

# Pandora



Universiteit Utrecht

# 2

TIJDSCHRIFT VAN HET VROUWENNETWERK UNIVERSITEIT UTRECHT

JULI 2010



**DERDE HOGLERAAR VERPLEGINGSWETENSCHAP  
PROF. DR. MARIEKE SCHUURMANS**

**INTERVIEW MET  
DECAAN REBO**



**DIRECTIE COMMUNICATIE  
& MARKETING**



**VROUWEN MET  
AMBITIE**



Jaargang 25, nr 2, juli 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:** Susanne Burri, Rebecca Nordquist, Madelon Pieper, Marischka Verbeek, Désirée Verberk, Linda van der Wal en Lucille van Wijnbergen.

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

Omslag: Marieke Schuurmans, foto: Wieke Eefting  
Foto's pagina 3: 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.

<b>Vrouw zoekt toga</b>	
Decaan REBO moedigt vrouwelijke studenten aan voor het premierschap	4
Interview decaan Recht, Economie, Bestuur en Organisatie Henk Kummeling	
<i>drs. Judith Bouwhuis</i>	
<b>Vrouwennetwerk</b>	
Aankondiging Vrouwenennetwerkdag en verslag bijeenkomsten Diergeneeskunde	7
<i>drs. Anne-Marie van Gijtenbeek</i>	
<b>Landelijk beleid</b>	
'Mevrouw de Professor': verslag WOMEN Inc. debat	8
<i>drs. Linda van der Wal en drs. Anne-Marie van Gijtenbeek</i>	
<b>Europees beleid</b>	
Onafhankelijk Europees juridisch netwerk gendergelijkheid	10
Departement Rechtsgeleerdheid penvoerder	
<i>dr. Susanne Burri</i>	
<b>Wetenschappelijke top</b>	
Nightingale inspiratiebron voor hoogleraar Verplegingswetenschap	12
<i>drs. Anne-Marie van Gijtenbeek</i>	
<b>Column</b>	
't Chinese glazen plafond	15
<i>drs. Désirée Verberk</i>	
<b>Beleid</b>	
Marsha Tatipikalawan: "Ga voor eigen resultaat"	16
<i>drs. Judith Bouwhuis</i>	
<b>Presenteerblaadje</b>	
Vrouwen met ambitie	18
<i>drs. Judith Bouwhuis</i>	
<b>Universiteitsraad</b>	
De eerste treden van de ladder	21
De moeizame stap van ud naar uhd	
<i>dr. Rebecca Nordquist en Lucille van Wijnbergen</i>	
<b>Promotie</b>	
Postdoc Associatie Diergeneeskunde van start	22
<b>Secretaressepagina</b>	
Voor elk seizoen een vrouw	23
<i>Madelon Pieper</i>	
<b>Boekenpagina</b>	
<i>drs. Marischka Verbeek</i>	24



Voor dit nummer van Pandora had Anne-Marie van Gijtenbeek een leuk interview met Marieke Schuurmans, één van de drie hoogleraren Verplegingswetenschap in ons land. Eind maart hield deze kersverse prof. haar oratie. Ze is tevens lector 'Verpleegkundige en paramedische zorg voor mensen met chronische aandoeningen' bij de Faculteit Gezondheidszorg van de Hogeschool Utrecht. Florence Nightingale vindt ze inspirerend en haar kinderen geven haar veel energie!

In de rubriek 'Vrouw zoekt toga' voelen we opnieuw een decaan aan de tand over de kwestie evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Deze keer was de faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO) aan de beurt. Met Henk Kummeling, hoogleraar staatsrecht en vergelijkend staatsrecht, sprak ik over zijn vak, de vertegenwoordiging en doorstroom van vrouwen in wetenschap en politiek en over het combineren van werk en privé.

Lees over de reorganisatie van het voormalige Communicatie Service Centrum in het interview met Marsha Tatipikalawan, directeur van de nieuwe Directie Communicatie & Marketing. Webpresence is één van haar aandachtsgebieden, waarbij ze eerlijk toegeeft wel eens wakker te liggen van problemen met de website. Pandora was aanwezig bij het door WOMEN Inc. georganiseerde debat 'Mevrouw de Professor' op 6 maart in de Amsterdamse Westergasfabriek. Onder leiding van Robbert Dijkgraaf, president van de KNAW, werd gediscussieerd over het tekort aan vrouwelijke hoogleraren in Nederland. Er is nog een lange weg te gaan...

Susanne Burri, uhd bij Rechtstheorie, schrijft over haar werk als coördinator van een onafhankelijk Europees juridisch netwerk gendergelijkheid. Deze coördinerende rol is een belangrijke bron van inkomsten voor het departement Rechtsgeleerdheid. Een actueel thema dus, nu de noodzaak van 'inverdienen' steeds meer wordt gevoeld. De dames in de U-raad, Rebecca Nordquist en Lucille van Wijnbergen, schrijven over de moeizame stap van ud naar uhd en Madelon Pieper doet verslag van de secretaressedag op 15 april.

Onze vaste columnist Désirée Verberk was in China en schrijft over de positie van de vrouw aldaar. In de rubriek 'presenteerblaadje' maken vier vrouwen werkzaam bij de Universiteit Utrecht hun ambities kenbaar. Eén van hen richtte met een aantal collega's de nieuwe Postdoc Associatie Diergeneeskunde (PAD) op. Daarnaast is er volop nieuws van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht en vindt u in de boekenrubriek van Savannah Bay tips voor nog meer interessant leesvoer.

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



In het afgelopen academisch jaar organiseerde het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht rondom de thema's 'invloed, kracht, talent' verschillende trainingen en bijeenkomsten. De eerste (algemene) bijeenkomst in december in de Faculty Club was inspirerend en geslaagd, al vonden wij het uit organisatorisch en financieel oogpunt niet zo

fijn dat de helft van de aangemelde vrouwen zonder bericht niet kwam opdagen!

De trainingen waren weer vrij snel volgeboekt, we hebben de helft van de geïnteresseerden moeten teleurstellen. We zouden het liefst het hele jaar door dit soort trainingen kunnen organiseren.

Omdat de universiteit zo groot en divers is, leek het ons medio 2009 een goed idee om eens wat gericht te werk te gaan, en met bijeenkomsten bij verschillende faculteiten op bezoek te gaan. Bij de faculteit Diergeneeskunde vonden twee bijeenkomsten plaats, die tot een interessante en informatieve uitwisseling van ervaringen leidden, met een aantal bruikbare aanbevelingen als waardevolle output.

De volgende faculteit waar wij op bezoek gaan met een leuke inspirerende bijeenkomst, is de Bètafaculteit. We zijn natuurlijk benieuwd naar wat daar onder het vrouwelijk wetenschappelijk personeel leeft, en bovendien hoe het gaat met de 'talentscout' waarover decaan Alfred Blik een jaar geleden sprak in Pandora.

Donderdag 28 oktober is het weer tijd voor een grote vrouwenennetwerkdag in Parnassos. Daarom, in deze Pandora voor het laatst de onderstaande oproep.

Graag uw extra aandacht voor mijn verzoek op pagina 7 betreffende het controleren en doorgeven van uw juiste e-mailadres in ons bestand. Voor optimale communicatie met het Vrouwenennetwerk zijn twee dingen zeer belangrijk: dat wij uw UU-mailadres hebben, en dat u met uw interne UU-adres als abonnee van Pandora bij ons staat geregistreerd. We hebben ook abonnees buiten de UU, dus met externe postadressen. Deze ontvangen geen p.r. voor trainingen en netwerkdagen, vandaar! Ook als de tenaamstelling op het Pandora etiket niet overeenkomt met uw naam zoals die in Solis wordt gespeld: meld het ons!

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

# IK MOEDIG VROUWELIJKE STUDENTEN AAN VOOR HET PREMIERSCHAP

## Interview decaan Recht, Economie, Bestuur en Organisatie Henk Kummeling

door Judith Bouwhuis – “Dames, dit is de opleiding. Ik verwacht eigenlijk dat één van jullie minister-president wordt.” Aan het woord is prof. dr. H.R.B.M. (Henk) Kummeling, decaan van de faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO) en hoogleraar staatsrecht en vergelijkend staatsrecht. Hij zou het geweldig vinden als Nederland voor het eerst in zijn geschiedenis een vrouwelijke premier krijgt en moedigt daarom in zijn jaarlijkse college over de functie van minister-president vrouwelijke studenten aan om voor deze post te gaan. Pandora praat in deze aflevering van de rubriek ‘Vrouw zoekt toga’ met deze bevlogen hoogleraar staatsrecht over zijn eigen wetenschappelijke carrière en de doorstroom van vrouwen binnen zijn faculteit.

Sinds zijn middelbare schooltijd is Kummeling (1961) gefascineerd door politiek en door de manier waarop besluitvorming tot stand komt. In de tijd van de militaire dienstplicht vroeg hij zich af waarom anderen over zijn leven beslisten. Gefascineerd geraakt door deze macht koos hij voor de studie rechten aan de Katholieke Universiteit Nijmegen, waar hij in 1988 ook promoveerde. Na zijn promotie werd hij universitair docent staats- en bestuursrecht aan de Universiteit Utrecht (UU). In 1989 werd hij bevorderd tot uhd, waarna hij in 1994 werd benoemd tot deeltijd hoogleraar staats- en bestuursrecht aan de Katholieke Universiteit Tilburg. Sinds 1995 is Kummeling hoogleraar staatsrecht aan de UU. Hij heeft een natuurlijke hang om, naast het doen van onderzoek en onderwijs, ook te willen organiseren en besturen. Zo speelde hij een belangrijke rol bij de invoering van het ba-

chelor master systeem. Nadat hij verscheidene malen gepolst was voor het decaanschap, volgde hij op 1 september 2008 prof. mr. Adriaan Dorresteyn op als decaan van de faculteit REBO. Deze faculteit bestaat uit drie departementen: Rechtsgeleerdheid, Utrecht School of Economics (USE) en de Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisatiewetenschap (USBO). Kummeling is voor een periode van vijf jaar benoemd en zegt vanwege zijn ambities op het terrein van onderwijs en onderzoek daarna weer gewoon de wetenschap in te willen.

### Gezellig gezinslid

**Naast uw werk als decaan en hoogleraar, heeft u een aantal nevenfuncties. Sinds 2005 bent u voorzitter van de Kiesraad, een college dat regering en parlement adviseert in uitvoerings-**

**technische zaken betreffende kiesrecht en verkiezingen. Met de verkiezingen op komst, lijkt het mij dat u een bijzonder drukke tijd tegemoet gaat. Hoe combineert u al deze werkzaamheden met uw privéleven?** “Mijn nevenwerkzaamheden zijn enorm bevruchtend op elkaar. Bij de Kiesraad heb ik ook een secretariaat en die mensen doen het belangrijkste werk. Het grote voordeel van de Kiesraad is dat daar dingen aan de orde komen die ik meteen kan gebruiken in mijn functie van hoogleraar. Gisteren heb ik college gegeven over verkiezingen en de kabinetsformatie. Ik heb informatie uit de eerste hand en hoef me niet voor te bereiden op het college.

Mijn vak is grotendeels mijn hobby. Als ik geen hoogleraar staatsrecht zou zijn, zou ik nog steeds boeken lezen over staatsrecht. Daarnaast heb ik gelukkig ook nog tijd voor andere dingen, bijvoorbeeld voor de biografie van Gerard Reve. Ik probeer werk en privé te scheiden. Ik ga 's avonds niet nog allerlei telefoontjes plegen en dingen regelen. Ik probeer ook nog een beetje een gezellig gezinslid te zijn.”

**Wilt u iets vertellen over uw privésituatie?** “Binnenkort ben ik 26 jaar getrouwd. Ik heb twee kinderen: een dochter van bijna 19 en een zoon van 17. We wonen in Pannerden, een klein plaatsje in de buurt van Lobith en Zevenaar, bijna in Duitsland. Ik

‘Bij REBO hebben we er begrip voor dat carrièrelijnen van mannen en vrouwen anders lopen’

ben erg blij met mijn dagelijkse twee uren in de trein want dan kan ik ongestoord allerlei stukken zoals beleidsnotities en scripties lezen. Ik prijs mij gelukkig dat ik veel tijd met mijn kinderen kan doorbrengen. Met mijn zoon heb ik het veel over muziek. Mijn vrouw heeft lange tijd gewerkt. De laatste tijd is ze vooral bezig met verbouwingen en slooptpartijen.”

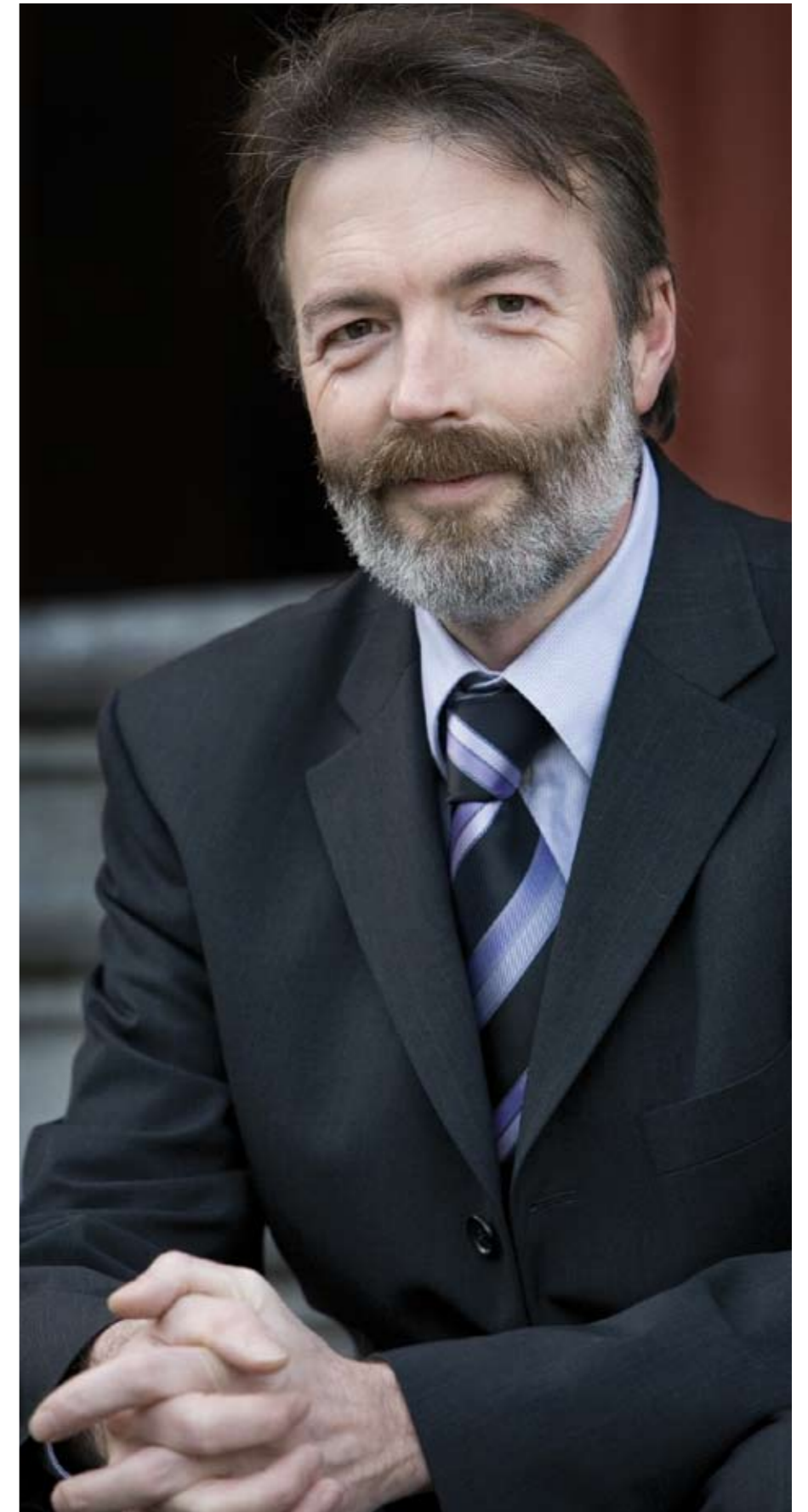
### Sovjet-Unie-achtig

**Groen Links-leider Femke Halsema zei onlangs in het televisieprogramma Buitenhof dat haar partij in het verkiezingsprogramma heeft opgenomen dat alle vrouwen moeten werken. Dit in verband met de toenemende vergrijzing. Van welke partij bent u en hoe ziet u dit?** “Ik ben vanaf mijn geboorte lid van de Partij van de Arbeid en vind het echt onzin wat ze zegt. Iedereen moet zijn eigen ster gaan volgen. Ik heb een overbuurman die ervoor gekozen heeft huisman te zijn. Dat is prima. Ik vind het niet terecht wanneer mensen bewust niet werken en alleen maar van uitkeringen leven, maar een arbeidsplicht doet mij te ‘Sovjet-Unie-achtig’ aan.”

**Van uw secretaresse heb ik informatie ontvangen over de man-vrouwverhouding binnen de faculteit. Daarin staat dat de faculteit geen specifiek voorkeursbeleid heeft om het aandeel vrouwen in hogere posities te bevorderen. Vindt u dit niet nodig?** “Nee, we treffen geen extra maatregelen. Ik vind het belangrijk dat de man-vrouwverhouding binnen onze faculteit een goede afspiegeling is van die in de samenleving. Bij de faculteit REBO zijn we al heel succesvol in het aantrekken van vrouwelijk talent. Dat is geen reden om achterover te gaan leunen maar om door te gaan met datgene wat we al doen: zorgen dat er altijd een vrouw in een benoemingsadviescommissie (bac) zit, dat de commissie op zoek gaat naar vrouwelijk kandidaten en altijd verantwoording aflegt aan de decaan en aan het college van promoties (cvp).”

### Standing

**Dankt u daaraan het succes van de faculteit REBO?** “Bij de faculteit REBO hebben we er begrip voor dat carrièrelijnen



## 'Wat mij zorgen baart is het gebrek aan doorstroom van allochtoon talent'

van mannen en vrouwen anders lopen. In het cvp waar ik in zit, zie ik nog steeds dat voor bijvoorbeeld de Bètafaculteit louter het aantal publicaties van de kandidaat en de standing van de bladen maatgevend is. Daar bepaalt het aantal publicaties in Nature of Science je status. Anders tel je niet mee. Wij kijken meer naar de kwaliteit van het talent en hebben er begrip voor als iemand er een tijdje tussenuit is geweest. Dit geldt ook voor mannen. Wij kijken dus op een andere manier naar cv's."

**In november 2006 verscheen het rapport 'Doe vrouwelijk talent recht' van de projectgroep 'Behoud vrouwelijk talent' van het departement Rechtsgeleerdheid. Dit zou in allerlei gremia worden besproken maar is uiteindelijk in het bestuurlijke circuit gestrand en in een la terechtgekomen. Verschillende mensen hebben hun tijd en energie in dit rapport gestopt. Kent u het rapport en hoe komt het dat er niets met de aanbevelingen is gedaan?** "Ik moet eerlijk bekennen dat ik niet wist dat het rapport bestond maar ik heb het inmiddels gelezen. Ik heb begrepen dat het wel besproken is in het departementsbestuur en het personeelsoverleg dat een aantal vervolgcacties zijn uitgezet. Extra maatregelen die geld zouden gaan kosten, hebben we niet getroffen. Wij houden al voortdurend onze organisatie tegen het licht om te kijken of het goed zit met de man-vrouwverhouding."

### Onderzoeksgroep leiden

**Uit het rapport blijkt dat het departement Rechtsgeleerdheid het relatief goed doet als het gaat om de vertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies, maar absoluut gezien nog lang niet goed genoeg. Men constateert vooral een doorstroomprobleem. Hoe ziet u dit?**

"Ik vind het een lastige kwestie omdat ik niet precies weet waardoor het komt. De man-vrouwverhouding bij REBO steekt positief af vergeleken met die van andere faculteiten maar waarom deze nog niet evenredig is, is moeilijk te verklaren. Het heeft niet alleen te maken met hoe wij talent spotten maar ook met hoe dit talent zelf carrière wil maken. Bij vrouwelijke collega's

bespeur ik niet vaak de ambitie dat ze naar de top willen en een onderzoeksgroep willen gaan leiden. Mannen lijken eerder leiding te willen geven en durven meer risico's te nemen. Ik besef dat ik een linke uitspraak doe omdat ik dit niet kan hardmaken. Ik denk niet dat wij veel belemmeringen hebben opgeworpen voor vrouwen om door te stromen. Waarom hebben we nog steeds geen vrouwelijke minister-president? In hogere functies wordt vooral van je verwacht dat je veel met management bezig bent en voortdurend mensen achter hun broek zit."

**Wat kunt u doen om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te bevorderen?** "Gelukkig hebben we bij REBO een aantal uitstekende vrouwelijke hoogleraren. Bij Rechtsgeleerdheid zal dit aantal stijgen doordat we afscheid gaan nemen van veel oudere mannelijke hoogleraren uit de zogenaamde babyboomgeneratie. Meer actie ondernemen dan we nu al doen, kan denk ik niet. We zetten al veel instrumenten in om ervoor te zorgen dat vrouwelijk talent niet buiten beeld blijft. Eén van die instrumenten is er voor zorgen dat minimaal één vrouw deelneemt in een bac."

**Volgens organisatiepsycholoog Naomi Ellemers is één vrouw in een benoemingsadviescommissie (bac) niet genoeg. Dit moeten er volgens haar minimaal twee zijn willen subtiele vormen van discriminatie worden uitgesloten.** "Je moet niet uitvlakken dat er onderdelen in de faculteit zijn waar op dat moment maar één vrouw beschikbaar is. Ook spreek ik veel vrouwelijke collega's die niet willen worden aangesproken op hun vrouw-zijn. Die willen niet als excuustruus ergens zitten. Je wilt serieus genomen worden vanwege je kwaliteiten."

### Natuurlijk verloop

**Uit het rapport 'Doe vrouwelijk talent recht' blijkt dat het vergaren en verstrekken van informatie over vrouwenparticipatie binnen Rechtsgeleerdheid in 2006 niet stelselmatig plaatsvond. Hoe is dat nu?** "Dat vind ik raar omdat we sinds jaar en dag aan het cvb een overzicht van ons personeelsbestand moeten ver-

schaffen. Deze informatie wordt ook aan de faculteitsraad ter beschikking gesteld. Ik heb sterk het vermoeden dat er op het vlak van de beschikbaarheid van managementinformatie sinds 2006 veel is verbeterd."

**Met het cvb zijn afspraken gemaakt in het kader van het charter Talent naar de Top. Op 1 januari 2009 waren in fte's 33% van de hoogleraren van de faculteit vrouw, 36% van de uhd's was vrouw en 75% van het topkader OBP (schaal 14 en hoger). De faculteit heeft zich ten doel gesteld om in 2014 35% vrouwelijke hoogleraren te hebben, 40% vrouwelijke uhd's en 50% vrouwelijk topkader OBP. Hoe gaat u dit voor elkaar krijgen?** "Wij verwachten heel veel van natuurlijk verloop. Er zwaait een generatie mannelijke babyboomers af. Gelet op al het vrouwelijk talent zullen er meer vrouwen worden benoemd."

### Monocultuur

**Spreekt u de onderwijs- en onderzoeksleiders binnen de faculteit aan op de aandacht die zij al dan niet hebben voor de doorstroom van vrouwen?** "Nee, ik heb het wel over evenredige vertegenwoordiging met de hoofden van de departementen. Dit gebeurt structureel één keer per jaar in het bestuursteam en ik spreek hen ook individueel. Eén van de dingen die mij op dit moment meer zorgen baren, is het gebrek aan doorstroom van allochtoon talent. De collegebanken zitten vol met studenten uit allerlei culturen maar als je naar het personeelsbestand kijkt, hebben we alleen werknemers uit de monocultuur."

**Wat raadt u vrouwen met ambitie binnen uw faculteit aan om carrière te maken?** "Als je ambities hebt, maak deze dan kenbaar aan leidinggevend in bijvoorbeeld R&O-gesprekken. Ook door initiatieven te nemen in bijvoorbeeld jouw onderzoeksgroep, kun je je ambities kenbaar maken. Als je ambitie hebt, wees dan niet te bescheiden."

*Rapport 'Doe vrouwelijk talent recht' is op te vragen bij w.puper@uu.nl*

## VERSLAG BIJEENKOMSTEN DIERGENEESKUNDE

*door Anne-Marie van Gijtenbeek - In de vorige Pandora kon u lezen wat de visie is van de decaan van de faculteit Diergeneeskunde, Anton Pijpers, inzake vertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers. Het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht was benieuwd naar de persoonlijke ervaringen van vrouwelijk wetenschappelijk personeel binnen de faculteit en hun visie op de kansen en mogelijkheden in de nabije toekomst. Op 19 maart en 28 mei organiseerde het Vrouwenennetwerk twee bijeenkomsten onder de noemer 'invloed vanuit kracht', specifiek voor vrouwelijk wetenschappelijk personeel werkzaam bij de faculteit Diergeneeskunde.*

Eén van de vragen waarmee de aanwezigen aan de slag gingen, was: hoe kan de toename van het aantal vrouwelijke hoogleraren binnen Diergeneeskunde versneld worden? Uit de verrassende hoeveelheid ideeën en antwoorden heeft het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht vijf hoofdlijnen gedestilleerd, die vijf gebieden van aanpak vertegenwoordigen:

- Er bestaat niet alleen behoefte aan coaching en mentoring, maar bovendien aan intervisiegroepen.
- Bij de selectieprocedure van hoogleraren is meer transparantie een absolute must. Er moet bovendien gekeken worden hoe een groter aantal vrouwen in benoemingsadvies- en andere commissies gerealiseerd kan worden.
- De mogelijkheden voor een andere invulling van het hoogleraarschap, bijvoorbeeld een meer vakinhoudelijke en eventueel met duobanen, moeten serieus overwogen worden.
- Vrouwen werkzaam binnen Diergeneeskunde hebben er baat bij als ze elkaar versterken en zichtbaar maken tijdens vergaderingen, borrel en door gezamenlijke projecten.
- De faculteit moet werk maken van quota en een helder diversiteitsbeleid formuleren.

### Wandelgangen

Deze hoofdlijnen werden geformuleerd tijdens de tweede, door het Vrouwenennetwerk georganiseerde, bijeenkomst van Diergeneeskundevrouwen op 28 mei. Door middel van het toekennen van prioriteit werd een selectie gemaakt uit de vele suggesties en invalshoeken. Eén en ander zal door het Vrouwenennetwerk nader worden uitgewerkt. Wanneer het resultaat hiervan is goedgekeurd door de deelnemers aan de twee bijeenkomsten, zal het uiteindelijk worden aangeboden aan de decaan van Diergeneeskunde en het hoofd P&O, Marianne Heins. Bijna dertig vrouwen namen aan een bijeenkomst deel, en bovendien gaven nog eens zo'n dertig vrouwen blijk van hun interesse, ofschoon zij helaas zelf niet aanwezig konden zijn. Veel vrouwen grepen deze gelegenheid aan om collega's te leren kennen, die zij in de wandelgangen niet tegenkomen. De faculteit Diergeneeskunde bestaat namelijk uit veel verschillende, vaak op zichzelf opererende en over het terrein verspreide departementen. De ontmoetingen, evenals de inhoudelijke opzet van het programma, dienden zowel een sociaal als een strategisch doel.

### Belangrijk nieuws van het Vrouwenennetwerk: VROUWENNETWERKDAG 2010!!!

Op donderdag 28 oktober 2010 organiseert het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht weer een grote netwerkdag!

Op deze dag is plaats voor deelname van zo'n honderd vrouwen die werkzaam zijn aan de Universiteit Utrecht. De netwerkdag vindt plaats in Parnassos Cultuurcentrum, aan de Kruisstraat te Utrecht. Het programma is op dit moment in de maak. Interessante workshops en sprekers, een goede sfeer, en wie weet wat we nog meer voor u in petto hebben. De netwerkdag 2010 draait om 'ondernemende vrouwen'. We hebben daar verschillende interessante invalshoeken bij in gedachten, waar u natuurlijk tijdig meer over zult horen. Ook willen we de vrouwen werkzaam aan de Universiteit Utrecht bij een aantal elementen van deze dag betrekken. Dat vraagt een vlotte communicatie, die bij voorkeur per e-mail gaat.

Daarom deze dringende oproep:

**Heeft u in mei van ons per e-mail een uitnodiging ontvangen voor een bijeenkomst? En ook nog andere mails van ons ontvangen in 2009/2010?**

### Nee?

Dan hebben wij van u NIET HET JUISTE (werk)e-mailadres in onze database. Het is voor ons ondoenlijk gebleken om alle e-mailadressen te vinden en/of na te kijken. Stuur u ons a.u.b. een e-mail met uw werkadres gegevens, dan kunnen wij u voortaan bereiken. U kunt ons bereiken op vrouwenennetwerk@fss.uu.nl of a.m.vangijtenbeek@uu.nl



*foto's: Anne-Marie van Gijtenbeek*



# 'MEVROUW DE PROFESSOR': VERSLAG WOMEN INC. DEBAT

door Anne-Marie van Gijtenbeek en Linda van der Wal - Tijdens het WOMEN Inc. festival in de Amsterdamse Westergasfabriek op 6 maart 2010 organiseerden het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren, het tijdschrift Esta en Mediariders een debat over het tekort aan vrouwelijke hoogleraren in Nederland. De zaal was vol, de belangstelling enorm. Onder leiding van Robbert Dijkgraaf, president van de KNAW, werd gediscussieerd over vier stellingen. Alle relevante partijen in deze discussie waren goed vertegenwoordigd. Hieronder volgt een impressie

Dijkgraaf illustreert de Nederlandse situatie met sprekende voorbeelden. Zo daalde naar hij vernam het aanzien van het vak dat hij doceerde, doordat het merendeel van de studenten vrouwelijk was. En wat te denken van het verhaal van professor Randal, die niet door de bestelde taxichauffeur werd meegenomen: de prof. was een vrouw, maar de standvastige taxichauffeur verwachtte een man.

Ronald Plasterk (oud-minister OCW) stoort het, dat vrouwelijke rolmodellen vaak single c.q. kinderloos zijn. Onder zijn studiegenoten zijn verschillende Nobelprijswinnaars, vrijwel allemaal mannen. Zij hebben kinderen, en niet het gevoel dat ze in de opvoeding tekort zijn geschoten. Plasterk kent ook twee vrouwelijke Nobelprijswinnaars, beide kinderloos en ongetrouwd. Plasterk: 'We hebben recht op vrouwelijke rolmodellen met kinderen'.

Er zijn gelukkig veelbelovende initiatieven met goede resultaten in Nederland, bijvoorbeeld in Groningen. In het Rosalyn Franklin programma maakt de universiteit afspraken met vrouwelijke wetenschappers. Zij krijgen geld om zich vijf jaar te ontwikkelen richting het hoogleraarschap. Na afloop heeft 50% van de deelnemers inderdaad een hoogleraarpositie.

## STELLING 1 Nederland doet het internationaal zo slecht nog niet

Inleider Tineke Willemsen (emeritus hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie UvT) wijst erop dat we misschien denken dat het goed gaat, omdat we er zo veel over praten. De cijfers laten echter zien dat we het Europees gezien even slecht doen als België, en net iets beter dan Luxemburg, Malta en Cyprus.

Babs van den Bergh (directeur onderzoeks- en wetenschapsbeleid OCW) ziet lichtpuntjes in de aankomende vergrijzing. Als 20% van de vrij komende hoogleraarposities wordt ingevuld met vrouwen, stijgt hun aandeel tot 15%.

Anno 2010 is van een ideologische discussie geen sprake meer; diversiteit is een bewezen succesfactor.

Esther Mirjam Sent (hoogleraar economische theorie & -beleid RU) heeft een tijd in de V.S. gewerkt. Bij terugkomst in Nederland schrok zij van de situatie hier. Opvallend vond zij ook dat de aankondiging van dit debat door haar decaan alleen naar vrouwen was gestuurd.

Dat weinig vrouwen hoogleraar worden, ligt niet aan het krijgen van kinderen. Onderzoek van Margo Brouns bevestigt dit: niet het krijgen van kinderen, maar het in die vrouwen gestelde vertrouwen van de juiste mensen is doorslaggevend.

Ruth Oldenzijl is de enige vrouwelijke hoogleraar aan de TU Eindhoven, en dus blij dat de TU het charter Talent naar de Top heeft getekend. Het streven is tien procent vrouwelijke hoogleraren in drie jaar tijd. Zij gaat samen met het cvb draagvlak creëren, om een omslagpunt te bereiken.

## STELLING 2 Het hoogleraarschap is geen deeltijdbaan

Paul Groot meent dat het hoogleraarschap geen deeltijdbaan kan zijn. Je moet vooraanstaand onderzoek doen, onderwijs geven en leidinggeven. Vier dagen werken betekent de vijfde dag ook nog bezig zijn met wetenschap. Jan-Luiten van Zanden (hoogleraar economische geschiedenis UU & IISG, Spinozapremie in 2003) is zelf deeltijdhoogleraar. Hij heeft een duobaan met Maarten Prak. In deze constructie werken beiden 70% en verdelen zij de bijkomende taken van het hoogleraarschap. Hij merkt op dat dit al lange tijd heel goed werkt, en dat ook bij 70% zijn vak zijn grote passie is.

Er zijn echter ook andere dingen belangrijk in het leven, zoals op woensdagmiddag het voetbalteam van je zoontje trainen. Creativiteit en jezelf de ruimte geven, dienen de wetenschap. Marinel Gerritsen (hoogleraar interculturele bedrijfscommunicatie RU, LNVH en stichting De Beauvoir) ondersteunt dit punt. Een extra vrije dag levert veel op: creatieve ideeën krijgen juist ruimte om te ontstaan als je iets heel anders doet. Het is nuttig de ivoren toren te verlaten en de blik te verbreden. Gerritsen merkt op, dat het hoogleraarschap eigenlijk allang een deeltijdfunctie is, gezien de vele nevenactiviteiten die men er van oudsher bij ontplooit. Die activiteiten beperken zich heus niet tot de avonden en het weekend. Gerritsen stelt dat alle hoge functies in deeltijd vervuld kunnen worden: "Deeltijd werken is mogelijk, ook voor alle be-

## 'We hebben recht op vrouwelijke rolmodellen met kinderen'

stuurlijke functies die door een hoogleraar uitgeoefend moeten worden zoals decaan, directeur van een onderzoeks- of onderwijs-school." Volgens Mariët Hamer (fractievoorzitter PvdA) moet het werk flexibeler worden georganiseerd. "Ik zou niet weten waarom dat met de huidige mogelijkheden via internet niet zou kunnen."

## STELLING 3 De ideale kandidaat is een kloon

Marieke van den Brink (postdoc bedrijfswetenschappen RU) deed onderzoek naar de gang van zaken rond hoogleraarbenoemingen. Van den Brink: "De ideale kandidaat is inderdaad een kloon. Dit gegeven ontstaat uit een combinatie van factoren. Er zijn gesloten benoemingsprocedures waarbij zelden een advertentie wordt gezet. Scouts zijn meestal mannelijk en hun netwerk is dat ook. Van de hoogleraren is 88% man, en men benoemt vanuit gepercipieerde gelijkheid, wat niet hetzelfde is als gelijke geschiktheid. Vrouwen worden gemakkelijk over het hoofd gezien". Naomi Ellemers (hoogleraar sociale psychologie van de organisatie UL en winnares KNAW Merianprijs): "Er bestaat een drang naar gelijkheid en een behoefte aan diversiteit. De druk om gelijk te zijn is heel groot. Voor het voorzien in diversiteit zoek je bewust naar iemand met competenties die de teampuzzel completer maken. Deze persoon moet weten dat hij of zij is aangenomen vanwege deze aanvullende competenties." Tineke Willemsen merkt op dat benoemingscommissies bestaan uit goedwillende amateurs. Ze moeten professioneler worden en er moet meer gebruik gemaakt worden van kennis over selectieprocessen. Er wordt voorgesteld om c.v.'s te beoordelen zonder vermelding van de sekse van de kandidaat.

## STELLING 4 Quota leiden tot Excusus-Truus

Volgens Sybolt Noorda (voorzitter VSNU) werkt het instellen van quota niet. Twintig jaar geleden leverde het idee niets op, behalve afleiding van de kern van de zaak. Noorda vindt dat alle benoemingscommissies Van den Brink's proefschrift moeten lezen. "Het benoemingsbeleid is teveel gedecentraliseerd. De beslissing ligt te laag in de organisatie. Dat geeft ruimte aan het 'soort zoekt soort' mechanisme." Hij stelt voor om tien jaar lang top down te beslissen. Het cvb kan dan afspraken met de decanen maken. De nieuwe generatie vrouwelijke wetenschappers moet nog meer van zich laten horen in de universitaire gemeenschap.

Noorda geeft aan dat vrouwen bij een benoemingprocedure vaker afhaken. "Neem aan voorbeeld aan Marieke van den Brink die op de radio vertelde "Ik kan niet wachten tot de brief op mijn deurmat valt en ik hoogleraar ben."

Marijke van de Wende (decaan Amsterdam University College) vindt de stelling een smoes. Mochten er eventueel wat excusus-Truus rondlopen, er zijn zeker ook voldoende kleun-Teunen: mannen die onvoldoende excellent zijn.

Mariët Hamer vat het debat samen. Toen zij twaalf jaar geleden begon in de Tweede Kamer, als woordvoerder Hoger Onderwijs, maakte ze dezelfde discussie mee; er is niet veel veranderd. Goed personeelsbeleid betekent volgens haar ook flexibel zijn en rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van mensen.

Hamer merkt op dat de verkiezingslijsten binnen haar partij al langere tijd om-en-om worden gevuld. Zij leidt dus een fractie met evenveel mannen als vrouwen. Het gezeur dat vrouwen er zitten vanwege quota is inmiddels geen discussiepunt meer.

Veel benaderingen en mogelijke oplossingen zijn de revue gepasseerd. Iemand uit de zaal vatte het mooi samen: "Het is niet de ene maatregel of de andere, maar alles bij elkaar en dan nog iets erbij."



drs. Anne-Marie van Gijtenbeek is coördinator van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht en drs. Linda van der Wal heeft haar eigen bedrijf TrainingsAdvies.com en verzorgt voor het Vrouwenennetwerk diverse trainingen.  
foto's: fastfacts.nl



# ONAFHANKELIJK EUROPEES JURIDISCH NETWERK GENDERGELIJKHEID

## Departement Rechtsgeleerdheid penvoerder

door *Susanne Burri* - Sinds december 2007 ben ik coördinator van het Gender Equality Network. Ik word bijgestaan door twee assistenten, Hanneke van Eijken (promovenda bij de leerstoel Europees Recht) en Elise Ketelaars (student-assistent). De coördinatie van dit netwerk vormt een belangrijke bron van derde geldstroominkomsten, biedt de gelegenheid om ontwikkelingen in het Europese gelijkebehandelingsrecht op de voet te volgen en internationale contacten op te doen. In dit artikel ga ik in op de samenstelling, taken en producten van het Gender Equality Network; de betekenis van dit netwerk op Europees en nationaal niveau en enkele aspecten die de coördinatie van een dergelijk netwerk met zich meebrengt in combinatie met een academische functie.

De Europese Commissie heeft het initiatiefrecht om voorstellen voor EU wetgeving te doen en moet toezien op de correcte en tijdige omzetting van onder meer EU-richtlijnen in het nationale recht van de lidstaten. Ze wordt in deze taken bijgestaan door netwerken van onafhankelijke deskundigen die informatie over ontwikkelingen in hun land kunnen verschaffen. Zo wordt het Directoraat-generaal Werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen (DG 5) ondersteund door een netwerk dat zich bezighoudt met Employment and Gender Equality Issues en één in-

zake Gender Equality, Social Inclusion, Health and Long-term care. Over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen zijn veel EU-richtlijnen aangenomen en de afdeling Equality, Action Against Discrimination: Legal Questions van DG 5 moet toezicht houden op de correcte uitvoering daarvan. Voor deze afdeling zijn twee door de Europese Commissie gesubsidieerde juridische netwerken actief: het European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality en het European Network of Legal Experts in the Field of Non-Discrimination. Het Gender Equality

## 'Het is een prestigieus project dat bijdraagt aan de zichtbaarheid van Rechtsgeleerdheid'

Network bestaat al sinds 1984 en de coördinatie ervan was tussen 1991 en 2007 in handen van prof. Sacha Prechal. Tot 2010 was zij hoogleraar Europees recht aan de UU en nu rechter bij het Hof van Justitie van de EU (zie ook het interview met haar in Pandora nummer 2, 2009). Het non-discriminatie netwerk is in 2000 opgericht, nadat twee richtlijnen over gelijke behandeling op grond van ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid in werking zijn getreden. Deze twee netwerken organiseren samen met de Europese Commissie jaarlijks een conferentie over actuele thema's op het terrein van gelijke behandeling waarin ongeveer 200 deelnemers uit heel Europa participeren.

### Gelijke beloning

Het Gender Equality Network bestaat uit 33 onafhankelijke nationale juridische experts in gendergelijkheid: één expert voor elke lidstaat van de EU en drie EEA staten (IJsland Noorwegen en Liechtenstein). Sinds kort participeren ook experts uit Kroatië, Macedonië en Turkije. Een executive committee, bestaande uit experts uit verschillende landen, draagt bij aan de inhoudelijke ondersteuning van de coördinator en haar assistenten en vormt de redactie van het tijdschrift dat het netwerk uitgeeft.

Het netwerk heeft niet alleen tot taak om de Europese Commissie, maar ook belangstellenden in de deelnemende landen van informatie te voorzien (zowel in digitale als in gedrukte vorm). Daartoe stelt het netwerk jaarlijks diverse thematische publicaties samen over gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Deze rapporten betreffen bijvoorbeeld arbeidsrechtelijke kwesties, zoals gelijke beloning, positieve actie of verlofvormen; sociale zekerheids- en pensioenvraagstukken en onderwerpen op het terrein van het aanbod en het verlenen van goederen en diensten, zoals de juridische toelaatbaarheid van seksegereguleerde activiteiten. Publicaties hebben ook betrekking op het afdwingen van rechten en de handhaving van wetgeving in de praktijk, een thema waaraan de Europese Commissie komende jaren extra aandacht wil besteden. Deze thematische publicaties bevatten niet alleen informatie over ontwikkelingen rondom het gekozen thema op nationaal niveau, maar ook algemene overzichten vanuit een Europees perspectief en bieden interessante rechtsvergelijkende perspectieven. De meest recente publicaties hadden als thema's de positie van vrouwelijke zelfstandigen, arbeid en zorg, positieve verplichtingen, concepten van gelijkheid, meervoudige discriminatie en gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het terrein van goederen en diensten. Ze zijn digitaal verkrijgbaar op de website van de Europese Commissie (zie <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en>). In 2010 zullen drie nieuwe thematische rapporten verschijnen over gelijke beloning, gender en religie en ouderdomspensioenen. Netwerkliden kunnen suggesties voor thematische rapporten doen waardoor ontwikkelingen die op nationaal niveau spelen ook op EU-niveau doorsijpelen. Zodoende hebben netwerkliden mede invloed op de keuze van onderwerpen die worden uitgediept en in activiteiten van de Europese Commissie weerklinken.

### Gelijkebehandelingsrecht

Het netwerk heeft ook publicaties uitgebracht met algemene en actuele overzichten over het Europese en het nationale gelijkebe-

handelingsrecht tussen mannen en vrouwen. Enkele publicaties zijn uitgegeven door het Bureau voor Officiële Publicaties van de EU en zijn gratis verkrijgbaar op aanvraag (<http://bookshop.europa.eu>). Bovendien publiceert het netwerk twee keer per jaar een tijdschrift: de European Gender Equality Law Review, met daarin artikelen, overzichten van wetgeving, jurisprudentie en recente ontwikkelingen in de 33 landen. Dit tijdschrift is kosteloos verkrijgbaar op aanvraag bij EU-Network.law@uu.nl. Alle publicaties van het netwerk zijn in het Engels. De European Gender Equality Law Review en de officiële publicaties zijn bovendien in het Frans en Duits vertaald. De publicaties zijn gericht op een breed publiek, zoals advocaten, rechters, NGO's, commissies voor gelijke behandeling.

Daarnaast voorzien de netwerkliden de Europese Commissie ook op verzoek van informatie. Recentelijk gebeurde dat bijvoorbeeld over ouderdomspensioenen, na een aantal arresten op dit terrein van het Hof van Justitie van de EU. De onafhankelijke informatie die netwerkliden geven kan bijvoorbeeld de Commissie helpen bij de vraag naar de (on)wenselijkheid van een procedure tegen een bepaalde lidstaat wegens niet-nakoming van verplichtingen op het terrein van gendergelijkheid op grond van het Unierecht.

### Prestigieus project

Het contract voor de coördinatie van het netwerk is verkregen na een zogenaamde tender (voor één jaar, drie maal te verlengen met één jaar), waarbij niet alleen de kwaliteit van de bij het netwerk betrokken deskundigen een belangrijk criterium voor de toekenning van de opdracht vormde, maar ook organisatorische aspecten een rol speelden. De concurrentie wordt overigens groter, steeds meer (commerciële) organisaties dingen mee naar dergelijke opdrachten. Gelukkig worden de netwerkliden en ik vaak uitgenodigd om in samenwerking met andere organisaties op tenders te reageren.

Op dit moment zijn zo'n 45 mensen bij de activiteiten van het netwerk betrokken en de coördinatie van het netwerk vraagt veel tijd. Het onderzoeksinstituut van het departement Rechtsgeleerdheid zorgt voor de correcties en de opmaak van de diverse uitgaven, waardoor een groot deel van het budget van het netwerk intern beschikbaar blijft. De coördinatie van het netwerk en de verzorging van de uitgaven vormt een aanzienlijke inkomstenbron voor het departement Rechtsgeleerdheid. Het is niet altijd eenvoudig om pieken in activiteiten van het netwerk goed af te stemmen op onderwijs- en onderzoeksverplichtingen, hoewel met een nauwkeurige jaarlijkse planning fricties (deels) kunnen worden voorkomen. De coördinatie van het netwerk biedt de mogelijkheid om aan de wieg te staan van nieuwe ontwikkelingen, de deskundigheid op het terrein van gendergelijkheid in de praktijk in te zetten en tegelijkertijd te vergroten en soms is indirecte beïnvloeding van EU beleid mogelijk. Het is een prestigieus project dat bijdraagt aan de zichtbaarheid van het departement en mogelijkheden biedt aan de deelnemende netwerkliden om zich als deskundigen op het terrein van gendergelijkheid te profileren. Kortom, veel werk, maar de moeite waard!

*dr. Susanne Burri is uhd bij de disciplinegroep Rechtstheorie, departement Rechtsgeleerdheid, gespecialiseerd in het EU gelijkebehandelingsrecht.*

*Foto v.l.n.r.: Elise Ketelaars, Susanne Burri en Hanneke van Eijken*

# NIGHTINGALE INSPIRATIEBRON VOOR HOGLERAAR VERPLEGINGSWETENSCHAP

door Anne-Marie van Gijtenbeek - Op 31 maart hield prof. dr. Marieke Schuurmans haar oratie. Sinds 1 mei 2009 is zij hoogleraar Verplegingswetenschap bij de faculteit Geneeskunde aan de Universiteit Utrecht. Schuurmans bezet één van de drie leerstoelen Verplegingswetenschap in Nederland. Daarnaast is zij aan de Hogeschool Utrecht lector Verpleegkunde en paramedische zorg voor mensen met chronische aandoeningen, en voorzitter van de bestuurscommissie Wetenschap Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland.

## Sommige mensen vinden u een jonge hoogleraar.

"Ik ben niet zozeer een jonge hoogleraar, met 45 jaar; die opmerking heeft te maken met algemene beeldvorming. De associatie bij een hoogleraar is nog steeds een grijze man. Het gaat meer over dat ik een vrouw ben, dan over mijn leeftijd."

## Verpleging als wetenschapsgebied daarentegen is wel relatief jong. De verpleging is van oudsher een vrouwenberoep, zie je dat terug in de verdeling van de drie leerstoelen in Nederland?

"Een ervan wordt door een man bezet. Hij zat in het jaar na mij; ik was (in '88) de honderdste afgestudeerde in de Verplegingswetenschap. De twee voorgangers in mijn eigen leerstoel waren allebei vrouwen. Hoe de verhouding man/vrouw in mijn studietijd was weet ik niet precies. In de verpleging werken nog steeds overwegend vrouwen. Ook in mijn vakgebied zie je het percentage mannen toenemen naarmate de functies hoger worden, al is het minder extreem dan vroeger.

Onder mijn eigen onderzoekers is veruit het merendeel vrouw, ik denk wel dat ik in mijn omgeving een rolmodel ben.

Ik was me nooit erg bewust van een tweedeling man/vrouw in de academische wereld, tot ik de cursus academisch leiderschap deed. Ook toen ik zelf kinderen kreeg, realiseerde ik me dat het voor vrouwen anders werkt dan voor mannen. Ik werd laat moeder, en had mijn hele leven al hard gewerkt. Aan mij werd ineens gevraagd

"Hoeveel uren ga je nu werken?", aan hun vader nooit. Alsof er in Nederland een ongeschreven en mij onbekende wet bestaat dat een vrouw met kleine kinderen niet meer dan drie dagen zal werken. Mijn werk is bijzonder binnen de discipline; de aard van ons onderzoek maakt namelijk dat we ook heel goed binnen de psychologie en de sociale wetenschappen passen."

## U heeft eerst Verplegingswetenschap gestudeerd, en werd daarna verpleegkundige, een aparte volgorde. Lag daar een wens tot veldwerk aan ten grondslag?

"Nee, ik wilde simpelweg als vierjarige al verpleegster worden en die wens bleef, al werd het eenmaal op het vwo natuurlijk logischer om een universitaire studie te gaan doen. De studie Verplegingswetenschap bestaat sinds ik in de vijfde klas zat, het leek me de ideale combinatie. Ik ontdekte al snel de afstand tussen studie en praktijk. Binnen de verpleegkunde bestond bovendien weinig waardering voor wetenschappelijke kennis. De helft van de studenten was al verpleegkundige, de andere helft kwam net als ik van het vwo. Juist die ervaren verpleegkundigen kregen in mijn ogen na de studie de leuke banen. Na vijf jaar studeerde ik af. Als ik een man was geweest, had ik in die tijd nog in dienst gemoeten en niet meteen aan het werk gekund. Ik besloot dat ik dus ook tijd had eerst nog iets anders te doen, en doorliep met de nodige vrijstellingen de opleiding hbo-verpleegkunde.

Tijdens de vele stages merkte ik dat ik als Verplegingswetenschapper bedreigend werd gevonden. Men vroeg zich af of zo'n wetenschapper kwam vertellen hoe men het werk moest doen. Ik werd in eerste instantie niet als normale hbo-v- stagiaire beschouwd.

Het werken als verpleegkundige, tijdens en na de opleiding, vond ik erg leuk. Uiteindelijk ben ik via een open sollicitatie in Utrecht terechtgekomen. Mijn werk is heel lang een combinatie geweest van onderwijs, onderzoek en patiëntenzorg. De patiëntenzorg heb ik pas acht jaar geleden losgelaten. Tegenwoordig ben ik primair onderzoeker, begeleid ik promovendi en werk in het onderwijs. Met het veld onderhoud ik nauw contact."

## Bingo en vreselijke muziek

In uw oratie stelt u dat verpleegkundig handelen zich meer zou moeten richten op problemen die van invloed zijn op het dagelijks functioneren van patiënten. Het vroeg opsporen en het voorkomen van deze problemen kan de extra zorgvraag door onder meer de vergrijzing verminderen. U vindt dat er te weinig nagedacht wordt over hoe verpleegkundig handelen juist kan bijdragen aan het verminderen van die zorgvraag. Kijkt u kritisch naar de inrichting van de westerse geneeskunde en de gezondheidszorg?

"Inderdaad. Dit vak houdt zich bezig met de gevolgen van ziekte en behandeling voor het leven van mensen. Verpleegkundige zorg zou moeten kijken naar optimalisering van dagelijks functioneren: naar relaties, naar hoe mensen wonen. Die integrale benadering maakt ons vak bijna per definitie een politiek vak.

Ons gezondheidszorgsysteem is heel erg reactief, terwijl ons vak in mijn ogen proactief is en gericht op preventie. Preventie is binnen de gezondheidszorg een tamelijk

'Mijn kinderen geven mij juist ontzettend veel energie'



onontgonnen en lastig gebied, zeker bij ouderen en chronisch zieken die voorspelbare problemen ontwikkelen. Veel ziektes zijn te voorkomen, maar hoe pak je dat aan? Lastig, maar juist daarom zo interessant. Ik vind wel dat de tijd rijp is voor een nieuwe manier van kijken. Mensen worden mondiger en meer bewust van hun eigen leven en eigen keuzes. Hun verwachtingen van de gezondheidszorg veranderen.

De afgelopen dertig jaar hebben we een vorm van zorg ontwikkeld, die door de huidige generaties straks niet meer wordt geaccepteerd. Zij willen oud worden zoals ze altijd geleefd hebben: heel divers, met veel verschillende smaken en keuzes, ook als je de pech hebt dat je niet meer voor jezelf kunt zorgen. Het lijkt mij afschuwelijk om naar een dagopvang te moeten met bingo en vreselijke muziek...

We weten allang dat veel mensen de medische adviezen die ze krijgen, niet opvolgen. Ze nemen bijvoorbeeld de voorgeschreven pillen niet in. Daarover zijn allerlei onderzoeksgegevens bekend. Toch wordt er nog steeds vooral geïnvesteerd in nieuwe geneesmiddelen in plaats van dat we goed onderzoeken hoe we mensen kunnen ondersteunen om de behandeling in hun dagelijks leven te integreren.

Ik ben ervan overtuigd dat de wal het schip keert, want mensen zijn steeds minder afwachtend en beschikken over meer informatiebronnen."

## Waar komt uw interesse voor ouderen vandaan, en verschuift de leeftijdsgrens van de geriatrie?

"Bij ouderen is vaak sprake van een meervoudige diagnose, hun problematiek is meer een puzzeltje. Dat gecompliceerde samspeel vind ik interessant en uitdagend. De leeftijdsgrens verschuift inderdaad, ofschoon er ook een tweedeling in de samenleving te zien is.

Vroeger was 55+ 'oud', later 65+, de pensioengerechtigde leeftijd. Momenteel begint 'oud' vanaf zeventig jaar, bij sommige bevolkingsgroepen echter al eerder. Dat heeft te maken met leefomstandigheden. Veel chronische aandoeningen hangen samen met sociaaleconomische status. In grote studies zie je vooral de factoren "beweging, gezonde voeding en roken" significant terug. De factor 'werk' doet er tegenwoordig minder toe. We hebben

## 'Florence Nightingale was een gepassioneerd statisticus'

niet zo heel veel echt smerig werk meer, zoals vroeger bijvoorbeeld de mijnbouw. Laagopgeleiden en hoogopgeleiden verschillen zes of zeven jaar in levensverwachting, maar verschillen bovendien ongeveer het dubbele in kwaliteit van leven, het "gezonder ouder worden". Laagopgeleiden zijn gemiddeld vijftien jaar eerder 'oud' dan hoogopgeleiden. Hun problematiek begint veel vroeger. In mijn functie bij de Gezondheidsraad heb ik meegewerkt aan een rapport over gezondheid bij ouderen. Er blijkt veel minder onderzoek naar te zijn gedaan dan je zou verwachten. Preventief is er veel mogelijk. Benader je het probleem

vanuit de gezondheidszorg of vanuit een wonen- en welzijnsperspectief? Dat is erg interessant; ik vind het leuk om te zien, dat oplossingen soms uit een heel andere hoek komen dan je zou verwachten."

### Academisch billenwassen

**In uw oratie "Florence voorbij? Over verplegen, passie en wetenschappelijk onderzoek" werpt u een verrassend licht op Florence Nightingale, zonder twijfel de bekendste verpleegkundige ooit. Waarom positioneert u haar zo nadrukkelijk?**

"Ik heb een onbekende kant van haar willen belichten, om mijn vakgebied neer te zetten. Ik krijg nog wel eens de opmerking: "Verplegingswetenschap? Moet je naar verpleging dan onderzoek doen?" Het beeld van een verpleegkundige beperkt zich soms tot 'mensen op de po zetten'. Vroeger was een veelgehoorde grap dat Verplegingswetenschappers doen aan 'academisch billenwassen'.

Iedereen denkt bij Florence Nightingale altijd aan een zwaar gelovige vrouw met een roeping voor de zorg. Bijna niemand, zelfs binnen de verpleging, weet van haar we-

tenschappelijk werk. Ze was een gepassioneerd onderzoeker en legde al nadrukkelijk de verbinding tussen inzicht in zorg en de noodzaak tot onderzoek. Nightingale was een rolmodel met een enorme passie. In haar tijd was zij heel bijzonder, ze trad als (eerste) vrouw toe tot de 'British Society of Statistics'. In haar tijd bestond er een tweedeling in het vak verpleging. Er was de dienstbare verpleging, ingegeven door menslievende of religieuze overwegingen, en er waren de vrouwen voor wie verpleging hun broodwinning was. De beeldvorming rond Nightingale is die van iemand met een roeping, die je niet hoeft te betalen voor haar werk. "

### Meer gefocust

**U vertelde zojuist dat u als moeder, in tegenstelling tot uw man, soms vragen kreeg over uw toewijding en passie voor uw vak. Hoe ervaart u zelf de combinatie van uw werk met het hebben van kinderen?**

"Ik vind het een fantastische combinatie! In het dankwoord van mijn oratie stel ik het aan de orde: "een vijfjarige tweeling... hoe doe je dat?" De vraag betreft altijd de kinderen, niet mijn wetenschappelijk werk. Mijn antwoord is simpel. Ten eerste: krijg kinderen met de juiste man. Ten tweede: vind een goede oppasmoeder. Maar het allerbelangrijkste: mij geven die kinderen juist ontzettend veel energie. Sinds ik kinderen heb, ben ik geconcentreerder dan daarvoor, meer gefocust, maak nog helderder keuzes. Je moet vooral dicht bij jezelf blijven. Als het voor jou goed is om veel te werken, dan vind je wel een weg die ook voor je kinderen goed uitpakt. Is het voor jou niet fijn om veel te werken, ga dan minder werken. Ik bespeur soms indirecte kritiek op het feit dat ik zoveel werk, maar ik hoor ook kritiek op vrouwen die niet veel werken. De top bereiken blijft voor zowel vrouwen als mannen een investeringskwesitie. Het gat in je cv van een half jaar zwangerschapsverlof hoeft je en kun je niet verbloemen. Dat je sterk terugkomt terwijl je thuis kleine kinderen hebt, zegt iets over je energie, motivatie en vermogen om kinderen en werk te combineren."



Foto's: Wieke Eefting

## 'T CHINESE GLAZEN PLAFOND

Ontwikkel de vrouwen en je ontwikkelt een hele natie. Investeer in hen en zij investeren in hun kinderen. Een rechtvaardiger samenleving en maatschappelijke gelijkheid volgen niet automatisch, maar worden zeker een te bevechten ideaal. Op dit regelmatig bepleit inzicht was mijn hoop gevestigd voor het keren van uitzichtloze armoede en rechteloosheid. Twee Amy's en een Kevin zetten mij opnieuw aan het denken hierover.

Je verwacht het niet, maar de Amy's en Kevin zijn Chinese gidsen. Zij gebruiken tegenover Westerlingen een Engelse naam. Een Chinees met ook een Engelse naam, dat is een revolutie. Een die past in een reeks waarmee China ons verbaast, verrast, verontrust en opjaagt. China verandert. Ook de positie van de Chinese vrouw?

Was in het keizerlijk China de vrouw geheel ondergeschikt, Mao opende voor haar de scholen! En wellicht door zijn communistisch gelijkheidsbeginsel zie je haar nu ook bezig op een manier die je bij ons amper tegenkomt: met mannelijke collega's wegebouwend en dakdekkend, met een hengel in de hand geconcentreerd in de rivier de Li starend.

Is China al geëmancipeerd? Nee, kijk naar de Chinese één-kind-politiek. Op het plateland krijg je nog een herkansing als je eerste kind een meisje is, want een zoon is vanwege allerlei klassieke redenen maatschappelijk voordeliger.

Het Chinese glazen plafond lijkt nog erg laag. De twee Amy's bijvoorbeeld antwoorden ieder zeer behoedzaam op mijn vraag naar hun volgende carrièrestap. Niet aan de orde! Voorlopig is voor de zoveelste keer toeristen rondleiden in Hakka-woningen en over de rijstvelden om je geboortedorp nog erg boeiend. Je verbetert bijvoorbeeld je Engels. Dit strookt niet met de geroutineerdheid, de kwaliteiten en de verholten ambitie van de dames. Kevin daarentegen legt bij dezelfde vraag de wereld aan zijn voeten: reisleader in het buitenland. Twee keer meelopen met een ervaren collega en je hebt je vleugels uitgeslagen. Vrouw en kind vormen geen belemmering voor zo'n carrièrestap. Zijn vrouw kan zich tegenwoordig ook Amy, Sunny of Angie noemen, maar zal zij ooit van gids reisleader worden onder dit één-partij-stelsel zonder burgerrechten? Emanciperen in een land dat democratie als chaos vreest, hoe doet ze dat?!



drs. Désirée Verberk, directeur bedrijfsvoering IVLOS



# MARSHA TATIPIKALAWAN: "GA VOOR EIGEN RESULTAAT"

door Judith Bouwhuis – Tegen ambitieuze vrouwen wordt dikwijls gezegd dat zij zichzelf meer zichtbaar moeten maken: deelnemen in commissies, workshops doen, lezingen geven, bestuurlijke taken op zich nemen, e.d. "Vrouwen mogen wel wat egoïstischer zijn", meent ook Marsha Tatipikalawan, directeur van de Directie Communicatie & Marketing. Pandora sprak met haar over de reorganisatie van het Communicatie Service Centrum, het communicatiebeleid van de universiteit en de representatie van vrouwen.

Sinds 1 januari is het Communicatie Service Centrum (CSC) omgevormd tot een Directie Communicatie & Marketing (DCM). Verantwoordelijk voor deze reorganisatie werd Marsha Tatipikalawan; een vrouw met een indrukwekkend curriculum vitae. Zo was zij hoofd communicatie bij respectievelijk accountantsadviesorganisatie Deloitte Nederland, de afdeling pers & protocol van de Rijksvoorlichtingsdienst en de dienst Stedenbouw & Volkshuisvesting van de gemeente Rotterdam. Ook vervulde ze soortgelijke functies bij de universiteiten van Leiden en Amsterdam. Naar haar cv kijkend, ontstaat het beeld van een communicatievrouw pur sang. Ze ziet zichzelf niet als een bestuurlijke topper. "Ik ben meer een verandermanager en een innovator", zegt Tatipikalawan. Op 52-jarige leeftijd richtte ze haar eigen bedrijf 'COMMUNITATIVE Consultancy & Interim Management' op. Al snel kreeg ze via haar eerste interim-opdracht; het naar een hoger plan tillen van de communicatie van de Universiteit Utrecht (UU). Ze kwam na een half jaar bij de universiteit in dienst. Het eigen bedrijf belandde op de reservebank. "Daar heb ik helemaal geen moeite mee hoor, ik heb het hier erg naar mijn zin," zegt ze.

Van januari tot juni 2009 werkte Marsha op interimbasis als kwartiermaker van de Directie Communicatie & Marketing. Het was haar taak om het Communicatie Service Centrum (CSC) te reorganiseren en om een directie Communicatie & Marketing in te richten. Sinds juli 2009 werd ze aangesteld als directeur DCM. In principe werkt ze tot eind 2010 in deze functie.

## Synergie

**Blijven de communicatieafdelingen op de faculteiten wel bestaan?**

"Ja, wat mij betreft wel. Ik vind het belangrijker dat, waar mensen ook zitten, ze een mandaat en een budget hebben. De bereidheid om samen te werken aan de gemeenschappelijke doelen van de UU en om tot synergie te komen, vind ik belangrijker dan om alle afdelingen te centraliseren."

**Als ik het goed begrijp, gaat de DCM steeds meer adviseerend in plaats van uitvoerend werken?**

"We moeten fors bezuinigen en daardoor snijden in ons communicatie-instrumentarium. Met minder geld staan we voor de

uitdaging inventiever te zijn, en met veel minder mensen binnen steeds meer mensen buiten te bereiken. We kijken naar welke activiteiten we zélf blijven doen en naar wat we kunnen uitbesteden. Zo wordt het organiseren van een aantal live events nu al uitbesteed aan het congresbureau van de UU, dat onder FSC valt. Op termijn moeten we naar mijn idee toe naar een lean & mean strategische directie waar je vanuit de organisatie terecht kunt voor hoogwaardig advies."

**Eén van uw taken is het richten en uitvoeren van het communicatiebeleidskader 2009-2013 dat u met uw facultaire collega's heeft geformuleerd. Wat zijn de belangrijkste uitdagingen waar u samen voor staat?**

"We werken hard aan het verbeteren van de interne communicatie. Veel externe vakgenoten vinden dit geen sexy onderwerp maar hier geldt toch echt de mantra: "buiten winnen is binnen beginnen". Andere speerpunten zijn de nationale en internationale marketing, de verdere uitbouw van relatiemarketing en fondsenwerving en de generieke reputatieversterking van de UU door middel van een geïntegreerde communicatieaanpak. Dit laatste zien wij als onze grootste uitdaging. We kunnen aantonen dat de UU als universiteit tot de nationale en internationale top behoort. We moeten het alleen nog consistenten en pregnanter uitdragen, zichtbaarder zijn. Utrecht mag best wat minder bescheiden zijn over de eigen kwaliteit en verdienste."

**Verder houdt u zich bezig met de professionalisering & mobilisering van de communicatie en visual identity keten binnen de universiteit. Is er inmiddels een duidelijke, op de universitaire strategie gebaseerde visie over wat de universiteit met haar communicatie beoogt?**

"Wij willen ertoe bijdragen dat iedere medewerker en student zich verbonden voelt met de UU, trots is op waar hij/zij werkt of studeert en de kernwaarden van onze universiteit - inspiratie, ambitie, betrokkenheid en onafhankelijkheid - binnen en buiten voorleeft en uitdraagt."

**Wat heeft u tot nog toe bereikt bij DCM?**

"Toen ik hier binnenkwam werd nog onvoldoende samengewerkt en was er geen gezamenlijke beleidslijn of vertrekpunt. Belangrijke winst van afgelopen jaar vind ik dat we als UU communica-

'De Universiteit Utrecht mag best wat minder bescheiden zijn over de eigen kwaliteit en verdienste'

tieketen werken op basis van integraliteit en synergie. We hebben een beleidskader neergezet, wisselen onze mensen uit middels een zogenaamde communicatiepool, en delen tijdens netwerk- en expertmeetings kennis en ervaring."

**Hoe creëer je eenheid in communicatie uitingen binnen een dergelijk grote organisatie?**

"We zijn bezig met het ontwikkelen en beschikbaar stellen van een zogenaamde brand portal met interne communicatiemiddelen, waar medewerkers formats voor (digitale) brochures, powerpoints of digitale nieuwsbrieven kunnen downloaden. En er is een beeldbank voor het gebruik van beeldmateriaal. De omslag van gedrukte naar digitale en sociale media is ingezet. Enerzijds om een beter bereik te realiseren bij onze doelgroepen, anderzijds om zo kostenefficiënt mogelijk te kunnen opereren."

## Webpresence

**De website is een belangrijk communicatiemiddel. Hier zijn echter veel klachten over, bijvoorbeeld over de vindbaarheid van medewerkers. Sommigen noemen de website van de Universiteit van Tilburg als lichtend voorbeeld. Hoe ziet u dit?**

"Als ik kijk naar de websites van alle veertien universiteiten dan vind ik dat we het niet slecht doen. We zijn heel actueel in onze informatie en ik vind dat de site er goed uitziet. Maar een aantal op stapel staande nieuwe functionaliteiten, zoals de profielpagina's, zijn helaas op dit moment nog niet live te brengen."

**Het college van bestuur heeft in februari besloten om nieuwe ontwikkelingen aan de website voorlopig stop te zetten. Dit om het ICT Service Centrum de tijd en ruimte te geven om de meest prangende performance problemen op te lossen. Wat is er precies aan de hand?**

"Het hoge ambitieniveau dat Webpresence van meet af aan heeft gehad, breekt ons momenteel op. Waar we tegenaan lopen zijn de technische grenzen van wat we kunnen. Het Content Management Systeem (Sharepoint) is op dit moment instabiel. Ik geef toe dat de website mij soms slapeloze nachten bezorgt. Toch heb ik er alle vertrouwen in dat de problemen de komende maanden worden opgelost."

**Op welke termijn zullen de medewerkers wél goed vindbaar zijn?**

"Als het aan mij ligt uiteraard nog dit jaar maar (lachend) ik eet er mijn schoen niet voor op."

## Eigen weg

**Hoe kan communicatie bijdragen aan een betere doorstroom van vrouwen binnen de wetenschap en het bestuur? Wat zou de universiteit volgens u moeten doen?**

"Ik denk dat vrouwen zichzelf zichtbaarder moeten maken en niet teveel meebewegen met hun omgeving. Ik ben in 1956 geboren, heb een feministische golf meegemaakt en heb mezelf ontworsteld aan mijn cultuur die redelijk traditioneel was. Mijn ouders hadden zo hun eigen ideeën over mijn toekomst en ik



heb gedacht 'nee, ik ga mijn eigen weg'. Als je naar de top wilt, moet je ook bereid zijn offers te brengen. Vrouwen willen én dienstbaar zijn, én veel keuzes hebben in hun leven, én willen alles voor 120 procent goed doen. Ik adviseer mijn vrouwelijke medewerkers goed te kijken hoe mannen werken. Die steken sneller hun vinger op en profileren zich zonder schaamte. Ook zijn ze er waanzinnig handig in om dingen die ze niet interessant vinden, direct te delegeren. Vrouwen zouden wel wat egoïstischer mogen zijn. Soms moet je niet voor de goede sfeer gaan maar voor je eigen resultaat."

Foto: Roswitha Volten

# VROUWEN MET AMBITIE

door Judith Bouwhuis – Ook in deze aflevering van het presenteerblaadje een aantal vrouwen die de kans grijpen hun ambities zichtbaar te maken. Twee vrouwen maken deel uit van het wetenschappelijke personeel, de anderen behoren tot het zogenaamde ondersteunend en beheerspersoneel. Opvallend is de veelzijdigheid van de vrouwen werkzaam aan de Universiteit Utrecht en de diversiteit van hun ambities. Sommigen zijn tevreden met hun baan, anderen willen vooral verder, hogerop.



## 'Ik vind het belangrijk om me te blijven ontwikkelen in mijn werk'



Josien Jacobs

**Naam:** Josien Jacobs  
**Functie:** Communicatiemedewerker faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO)  
**Studie:** Journalistiek

Na mijn opleiding aan de School voor Journalistiek ben ik als freelancer aan de slag gegaan. Ik ben gaan reizen en schreef daar verhalen over. Ontzettend leuk, maar ook wel eenzaam en onzeker. En dus ging ik op zoek naar een vaste baan. Zodoende kwam ik terecht bij de afdeling P&O van de faculteit Geesteswetenschappen. Na 1,5 jaar wilde ik verder groeien binnen de organisatie. Ik miste uitdaging in mijn werk en ben intern gaan solliciteren.

Momenteel werk ik als communicatiemedewerker bij de faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (REBO). Ik zorg voor de onderwijsmarketing van de bachelor- en masteropleidingen van het departement Rechtsgeleerdheid. Hieronder valt onder andere de organisatie van voorlichtingsevenementen, het vervaardigen van gedrukte en digitale media (zoals flyers, brochures) en het up-to-date houden van de informatie op de studiekeuzersite. Daarnaast ben ik redacteur voor de REBO-nieuwsbrief en ondersteun ik de persvoorlichter in haar werkzaamheden. Ik heb een ontzettend leuke en uitdagende baan. Ik werk nu ruim een half jaar bij de faculteit REBO en vind het belangrijk om me te blijven ontwikkelen in mijn werk. Veel van

mijn werkzaamheden zijn uitvoerend, maar ik probeer ook zo veel mogelijk mee te denken met de communicatieadviseur en me in te leven in de doelgroep. De diversiteit van de functie maakt iedere werkdag anders. In de aanloop naar grote evenementen is het bijvoorbeeld belangrijk dat je het overzicht weet te bewaken, iedereen op de hoogte houdt en een goede tijdsplanning hebt. Ik ben ontzettend nieuwsgierig en sta altijd open voor nieuwe ideeën en initiatieven. Zo ben ik nu bezig om te onderzoeken wat social media voor REBO zou kunnen betekenen. Ook heb ik laatst deelgenomen aan de masterclasses visual identity. Daarbij vond ik het niet alleen interessant om dingen te leren over onder andere de huisstijl en het digitale publicatieplatform, maar vond het ook leuk om collega's van andere faculteiten te ontmoeten.

Voor de komende jaren zit ik hier helemaal op mijn plek. Wellicht wil ik naast mijn werk ooit nog een opleiding gaan doen in de richting van communicatie. Mijn journalistieke achtergrond komt goed van pas in mijn functie, maar ik ben ook nieuwsgierig naar alle ins en outs van het communicatievak."



dr. Katell Lavéant

**Naam:** dr. Katell Lavéant  
**Functie:** judo Frans  
**Studie:** Franse letterkunde en bredere studie (o.a. klassieke talen, Engels)  
**Specialisatie:** Middeleeuwse Franstalige literatuur en cultuur

"Na mijn studie in Frankrijk ben ik naar Nederland gekomen om aan de Universiteit van Amsterdam (UvA) te promoveren. Op de universiteit was ik echt in mijn element en het was dus een natuurlijke stap om aio te worden. Ik vond het heel spannend om dit in een buitenlandse omgeving te kunnen doen.

Sinds 2005 geef ik colleges over de Franse taal en literatuur aan de UU en sinds 2008 ben ik junior ud. Ik heb ook een postdoctorale aanstelling aan de UvA. Na afloop van dit project wil ik volledig als onderzoeker bij de UU werken.

Mijn onderzoek gaat over het Franstalige middeleeuwse en vroegmoderne toneel, in het bijzonder de rol van toneel in de laat-middeleeuwse samenleving en zijn invloed op religieuze en politieke vlakken tijdens de Reformatie.

Ik wil bijdragen aan het behoud van mijn onderzoeksgebied in de Nederlandse wetenschap. Er is namelijk maar een klein aantal specialisten van de Middeleeuwse Franse literatuur in Nederland. In dit opzicht was het een fantastische kans dat ik snel na mijn promotie een vaste aanstelling als judo aan de UU aangeboden kreeg. Zo kan ik langdurig aan het onderzoek van de Utrechtse Mediëvisten en Renaissancisten bijdragen.

Ik stel mijn positie vaak voor als 'aan de grens', vanwege mijn onderzoek op een grensgebied tussen Frankrijk en de Lage Landen, en tussen de Middeleeuwen en de Renaissance, maar ook vanwege mijn persoonlijke situatie, als Française in Nederland. Dit geeft me een interessante blik als academica en als burger, en een unieke kans om het beste van beide (academische) werelden te combineren, of het nu gaat om het volgen van innovatieve, interdisciplinaire trends in het onderzoek, het organiseren van internationale samenwerkingen, of het prikkelen van de nieuwsgierigheid van studenten.

De logische volgende stappen zijn voor mij om uhd en later hoogleraar te worden. Als zodanig wil ik op nieuwe manieren zichtbaarheid geven aan mijn vak en op een hoger niveau betrokken zijn bij de faculteit. Dit alles wel met oog voor de balans tussen werk en privé, want alleen een gelukkige wetenschapper kan het beste uit zichzelf halen!"



drs. Cécile Cappetti

**Naam:** drs. Cécile Cappetti  
**Functie:** Programmamanager  
**Directie:** Human Resources,  
**leermanager OBP talentennetwerk**  
**Studie:** Pedagogische  
**Wetenschappen**  
**Specialisatie:** Onderwijskunde

"Ik ben programmamanager van het programma kwaliteitsverbetering van de dienstverlening HR en leermanager van het 5e OBP talentennetwerk. Mijn ambitie is een wezenlijke bijdrage leveren aan de verbetering van de kwaliteit van de UU. Kwaliteit zie ik als een ruim begrip. De bijdrage aan kwaliteit kan daarom heel divers zijn: op het gebied van onderwijs, onderzoek of binnen de ondersteunende processen. Ook kan kwaliteitsverbetering op verschillende manieren bereikt worden. Dat maakt het onderwerp zo interessant.

Op dit moment ben ik programmamanager en leermanager van het 5e OBP talentennetwerk. Dit zijn twee heel verschillende rollen. Als programmamanager werk ik binnen een team. We werken met veel onderdelen van de UU samen om van te voren bepaalde resultaten te behalen. Als leermanager begeleid ik een groep talenten die zich aan het ontwikkelen zijn als leidinggevend. Allebei fantastisch om te doen. Het is een uitdaging om, door samen te werken met veel mensen, resultaten te bereiken. Het is leuk om de touwtjes aan

elkaar te knopen en om uit een complex geheel een gezamenlijke richting te destilleren. Ik kan me echt vastbijten in de materie en ben pas tevreden als er iets staat. Daarom verbind ik me graag aan projecten of programma's.

Ik heb inmiddels bij veel onderdelen van de UU gewerkt. Daardoor heb ik de universiteit goed leren kennen. Ik ben in staat om de invalshoeken van verschillende partijen te begrijpen en vind het geweldig om mensen te coachen. Het beste uit mensen halen is iets wat ik graag doe en waar ik blij van word. Talenten moet je koesteren, we hebben ze hard nodig!

Ik ambieer op dit moment geen andere functie. Eerst maar eens het huidige programma afronden en borgen, zodat het beklijft. De UU is goed in het maken van plannen. Maar het gaat er om dat we die plannen ook daadwerkelijk tot uitvoering brengen. Wat ik daarbij belangrijk vind, is het stimuleren van een goede samenwerking tussen alle onderdelen van de UU. Daar wil ik graag mijn steentje aan bij blijven dragen."



dr. Hélène Verheije

**Naam:** dr. Hélène Verheije  
**Functie:** postdoc  
**Studie:** Medische Biologie  
**Specialisatie:** Moleculair Viroloog

"Sinds een half jaar ben ik postdoc op de afdeling Pathobiologie bij de Faculteit Diergeneeskunde. Ik ben aangesteld om een nieuw onderzoeksprogramma op te zetten binnen het focusgebied Strategische Infectie Biologie. Al sinds het begin van mijn wetenschappelijke carrière ben ik gefascineerd door virussen. Als onderzoeker is het vertalen van fundamentele kennis over virussen naar bijvoorbeeld vaccins of als therapie tegen kanker mijn drijfveer.

In mijn huidige positie heb ik veel nieuwe uitdagingen, waaronder het schrijven van subsidieaanvragen, het uitzetten van nieuwe onderzoeklijnen en de begeleiding van een promovendus en studenten. Dit maakt het zeer uitdagend, interessant, maar ook spannend. Mijn ambitie is om binnen een aantal jaren een eigen onderzoeksgroep op te bouwen, gericht op het uitvoeren van fundamenteel virologisch onderzoek met een toepassingsgericht karakter. Naast een dergelijke positie aan een universiteit denk ik dat ik me ook heel goed thuis zou voelen in een non-profit organisatie in de Life Sciences. In die mogelijkheden ga ik me nog eens verder verdiepen.

Ik ben samenwerkingen gestart, zowel met onderzoeksgroepen binnen Diergeneeskunde, als ook internationaal en met de farmaceutische industrie. Om me meer te bewamen in het valoriseren van wetenschappelijk onderzoek in de Life Sciences wil ik nog wel een cursus volgen. Verder ga ik mijn zichtbaarheid en netwerk vergroten. Eén van de dingen die ik daartoe, samen met enkele andere postdocs, heb ondernomen is het initiëren van de Postdoc Associatie Diergeneeskunde (PAD). Binnen mijn huidige baan wil ik me verder ontwikkelen in het onderzoekmanagement. Mijn ambitie is een stimulerende werkomgeving te creëren, waarin enthousiaste mensen samenwerken en waarin men elkaar kritiek durft te geven om verder te komen. Belangrijke eigenschappen om mijn doelstellingen te bereiken zijn mijn doorzettingsvermogen, pragmatische aanpak en flexibiliteit."

Lees meer over de Postdoc Associatie Diergeneeskunde (op pagina 22).

## DE EERSTE TREDEN VAN DE LADDER

### De moeizame stap van ud naar uhd

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. Standpunten zoals hier weergegeven zijn niet noodzakelijkerwijs standpunten van de gehele U-raad; Rebecca en Lucille schrijven nadrukkelijk op persoonlijke titel. In dit artikel beschrijven zij de problematiek die universitaire (hoofd)docenten ervaren bij het doorstromen naar een hogere functie.

Door Rebecca Nordquist en Lucille van Wijnbergen - In Pandora is de laatste tijd veel aandacht voor verschillende projecten om de carrières van vrouwelijk talent in Utrecht te bevorderen, zoals het charter 'Talent naar de Top' en 'tenure track'. Het zijn projecten die vrouwelijk toptalent moeten aantrekken en behouden, doorstroming moeten bevorderen en waar het college van bestuur zich voor inzet. Uiteraard zijn we blij met dergelijke initiatieven, maar wat opvalt, is dat de focus sterk op het hooglerarenbeleid ligt. Op zich valt hier ook wat voor te zeggen, uit de 'Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2009' blijkt dat het percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland nog steeds laag is vergeleken met dat van andere EU-landen. Maar wat tevens in de 'Monitor' opvalt is de stagnatie in de doorstroom van universitair docent naar universitair hoofddocent. De vraag is of juist niet voor deze doelgroep ook een (doorstroom) beleid moet worden ontwikkeld. Het Mentoring & Coaching (M&C traject) voor jong vrouwelijk talent is daar een goed voorbeeld van. Gezien de omvang van de stagnatie zijn wij van mening dat de groep vrouwen die naar ud-posities doorgroeit en de stap van ud naar uhd wil maken nog meer aandacht verdient. Er is al veel gespeculeerd en geschreven over de mogelijke oorzaken van de stagnatie van vrouwen op de eerste treden van de wetenschappelijke ladder. In de periode 2007-2008 heeft de Universiteit van Tilburg een uitgebreid onderzoek gedaan naar processen rondom instroom, doorstroom en uitstroom van wetenschappelijk personeel die bijdragen aan het geringe aandeel van vrouwen in hogere functies (zie ook [www.uvt.nl/medewerkers/vrouwen/onderzoek.pdf](http://www.uvt.nl/medewerkers/vrouwen/onderzoek.pdf)). Wij willen enkele knelpunten onder de aandacht brengen.

#### Piramidestructuur

Om te beginnen is een veel gehoorde klacht bij het wetenschappelijk personeel dat de stap van universitair docent naar universitair hoofddocent een lastige is. Dit geldt voor alle medewerkers, niet alleen voor vrouwen. Dit is deels inherent aan de piramidestructuur van de universiteit - er zijn nu eenmaal meer ud's dan uhd's, en meer uhd's dan hoogleraren. Maar vrouwen blijven vaker steken dan mannen. Hoe komt dat? In onze omgeving zien we een aantal veel voorkomende oorzaken: het onvoldoende benutten van netwerken, ondergesneeuwd raken door onderwijstaken en gebrek aan kinderopvang zijn veel gehoorde belemmeringen. Het is geen geheim dat men voor functies van hoogleraar en uni-



Rebecca Nordquist en Lucille van Wijnbergen

versitair hoofddocent vaak al iemand op het oog heeft voordat de sollicitatieprocedure van start gaat. De wetenschappelijke wereld is klein en wie naam maakt, wordt gezien. Op zich geen probleem als vrouwen hiermee ook hun voordeel weten te doen. Het zelfbewustzijn en de durf van vrouwen om zichzelf zichtbaar te maken, ontbreekt wel eens en ook het netwerken behoeft nog de nodige aandacht. Het zichzelf profileren bij de leidinggevende of bij andere contacten lijkt voor een vrouw minder natuurlijk aan te voelen. Ook hierin zouden vrouwen gecoacht kunnen worden, zoals in het M&C traject voor vrouwen die de positie van hoogleraar ambiëren. Volgens ons heeft een bredere doelgroep dan de relatief kleine groep van het M&C traject baat bij begeleiding.

#### Deadlines

De functie van een wetenschappelijk medewerker bestaat uit onderwijs en onderzoek. Prestaties op beide vlakken zijn nodig om hoger op de ladder te komen. Maar veel van ons zullen de spagaat herkennen van onderwijs en onderzoek, namelijk om beide taken goed uit te voeren. Daarbij wint onderwijs het vaak van onderzoek, omdat er duidelijker deadlines mee gemoeid zijn: Tentamens moeten binnen een bepaald tijdsbestek nagekeken zijn, syllabi moeten op tijd naar de drukker. Vrouwen zijn vaak geneigd dit op te pakken, deels omdat zij meer moeite hebben om 'nee' te zeggen, en deels omdat het onderwijs vaak gezien wordt als een verzorgende

(lees 'vrouwelijke') taak. Met als gevolg dat het wetenschappelijk artikel nog even blijft liggen en het onderzoek nog een weekje wordt uitgesteld. Uiteraard lijdt het onderzoek hieronder. Leidinggevendenden moeten de onderwijstaken evenredig verdelen tussen de seksen. Ook zorgtaken komen om de hoek kijken. De Zeeuwse Commissaris van de Koningin, Karla Peijs, bepleitte op de Internationale Vrouwendag dat vrouwen in hoge posities meer vrijheid krijgen om hun tijd in te delen. Vrouwen die nog aan het begin van hun carrière staan moeten zich nog bewijzen en kunnen zich deze vrijheid vaak (nog) niet veroorloven. Daarbij verdienen vrouwen op lagere tredes van de ladder minder dan degenen die al verder zijn in hun carrière, waardoor het moeilijker is om iemand in te huren als opas of huishoudelijke hulp. Gebrek aan zowel mogelijkheden voor flexibiliteit als aan financiële middelen kan belemmerend werken voor vrouwen die als ud door willen groeien naar de positie van uhd. Wat betreft de zorgtaken komt natuurlijk de vraag naar de rol van de vaders hierin. Hebben deze dan geen zorgtaken? Zeker wel, en we zien absoluut voorbeelden om ons heen waar zorgtaken evenredig verdeeld worden. Maar helaas zien we ook de culturele opvatting dat vrouwen het beste voor de kinderen kunnen zorgen en de mannen de kost moeten verdienen en carrière moeten maken - jammer voor beide partijen als dit een opgedrongen keuze is. Daarnaast blijkt uit de monitor 2009 dat vrouwen in de wetenschap gemiddeld vaker zijn ingedeeld in een lagere salarisschaal dan mannen. Als er dus iemand minder moet werken om de kinderen op te vangen, dan is de keuze snel gemaakt.

### Cultuuromslag

De uiteindelijke oplossing is natuurlijk een cultuuromslag, maar deze is niet zo maar gemaakt. Daardoor blijven initiatieven ten gunste van vrouwen hard nodig, ook binnen de UU en zeker ook voor de ud-uhd-stap:

- Het bewust omgaan met netwerken wordt onder de aandacht gebracht bij het M&C traject, maar dit bereikt een relatief klein deel van de vrouwelijke werknemers. Initiatieven (zoals vanuit het Vrouwenennetwerk) om het belang van netwerken bij een bredere doelgroep onder de aandacht te brengen, zijn welkom.
- Voor het college van bestuur ligt ook een taak bij het bewaken van de verdeling van tijd voor onderwijs en onderzoek, zodat er niet een onevenredige onderwijsdruk bij vrouwen komt te liggen.
- Een taak voor de UU als grote werkgever in de regio zal zijn aan te dringen op goede kinderopvang; hiermee bedoelen we niet zozeer de regeling kinderopvang dan wel de wachttijd voor een plek voor je kind op een kinderopvang.
- Er zijn verschillen te zien in salarissen tussen mannen en vrouwen. Salarissen dienen gelijk getrokken te worden, waardoor de beslissing wie er voor de kinderen zorgt niet louter financieel wordt. Het cvb is al op de goede weg met de genomen initiatieven, maar we moeten de aandacht niet laten verslappen voor de vrouwen die werkzaam zijn in het middenkader en de top nog niet hebben bereikt.

Rebecca Nordquist is ud bij de faculteit Diergeneeskunde.

Lucille van Wijnbergen werkt als programmamanager bij juridisch PAO.

## Postdoc Associatie Diergeneeskunde van start



Esther Nolte-'t Hoen, Christine Jansen, Héléne Verheije, Willemien Wieland

Postdocs (gepromoveerde wetenschappers in tijdelijke dienst) werken vaak op basis van een aaneenschakeling van kortdurende aanstellingen. Binnen de Faculteit Diergeneeskunde van de Universiteit Utrecht hebben postdocs beroepshalve weinig contact, maar lopen wel tegen dezelfde vragen aan: Hoe haal je het meeste uit een kortlopend postdocproject? Wat zijn de toekomstperspectieven, en hoe kun je je eigen kansen vergroten binnen de universiteit? Om hier verbetering in te brengen heeft een aantal postdocs het initiatief genomen tot oprichting van de Postdoc Associatie Diergeneeskunde (PAD). Eén van de hoofd-doelen van de PAD is het verzamelen en actief uitwisselen van ervaringen tussen postdocs binnen de faculteit Diergeneeskunde.

Met het organiseren van een kickoff meeting afgelopen 16 februari ging de PAD officieel van start. De opkomst bleek groot, zo'n twintig postdocs en enkele andere geïnteresseerden waren aanwezig om te horen wat de PAD voor hen zou kunnen betekenen. Tijdens de bijeenkomst werd de bedoeling van PAD toegelicht: het opzetten van een informeel netwerk om gericht informatie te kunnen uitwisselen over zaken waar postdocs vaak tegen aanlopen, variërend van specifieke carrièremogelijkheden tot hoe je zonder vast contract als postdoc toch een hypotheek kunt krijgen. Vervolgens kwam prof. Jos van Putten met een interessant verhaal over hoe subsidieaanvragen worden beoordeeld en vertelde Marlies Willems van P&O Diergeneeskunde hoe postdocs hun persoonsgebonden budget hebben besteed. Tijdens de aansluitende borrel werd nog flink verder gediscussieerd over de besproken onderwerpen.

Uit een enquête bleek dat de aanwezige postdocs enthousiast waren over het oprichten van de PAD. Naast behoefte aan informatie over carrièreperspectief en subsidieaanvragen, bleek er ook behoefte aan onderling contact tussen postdocs binnen de faculteit.

Wil je op de hoogte worden gehouden van de PAD?

Stuur dan een e-mail naar [vetpostdoc@gmail.com](mailto:vetpostdoc@gmail.com)

Foto: Joop Fama

## VOOR ELK SEIZOEN EEN VROUW

door Madelon Pieper - **Is er voor elk seizoen een vrouw? Deze fascinerende vraag kwam ter sprake tijdens één van de lezingen die door de faculteit Geesteswetenschappen werden georganiseerd in het kader van alweer de achtste secretaressedag van de Universiteit Utrecht.**



Donderdag 15 april was het weer zo- ver: de jaarlijkse secretaressedag van de Universiteit Utrecht, met dit jaar als gastvrouw de faculteit Geesteswetenschappen. Zo'n 130 secretaresses verzamelden zich in de hal van Drift 21, waar ze hartelijk welkom werden geheten door decaan Wiljan van den Akker. Hij gaf een bijzonder geestige uiteenzetting over de typen secretaresse die in zijn optiek precies passen bij het soort faculteit waar ze werken. Na deze hilarische inleiding verspreiden de aanwezigen zich over de verschillende locaties voor de lezingen.

### Ingebouwd glazen plafond

Veel secretaresses meldden zich aan voor de lezing van Orlanda Lie, hoogleraar Middeleeuwse cultuur, waarschijnlijk mede door de pakkende titel van haar presentatie: Zijn blonde vrouwen beter in bed? Seks en gezondheid in de Middeleeuwen.

In de Middeleeuwen was nog maar weinig bekend over het functioneren van het menselijk lichaam, mede omdat sectie op mensen in die tijd niet was toegestaan. Wel deed men anatomisch onderzoek bij onder andere varkens. Daardoor was men ervan overtuigd dat ook de vrouwelijke baarmoeder - net zoals die van varkens - uit meerdere kamers bestond. Dat gaf meteen letterlijk en figuurlijk ruimte voor een praktische oplossing: bij meerlingen groeide in elke kamer een foetus.

Ook haalde men veel informatie over de menselijke anatomie uit de werken van de klassieke Grieken zoals Hippocrates en Aristoteles, waarbij er in de Middeleeuwen ook nog een 'sausje' (Westerse christelijke religie overheen werd gegoten). Er bestond in de Middeleeuwen zelfs een soort voorlichtingsboek voor mannen. Nauwkeurig werd daarin een aantal typen vrouwen omschreven - met illustraties, zodat mannen ze konden herkennen. Zo zou een hete vrouw dun zijn, jong, met harde borsten en krullend haar. Een koude vrouw daarentegen had grote (hang)borsten en stijl haar. In het algemeen werd gesteld, dat vrouwen emotioneler waren omdat ze lichter bloed hadden en lichtere hersenen, dat was dan ook de oorzaak van hun wankelmoedigheid en hun ongeschiktheid voor bestuursfuncties. Voor de moderne vrouw klinkt dat wel haast als een ingebouwd glazen plafond!

Sommige opvattingen van toen doen voor de moderne mens soms bizar aan. Zo was men ervan overtuigd dat vrouwen ook zaad produceerden. Tijdens de menstruatie werd dat zaad afgevoerd en het was voor mannen in die periode dan ook niet verstandig om in de buurt van vrouwen te komen, want zo'n bloedende vrouw kon gevaarlijk zijn. Het lijkt een middeleeuwse opvatting, maar ook nu nog moet in sommige culturen een vrouw zich afzonderen van de rest als zij menstrueert. Mannen zijn in de Middeleeuwen in ieder geval beter af: in een tijd waarin verwarming nog uitsluitend plaatsvond door middel van een haardvuur zijn volgens medische beschrijvingen uit die tijd mannen van nature warm en droog, terwijl vrouwen koud en vochtig zijn. De middeleeuwse vrouw zou daarom meer begeren en sneller opgewonden raken, zodat zij zichzelf tijdens het vrijen met een warme en droge man weer wat kon verwarmen. Ook de seizoenen hadden invloed op het seksleven. In de herfst en winter hadden mannen meer nut van het vrijen met donkerharige vrouwen. Doordat zij donker zijn, hadden zij een warme adem en vormden zij daardoor - schijnbaar ondanks de vrouwelijke koude en vochtige natuur - een natuurlijke warmtebron. Blonde vrouwen daarentegen waren uitstekende bedpartners voor de lente en de zomer vanwege hun verkoelende adem. De christelijke moraal blijkt overigens duidelijk uit het feit, dat vrijen een bezigheid was die alleen mocht worden beoefend met als doel de voortplanting. Enig lichamenlijk genot mocht er niet aan beleefd worden, dat zou zondig zijn. Overigens vielen vrouwen met grijs haar volledig buiten de boot. Zij waren te oud, menstrueerden niet meer, raakten daardoor hun zaad niet meer kwijt en waren daardoor vreselijk gevaarlijk en slecht. Een man moest eigenlijk het best zoveel mogelijk bij haar vandaan blijven. Het is niet voor niets dat veel vrouwen die in de Middeleeuwen ervan werden beschuldigd heks te zijn, oud en grijs waren.

### Bakerpraat

Met grote bevoegdheid vertelde Orlanda Lie over haar onderzoek. Zij wees de toehoorders met nadruk op het belang van begrip: als je begrijpt hoe iets is ontstaan of cultureel is bepaald, dan kun je het beter begrijpen en nuanceren. Uit de reacties van het publiek bleek ook wel dat - hoewel sommige opvattingen duidelijk door de tijd zijn achterhaald - er toch nog dingen heel herkenbaar zijn. Vaak in verkapt vorm als zogenaamde 'bakerpraatjes'. 'Blonde vrouwen zijn beter in bed', is typisch zo'n opmerking die in dat rijtje past. Maar vergis je niet: de 'emotionele' vrouw, die daardoor ongeschikt zou zijn om te kunnen stemmen, is een onderwerp dat aan het begin van de twintigste eeuw nog steeds een 'hot item' was, nog geen honderd jaar geleden dus!

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

## Susanne Groeneveld

Is dit het nou? 15 vrouwen over de positieve wending in hun leven



Is dit het nou? Veel veertig-plus vrouwen stellen zich die vraag. Het leven staat op de rails, ze hebben alles wat hun hartje begeert, en toch is er dat onbestemde gevoel: is er niet meer in het leven?

Journalist en kunstenaar Susanne Groeneveld ging op zoek naar vrouwen die het niet bij vragen lieten.

Vrouwen die na hun veertigste het roer om durfden te gooien. Ze begonnen een eigen bedrijf, startten alsnog met een studie of stortten zich op een nieuwe passie. Vaak ging daar een bewogen periode aan vooraf, maar kwamen ze sterker uit de strijd. De vijftien gesprekken zijn te lezen in dit boek.

Elmar, 2010. 254 p., € 17,95

## Marianne Joëls

Meisjes zijn niet bèta-dom; over de hersens in het dagelijks leven



In Meisjes zijn niet bèta-dom legt Marianne Joëls de werking van onze hersenen uit aan de hand van herkenbare situaties. De rode draad door het boek is een schoolreünie, waar ze al rondwalend herinneringen ophaalt en nadenkt over uiteenlopende onderwerpen naar aanleiding van de mensen die ze tegenkomt.

De beschrijvingen van de personages en gebeurtenissen om haar heen zijn voor iedereen herkenbaar.

Op originele wijze schetst ze hoe onze hersenen in elkaar zitten.

Marianne Joëls is als hoogleraar Neurowetenschappen verbonden aan het UMC Utrecht. Eerder verscheen van haar Een zeepaardje in je hoofd. Bert Bakker, 2010. 181 p., € 17,95

## Mark Bostridge

Florence Nightingale



Whether honoured and admired or criticized and ridiculed, Florence Nightingale has invariably been misrepresented and misunderstood. As the Lady with the Lamp, ministering to the wounded and dying of the Crimean War, she offers an enduring image of sentimental appeal and one that is permanently lodged in

our national consciousness. But the awesome scale of her achievements over the course of her 90 years is infinitely more troubling - and inspiring - than this mythical simplification. From her tireless campaigning and staggering intellectual abilities to her tortured relationship with her sister and her distressing medical condition, this vivid and immensely readable biography draws on a wealth of unpublished material and previously unseen family papers, disentangling the myth from the reality and reinvigorating with new life one of the most iconic figures in modern British history. Penguin, 2009. 648 p., € 15,95

## Ina Brouwer

'Aan geen gehuurde borst werd ooit een kind gevoed'; historische wortels van werk en moederschap in Nederland en Zweden

Een goede huisvrouw, vond Vadertje Cats al in de zeventiende eeuw, bracht een sterk nageslacht voort. Dat was haar taak. Nederlandse moeders zorgden zelf voor hun kinderen. Drie eeuwen later zorgen Nederlandse vrouwen nog steeds grotendeels zelf



voor hun kinderen. Zij werken parttime. Zo niet de Zweedse vrouwen, die vrijwel allemaal fulltime werken en vaker een topfunctie bereiken. Waardoor en wanneer zijn de ontwikkelingen in Zweden en Nederland zo uit elkaar gaan lopen dat dit het resultaat is? Ina Brouwer geeft in dit boek een verhelderende analyse en een advies voor beleidmakers én voor vrouwen zelf.

Ina Brouwer was advocaat, lid van de Tweede Kamer en duolijst-trekker voor Groen Links. Daarnaast werkte ze als directeur Participatiebeleid. Eerder publiceerde zij Tussentijds en Het Glazen Plafond. Momenteel is zij voorzitter van de brancheorganisatie Kinderopvang en adviseur op het gebied van diversiteit.

Thoeris, 2010. 250 p., € 18,50

## Karin Jironet

De essentie van vrouwelijk leiderschap; omgaan met de spanning tussen persoonlijke ontwikkeling en sociale rollen



Er zijn nog weinig vrouwen die topposities vervullen; degenen die dat doen lijken op een nieuwe positieve manier invloed uit te oefenen. Wat is vrouwelijk leiderschap precies, en wat kunnen we doen om het meer in de praktijk te brengen?

Karin Jironet pleit ervoor dat vrouwen de spanning tussen hun innerlijk leven en persoonlijke ambities enerzijds, en de verwachtingen van de omgeving anderzijds, actief onderzoeken en proberen op te lossen. Die spanning uit zich bijvoorbeeld in de wens om eerlijk voor twijfels uit te komen, op een niveau in de organisatie waar juist daadkracht en overwicht vereist zijn.

Business Contact, 2010. 176 p., € 19,90

## Annegriet Wiersma (scenario en regie)

Dolle Mina: LEF om luidruchtig te veranderen (DVD)



Deze vrolijke documentaire is gemaakt, omdat Aletta (voorheen IIAV, Instituut voor Vrouwengeschiedenis) het spraakmakende erfgoed van de jaren '70 groep Dolle Mina voor iedereen toegankelijk wil maken. In de documentaire worden zwart-wit beelden van de hilarische, onstuimige acties van de Dolle Mina's afgewisseld met interviews met kopstukken uit de beweging en een blik in de belevingswereld van jonge meiden vandaag.

Dolle Mina stond voor meiden met lef, die met ludieke acties verandering eisten van de beroerde positie van vrouwen. Zij stredden voor gelijk loon bij gelijke arbeid, gelijke toegang tot onderwijs, kinderopvang, een goede abortusregeling, betaalbare anticonceptie en nog veel meer belangrijke zaken. Dolle Mina veroverde vele harten, en in een paar weken tijd sloten duizenden vrouwen en mannen zich vol enthousiasme bij hen aan. De impact en de successen waren groter dan iedereen had durven dromen. De documentaire is een feest van herkenning voor zowel de oudere als de jongere generatie. Aletta, 2010. 41 min., € 9,95