebruikelijk, doordat er aan het profiel een ambitie tot interdisciplinaire samenwerking verbonden is. Zo'n beperking is dan niet te vermijden."

**Jullie faculteit heeft een stuk of dertig vrouwelijke ud's. Dit is 1/3 van het totale aantal. Er zijn drie talentvolle vrouwen bij met NWO-Meervoud subsidies. Hoe houd je als faculteit de vrouwelijke ud's vast die je al in huis hebt?**

"Je moet letten op de volgende aspecten: Welke kansen bied je ze, wat mag je van el-

'Bureaucratische rimram mag geen barrière zijn.  
Mijn deur staat altijd open voor maatwerk.'



kaar verwachten, wat kan begeleiding vanuit P&O voor ze betekenen. Deze vrouwen zijn een jaar of dertig. Een keer in de vier maanden praat ik graag met deze talenten. Onze jonge onderzoekers die de pers halen zijn vaak vrouwen. We moeten nadrukkelijk kijken naar maatwerk zoals aangepaste werktijden en dergelijke. In mijn vorige baan bestond het gehele managementteam uit vrouwen. Toen zag ik dat veel veranderingen in de top beginnen. Wij kunnen het goede voorbeeld geven. Managementoverleg en andere vergadertijden moet je praktisch plannen. Je moet je aanpassen aan vrouwen met een thuisdag, en rekening houden met ophaal- en brengtijden van scholen."

**Mannen krijgen evengoed kinderen als vrouwen. Vragen die ook naar oplossingen, bijvoorbeeld een papadag of deeltijdfuncties? En hoe vergaat het de vrouwen zonder kinderen?**

"Ik ben die mannen nog niet tegengekomen. Ik heb dat zelf ook niet gedaan destijds maar die trend mag en zal er ook vast komen in de toekomst. Vrouwen zonder kinderen kunnen het volgens mij prima bijhouden hier; ik heb nog niet gezien dat zij bij hun mannelijke collega's achterblijven."

**De faculteit DGK is een bijzondere faculteit, alleen al omdat het de enige is in het land. Hoe is het gesteld met de felheid van de onderlinge competitie? De spoeling is dun als je op zoek bent naar een wetenschappelijke carrière binnen DGK. Het is mij ook opgevallen dat jullie aardig wat buitenlandse namen onder de wetenschappelijke aanstellingen hebben staan, ook bij de vrouwelijke hoogleraren.**

"De onderlinge competitie is buitengewoon groot, zeker om een vaste baan te krijgen. Dat geldt bijvoorbeeld bij het onderdeel 'gezelschapsdieren', al zijn er onderling verschillen: bij 'paard' is de strijd veel groter dan bij 'varkens/pluimvee'. Bovendien werken hier naast dierenartsen ook nog academici vanuit biomedische wetenschappen en geneeskunde. Wij eisen veel van onze mensen. Onze veterinaire faculteit behoort tot de top vijf van de wereld. Die positie willen we natuurlijk graag behouden."

**Hoe rust je als organisatie vrouwen toe om de competitie optimaal aan te kun-**

**nen? Soms zijn vrouwen meer met de inhoud en kwaliteit van hun werk bezig dan dat ze vanzelfsprekend op scherp staan in de onderlinge competitie. Hoe ondersteun je hen? Wat is jullie beleid voor het behouden en aantrekken van vrouwelijk talent en het voorkomen van uitval?**

"Ik geloof in het effect van goede coaching die wordt aangeboden en gesteund vanuit de top. Je moet ook zorgen voor de mogelijkheid om deel te nemen aan trainingen. En natuurlijk is het belangrijk om open te staan voor de onderlinge verschillen wanneer er vacatures zijn. Toch blijft dat wel moeilijk, want iedere vacature brengt specifieke eisen mee en dan wordt het al weer moeilijker ook daar een ruime keuze uit vrouwen te hebben."

Wat betreft coaching stimuleren wij onze vrouwelijke ud's om mee te doen in het Mentoring & Coachingprogramma van de universiteit. Op dit moment doen er vier jonge vrouwen aan mee, wat het totaal sinds 2005 op zes brengt. Eén daarvan is inmiddels tot uhd benoemd. Ik weet eigenlijk niet welke van onze hoogleraren eventueel participeren als mentor voor vrouwen uit andere faculteiten. Nu je daar over begint, word ik wel nieuwsgierig. Ik zou dat zelf leuk vinden om te doen."

**Er gaan de komende jaren veel hoogleraren van de 'babyboomgeneratie' met pensioen. De monitor vrouwelijke hoogleraren spreekt van een kans om een inhaalslag te maken.**

"Er gaan binnen deze faculteit tot en met 2015 zo'n vijftien hoogleraren met pensioen. Dat biedt volop kansen. Waarom zouden we er niet naar streven om 40 tot 60% van de hogere functies door vrouwen te laten invullen? Ik moet voor het einde van het jaar een nieuw leerstoelenplan schrijven. Daarin zal ik het één en ander uitwerken."

**DGK heeft nu zo'n vijf vrouwelijke uhd's. Zijn zij professorabel zodat ze straks hoogleraar kunnen worden?**

"Dat hoeft niet per se. Bij het invullen van zo'n plek wordt altijd een selectie gemaakt. Het is nu eenmaal niet zo dat iedere uhd als hoogleraar eindigt. Het uhd-schap biedt hiervoor geen garantie. Er kan van alles tegenzitten. Daarbij komt ook weer om de hoek dat we de enige faculteit DGK in Ne-



derland zijn. Je kunt dus door een ander worden ingehaald. Het kan zorgen voor de nodige frustratie wanneer een uhd erop rekent als hoogleraar te eindigen. Dit terwijl uhd ook een prachtige positie is."

**De faculteit heeft een vrouwelijke directeur en een vrouwelijk hoofd P&O. Jullie bestuurlijke toplaag heeft verder geen vrouwen. Hoe ziet u dat?**

"Twee van onze drie vicedecanen, allen mannelijke hoogleraren, gaan voor 2016 met pensioen. Aan de ene kant jammer want het zijn goede mensen. Aan de andere kant biedt dat natuurlijke verloop wel nieuwe kansen. Werken met veel vrouwen in het management is wel anders. Vrouwen en mannen discussiëren verschillend. Vrouwen leggen kwesties niet altijd nadrukkelijk op tafel, mannen treden meer naar voren. Bij vrouwen komt de sociale, menselijke cultuurkant nadrukkelijker op tafel. Daar heb ik veel van geleerd in mijn vorige baan. Het werkt prettiger. Ik heb die verandering meegemaakt en ervoer het als winst. In mijn privésituatie is het niet anders: ik leef met drie dochters en een ondernemende en succesvolle vrouw. Ik ben gewend met vrouwen om te gaan en te werken en vind het alleen maar leuk. Als ik naar de cijfers kijk, is het aantal vrouwen wat mij betreft een kwestie die aandacht nodig heeft. In mijn eigen omgeving en leven is het dat niet. Ik moet de aandacht houden en bewust zijn van negatieve kwalificaties en demotivatoren. Ik moet ook weten welke dat zijn, dan kan ik er iets aan doen. Onze faculteit wordt vanwege het charter Talent naar de Top geacht om in 2014 16% vrouwelijke hoogleraren en 19% vrouwelijke uhd's te hebben. Als je jezelf geen targets stelt, kan het heel lang duren. Ik vind het hebben van streefcijfers dan ook absoluut geen probleem."

Foto's: Lianne van der Voort

## DE KRACHT VAN BESCHIEDENHEID EN OVERTUIGD ZIJN VAN JEZELF

### Inspiratiebijeenkomst Invloed vanuit kracht

door Linda van der Wal - Wat hebben Agnes Jongerius, Deirdre Curtin en Pauline van der Meer-Mohr met elkaar gemeen? Naast dat het allemaal vrouwen op hoge posities zijn, kregen ze allen een plekje op de wall of fame van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht op vrijdagmiddag 4 december 2009.

Op deze muur hingen de aanwezigen voorbeeldvrouwen die invloedrijk zijn vanuit hun eigen kracht. Zo was er ook een plek voor Hermanna Molkenboer-Trip die begin vorige eeuw haar eigen bedrijf leidde. Ook Joan Ferrier, directeur van Equality, kreeg een plaatsje op de wall of fame. Dit vanwege haar gedrevenheid.

### Kracht, invloed en leiderschap

Met deze uitwisseling van krachtige vrouwen in het achterhoofd gingen de aanwezigen in het inspiratiecafé in wisselende groepen met elkaar in gesprek over persoonlijke kracht, invloed en vrouwelijk leiderschap. En dat leverde interessante conclusies op. "Waar haal jij je kracht vandaan?", was één van de vragen aan tafel. "Een goed afgerond project, samenzijn met andere vrouwen en schilderen", waren enkele antwoorden. Al snel ging het gesprek ook over wat kracht nu precies is. Daarbij was er een herwaardering voor meer feminiene eigenschappen als bescheidenheid. Ook hierin kan een enorme kracht liggen. Veel vrouwen oefenen invloed uit als een 'stille kracht', via omwegen en adviezen, maar om invloedrijk te zijn is het ook belangrijk dat je overtuigd bent van jezelf en zichtbaar bent binnen de organisatie. "Presenteer je idee als een winnaar", was de suggestie aan één tafel, "daarmee bereik je meer mee." Onder de noemer vrouwelijk leiderschap kwam de tijdgeest aan de orde. Er is behoefte aan leiderschap waarin de verbinding tussen mensen wordt versterkt. Dat vereist leiders met een goede balans tussen masculiene en feminiene eigenschappen. Flexibiliteit lijkt daarbij het kernwoord van 'invloed uit kracht'. Aan de ene kant je idee overtuigend 'als een winnaar' neerzetten en tegelijkertijd ook bescheiden blijven. Daarmee kunnen we, gevoed met nieuwe inspiratie, weer aan het werk.

drs. Linda van der Wal heeft haar eigen bedrijf TrainingsAdvies.com en verzorgt voor het Vrouwenennetwerk diverse trainingen.

## ACTIVITEITEN VROUWENNETWERK UNIVERSITEIT UTRECHT

door Anne-Marie van Gijtenbeek - Tot de zomer hebben wij een aantal interessante activiteiten op het programma staan. Vollediger informatie staat op onze website: [www.uu.nl/vrouwennetwerk](http://www.uu.nl/vrouwennetwerk).

Wij organiseren drie keer ons Inspiratiecafé annex netwerkmiddag voor vrouwen van de Universiteit Utrecht, getiteld 'Invloed en Talent'. De eerste middag vindt plaats binnen de faculteit Diergeneeskunde op 19 maart in de Raadszaal. De tweede middag, op een locatie binnen de Bètafaculteit, is bedoeld voor Bétavrouwen en vindt plaats op 9 april. De derde en laatste bijeenkomst, in de Faculty Club, op 21 of 28 mei, staat open voor alle vrouwen aan de universiteit.

In de lente organiseren wij bovendien weer een driedelige serie trainingen 'Invloed vanuit kracht' op dinsdag 23 maart, donderdag 1 april en donderdag 8 april; steeds van 14.00 tot 17.00 uur. Als interne abonnee heeft u daar als het goed is al bericht over ontvangen. Zo niet, meld dit dan even via [vrouwennetwerk@fss.uu.nl](mailto:vrouwennetwerk@fss.uu.nl).

In het najaar van 2010 is het bovendien weer tijd voor een grote netwerkdag! Zoals het er nu uitziet, vindt deze plaats op donderdag 28 oktober 2010.

Tot zover onze geplande activiteiten tot oktober 2010, in vogelvlucht.



drs. Anne-Marie van Gijtenbeek Coördinator Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht [vrouwennetwerk@fss.uu.nl](mailto:vrouwennetwerk@fss.uu.nl)

'Wij willen zorgen voor een cultuur waarin het voor vrouwen prettig is om te werken'



## YVONNE VAN ROOY: GÈNE IS BELANGRIJKSTE SANCTIE

door Judith Bouwhuis - Meer vrouwelijke professoren en vrouwen op directeursstoelen binnen de Universiteit Utrecht. Om dit te bereiken ondertekende de universiteit op 16 januari 2009 het charter 'Talent naar de Top'. In een vraaggesprek met Yvonne van Rooy, voorzitter van het college van bestuur, onderzoekt Pandora hoe de universiteit deze doelen gaat verwezenlijken.

De studentenpopulatie is al jaren aan het feminiseren. Dit vertaalt zich echter niet automatisch in meer vrouwelijke wetenschappers. Van alle Nederlandse hoogleraren is slechts 12 procent vrouw. Bij de universitair docenten was dit 31 procent en bij de hoofddocenten 18 procent. Nederland blijft daarmee ver achter bij de meeste EU-landen. De ondertekening van het charter moet daar verandering in brengen. Met het ondertekenen van het charter verplichtte de Universiteit Utrecht zich om binnen zes maanden na ondertekening met duidelijke en meetbare doelstellingen te komen om te zorgen voor een grotere toestroom, betere doorstroom en behoud van vrouwelijk talent aan de universiteit.

Nadat de Universiteit Utrecht het charter had getekend, bracht zij dit binnen de VSNU ter sprake. Andere universiteiten volgden het voorbeeld. Dit was voor de speciaal daarvoor opgerichte Taskforce achter het charter reden om te gaan praten met de universiteiten om te onderzoeken hoe ze die kunnen ondersteunen. De termijn van zes maanden werd voor alle universiteiten verlengd. Half januari 2010 moest de universiteit met een eerste rapportage komen. In deze rapportage brengt de universiteit de huidige stand van zaken in kaart. Concept streefcijfers zijn besproken met de decanen van alle faculteiten met het verzoek om dit in te vullen voor hun faculteit. Elke faculteit moest een actieplan maken. Behalve de leden van het college van bestuur (cvb) spelen de decanen, vicedecanen, hoofden van departementen en de hoogleraren een sleutelrol. Het verwerven en behouden van meer vrouwen in de top van de universiteit

is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het is volgens Van Rooy erg belangrijk dat de leiding van alle faculteiten meewerkt. "Als zij niet meer vrouwen in de top willen, dan is het een beetje trekken aan een dood paard. Daarom ben ik zo blij dat onze rector helemaal achter de doelstellingen in het charter staat. Als voorzitter van college van promoties (cvp), waar benoemingen van nieuwe hoogleraren worden besproken, heeft hij een belangrijke rol. Als er weer een mannelijke kandidaat wordt voorgedragen, zal de decaan in de voordracht goed moeten aangegeven hoe gezocht is naar een vrouw en waarom ze niet gevonden is. Als men te weinig moeite doet om ook vrouwen te benoemen, volgt een lastig gesprek met ons."

### Bewustwording

Van Rooy wil het beste talent aan de universiteit verbinden. "Als je zo bent ingericht dat je eigenlijk maar op de helft van het talent je zoeklicht hebt gericht, dan doe je jezelf tekort. Wij moeten zorgen dat we ook vrouwelijk talent aantrekken. Wij willen zorgen voor een cultuur waarin het voor vrouwen prettig is om te werken."

Wat zijn volgens Van Rooy tot nog toe de resultaten van het charter? "Een eerste resultaat is dat de faculteiten hun cijfers goed op orde hebben, dat we met decanen afspreken om die regelmatig intern te bespreken en mee te nemen in gesprekken met de hoofden van de departementen. Bewustwording is een eerste winstpunt. Het charter staat nu op de agenda." De inspanningen om meer vrouwen in de

top van de universiteit te krijgen, worden niet zo zeer gedaan uit emancipatieoverwegingen maar veel meer in het belang van de hele universiteit, aldus Van Rooy. Uit onderzoek blijkt namelijk dat arbeidsorganisaties met een evenwichtige personeelssamenstelling de beste arbeidscultuur en productiviteit hebben. Zij realiseert zich dat de ene faculteit in een makkelijker situatie zit dan de andere. "Bij Geesteswetenschappen, Sociale Wetenschappen en REBO is het aandeel vrouwelijke hoogleraren bijna 30%. Bèta- en Geowetenschappen en Diergeneeskunde hebben een langere weg te gaan. Daarom is het zo goed dat we nu het charter als instrument hebben. Soms is er nog een beetje borrelpraatachtige sfeer in de zin van "ze zijn er niet" dus dan zeggen wij: "ga ze maar zoeken". De faculteit Bètawetenschappen heeft zich tot doel gesteld gemiddeld één vrouwelijke hoogleraar en één uhd per jaar erbij te krijgen. Vindt Van Rooy dit plan ambitieus genoeg? "Het klinkt natuurlijk heel bescheiden. We moeten daarbij in ogenschouw nemen dat de faculteit Bètawetenschappen door bezuinigingen moet krimpen in personeelsbestand. Dan is het realiseren van bovenstaand doel al winst."

### Ambitie stimuleren

Een belangrijk instrument dat het cvb heeft om vrouwelijk wetenschappelijk talent te bevorderen is het Mentoring & Coaching (M&C) project. Hier startte de universiteit in 2004 mee. Inmiddels neemt een derde lichte talentvolle vrouwelijke wetenschappers deel aan dit traject. Voorwaarden voor deelname is dat men gepromoveerd is en de ambitie heeft om hoogleraar te worden. Tijdens de eerste netwerkbijeenkomst donderdag 19 november in de Universiteitsbibliotheek vroeg spreker Esther Mollema wie van de aanwezigen de ambitie heeft om hoogleraar te worden. Slechts

## 'Wil je vrouwelijke studenten motiveren voor de wetenschap dan moet je zorgen dat zij rolmodellen hebben'

één hand ging de lucht in. Heeft Van Rooy hier een verklaring voor? "Leuk dat je dit zegt want dit illustreert meteen het probleem. Dit is een natuurlijke reactie voor veel vrouwen. Ik ben ervan overtuigd dat er vrouwen in die zaal zaten die wel degelijk hoogleraar willen worden maar het niet durfden te zeggen. Dit is nu precies wat het M&C-traject beoogt: de ambitie die er wel degelijk is, wakker te maken. Vrouwen zijn te bescheiden, willen altijd 120% presteren voordat ze een stap hoger durven te gaan. Mannen hebben het tegenovergestelde. Die hebben over het algemeen al een groot zelfvertrouwen en wanneer ze voor 80% presteren, denken ze al dat ze een carrièrestap kunnen zetten. En die 40% verschil zorgt er voor dat die mannen vaker verder komen dan de vrouwen. In het M&C-traject willen we vrouwen daar bewust van maken en hun ambitie stimuleren."

Deelnemers aan het M&C-traject krijgen een mentor uit een andere faculteit zodat ze er geen hiërarchische relatie mee hebben en er daardoor veel vrijer mee kunnen praten. Van Rooy: "Doordat veel mannelijke hoogleraren mentor worden, horen zij met welke problemen vrouwen kampen die zij zelf niet zo hebben ervaren, bijvoor-

beeld omdat ze thuis iemand hebben die voor de kinderen zorgt. Door de gesprekken krijgen deze mannen meer oog voor de problemen die vrouwen hebben. Zo snijdt het mes aan twee kanten. Dit is het beste effect dat we met het M&C-traject hebben bereikt." In het artikel 'Tweesnijdend zwaard' in 'Thema 2009' beschrijft Van Rooy dit effect. Ook stelt zij hierin dat de organisatiecultuur van de universiteit in het voordeel van mannen werkt. "Bij Diergeneeskunde zijn relatief weinig vrouwelijke hoogleraren. Mannelijke hoogleraren van die faculteit hebben een netwerk met over het algemeen meer mannen dan vrouwen daarin. Dat is heel natuurlijk maar dat netwerk is ook het eerste waar ze aan denken als er vacatures zijn. Dit betekent dat je, als je een vrouw voor een functie wilt, extra inspanningen moet leveren om die vrouw goed in beeld te krijgen. Het is belangrijk om goede brede netwerken te hebben waar ook vrouwen in zitten."

### Gènegevoel bij de leiding

Het charter stelt dat om tot meer diversiteit in de top van organisaties te komen, een cultuurverandering nodig is. Hoe gaat de universiteit die bewerkstelligen? Van Rooy:

"Dat is een heel geleidelijk proces. Tegelijkertijd blijkt het wel mogelijk. De cultuur van de universiteit is nu al anders dan twintig jaar geleden. Dat komt doordat er veel meer vrouwen in hogere functies zitten. Dit geldt niet alleen voor het wetenschappelijke maar ook voor het ondersteunende en beheers personeel."

Het streven van de universiteit is om ultimo 2014 20% vrouwelijke hoogleraren te hebben. Internationaal onderzoek toont aan dat pas wanneer 30% van een bepaalde minderheid vertegenwoordigd is, deze minderheid als 'gewoon' wordt gezien. Is het streven wel ambitieus genoeg?

Van Rooy: "Dit soort programma's werkt alleen als men het gevoel heeft dat het ook realistisch en haalbaar is. Als je een volstrekt onhaalbaar doel stelt, haal je het gewoon niet in die periode. We zijn de laatste tien jaar al van 5 naar 15% vrouwelijke hoogleraren gegroeid en verdere groei heeft tijd nodig."

Ondertekening van het charter is vrijwillig maar niet vrijblijvend. Zijn er sancties aan verbonden wanneer de universiteit haar streefcijfers niet haalt?

Van Rooy: "Gène is de belangrijkste sanctie. Wanneer je als universiteit in de schijnwerpers staat als een organisatie die er blijkbaar niet zo veel aan gedaan heeft, schaamt je je diep. Door deel te nemen aan het charter maakt de universiteit haar inspanningen zichtbaar. De organisatie van het charter is er in eerste instantie om ons te helpen en niet om met de mattenklopper langs te komen. Dit laat onverlet dat wij zelf, intern, die cijfers bekend maken. Het belangrijkste is dat de leiding van faculteiten zich schaamt wanneer ze haar streefcijfers niet haalt. Wil je vrouwelijke studenten motiveren voor de wetenschap dan moet je zorgen dat zij rolmodellen hebben." Met de ondertekening van het charter Talent naar de Top heeft Van Rooy een ambitie neergezet. De komende jaren wil zij ervoor zorgen dat deze binnen de universiteit wordt verwezenlijkt.

Kijk voor actuele informatie over het charter Talent naar de Top op [www.talentnaardetop.nl](http://www.talentnaardetop.nl)

## 'Maak positieve resultaten kenbaar en vier elk succes'

# DANKZIJ MENTORING & COACHINGTRAJECT OPGEKLOMMEN TOT UHD

Van 2005 tot 2006 volgde Ellen Moors het pilotproject Mentoring & Coaching (M&C) traject voor talentvolle vrouwen in de wetenschap. Moors werkte toen als universitair docent bij het Departement Innovatie- en Milieuwetenschappen van de faculteit Geowetenschappen. Inmiddels is ze universitair hoofd docent (uhd) bij diezelfde faculteit.

door Ellen Moors - Het M&C traject heeft mij praktische handvatten gegeven om directiever leiding te geven, erkenning te krijgen en mijn eigen zichtbaarheid te vergroten. Het traject heeft me zelfverzekerder gemaakt en geleerd de juiste keuzes te maken. Ik heb veel baat gehad bij de adviezen van mijn mentor. Deze vrouwelijke hoogleraar adviseerde mij om mijn academische loopbaan gericht vorm te geven door vooral te focussen op die onderzoeksprojecten waarin ik het meest van mijn eigen ideeën en passie in kwijt kon. Gerichte onderzoeksresultaten scoren beter en tegelijkertijd wordt het eigen expertisegebied zichtbaarder. Overige taken, zoals onderwijs geven en bestuurstaken, ben ik veel efficiënter gaan doen. Ook raadde de mentor mij aan meer erkenning te vragen voor mijn onderzoek. "Blijf niet in je werkkamer zitten, maar ga naar workshops en conferenties waar je met collega's op hetzelfde niveau het onderzoek kunt bespreken", was haar advies. Verder raadde zij mij aan positieve resultaten kenbaar te maken en elk succes te vieren, om zo mijn zichtbaarheid binnen de eigen organisatie te vergroten. Het traject heeft me geleerd mijn (internationale) netwerk slim te organiseren. Ik leg nu vaker werkbezoeken af, ga naar workshops en neem *editorships* op me. Naast de mentor werd ik geadviseerd door een professionele coach. Zij leerde me altijd balans en controle uit te stralen op het werk. Ook al is je agenda overvol en ben je gestrest, maak dat niet zichtbaar. Daarnaast vonden intervisiegesprekken met medecursisten plaats waar veel herkenbare valkuilen en nuttige tips over het vormgeven van een academische loopbaan werden uitgewisseld.

### Do the right things

Ook heb ik een tweedaagse cursus 'Female Leadership' gevolgd bij trainingsbureau Direction. In deze inspirerende cursus werden we getraind om prioriteit te geven aan onze daadwerkelijke ambities: 'Do the right things' in plaats van 'do the things right'. Dit om duidelijker leiderschap te tonen en om te genieten van het behaalde succes.

Kortom, het M&C traject heeft mij een goede duw in de rug gegeven. Twee jaar later, in november 2008, ben ik benoemd tot universitair hoofddocent (uhd), en inmiddels heb ik mijn 'eigen winkel' opgebouwd met gerichte onderzoeksprojecten op mijn expertisegebied. Ik geef leiding aan vijf aio's en een postdoc en heb



diverse samenwerkingsverbanden binnen en buiten de Universiteit Utrecht opgezet.

Wat betreft toekomstige ambities wil ik dolgraag mijn 'eigen toko' verder uitbreiden. Als de mogelijkheid zich voordoet, wil ik als (deeltijd)hoogleraar bij een interessante vakgroep/universiteit aan de slag.

Het M&C traject is een goed hulpmiddel om jonge wetenschappers bewuster te laten nadenken over de vormgeving van hun eigen loopbaan. Het is een uitgelezen kans om te reflecteren op eigen talenten, ambities en prioriteiten.

Een laatste tip voor lezers van Pandora: Blijf tijd vrij maken voor het volgen van interessante cursussen en workshops die niet direct te maken hebben met de inhoud van je eigen onderzoek maar die je verrijken in je bredere academische ontwikkeling!

dr. Ellen Moors werkt als uhd bij het Departement Innovatie- en Milieuwetenschappen van de faculteit Geowetenschappen. Zij is verantwoordelijk voor het domein Life Sciences.

# PUMP YOUR CAREER-DAG NWO WEGENS SUCCES UITGEBREID

door Anne-Marie van Gijtenbeek - Voor het eerst maar waarschijnlijk niet voor het laatst georganiseerd door NWO en het LNVH: 'Pump your career'. De formule bleek meteen een groot succes. Vrouwelijke wetenschappers konden er op 1 en 2 oktober terecht voor veel input. Contacten met ervaren rolmodellen, handvatten voor de eigen carrièreplanning, beter leren subsidies binnen te slepen en voordeel doen met actief netwerken: de interesse onder vrouwelijke wetenschappers en universitaire beleidsmedewerkers en -makers voor dit alles bleek te groot om op één dag iedereen een plek te geven. Ook de tweede dag bleek evenwel snel volgeboekt. Pandora was erbij en doet verslag.

De eerste talentendag 1 oktober bood bovendien een goede gelegenheid om de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren te presenteren aan minister Plasterk van OCW, aan de eerste kamer en aan de VSNU. De monitor is digitaal te vinden op de site van het LNVH en is een jaarlijks samenwerkingsproduct van Stichting de Beauvoir, LNVH, VSNU en SoFoKles. Dit rapport geeft cijfers over vrouwelijke studenten en wetenschappers en analyseert de doorstroming naar alle functies op de academische carrièreladder. Het is bedoeld als handreiking voor overheid, universiteiten en wetenschappelijke organisaties die actief beleid willen voeren om de participatie van vrouwen in de wetenschap te verbeteren.

'Pump your career' bracht vooral veel jong vrouwelijk talent op de been. Het programma was vlot, sprankelend en afwisselend, de inhoud leerzaam en informatief en de sfeer ongedwongen, laagdrempelig en inspirerend. Deelnemers wisselden informatie uit en legden nuttige contacten.

"Diversiteit staat meer en meer op de agenda's in universitair Nederland", aldus prof. dr. Els Goulmy, voorzitter van het LNVH, in haar dagopeningswoord. Dat is goed te merken in de gespreksrondes die het LNVH jaarlijks voert met de colleges van bestuur en ook aan bijvoorbeeld het groeiend aantal ondertekenaars van het charter 'Talent

naar de Top'. Naast *committent* van universiteiten, is het voor een wetenschappelijke carrière ook noodzakelijk dat vrouwen zelf een actief betrokken attitude etaleren. Prof. Goulmy wees erop dat vrouwen, in vergelijking met hun mannelijke collega's, te afwachtend zijn. In plaats daarvan zouden vrouwen echt aanwezig moeten zijn, en 'doen', in plaats van genoeg nemen met 'er zijn', meent Goulmy. Zij wees erop, dat wetenschap geen gangbaar beroep is waarin je arriveert en weldra alles zich vanzelf wijst. Je dient er zichtbaar te zijn en zelf veel te ondernemen en te regelen. Daarbij kun je beter eens een fout maken dan dat je onzichtbaar blijft afwachten.

De voorzitter raadde aan vooral te kijken naar rolmodellen, bijvoorbeeld naar de tien vrouwen die tot nu toe een Nobelprijs ontvingen. Ook refereerde zij aan de onlangs benoemde eerste vrouwelijke hoogleraar chirurgie. Kortom: wie een loopbaan in de wetenschap nastreeft, heeft veel baat bij een stevige en proactieve mentaliteit.

In zeven verschillende ruimtes in het museum voor communicatie in Den Haag was voor elk wat wils. Er werden workshops aangeboden met thema's als conflicthantering, strategisch en praktisch netwerken, coachend leidinggeven en persoonlijke presentatie. Er was door middel van *speed dates* gelegenheid gecreëerd iets op te steken van de academi-

sche ervaring van vrouwelijke hoogleraren en de kundigheid van professionele coaches met ervaring in de academische wereld. Bij sommige deelnemers bleek de winst die zij daaruit betrokken groter dan ze oorspronkelijk verwacht hadden. Een hoogleraar vertelde dat ze niet had beseft dat haar ervaring zoveel kon betekenen voor de volgende generatie. Een jonge ud meldde dat het haar verbaasde hoe herkenbaar het verhaal van haar *speed date* eigenlijk was.

Er was aandacht voor 'tijdlijnen', waarin vrouwelijke hoogleraren hun carrière aan de hand van een presentatie met interview toelichtten. NWO gaf tips voor Europa, subsidies en vrouwenbeleid. Verschillende universiteiten, waaronder die van Utrecht, gaven presentaties over hun aanpak en resultaten waar het stimuleren van vrouwelijke participatie in de wetenschap betreft. Er werd de aanwezigen ter plekke verzekerd dat er meer van dit soort dagen zullen volgen in de toekomst, aangezien ze duidelijk in een behoefte voorzien. De verschillende colleges van bestuur van Nederlandse universiteiten toonden ook hun belangstelling voor meer van dit soort talentdagen.

## Monitor Vrouwelijke hoogleraren

Toen het dagvullende programma ten einde liep, veranderde de man-vrouwverhouding in de zaal enigszins: beleidsmakers, collegeleden en politici schoven aan. Het was tijd voor de gewichtige afsluiting van deze eerste vruchtbare dag: het aanbieden van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2009 aan minister Plasterk (OCW), Pauline Meurs (Eerste Kamer) en Sijbolt Noorda (VSNU) als vertegenwoordigers van de politiek en de universiteiten. De rectoren van de universiteiten van Groningen en Maastricht viel deze eer te

'65% van de vrijkomende functies kan door vrouwen worden ingevuld'

beurt. Aanwezigen kregen een toelichting op enkele hoogtepunten uit de bevindingen van de monitor, die al jaren een begrip is. Ze komt tot stand op basis van uitgebreide statistische analyse. De resultaten zijn dan ook verhelderend en bieden betrouwbare inzichten en goede aanknopingspunten om het komend jaar mee aan de slag te gaan. Er was goed nieuws in 2009: het aantal vrouwelijke ud's is gestegen van 20 naar 31%, en de vrouwelijke uhd's in Nederland van 10 naar 18%, ondanks een krimp in het aantal formatieplaatsen voor hoogleraren in het afgelopen jaar. De stijgingen traden in alle HOOPgebieden op. Vooral technische richtingen deden het goed. De universiteiten van Maastricht (Unimaas) en Delft (TU) gingen aan kop. Minder goed is het nieuws in relatie tot de rest van Europa. Nederland steekt met 12% vrouwelijke hoogleraren nogal af tegen het Europees gemiddelde van 20%. In de ranglijst van 27 landen komt ons land daarmee uit op de 23e plaats. Vooral de stap van ud naar uhd en van uhd naar hoogleraar is nog altijd moeilijk te nemen. Zoals ieder jaar neemt het percentage vrouwen af naarmate de functies hoger worden: van 52% afgestudeerden via 31% universitair docenten en 18% hoofddocenten naar 12% hoogleraren. Het aantal vrouwelijke decanen in Nederland is ongeveer 5%; vrouwen zijn slecht vertegenwoordigd in universitaire bestuursorganen. Enige uitzondering daarop vormen de raden van toezicht, met 31%. Voor de raden van toezicht bestaat een wettelijke bepaling die voorschrijft dat er minstens één vrouw in moet zitten. Het ziet er dus naar uit dat wettelijke bepalingen effect sorteren.

## Vlotte Inhaalslag

De komende jaren bieden een eenmalige buitenkans om die 23e plaats op de ranglijst

ver achter ons te laten. In Nederland gaan de komende jaren namelijk veel hoogleraren van de zogenaamde 'babyboom' met pensioen. Meer dan 600 hoogleraren bereikende de leeftijd van 65 en van hen bestaat 95% uit mannen. Het LNVH heeft berekend hoeveel van hen op gangbare kwaliteits- en beschikbaarheidgronden door vrouwen kunnen worden opgevolgd. Dat potentieel blijkt groot: 65% van de vrijkomende functies kan door vrouwen worden ingevuld. Het is dus echt nu of nooit voor een vlotte inhaalslag om het percentage vrouwelijke hoogleraren te vergroten, aangezien dit enorme potentieel aan vrijkomende plaatsen een eenmalige gebeurtenis is.

De 'Pump your Career' dagen waren een succes, en werden door de evaluerende deelnemers duidelijk interessant gevonden. Bestuursvoorzitter van de Universiteit Utrecht, Yvonne van Rooy, nam de afsluiting voor haar rekening, en benadrukte nog eens dat talent dient te worden binnengehaald, behouden en ontwikkeld. Van Rooy, zelf behorende tot het OBP, zei blij te zijn dat OBVP cijfers voortaan ook in de monitor zijn opgenomen. De man-vrouwverhoudingen onder het ondersteunend en beheerspersoneel zijn tenslotte mede bepalend voor de bedrijfscultuur binnen een universiteit, en dat de cultuur het succes van vrouwelijk wp beïnvloedt, is inmiddels een bekend gegeven. "Blijf elkaar stimuleren", adviseerde Yvonne van Rooy de zaal vol vrouwelijk talent. Wij als Vrouwen-netwerk Universiteit Utrecht kunnen die raad volmondig onderschrijven.

Zie voor meer informatie over de activiteiten van NWO het artikel van Mirjam Rigterink in Pandora nummer 2 van 2009.



'Mensen willen graag geloven dat iemand die maar hard genoeg werkt, ook vooruit komt in de carrière'

## PROF. DR. NAOMI ELLEMERS WINT EERSTE KNAW MERIANPRIJS

*door Judith Bouwhuis - Eind januari ontving prof. Naomi Ellemers, hoogleraar sociale psychologie van de organisatie aan de Universiteit Leiden, in aanwezigheid van prinses Maxima, de eerste KNAW Merianprijs. Deze prijs werd vorig jaar ingesteld om de deelname van vrouwen aan de Nederlandse wetenschap te bevorderen. In 2008 won ze ook al de Europese Kurt Lewin Award voor haar werk. Naast haar van harte feliciteren, wilde de redactie van Pandora ook weten wat haar sleutel is naar succes en zocht haar op in haar werkruimte in Leiden. Daar werd onder andere gesproken over de doorstroom van vrouwen binnen de universiteit, de mythe van de gelijke kansen en over wat vrouwen van mannen kunnen leren.*

Naomi Ellemers (1963) studeerde en promoveerde aan de Rijksuniversiteit Groningen en rondde zowel studie als promotie af met het predicaat cum laude. Zij zette haar wetenschappelijke carrière voort aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. In 1999 benoemde de Universiteit Leiden haar tot hoogleraar. Ellemers geldt als een zeer productieve en invloedrijke onderzoeker op haar vakgebied. Ze doet onder andere onderzoek naar de effecten van statusverschillen tussen groepen, diversiteit in organisaties en het belang van sociale identiteit voor (werk)motivatie, prestaties en innovatie in werkteams. Ze krijgt de prijs voor haar excellente wetenschappelijke onderzoek en haar actieve inzet voor gelijke kansen voor vrouwen in de wetenschap. Gezien haar zichtbaarheid in wetenschappelijke verenigingen en besturen vervult de laureaat volgens de jury een belangrijke functie als rolmodel voor jonge wetenschappers in het algemeen en voor vrouwelijke onderzoekers in het bijzonder. Ellemers werd door de jury uit in totaal 68 nominaties gekozen. Ze is blij met de prijs. "Het is goed dat er specifieke prijzen voor vrouwen zijn maar het is ook belangrijk dat vrouwen meedingen naar prijzen voor beide seksen."

### Mythe van de gelijke kansen

Met haar collega's doet Ellemers onder andere onderzoek naar allerlei vormen van subtiele discriminatie die de achterstand in loopbanen van vrouwen kunnen verklaren. Tijdens het onderzoek binnen Ellemers' onderzoeksgroep worden sollicitatiegesprekken nagebootst. Als een vrouw tijdens een interview op haar identiteit als vrouw wordt aangesproken, blijkt dat zij onzeker wordt en zich meer vrouwelijk gaat gedragen. Doet ze vervolgens een IQ-test dan scoort ze lager dan een man en wordt ze vervolgens afgewezen voor de functie.

Aan mannen wordt doorgaans niet gevraagd hoe zij werk en privé combineren. Het is heel lastig om systematische discriminatie op grond van sekse aan te tonen omdat mensen zelf vaak alleen hun eigen ervaring hebben. Ze weten niet hoe het precies met andere kandidaten is gegaan. Ellemers: "In ons onderzoek konden mensen harde bewijzen voor discriminatie vinden, als ze de uitkomsten van

mannen en vrouwen met elkaar vergeleken. Opvallend resultaat was dat mensen dat helemaal niet willen weten. Ze hebben liever de illusie dat het eerlijk is gegaan. Mensen willen graag geloven dat iemand die maar hard genoeg werkt, ook vooruit komt in de carrière. En dat de mensen die op een belangrijke positie zitten, dit puur te danken hebben aan hun kwaliteiten", aldus Ellemers. In een ander onderzoek werd informatie over seksdiscriminatie gewoon aan vrouwen geopenbaard en toen bleek dat ze daar heel ongelukkig van werden. Zo zijn er volgens Ellemers allerlei redenen om niet te willen zien dat er discriminatie optreedt en wordt de mythe van de gelijke kansen door beide seksen in stand gehouden. Daarom is het bijhouden van statistieken, zoals de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, heel belangrijk volgens Ellemers. "Daaraan zie je dat er wel goede dingen gebeuren maar het over de hele linie niet voldoende is. Dat kun je alleen maar met grote getallen bewijzen."

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap is volgens Ellemers niet toe te schrijven aan een gebrek aan gemotiveerde en ambitieuze vrouwen. Die zijn er volgens haar voldoende. "Kijk maar naar het Aspasiaprogramma. Als je eenmaal wordt beloofd om een vrouw te zoeken, dan zijn ze best te vinden." Rondom de prijsuitreiking kreeg Ellemers veel aandacht van de media. Opvallend daarbij was dat in veel artikelen werd benadrukt dat zij moeder is van twee kinderen. Wat vindt zij van die aandacht voor haar privé-situatie? Ellemers: "Toen ik aan het begin van mijn carrière stond, had ik geen rolmodel. Inmiddels vertel ik expres dat ik een gezin heb omdat ik wil laten zien dat het combineren van een succesvolle carrière met een gezin wel degelijk mogelijk is." In diverse artikelen besteedt Ellemers aandacht aan het wijdverbreide misverstand dat zorg en carrière eigenlijk niet te combineren zouden zijn. Sommige bevindingen suggereren echter juist dat de beste werknemer een moeder is. Ellemers: "Uit ons onderzoek blijkt dat een werkgever die werknemers de ruimte biedt om werk en privé verplichtingen goed te combineren (bijvoorbeeld door flexibel met hun eigen werktijden om te gaan), daarmee kan zorgen dat zij loyaler zijn naar de werkgever en beter presteren dan wanneer ze die steun niet krijgen."





## 'Mijn hoop is gevestigd op de vaders in de wetenschap'

### Wat zou een man doen?

"Toen ik bij de Universiteit van Leiden kwam werken, stond ik als Naomi Ellemers op de telefoonlijst, terwijl mijn mannelijke collega's als prof. dr. stonden vermeld. Ook kreeg ik briefjes uit Duitsland met daarop voorgedrukt: 'Sehr gelehrte Herr'. Men kan zich daar blijkbaar niet voorstellen dat er ook vrouwelijke professoren zijn. Het is geen kwade wil maar we hebben nog te weinig rolmodellen", aldus Ellemers. De organisatiepsycholoog ontving de Merianprijs mede voor haar inzet voor gelijke kansen voor vrouwen. In workshops en loopbaantrainingen brengt zij vrouwen de (on)geschreven regels van de academische wereld bij die zij zelf door schade en schande heeft moeten ondervinden. Zo drukt zij vrouwen op het hart dat het belangrijk is om jezelf zichtbaar te maken. Zij kenschetst de cultuur binnen de universitaire wereld als competitief, individualistisch en masculien. Toch zul je als vrouw de regels van het spel moeten meespelen omdat je pas wanneer je op een plek zit waar je invloed hebt de cultuur van binnenuit kunt veranderen, meent Ellemers.

De prijswinnaar heeft veel steun gehad van haar mannelijke collega's. Zij adviseert vrouwen dan ook met mannen te gaan praten over de (on)geschreven regels binnen universiteiten. Ooit maakte zij een lijstje 'Hoe te overleven in de academische wereld' met daarop tien punten die zij had geleerd van mannen in haar professionele leven. "Vraag je af wat een man zou doen. Kijk wat je van mannen kunt leren. Mannelijke ud's vragen bijvoorbeeld concreet aan hun leidinggevende wat zij moeten doen om uhd te worden. Vrouwen doen dit meestal niet", aldus Ellemers. "In lastige situaties op het werk vraag ik me nog regelmatig af: Wat zou een man doen? Het zijn vaak heel simpele dingen zoals opkomen voor je eigen belangen en uitzoeken hoe budgetten in elkaar zitten", zegt Ellemers. Ook constateert zij regelmatig verschillen in hoe mannelijke en vrouwelijke aio's en ud's zich presenteren. Als voorbeeld noemt ze het gepubliceerd krijgen van artikelen. Waar vrouwen bij een afwijzing van een publicatie aan de kwaliteit van hun onderzoek gaan twijfelen en dit onderzoek mogelijk in een la belandt, denken mannen eerder dat de beoordelaars hen niet begrepen hebben en gaan met ze in discussie. Of ze gaan kijken waar ze het dan wél kunnen publiceren. Ellemers ziet ook grote verschillen in hoe mannelijke en vrouwelijke aio's en ud's hun Curriculum Vitae presenteren. Waar vrouwen doorgaans alleen de reeds gepubliceerde

### De KNAW Merianprijs

De Merianprijs van De Koninklijke Akademie van Wetenschappen (KNAW) is vernoemd naar Maria Sibylla Merian (1647-1717). Deze Duitse geleerde en kunstenares deed ontdekkingen aan planten en insecten en maakte daar gedetailleerde tekeningen van. Hiermee leverde ze een belangrijke bijdrage aan de entomologie. Haar werk is nu nog regelmatig onderwerp voor kunst- en wetenschapstentoonstellingen in binnen- en buitenland.

De prijs werd in het voorjaar van 2009 door de KNAW ingesteld, daarin gesteund door SNS REAAL Fonds, om de zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers te vergroten en de deelname van vrouwen in de Nederlandse wetenschap te bevorderen. De prijs wordt elke twee jaar uitgereikt aan een vrouwelijke wetenschapper in Nederland die excellent onderzoek verricht binnen de alfa/gammawetenschappen (2009) dan wel de bètawetenschappen (2011).

De Merianprijs bestaat uit 50.000 euro te besteden aan wetenschappelijke doeleinden. Daarnaast ontvangt de laureaat een speciaal ontworpen sieraad.

artikelen vermelden, sommen mannen ook de artikelen op die in druk zijn, de stukken die zijn ingediend, en de stukken die ze van plan zijn te gaan schrijven. Vrouwen zijn geneigd dit als 'opscheppen' te zien, maar dit geeft volgens Ellemers wel een beter beeld van de continuïteit van het onderzoek. Naast het geven van loopbaantrainingen, gebruikt Ellemers haar wetenschappelijke onderzoek om beleidsmakers en personeelsfunctionarissen bewust te maken van vormen van onbewuste discriminatie. Haar onderzoek laat zien dat het al zou helpen wanneer er een cultuur zou zijn binnen universiteiten waarbij men toegeeft dat de mogelijkheid bestaat dat er onbedoeld onderscheid wordt gemaakt. Als er weinig vrouwen op hoge functies zijn, en iedereen houdt vol dat er geen discriminatie is, gaan vrouwen aan zichzelf twijfelen en zijn ze geneigd onder hun kunnen te presteren. Alleen al het bespreekbaar maken van de mogelijkheid dat er gediscrimineerd wordt, beschermt vrouwen tegen dit soort demotivatie en helpt ze te laten zien wat ze waard zijn.



Robbert Dijkgraaf, president van de KNAW, overhandigt de eerste Merianprijs aan Naomi Ellemers

### Vaders van dochters in de wetenschap

Programma's als het Utrechtse Mentoring & Coachingtraject ziet zij als een waardevol instrument om de doorstroom van vrouwen binnen de universiteit te bevorderen. Vrouwen hebben in dit programma vaak een mannelijke coach. Zo biedt dit programma een structuur waarin vrouwen van mannen kunnen leren. Tegelijkertijd kunnen mannen meer begrip krijgen voor de problemen waar vrouwen mee kampen. Ellemers kent veel mannen uit de zogenaamde 'babyboomgeneratie' die binnenkort met pensioen gaan en die hun eigen dochters zien worstelen met het maken van een wetenschappelijke carrière. Ellemers: "Zij weten hoe slim en ambitieus hun dochters zijn. Daar ligt het dus niet aan. Toch zien ze hoe moeilijk hun dochters het soms hebben in hun werk. Mijn hoop is op deze vaders gevestigd. Uit ons onderzoek blijkt dat wanneer een vrouw zegt dat er gediscrimineerd wordt, zij een zeur wordt gevonden. Als een man dit zegt, wordt er wél geluisterd en voelen vrouwen zich ook meer serieus genomen. Dat alleen al helpt." Ellemers gaat de 50.000 euro die ze heeft gewonnen, besteden aan het meten van hersenactiviteit. "We willen twee soorten metingen gaan gebruiken: EEG metingen, waarbij met elektroden aan de buitenkant van de schedel hersenactiviteit wordt gemeten en fMRI metingen. Daarbij wordt in een scanner gekeken welke gebieden in de hersenen actief zijn tijdens bepaalde besluitvormingstaken. Dat is voor ons belangrijk om juist de onbewuste en onbedoelde vormen van discriminatie te meten. Als mensen ontkennen dat ze discrimineren kunnen we meten of ze dat onbewust toch doen," aldus Ellemers. Wat is nu concluderend de sleutel tot succes van professor Ellemers? De afgelopen jaren heeft zij zichzelf goed zichtbaar gemaakt door in allerlei besturen en commissies zitting te nemen. Daarbij schroomt zij niet goede vrouwelijke kandidaten voor functies te noemen. Daarnaast heeft zij veel steun ondervonden van haar mannelijke collega's en geleerd van de tips en adviezen die zij van mannen kreeg. Bovendien laat zij zien dat een succesvolle wetenschappelijke carrière gecombineerd kan worden met een gezin. Hierdoor fungeert Naomi Ellemers als een waar rolmodel voor vrouwen in de wetenschap.

Foto's: Ivar Pel

## VROUWEN MET AMBITIE: EEN TERUGBLIK

door Hanneke Meerdink - Op de Vrouwennetwerkdag in 2007 kreeg een aantal vrouwen de kans om hun ambities zichtbaar te maken in een kort gesprek met Pandora. De uitkomsten van de interviews verschenen in december 2007 onder de noemer 'presenteerbladje'. In januari 2008 volgde een soortgelijk artikel. Opvallend waren de veelzijdigheid van de vrouwen werkzaam aan de universiteit en de diversiteit van hun ambities. Sommige vrouwen zaten prima op hun plek en wilden vooral verder, hogerop. Anderen hadden duidelijk een andere functie op het oog. Ook de aanpak verschilde sterk. Waar de een zeer doelgericht te werk ging, had de ander zoveel kwaliteiten dat ze soms moeite had om haar keuze te maken. Hoe is het anno 2010 met deze vrouwen? Hebben zij hun ambities waargemaakt? Waarom wel of niet? Pandora ging op onderzoek uit.

### MARTINE VELDHUIZEN, aio Nederlands

Ambitie 2008: "Enerzijds wil ik verder in de wetenschap en wil ik hoogleraar worden. Anderzijds probeer ik mijn passie, lef en doorzettingsvermogen in balans te houden door ontspannen in het leven te staan en niet gebukt te gaan onder hoge verwachtingen van mezelf en van anderen."



drs. Martine Veldhuizen

## 'Ik mocht mijn onderzoek presenteren in 'De Wereld Draait Door'

Ambitie 2010: "Ik zit nu midden in het aiotraject. Grote veranderingen zijn er niet. Terugkijkend heb ik verschillende dingen gedaan om wetenschappelijke ervaring op te doen. Zo heb ik naast mijn aioschap een onderwijsaanstelling gekregen. Op dit ogenblik ben ik zelfs volledig met onderwijs bezig. Ik heb aan mijn *Academic English* gewerkt en kreeg professionele ondersteuning. Daarnaast mocht ik vorig jaar mijn onderzoek presenteren in het televisieprogramma 'De Wereld Draait Door', een bijzondere en vormende ervaring. Eind februari vertrek ik voor drie maanden naar Amerika om onderzoek te doen. Ook ga ik daar een lezing geven en een college verzorgen over Nederlandse literatuur uit de gouden eeuw. Het is belangrijk om zelf het initiatief te nemen. Dan blijkt er best veel mogelijk te zijn. Om mijn *Academic English* te verbeteren, heb ik van het onderzoeksinstituut extra geld gekregen. Bovendien heeft mijn promotor gezorgd voor mijn onderwijsaanstelling en ging deze akkoord met mijn reis naar Amerika. Als jonge vrouwelijke docent had ik soms wel een beetje het idee dat ik me extra moest bewijzen maar dat is later helemaal goed gekomen."

Mijn ambities zijn niet zozeer veranderd ten opzichte van 2008. Nog steeds streef ik een wetenschappelijke carrière na. Wat wel urgenter is geworden, is de ambitie om naast de ontplooiingsbezigdheden op tijd mijn proefschrift af te ronden. Dat is belangrijk om verder te komen binnen de wetenschap.

"Ik vind een stimulerende, sociale werkomgeving belangrijk. Daarnaast heb ik gemerkt dat het belangrijk is om een lief te hebben die mij de ruimte geeft en toekomstige gezinstaken op zich wil nemen. Het gaat erom de balans te vinden tussen enerzijds het jezelf uitdagen en anderzijds de lat niet meteen te hoog te leggen. Belangrijk daarbij zijn: discipline, concentratie, doorzettingsvermogen maar ook ontspanning en een flinke dosis nuchterheid."

### JOYCE PARLEVLIET, ud Diergeneeskunde

Ambitie 2008: "Graag zou ik binnen de wetenschap verder groeien. Uiteindelijk is het mijn ambitie om binnen Diergeneeskunde meer onderzoek te doen. Ik zou graag uhd worden en iemand die de universiteit niet als ivoren toren ziet. Ook wil ik graag een rol spelen in de nieuw te ont-



dr. Joyce Parlevliet

wikkelen intramurale kliniek van Landbouwhuisdieren." Ambitie 2010: "Door reorganisaties had ik onvoldoende mogelijkheden om mijn ambities waar te maken. Wel mocht ik de digitalisering voor de kliniek opzetten. Dit doe ik samen met een projectmanager van de faculteit Diergeneeskunde. Ik ben *key-user* geworden voor Landbouwhuisdieren. In april 2009 heb ik een andere leidinggevende gekregen. De vorige was lange tijd ook hoofd kliniek en steunde mij in mijn werk. Ook mijn nieuwe leidinggevende steunt mij maar hij is onderwijs-hoogleraar en komt zelf niet in de kliniek. Per 1 januari krijgen we een nieuwe operationeel manager."

Ik ben nog steeds ud. Mijn voortplantingsspecialisme verschuift door de reorganisatie meer naar generalist. Aan de ene kant is het een uitdaging om nieuwe dingen te leren, aan de andere kant vindt vervlakking van mijn specialisme plaats. Er is te weinig tijd voor onderzoek, want door ziekte van collega's moet er voornamelijk onderwijs gegeven worden. Dat geeft mij soms het gevoel dat ik te weinig mijn hersens kan gebruiken en mijn talenten onvoldoende kan ontplooiën. Onderwijs geven is leuk, vooral in de hogere jaren, omdat de studenten dan echt door krijgen waarvoor ze het doen. Daarom begeleid ik enthousiast een aantal co-assistenten. Dit is een leuke uitdaging: mensen begeleiden in hun laatste maanden tot dierenarts. Ook geniet ik van de contacten met de dierenartsenpraktijken waar ze aan de slag gaan. Wat het digitaliseringsproject betreft hebben we een ontzettend fijn team. Aan deze twee projecten beleef ik veel plezier.

Mijn ambities voor de toekomst? In elk geval wil ik het digitaliseringsproject succesvol afronden en meer onderzoeksstages begeleiden. Daarnaast zoek ik aanvullende uitdagingen naast het werk zoals de wijkraad en de GroenmoetjeDoen!-dag."

### IRENE VAN SEGGELEN Webcoördinator REBO

Ambitie 2007: "Met een HBO-opleiding communicatie (ICT) op zak wil ik liever een groter project uitvoeren in plaats van kleine, losse werkzaamheden met minder samenhang. Vooral de logistiek van grotere communicatie- of andersoortige projecten trekt me. Het lijkt me ook uitdagend om evenementen te organiseren."

Ambitie 2010: "Om mijn ambitie te realiseren heb ik mij verdiept in het zakelijk netwerken. Ik heb een vrijblijvend gesprek geregeld met het hoofd Communicatie van de faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO). Daar heb ik een resumé achtergelaten om een overzicht te geven van mijn kennis, kunde en persoonlijkheid. Inmiddels ben ik webcoördinator van REBO. Ik zorg dat de 60 afdelingsredacteuren hun werk goed kunnen doen en ik behartig de belangen van de faculteit op centraal niveau. Daarnaast adviseer ik over nieuwe ontwikkelingen en ben ik projectmanager bij invoering van nieuwe webtoepassingen. De functie is afwisselend en uitdagend en ik heb leuk contact met collega's. Helaas zijn er veel problemen binnen het programma Webpresence, waarvan de gevolgen binnen de gehele universiteit in de dagelijkse praktijk voelbaar zijn. Als aanspreekpunt van webzaken voor REBO krijg ik veel klachten binnen. Dikwijls zijn dit heel begrijpelijke klachten. De oorzaken en oplossingen van deze klachten liggen echter grotendeels buiten

## 'Om mijn ambitie te realiseren heb ik mij verdiept in het zakelijk netwerken'



Irene van Seggelen BComn

mijn invloedssfeer. De problemen zijn complex, waardoor de oplossingen vaak centraal ontwikkeld moeten worden en daardoor lang op zich laten wachten. Ik zit tussen gebruiker en ontwikkelaar in, dus is het vaak schipperen met wat je kunt betekenen.

Wat ik vooral leuk vind aan deze functie is dat je contact hebt met partijen met verschillende achtergronden. Hierdoor word je gedwongen steeds een vertaalslag te maken tussen de taal van ICT'ers en de gemiddelde PC-gebruiker. Je opereert dus op het snijvlak van Communicatie en ICT en dat past mij goed.

Ik zou me meer willen bekwamen in het (ICT-)projectmanagement. Op het moment bieden de lopende projecten voldoende uitdaging. Ik vind het prettig dat ik nu eindelijk aan grote projecten werk en dat het werk inhoudelijk beter op niveau is. Ik wil me graag verdiepen in het communicatievak en ik wil een certificering halen in Princell. Dit wordt binnen en buiten de universiteit veel gebruikt om projecten in goede banen te leiden. Daarnaast heb ik graag de mogelijkheid om dit in praktijk te (blijven) brengen."

### MONIQUE JANSSEN- VAN ROOIJEN Communicatiemedewerker departement ASW, communicatieadviseur DPO en universiteitsraads lid

Ambitie 2007: Ik wil de verkoopaspecten van een opleiding onder de aandacht brengen van docenten en leidinggevend. Ik zou met mijn ervaring graag een duidelijke adviesfunctie hebben op het communicatievlak richting het managementteam van ASW."

Ambitie 2010: "Mijn ambities zijn grotendeels uitgekomen. Ik ben sinds november 2008 part-time gedetacheerd als communicatie adviseur bij DPO (vanaf januari 2010 Directie HR), het Programma-

bureau Paola (Kwaliteitsverbetering Dienstverlening HR) en sinds afgelopen september aangesteld als Universiteitsraads lid. Vorig jaar ronde ik de deeltijdopleiding Schriftelijke Communicatie & Redactie af. Deze werd betaald door de universiteit.

Op dit moment werk ik anderhalve dag bij het Departement Algemene Sociale Wetenschappen (ASW) als communicatiemedewerker, een dag bij de Directie HR als communicatie adviseur en een dag als U-raads lid. Ik houd vaste tijden aan voor de drie 'opdrachtgevers', daarbij is het prettig dat ik drie verschillende werkplekken heb. Vervolgens ga ik heel strikt om met e-mail die binnenkomt. Het bericht krijgt een 'herinneringstijdstip' waarop ik ga reageren. Natuurlijk ontkom ik er niet altijd aan om spoedwerkzaamheden tussendoor af te handelen of leeswerk mee naar huis te nemen. Als voorlichtingsactiviteiten voor ASW of Raadsvergaderingen in Paola-tijd vallen of omgekeerd, dan ruil ik voor een keertje. Nu, een half jaar verder, lukt het nog steeds goed mijn aandacht te verdelen en doe ik alle werkzaamheden met veel plezier.

Wat mijn ambities betreft, maak ik graag kenbaar wat ik in huis heb aan kennis en ervaring. In 2011 loopt mijn werk bij Paola af. Ik zou het een uitdaging vinden om in 2011 een communicatie (detacheer)klus bij een andere faculteit, departement of dienst op te pakken. Daarnaast wil ik me meer ontwikkelen in het raads-werk. Daarvoor heb ik goede 'netwerken' binnen de UU nodig. En ik moet de kans en mogelijkheid krijgen betrokken te worden bij communicatie/PR/promotieactiviteiten. Eventueel wil ik een goede debatertraining volgen en deelnemen aan de aangekondigde masterclasses (over nut en noodzaak van een integraal Visual Identity-beleid) van het Communicatie Service Centrum."



drs. Monique Jansen - van Rooijen

Hanneke Meerdink (1969) is medewerker onderwijszaken en communicatie bij de afdeling Staats- en Bestuursrecht van het departement Rechtsgeleerdheid. Daarnaast is ze freelance tekstschrijver en columnist. Creativiteit en zakelijkheid gaan in haar ogen prima samen. In haar publicaties kiest ze voor zachtheid en nuance. Liefde, gevoelens en persoonlijke groei zijn belangrijke thema's in haar werk. Graag houdt zij haar lezers (en zichzelf) op milde wijze een spiegel voor. Zie ook [www.hannekemeerdink.nl](http://www.hannekemeerdink.nl).

# STELLINGA'S DE MYTHE VAN HET GLAZEN PLAFOND

## is hilarisch maar ongenuanceerd

Vorig jaar september verscheen het boek 'De mythe van het glazen plafond' van Marike Stellinga, econoom en redacteur van Elsevier. Dit deed veel stof opwaaien. Pandora vroeg prof. dr. Janneke Plantenga, econoom aan de Utrecht School of Economics, het boek te recenseren.

door Janneke Plantenga - 'De mythe van het glazen plafond' is geen kinderachtig boek. Het heeft duidelijke taal en ferme standpunten. Stellinga begint als een moderne Luther met 9 stellingen die met veel lawaai aan de feministische kerkdeur worden gespijkerd. "Werkende vrouwen hebben het zwaarder dan werkende vaders? Onzin! Vrouwen hebben deeltijdbanen omdat ze moeder zijn? Ook onzin. Vrouwen maken vaker carrière door goedkopere en betere kinderopvang? Laat me niet lachen!"

'De mythe van het glazen plafond' is ook hilarisch en verfrissend. Het openingshoofdstuk bijvoorbeeld biedt een vermakelijke tocht door Noorse ministeries waarin Stellinga de achtergronden en de effecten van het Noorse gezinsbeleid onder de loep neemt. Haar beschrijving van die feministische heilstaat krijgt iets 'brave-new-world'-achtigs, met de Noorse ministeries als centra voor heropvoeding (en met Stellinga als koppige holbewoonster).

Het boek is verfrissend omdat het de bezem haalt door al het gebruikelijke geklaag en gemopper. Al dat getob van die sloebermoeders die de oorzaak van hun ongeluk telkens weer bij iemand anders leggen. Weg ermee! Al dat gezocht en gesteun dat een driedaagse werkweek nauwelijks is op te brengen. Onzin! Tel je zegeningen en wees blij dat je je die driedaagse werkweek kunt veroorloven. Als het alternatief een overheidsapparaat is dat zich steeds dwingend bemoeit met het privéleven van jonge mensen, moet je wel drie keer nadenken om dat als alternatief te prediken. Vooral wanneer uit onderzoek blijkt

dat Nederlandse vrouwen tot de gelukkigste ter wereld behoren.

### Restricties versus preferenties

Echter, ondanks alle frisheid en hilariteit, is de 'De mythe van het glazen plafond' ook een ongenuanceerd boek. Het mensbeeld van Stellinga is tamelijk plat en simplistisch. Stellinga is van huis uit econoom en in de meeste economische analyses wordt het menselijk gedrag geanalyseerd in termen van doelstelling – restricties – gedrag. Het specifieke van een economische analyse is dat als startpunt van de analyse veelal een verandering in de restrictie wordt genomen. De preferenties, de voorkeuren van mensen, worden veelal constant verondersteld. Ook verschillen in arbeidsmarktgedrag tussen mensen worden zelden uit een verschil in preferenties verklaard. Dus als persoon A meer uren buitenshuis werkt dan persoon B, is het startpunt van de analyse niet dat persoon A betaalde arbeid kennelijk leuker vindt dan persoon B, maar wordt het verschil herleid tot verschillen in de financiële aantrekkelijkheid van werk of belemmeringen in de thuissituatie.

Stellinga gaat echter niet uit van restricties maar van preferenties. Het boek wemelt van zinsnedes waarin wordt verondersteld dat wanneer A meer werkt dan B, dat komt omdat A het nu eenmaal leuker vindt om te werken dan B. Zo wordt, vaak met een beroep op de Engelse socioloog Hakim, gesteld dat slechts 20% van de vrouwen echt in een carrière is geïnteresseerd (te-

gen 50% van de mannen). Vrouwen zijn wat betreft werk nu eenmaal anders dan mannen. Maar als dat je startpositie is, valt er natuurlijk niet veel te verklaren aan de veelsoortige werkelijkheid. Hij werkt meer dan zij want hij vindt betaald werk gewoon leuker dan zij. Klaar ben je.

### Ongeoorloofde beloningsverschillen

Tegelijkertijd is het natuurlijk helemaal niet zo'n woeste veronderstelling dat de keuzes die mensen maken niet altijd alleen maar het gevolg zijn van bepaalde preferenties. Soms zijn er beperkingen die de boel frustreren. De carrière die je hebt, kan mede het gevolg zijn van je man die van baan veranderde, met als resultaat een verhuizing. Je loopbaan kan sterk beïnvloed zijn door een kind dat vaak ziek is of door een baas die niet deugde of door schooltijden die niet te combineren zijn met voltijdse werkweken. Dat hameren op het verschil in preferenties speelt door het hele boek een rol en bepaalt ook de analyse van bijvoorbeeld het beloningsverschil. Volgens Stellinga is het terecht dat vrouwen minder verdienen dan mannen. Vrouwen zijn immers jonger, hebben minder ervaring, werken minder uren en werken bovendien in andere beroepen. Inderdaad: ieder onderzoek naar het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen corrigeert voor verschillen in factoren die van invloed zijn op de productiviteit, zoals leeftijd, scholing en ervaring. Je kunt dan ook nog corrigeren voor verschillen in functie, of een verschil in werkgever (bijvoorbeeld private of publieke onderneming, grote of kleine werkgever). Als je dat heel zorgvuldig doet met een gedetailleerde dataset dan blijft van het oorspronkelijke verschil in beloning weinig over. Maar is daarmee bewezen dat discriminatie niet bestaat? Kiezen vrou-



Foto: Wiep van Apeldoorn (Beeldsmaak).

wen dan vrijwillig voor banen die lager betalen? Dit is een onmogelijke vraag om te beantwoorden. In het meeste moderne onderzoek wordt dan ook niet langer gesproken over discriminatie, of over wel of niet geoorloofde beloningsverschillen. Het is immers heel moeilijk na te gaan of een vrouw op een lager functieniveau werkt omdat het glazen plafond dunner is geworden, is vooral het gevolg van het feit dat (feministische) vrouwen er de afgelopen jaren heel hard tegen hebben geduwd en geschopt. Zij gebruiken hierbij het argument dat dit plafond verspilling betekent van menselijk kapitaal en dat het mannenbolwerk uiteindelijk eens geslecht zou moeten worden met maatregelen als quota, voorkeursbeleid of met *naming and shaming*. Als we de afgelopen jaren met Stellinga alleen maar had-

### Naming and shaming

Volgens Stellinga bestaat het glazen plafond niet meer. Ik ben het met haar eens dat goed opgeleide vrouwen vandaag de dag een streepje voor lijken te hebben. Veel bedrijven doen hun best om vrouwen binnen te krijgen en te houden maar dat het glazen plafond dunner is geworden of op sommige plekken helemaal is verdwenen, is vooral het gevolg van het feit dat (feministische) vrouwen er de afgelopen jaren heel hard tegen hebben geduwd en geschopt. Zij gebruiken hierbij het argument dat dit plafond verspilling betekent van menselijk kapitaal en dat het mannenbolwerk uiteindelijk eens geslecht zou moeten worden met maatregelen als quota, voorkeursbeleid of met *naming and shaming*. Als we de afgelopen jaren met Stellinga alleen maar had-

den geroepen dat vrouwen domweg gelukkig zijn zonder ambitie en dat het verder gewoon een kwestie van tijd is dan zat dat glazen plafond nog netjes op zijn plek.

Laten we met Stellinga het debat blijven voeren. Laten we vrouwen aanspreken op hun ambities maar tegelijkertijd ook oog houden voor de restricties die nog steeds een rol spelen in de secundaire positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

prof. dr. Janneke Plantenga is als hoogleraar economie verbonden aan de Utrecht School of Economics. In haar onderzoek richt ze zich vooral op vraagstukken betreffende arbeidsmarkt en sociale zekerheid, verlofregelingen en kinderopvang.

# VROUWENRECHTEN ZIJN MENSENRECHTEN

## Promotie Fleur van Leeuwen

In de rubriek 'Net begonnen' in de Pandora van september 2006 vertelde Fleur van Leeuwen over haar promotieonderzoek bij het Studie- en Informatiecentrum Mensenrechten. Vrijdag 13 november 2009 was voor haar een heuglijke dag want toen promoveerde zij op het onderwerp 'Vrouwenrechten zijn mensenrechten: De Praktijk van het Mensenrechtencomité en het Comité inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten van de Verenigde Naties'. Pandora stelde haar opnieuw een aantal vragen over het onderwerp van haar proefschrift, haar ervaringen als aio en haar ambities.

### Wat was voor jou de aanleiding om dit onderzoek te doen?

"Ik kwam aan het einde van mijn studie Internationaal Recht aan de Universiteit Utrecht met deze thematiek in aanraking en vond het erg interessant. Na mijn studie kon ik aan de slag als onderzoeksassistent op het Studie- en Informatiecentrum Mensenrechten (SIM) en als juridisch medewerker bij het Clara Wichmann Instituut (het Expertise Centrum voor Vrouw en Recht). Toen er een vacature bij het SIM vrij kwam voor aio mensenrechten van vrouwen heb ik gesolliciteerd en ben ik aangenomen."

**Hillary Rodham Clinton maakte op de vierde wereldvrouwenconferentie van de VN in 1995 in Beijing een duidelijk statement: 'Human rights are women's rights en women rights are human's rights'. Ook in de titel van jouw proefschrift staat 'Women's rights are human rights'. Hoe komt het dat dit anno 2009/2010 nog moet worden beargumenteerd en is er de laatste 15 jaar dan niets veranderd?**

"Er is bijna niemand die nog hardop zegt dat vrouwenrechten geen mensenrechten zijn. De titel van mijn boek verwijst naar de slogan van de vrouwenbeweging tijdens de Wereldconferentie Mensenrechten in Wenen in 1993. Alle aanwezige staten erkenden daar dat er nauwelijks aandacht was binnen het VN mensenrechtensysteem voor vrouwenrechten en dat dit moest veranderen. De VN Mensenrechtenorganen beloofden beterschap maar de vraag was

of dat in de praktijk ook was gebeurd. Het is uiteraard belangrijk dat algemeen wordt erkend dat vrouwenrechten mensenrechten zijn maar als de mensenrechtenorganen hier vervolgens in praktijk geen gehoor aan geven en zaken die vooral de integriteit en waardigheid van vrouwen raken nog steeds links laten liggen, dan is het effect van de acties van de vrouwenbeweging in Wenen minimaal. Uit mijn onderzoek blijkt dat de comités tot op zekere hoogte gehoor hebben gegeven aan de oproep van Wenen. Beide comités besteden aandacht aan vele zaken die de lichamelijke integriteit van vrouwen raken en roepen staten op om maatregelen te nemen om deze praktijken tegen te gaan. Daarmee zetten ze een eerste belangrijke stap in de erkenning van vrouwenrechten als mensenrechten. Er is nog een grote slag te maken willen de comités daadwerkelijk vrouwenrechten binnen het mensenrechtenkader bevorderen en beschermen. Uit mijn onderzoek blijkt dat de onderliggende oorzaak van veel van deze schendingen - discriminatie van vrouwen in de samenleving - niet wordt aangepakt. Zolang dat niet gebeurt, blijven vrouwenrechten tweederangsrechten. Immers, als de oorzaak van schendingen niet wordt aangepakt, zullen nieuwe gevallen zich blijven voordoen."

**Vrouwen ondergaan ingrijpende cosmetische operaties en ontwikkelen ernstige eetproblemen omdat de heersende schoonheidscultus hen daartoe dwingt. Is iets een mensenrechtenschending als**

**een vrouw het zélf heeft gewild zoals een facelift of een borstvergroting? Kan een cultuur zoveel druk op een vrouw uitoefenen dat haar eigen vrije wil over hoe zij eruit wil zien, wordt ondergesneeuwd?**

"Er zijn vrouwen die het normaal vinden dat ze door hun man geslagen worden als ze het huis niet goed hebben schoongemaakt. Er zijn vrouwen die niets liever willen dan een aanpassing van hun genitalia omdat ze er graag hetzelfde uit willen zien als andere



## 'Het schrijven van een proefschrift is iets persoonlijks'

vrouwen in hun omgeving. Er zijn vrouwen die zichzelf levend verbranden omdat ze weduwe zijn geworden en er zijn vrouwen die excessief lijnen, hun borsten tot in den extreme laten vergroten, of hun schaamlippen laten wegbranden omdat ze aan de maatschappelijke norm van schoonheid willen voldoen. Wat is vrije keuze? Ik zeg niet dat het één wel en het ander geen vrije keuze is. In mijn boek doe ik over geen van de thema's die ik bespreek daarover een uitspraak. Echter, als de mensenrechtenorganen van de VN over bepaalde zaken wel hun bezorgheid uiten en staten erop aanspreken deze praktijken aan te pakken en over bepaalde zaken niet, dan vraag ik mij af of dat terecht is. Zo wordt vrouwenbesnijdenis/genitale verminking ten aanzien van alle vormen, inclusief de zogenoemde *stitch*, beschouwd als mensenrechtenschending, ongeacht of dit plaats vindt in een ziekenhuis of in een hut met een bot scheermesje en ongeacht of het gaat om kinderen of volwassen vrouwen. Maar is er geen aandacht voor al die vrouwen die hun schaamlippen laten wegbranden onder het mom van verfraaiing. De comités moeten ook hier aandacht voor hebben. Dit hoeft uiteraard niet te betekenen dat deze praktijken meteen verboden moeten worden door staten, maar wel dat staten aangespoord worden door de comités om gegevens over de omvang te verzamelen en bewustwording in de samenleving te creëren."

### Hoe heb je jouw aioschap ervaren?

"Het aioschap was over het algemeen een heerlijke tijd en ik heb mijn onderzoek met veel plezier uitgevoerd. Uiteraard waren er momenten dat ik vastliep en niet meer wist hoe ik verder moest, maar mede dankzij de goede begeleiding, duurden die momenten nooit lang. Het SIM is een goede en stimulerende onderzoeksomgeving. Er zijn veel andere aio's en onderzoekers op wie je altijd een beroep kunt doen. Er is ruimte voor academische discussie en het SIM heeft een goed documentatiecentrum."

**Je had goede begeleiding van drie promotoren: prof. mr. M. Loenen, prof. dr. C. Flinterman en prof. mr. I. Boerefijn. Wat hielp jou het meest als je vastliep?**

"Mijn promotoren; ik kon altijd bij ze terecht en ze maakten tijd vrij voor bijeenkomsten als dat nodig was."



### Wat zou je andere aio's aanraden?

"Het schrijven van een proefschrift is iets persoonlijks. Ieder moet daarin zijn of haar eigen weg vinden. Voor mij hielp het zeker dat ik goede begeleiding kreeg, collega's had bij wie ik altijd met mijn vragen en gedachten terecht kon, en vrienden en familie die heel begripvol waren en mij altijd toonden dat er leven is naast een proefschrift."

**Wat vind je van de media-aandacht die je kreeg na het verschijnen van je proefschrift?**

"Heel interessant. Ik heb veel geleerd over de kwaliteit van verschillende landelijke dagbladen en websites en het waarheidsgehalte van het daarin gepresenteerde nieuws."

**Je woont en werkt nu in Turkije. Beheers je de taal?**

"Ik werk in Turkije op de Yeditepe Universiteit en ben druk bezig om mij de Turkse taal eigen te maken. Nadat ik zowel mijn studie als mijn proefschrift aan de Universiteit Utrecht had afgerond vond ik het tijd voor een *change of scene*, en dat is Turkije zeker."

**Drie jaar geleden zei je verder te willen in de wetenschap. Wat zijn nu jouw ambities en weet je hoe je die gaat verwezenlijken?**

"Ik wil graag vervolgonderzoek doen naar de link tussen systeemdiscriminatie van vrouwen en mensenrechten. Om dat te bereiken is geld nodig; er zijn weinig potjes met onderzoeksgeld in Turkije, dus ik ben op dit moment aan het bekijken hoe ik een en ander op poten kan zetten."

Daarnaast blijf ik graag les geven. Een kritische benadering van het recht vanuit een gender perspectief maakt nog steeds geen onderdeel uit van de curricula van veel rechtenfaculteiten. Mijns inziens moet dat dringend veranderen."

*"Women's Rights are Human Rights: The Practice of the United Nations Human Rights Committee and the Committee on Economic, Social and Cultural Rights", ISBN 978-90-5095-980-3  
zie ook de website: [www.intersentia.be](http://www.intersentia.be)*

# ON THE RIGHT TRACK?

## Tenure track aan de Universiteit Utrecht

Sinds september 2009 maken Rebecca Nordquist en Lucille van Wijnbergen deel uit van de universiteitsraad. Zij zullen regelmatig onderwerpen aandragen die in de U-Raad naar voren komen en die voor Pandoralezers interessant zijn. Rebecca en Lucille schrijven op persoonlijke titel, dus standpunten zoals hier weergegeven zijn niet noodzakelijkerwijs standpunten van de gehele U-raad. In dit artikel nemen zij het tenure trackbeginsel onder de loep.

door Rebecca Nordquist en Lucille van Wijnbergen - Als je onderzoek doet in een internationale omgeving, dan heb je wellicht al de term *tenure track* gehoord. Dit loopbaantraject of carrièrelijn voor wetenschappelijke medewerkers wordt al jaren in de Verenigde Staten en Canada gebruikt. De laatste jaren duikt de term steeds vaker op in personeelsadvertenties van de Universiteit Utrecht. Hoewel de term regelmatig gebruikt werd, was er tot voor kort geen universiteitsbrede definitie van. Dit leidde tot een wildgroei van definities, waarbij binnen elke faculteit, en zelfs binnen onderdelen van faculteiten, de term steeds iets anders betekende. Om competitief te blijven op de internationale 'talentenmarkt' is Utrecht momenteel bezig met het nadenken over kaders voor een universiteitsbreed *tenure track* systeem om toptalenten aan te trekken en te behouden.

### Groei gestaag door

Maar wat houdt het *tenure track* systeem precies in? Kenmerkend voor het systeem is dat je iemand die tot ud wordt benoemd, de mogelijkheid biedt om door te groeien binnen het universitair stelsel. Zoals nu voorgesteld wordt, zal dit in Utrecht betekenen dat je al bij je aanstelling als ud het uitzicht krijgt op de mogelijkheid om uiteindelijk door te groeien tot profileringshoogleraar. Voor een wetenschapper met ambitie is dit natuurlijk een buitengewoon

prettig vooruitzicht. Je hoeft niet te wachten totdat een formatieplaats vrij komt voor een uhd of hoogleraar. Als je de afgesproken doelstellingen voor publicaties, onderwijs en externe financiering haalt, dan groei je gestaag door en kun je binnen maximaal twaalf jaar van ud2 via ud1, uhd2 en uhd1 naar profileringshoogleraar groeien in stappen van maximaal drie jaar. Wat als je de afgesproken pittige doelstellingen niet haalt? Dan zul je moeten vertrekken. Dat is natuurlijk de keerzijde van een dergelijk ambitieus traject.

### Pittige opdracht

Het raamplan voor een universitair *tenure track* kader ligt klaar en wij kijken uit naar uitvoering ervan op facultair niveau. Naar verwachting zal binnen de faculteit Bèta-wetenschappen met een kleine groep worden begonnen. Het is voor een faculteit wel een pittige opdracht in deze roerige tijden. De faculteit moet namelijk bij aanvang van het *tenure track* al budget reserveren voor een hoogleraar over twaalf jaar.

### Onderonsjes bij hoogleraarbenoemingen

Waarom is dit een belangrijk onderwerp voor Pandora-lezers? *Tenure track* wordt door verschillende vrouwenorganisaties, waaronder de LNVH, genoemd als een mogelijkheid om juist vrouwen aan de top te

krijgen binnen de universiteiten. Het traject zou om de volgende redenen voor vrouwen aantrekkelijk zijn:

- Je hoeft geen competitie aan te gaan met collega's voor die ene hoogleraarplek. Er is immers een plek voor jou gereserveerd, mits je je doelstellingen haalt. Onderlinge competitie is iets wat vrouwen vaak afschrikt en tegenhoudt bij bevordering.
- De doelstellingen zijn duidelijk van te voren afgesproken, wat 'onderonsjes' bij hoogleraarbenoemingen tegen zou gaan en daarmee een patroon van het benoemen van alleen mannen zou kunnen doorbreken. Commissies waarin *tenure trackers* worden aangesteld, zullen altijd tenminste een vrouwelijk lid hebben.
- Je biedt de kandidaten een duidelijk toekomstperspectief. Dit is voor alle kandidaten (m/v) aantrekkelijk. Veel vrouwen zullen hier duidelijk ook waarde aan hechten.
- Je kunt aan het begin van het traject, dus al bij de aanstelling, het percentage vrouwen verhogen. Hiermee zul je op den duur, aan het einde van de *tenure track*, meer vrouwelijke hoogleraren hebben.

### Mitsen en maren

Dit klinkt allemaal veelbelovend. Wij zijn erg enthousiast over de mogelijkheden die de *tenure track* biedt voor carrièreontwikkeling. Er zitten echter wel een aantal mitsen en maren aan het plan zoals het er nu ligt:

## 'Wij zijn erg enthousiast over de mogelijkheden die de tenure track biedt voor carrièreontwikkeling'

- In Utrecht zal de *tenure track* het gehele traject van wetenschappelijk medewerker beslaan van ud tot profileringshoogleraar. Dit heeft als groot voordeel dat je op die manier echt de 'top' aanspreekt en invloed hebt op de invulling van profileringshoogleraar posities. Echter, het duurt op deze manier lang voordat je baanzekerheid hebt. De *tenure track* duurt maximaal twaalf jaar. Om de drie jaar vindt een evaluatie plaats waarbij de dreiging van ontslag boven je hoofd kan hangen. Het is mogelijk om het traject sneller te doorlopen door sneller te bevorderen en bijvoorbeeld na twee jaar al de stap van ud1 naar uhd2 te maken maar je zult alle vier de bevordering/benoemings stappen moeten doorlopen. Elke keer is er dan weer de spanning of je al dan niet mag blijven. Dit is natuurlijk nogal wat en wij vragen ons af dit gegeven beoogde 'top-talenten' juist niet af zal schrikken.

Er zijn argumenten voor kortere en voor langere trajecten voorgesteld. De tijd zal moeten uitwijzen of dit een goede manier is om vrouwelijk talent aan de Universiteit Utrecht te binden.

### Betreuenswaardig

- In het plan zoals het er nu ligt, wordt deeltijdwerk uitgesloten voor *tenure track* posities. Dit kan natuurlijk problemen opleveren voor medewerkers die zorg en werk combineren. Hierdoor zullen onevenredig veel vrouwen worden getroffen.
- In het plan worden huidige medewerkers van de Universiteit Utrecht uitgesloten van de *tenure track* om twee redenen. Ten eerste beoogt men juist toptalent van buiten Nederland aan te trekken. Ten tweede is het arbeidsrechtelijk onmogelijk om iemand die nu al een vaste baan bij de universiteit heeft, te ontslaan (zoals in de *tenure track* gebeurt als doelstellingen niet worden gehaald). Wij vinden het uitsluiten van huidige medewerkers van dit traject betreuenswaardig. Het lijkt ons een uitgelezen kans om talent aan te trekken én te behouden. Ook reeds aanwezig talent zou de *tenure track* moeten kunnen doorlopen.
- In het plan staat dat de faculteiten een streefpercentage moeten aangeven voor het aantal vrouwelijke *tenure trackers*.



Door dit aan de faculteiten over te laten, bestaat het gevaar dat de streefpercentages verwateren. Wij zien in het *tenure track* systeem een goede mogelijkheid om de vertegenwoordiging van vrouwen aan de top te vergroten. Wij hopen dat het college van bestuur en de faculteiten hier werk van maken.

### Aantrekken en behouden

Kortom, het *tenure track* systeem heeft de potentie om goed uit te pakken voor

talentvolle en ambitieuze (vrouwelijke) wetenschappers maar wat ons betreft zou meer gedaan moeten worden om vooral vrouwen aan te trekken en talentvolle onderzoekers aan de Universiteit Utrecht te behouden.

*dr. Rebecca Nordquist is ud bij de faculteit Diergeneeskunde. Lucille van Wijnbergen werkt als programmamanager bij juridisch PAO. Beiden zijn lid van de universiteitsraad.*

# 'REGEL JIJ DAT EVEN?'

## Communicatie m/v op de werkvloer

door Madelon Pieper - **Wat is voor secretaresses nu het verschil tussen het werken voor een mannelijke of voor een vrouwelijke leidinggevende? En gaan secretaresses anders om met een man of vrouw aan de leiding? In dit artikel wil ik bijdragen aan de bewustwording tussen mannen en vrouwen in aanpak, handelen en communiceren.**

### Man tegen secretaresse

Janneke, je hebt een afspraak in mijn agenda gezet met de werkgroep Milieu. Daar ben ik niet blij mee, die afspraak had een week later gemoe- ten. Regel je dat even?

### Vrouw tegen secretaresse

Janneke, wat fijn dat die ingewikkel- de afspraak met de werkgroep Milieu is gelukt. Ik bedacht me alleen dat ik eerst de resultaten van de vergade- ring van dinsdag wil afwachten, de afspraak komt eigenlijk iets te vroeg. Denk je dat het je lukt om hem een weekje of zo te verschuiven. Het spijt me dat ik het vragen moet, ik weet dat het lastig is om de hele groep bij elkaar te krijgen.

### Dagelijkse realiteit

Secretaresses die voor zowel mannen als vrouwen hebben gewerkt, zullen bovenstaande zonder meer herkennen. Of een secretaresse het erg vindt dat de man direct communiceert en zonder veel gevoel voor de problematiek die het opnieuw maken van de afspraak oplevert, is mede afhankelijk van hoe de mannelijke leidinggevende zich over het algemeen gedraagt. Als hij verder plezierig in de omgang is, ook eens een keer hartelijk mee kan lachen om iets en incidenteel openstaat voor voorkomende problemen, kan een secretaresse daar over het algemeen heel goed mee omgaan. Per slot van rekening zijn de verschillen tussen man en vrouw niet alleen op de werkvloer aanwezig tussen leidinggevende en ondergeschikte maar zijn ze in alle contacten tussen man en vrouw een dagelijkse realiteit.

Waar bestaan de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke leidinggevendens concreet uit. In haar boek met de titel 'Talking from 9 to 5. Women and Men at Work' onderscheidt Deborah Tannen een aantal typisch mannelijke en vrouwelijke gewoonten:

#### Vrouwen:

- benadrukken de gelijkheid van een groep;
- claimen hun ideeën niet echt;
- laten in hun woordkeus en presentatie ruimte voor twijfel, commentaar en opmerkingen van anderen;
- zeggen 'wij';
- leggen weinig nadruk op hun inbreng;
- verontschuldigen zich veel;
- kritiseren vaak indirect;
- geven veel complimenten;
- stellen veel vragen;
- houden dezelfde stijl van communiceren aan in het hele bedrijf.

#### Mannen:

- nemen de besluiten, vertellen de verhalen en de moppen;
- vinden dat vrouwelijke leiders te weinig zelfvertrouwen uitstralen;
- presenteren zich heel stellig om groot zelfvertrouwen uit te stralen;
- zeggen 'ik';
- benadrukken telkens hun rol;
- verontschuldigen zich slechts indirect;
- kritiseren zeer direct, vooral naar ondergeschikten;
- hebben veel negatief commentaar;
- stellen zo weinig mogelijk vragen;
- passen hun stijl aan aan de hiërarchie.

### Handig om te weten

Voor iedereen en dus ook voor secretaresses is het handig om zich van deze verschillen bewust te zijn. Het helpt enorm als je beter

begrijpt waarom iemand op een bepaalde manier handelt en spreekt én waarom je je daaraan kunt ergeren.

Als de contacten met een mannelijke of vrouwelijke leidinggevende stroef verlopen, kun je ook overwegen om je aan te passen in bijvoorbeeld je communicatie en gedrag. Om het bovenstaande voorbeeld nog eens aan te halen, kun je als secretaresse je mannelijke leidinggevende antwoorden: "Ik begrijp het probleem, het is een hele toestand om de afspraak met zoveel mensen te verschuiven maar ik zal er voor zorgen." Je geeft kort maar duidelijk antwoord, stipt even aan dat het veel werk is, maar ook dat je zijn probleem begrijpt. Dat zal door de man zeker op prijs worden gesteld, meer wil hij niet weten. Dus: geen jammerklacht dat je het al zo druk hebt, waarom hij niet eerder bedacht heeft dat hij het zo wilde, een opsomming van de problemen in de agenda's van Jan, Piet en Klaas. Het heeft geen zin, kost iedereen energie en hoe dan ook blijft de uitkomst dat je de opdracht moet uitvoeren.

### Persoonlijke keuze

Er zijn overigens secretaresses die beslist niet voor een vrouw willen werken, omdat ze zich juist niet prettig voelen bij te veel uitleg of te veel 'invoelen'. Zij vinden het



juist fijn om voor een man te werken omdat ze liever wat afstand houden en zich niet storen aan 'typisch mannelijke gewoonten'. Maar zo zijn er ook vrouwelijke leidinggevendens die uitsluitend een mannelijke secretaresse willen. Omdat zij vinden dat juist het verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke benadering leidt tot een evenwichtige samenwerking. Of secretaresses anders omgaan met een mannelijke of vrouwelijke leidinggevende is een persoonlijke keuze. Veel hangt af van het werkplezier en je eigen houding. Heel vaak zul je je aanpassen zonder dat je je daarvan direct bewust bent. Wellicht dat je dat pas bij het lezen van dit artikel bedenkt.

De secretaressepagina staat onder redactie van Madelon Pieper. Sinds november 2007 ondersteunt zij de decaan van de faculteit Sociale Wetenschappen, prof. dr. Willem Koops.

### Dwarse Vrouwen. Verbindingen en verbeeldingskracht



door Anne-Marie van Gijtenbeek  
We doen het allemaal: elkaar in hokjes indelen. Op basis van etniciteit, sekse, generatie, religie, seksuele gerichtheid, uiterlijk, inkomen, gezinssituatie... Allemaal categorieën die weliswaar handig zijn voor statistieken en om beleid op te maken, maar die niet altijd recht doen aan de levensverhalen en mogelijkheden van individuen en aan een evenwichtige beeldvorming. De auteurs van 'Dwarse Vrouwen' proberen ieder op hun eigen manier een verfrissend licht te schijnen op emancipatie en zelfstandigheid, door verrassende overeenkomsten en minder voor de hand liggende dwarsverbanden tussen vrouwen naar voren te schuiven.

Als mede-auteur wil ik deze publicatie nog eens extra onder uw aandacht brengen. Voor beleidsmakers, emancipatie- en diversiteitsmedewerkers, onderzoekers, welzijnswerkers en wereldburgers biedt dit boek een schat aan kwantitatieve informatie. Inspirerend om nog wat losser te komen van ongemerkt ingesloten wij-zij denken.

## GEDULD! KOMT GOED!



Meer vrouwen in de wetenschappelijke top van onze universiteit. Dat is wat we al lang willen. De politieke vraag waarom we dat zouden willen is niet meer de belangrijkste. Overigens wordt die niet meer met verwijzing naar het recht van vrouwen op gelijke kansen beantwoord. De belangrijkste vraag nu is de schijnbaar veel moeilijker te beantwoorden vraag hoe die vrouwen in hogleraarposities daadwerkelijk benoemd te krijgen?

Overtuigd van het vrouwenrecht ben ik ooit de barricaden opgegaan voor meer vrouwen in wetenschappelijke functies überhaupt, laat staan topfuncties. Het aantal vrouwelijke hoogleraren was zeer laag, ook bij meisjesstudies zoals pedagogiek. De *running gag* was dat jongens die eenvoudig hoogleraar wilden worden, dat vak moesten gaan studeren. Er was zo weinig mannelijke concurrentie en vrouwen werden bij voorbaat uitgesloten, dat je als man in die discipline vrijwel automatisch naar een topfunctie kon doorstromen.

Ondanks die situatie bij pedagogiek (veel aanbod van vrouwelijke kandidaten en geen vraag naar vrouwelijke hoogleraren) ben ik al jaren een aanhanger van de theorie dat de tijd het tij zal keren. We moeten nog even geduld hebben, gestaag blijven werken aan de aanwas van vrouwen vanaf de basis (studenten, aio's, postdocs, ud's..., wat al goed lukt!). Dit kost wat generaties en loopt binnenkort bovendien parallel aan de pensionering van de *babyboomers*. Het percentage vrouwen in hogleraarfuncties is weliswaar nog laag, maar wel verdrievoudigd de afgelopen tien jaar. Wie van een vrouwelijke hoogleraar tegenwoordig nog opkijkt, zet zichzelf ondertussen zwaar te kijk als archaïsch. Gewenning baant ook paden. De vrouwen die voor die gewenning zorgen, zijn al lang de rolmodellen voor de vrouwelijke studenten die ondertussen de meerderheid van onze studentenpopulatie vormen. Een vrouwelijke rector lijkt voor de Universiteit Utrecht nog verre toekomstmuziek, maar de Universiteit van Amsterdam heeft er al een! En zelfs de hoogleraren pedagogiek verdienen het om niet langer doelwit van onze spot te zijn. Het departement Pedagogische en Onderwijskundige Wetenschappen van onze faculteit Sociale Wetenschappen kent al 37% vrouwelijke hoogleraren! Tijd leert, tijd is niet te stoppen en geduld is nog altijd een schone zaak.

drs. Désirée Verberk, directeur bedrijfsvoering IVLOS

## Anna Visser

Nieuwe vrouwen



Waarom is 80 procent van de hoogopgeleide werkende vrouwen chronisch moe, worden werkende moeders bij bosjes gevloerd door een burn-out en groeit de groep bewuste thuisblijfmoeders? Anna Visser nam bewust ontslag als directeur van omroep Llink. Ze houdt interviews met o.a. haar moeder, oud-Dolle Mina en Pia Dijkstra (Taskforce Deeltijdplus). Visser luistert, kijkt en vergelijkt en komt tot de conclusie dat de ware emancipatie niet ligt in part- of fulltimebanen, maar in individuele keuzevrijheid.

Contact, 2010. 160 p., € 14,95

## Joke Hermsen

Stil de tijd; pleidooi voor een langzame toekomst



In 'Stil de tijd' neemt Joke Hermsen de tijd en de tijdgeest kritisch onder de loep. Tegen de huidige tijdgeest in verkent Hermsen in literatuur, muziek en beeldende kunst het belang van rust, vertraging, verveling, aandacht en wachten. Ervaringen die sinds de Oudheid als de belangrijkste voorwaarden voor de creativiteit en het denken beschouwd werden, maar in het huidige economische tijdsgewricht op weinig waardering hoeven te rekenen.

ArbeidersPers, 2009. 271 p., € 21,95

## Gabi van Driem en anderen

In haar recht



Trouwen, een samenleefcontract of geregistreerd partnerschap? Wat moet je regelen als je een huis koopt en wat zijn je rechten als huurder? Wat zijn je rechten en plichten als werkgever? En wat te doen als je je baan verliest?

In haar recht informeert vrouwen aangaande kwesties van juridische aard op alle mogelijke gebieden. Aan de hand van voorbeelden tonen de auteurs aan hoe je probleemsituaties op het werk, met je (ex-)echtgenoot, met de belastingdienst of de bijstand kunt aanpakken en oplossen. Mede dankzij de verklarende woordenlijst, de vele modelformulieren en de adressenlijst is In haar recht een praktische juridische handleiding voor vrouwen van iedere leeftijd.

Artemis & C., 2009. 365 p., € 24,95

## Manon Duintjer (samenstelling)

Wie denken we wel dat we zijn? Lenette van Dongen, Myrthe Hilkens, Mariël Croon, Sara Kroos en anderen over de Nederlandse identiteit



Wat heeft Lenette van Dongen aan Máxima te vertellen over haar Nederlandse vriendinnen? Hoe staat het volgens etiquette expert Reinildis van Ditzhuyzen met onze manieren? En wat is dat toch met Nederlandse vrouwen en het glazen plafond? Willen ze nou echt liever moederen dan de top bereiken? Of is er iets anders aan de hand? Sinds prinses Máxima heeft gezegd dat dé Nederlander niet bestaat, is de discussie

over de Nederlandse identiteit losgebarsten. Vijftien toonaangevende vrouwen beschrijven in prikkelende verhalen de Nederlandse volksaard in het algemeen en die van de Nederlandse vrouw in het bijzonder.

Artemis & Co, 2009. 184 p., € 16,95

## Jaarboek voor Vrouwengeschiedenis nummer 29

Zenobia, Khadija en Dolle Amina's; gender en macht in de islamitische geschiedenis



Zenobia en Khadija, wie kent hun namen en geschiedenis? Zenobia was een krijgslustige koningin uit Palmyra, in het huidige Syrië, die het opnam tegen de Perzen en de Romeinen. Khadija werd door Muhammad ten huwelijk te vragen de eerste moslima ter wereld.

De artikelen in het 29e Jaarboek voor Vrouwengeschiedenis bieden met hun verrassende presentatie van illustere vrouwenlevens tegenwicht aan het dominante beeld van islamitische vrouwen als passief en onderdrukt. Het centrale thema van dit Jaarboek is gender en macht in de islamitische geschiedenis. Zonder voorbij te gaan aan de beperkingen die genderideologieën in de wereld van islam aan mannen en vrouwen opleggen, maken de auteurs in hun artikelen de agency van islamitische vrouwen in verleden en heden zichtbaar.

Aksant, 2009. 212 p., € 19,00

## Joke van der Zwaard, Janine Janssen, Saskia Keuzenkamp & Fouzia Outmany (red.)

Dwarse vrouwen; verbindingen en verbeeldingskracht



Zeven jaar nadat minister De Geus de voltooiing van de emancipatie van 'autochtone' vrouwen afkondigde en de bevrijding van de 'allochtone' vrouwen aankondigde, maken vrouwelijke auteurs van diverse komaf en generaties een totaal andere balans van multicultureel Nederland op.

Trefwoord voor het vinden van de verschillen en overeenkomsten is autonomie. Wat betekent autonomie voor een excuus top-truus, vastberaden moslima, alleenstaande bijstandsmoeder, hoogzwangere Turks-Nederlandse politievrouw, kort gehouden tienermeisje en vrijgevochten Grieks-Nederlandse lesbienne? Hoeveel ruimte en vertrouwen krijgen zij van familie, media, gearriveerde feministen, professionals en politiek? En waar en wanneer doet 'eer' ertoe?

Aksant, 2009. 148 p., € 19,95

Noot van de redactie: Anne-Marie van Gijtenbeek schreef, als freelancer, een hoofdstuk in dit boek. Meer over het boek: zie pagina 27.

Samenstelling: Marischka Verbeek,  
boekwinkel Savannah Bay,  
www.savannahbay.nl