

# Pandora



Universiteit Utrecht

TIJDSCHRIFT VAN HET VROUWENNETWERK UNIVERSITEIT UTRECHT

JULI 2012



**EM. PROF. DR. ANNELIES KNOPPERS: ONVERMINDERD AMBITIEUS**

**MENTORING- EN  
COACHINGTRAJECT**



**GASTCOLUMNIST  
DR. IR. MELANIE PETERS**



**WERVING VAN TALENT  
BIJ BËTAWETENSCHAPPEN**



Jaargang 27, nr 1, juli 2012  
Pandora is het tijdschrift van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht. Het blad is gratis voor medewerkers van de universiteit.  
Oplage: 1200 exemplaren.

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

**Redactieadres:**  
Vrouwennetwerk Universiteit Utrecht  
Heidelberglaan 2, kamer F0.15  
3584 CS Utrecht  
Tel: 030-2531896  
E-mail: [pandora@fss.uu.nl](mailto:pandora@fss.uu.nl)

**Redactie:** Christine Geense (eindredactie) en Anne-Marie van Gijtenbeek (hoofdre-dactie)

**Verder werkten mee:** Merel Barends, Emke Molnar, Melanie Peters, Madelon Pieper, Marischka Verbeek, Linda van der Wal.

**Vormgeving:** Avant la Lettre, Hanneke Verheijke, Utrecht; [info@avantlalettre.nl](mailto:info@avantlalettre.nl)  
Omslag: prof. Annelies Knoppers  
Foto omslag: Ivar Pel  
Foto's redactie (pagina 3): Ivar Pel

**Nieuws per e-mail**  
Publicaties en aankondigingen van bijeenkomsten worden verspreid via onze e-maillijst. U kunt zich hiervoor aanmelden door een mail te sturen naar de coördinator: [vrouwennetwerk@fss.uu.nl](mailto:vrouwennetwerk@fss.uu.nl) of [A.M.vanGijtenbeek@uu.nl](mailto: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>Interview</b>                              |   |
| Pioniers met Pensioen                         | 4 |
| Interview met em. prof. dr. Annelies Knoppers |   |
| <i>drs. Anne-Marie van Gijtenbeek</i>         |   |

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>Cartoon</b>                   |   |
| Merel Barends                    | 7 |
| Oproep: Pandora zoekt cartoonist |   |

|                                                                      |   |
|----------------------------------------------------------------------|---|
| <b>Beleid</b>                                                        |   |
| Minimaal één vrouw. Actieve werving van talent bij Bètawetenschappen | 8 |
| <i>Drs. Emke Molnar</i>                                              |   |

|                                                                                                         |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Vrouwennetwerk</b>                                                                                   |    |
| Wat te doen bij een overval? Drie stappen om niet met je mond vol tanden te staan - een communicatietip | 10 |
| <i>Drs. Linda van der Wal</i>                                                                           |    |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| <b>Gastcolumn</b>             |    |
| Because I am a girl           | 11 |
| <i>Dr. ir. Melanie Peters</i> |    |

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>8-maart-bijeenkomst</b>                                             |    |
| Portrettenonthulling van drie vrouwelijke hoogleraren in de Senaatzaal | 12 |

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| <b>Loopbaanontwikkeling</b>                                   |    |
| Facilitator voor het articuleren van je ambitie               | 14 |
| Alweer de vierde ronde voor het Mentoring- en Coachingtraject |    |
| Interview met Age Halma en Toon Wurfbain                      |    |
| <i>Christine Geense</i>                                       |    |

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Loopbaanontwikkeling</b>                                                      |    |
| Interviews met dr. Marieke Adriaanse, dr. Andrea Keessen en prof. dr. Wim Kremer | 16 |
| <i>Christine Geense</i>                                                          |    |

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| <b>Secretaressepagina</b>      |    |
| Column: Van WH naar WK naar WR | 19 |
| <i>Madelon Pieper</i>          |    |

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| <b>Beleid</b>                                       |    |
| Voorkeursbeleid begint pas bij gelijke geschiktheid | 20 |
| <i>drs. Anne-Marie van Gijtenbeek</i>               |    |

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| <b>WWWeetjes</b>                                          |    |
| Aanvullende informatie en achtergrondartikelen op het web | 21 |

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Secretaressepagina</b>                                                |    |
| Een vakinhoudelijk programma of vertier? De toekomst van Secretaressedag | 22 |
| <i>Madelon Pieper</i>                                                    |    |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| <b>Boekenpagina</b>           |    |
| <i>drs. Marischka Verbeek</i> | 24 |



Mijn vriendinnetje Ari-  
anne en ik waren 10  
jaar en we gingen de  
wereld redden. Aan-  
vankelijk wilden we  
met de oprichting van  
een superheldenteam  
de misdaad op Texel  
bestrijden, maar toen  
dat niet helemaal van

de grond kwam, gingen we over op hand-  
tekeningenacties. We waren tegen de sloop  
van het regenwoud, vóór zeehondjes, tegen  
de honger in Afrika. En, op een dag, tegen de  
KNVB. Vrouwenvoetbal werd niet serieus ge-  
nomen, vond Arianne, want voor elke bokaal  
die zij met haar team won, gold dat "er altijd  
een mannetje op de beker staat".

De buurtbewoners, die ons inmiddels goed  
kenden, ondertekenden niet zo gewillig als  
normaal. Ze begrepen het probleem niet  
zo. Ik herinner me een buurman die zei:  
"Het mannetje staat ook voor het vrouw-  
tje. Hij is allebei." Ik was het hartgrondig  
met hem oneens, en omdat het me aan ar-  
gumenten ontbrak, vervalste ik zijn hand-  
tekening. Inmiddels zijn we twintig jaar  
verder, maar sport is nog steeds "doorspekt  
met niet-genderneutrale praktijken", aldus  
em. prof. dr. Annelies Knoppers. Anne-Ma-  
rie interviewde haar in het kader van onze  
nieuwe rubriek 'Pioniers met Pensioen'.

Het is niet het enige nieuws in deze Pando-  
ra: op pagina 7 vindt u onze allereerste car-  
toon, ditmaal verzorgd door Merel Barends.  
En er zijn nog meer veranderingen. We heb-  
ben afscheid genomen van Désirée Verberk  
als onze vaste columnist. Met ingang van dit  
nummer verzorgt steeds een andere auteur  
onze Gastcolumn, en we zijn trots te melden  
dat dr. ir. Melanie Peters het startsein geeft.  
In deze Pandora gaat ook veel aandacht uit  
naar het Mentoring- en Coachingtraject:  
mentees van deze en de vorige lichting én  
een mentor vertellen over hun ervaringen.  
Wij kijken alweer uit naar het volgende  
nummer. Maar voor het zover is, wens ik u  
alvast een lange en fijne zomer.

*Christine Geense*  
*Eindredacteur Pandora*  
[pandora@fss.uu.nl](mailto:pandora@fss.uu.nl)



Het Vrouwenennetwerk is verhuisd naar het Langeveldgebouw, recht  
boven de Spar in kamers F013 en F015. Een zeer geschikte plek waar  
we het liefst zouden blijven. Tijdens de afscheidsborrel van 2 de-  
cember sloten we een tijdperk van een kwart eeuw in het Van Un-  
nikgebouw af. Met de aanwezige vrouwenennetwerkers luisterden  
we in eindejaarsferen naar het inspirerende verhaal 'Durven doen  
wat je raakt: werken vanuit je passie binnen de universitaire con-  
text' dat trainer/coach Linda van der Wal vertelde. De pittige gen-  
derquiz leverde twee winnaars op.

We gingen fris het nieuwe jaar in met nieuwe kamers, nieuw meubilair en nieuwe trai-  
ningen: voor de drie dagdelen 'Invloed vanuit kracht' in januari en februari was veel be-  
langstelling. Ook de training 'Onderneem je carrière' op 24 november was goed bezocht  
en geslaagd. Beide thema's zijn duidelijk gewild en nuttig. In mei en juni organiseerden  
we daarom nog twee eendaagse trainingen, waarvan eentje speciaal voor wetenschap-  
pelijk personeel.

Het was lastig kiezen waar naartoe te gaan in Utrecht op 8 maart 2012, Internationale  
Vrouwendag. In filmtheater 't Hoogt presenteerde het LNVH de documentaire 'Mevrouw  
de professor', terwijl in het Academiegebouw drie portretten van vrouwelijke hoogle-  
raren officieel werden onthuld door o.a. onze zeer trotse collegevoorzitter Yvonne van  
Rooy. Het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht was, eveneens trots, met een stel vrou-  
wennetwerkers aanwezig in de senaatzaal. Immers; toen de (niet meer bestaande) Vrou-  
wennetwerk Universiteit Utrecht 'Emancipatiesite' in 2002 online ging, prikte daarop als  
stil protest een foto met een aantal vrouwelijke UU-collega's in de senaatzaal (zie pagina  
13). Niet alleen de portretten maar ook de ansichtkaart, nu al een collector's item, staan  
afgedrukt in deze Pandora.

Natuurlijk heeft het Vrouwenennetwerk UU de bovengenoemde documentaire inmiddels  
in huis; de dvd is bij het LNVH te bestellen en wij zouden alle belanghebbenden zoals  
HR-medewerkers, vrouwelijk talent en decanen zeker aanraden de dvd te bekijken. In  
de LNVH-documentaire komen diverse hoogleraren en bestuurders (m/v) met gedegen  
verstand van zaken verhelderend en informatief aan het woord over de problematiek van  
het lage (13,4) percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland. Het Vrouwenennetwerk  
gaat de documentaire zeker een keer vertonen met nadien de mogelijkheid tot napraten,  
discussiëren en netwerken.

Dit jaar mag u weer een netwerkdag tegemoet zien. De datum, diep in het najaar, is nog  
niet bekend, evenmin als de locatie. Natuurlijk houden wij u op de hoogte via de mail.  
Het Vrouwenennetwerk wordt lopende dit jaar steeds actiever op digitaal gebied, en het  
thema van de netwerkdag tekent zich dan ook steeds duidelijker af: Vrouwenennetwerk  
2.0. Logischerwijze komen daarbij thema's aan bod als Social Digital Media en werken  
wereldwijd, lokaal én professioneel aangaan en met elkaar verbinden, verwachten wij  
een spannende en inspirerende dag met elkaar tot stand te zullen gaan brengen. Wordt  
u al enthousiast?

Laat het weten, via [vrouwennetwerk@fss.uu.nl](mailto:vrouwennetwerk@fss.uu.nl)!

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



# SPORT IS DOORSPEKT MET NIET-GENDERNEUTRALE PRAKTIJKEN

**Em. prof. dr. Annelies Knoppers is onverminderd ambitieus**



“Binnen het huidige Nederlandse systeem is er voor serieus presterend talent geen enkele garantie op een passende carrière”

door Anne-Marie van Gijtenbeek - De ‘babyboomgeneratie’ komt in de buurt van haar pensioenleeftijd. Het vertrek van veel mannelijke hoogleraren biedt kansen aan jong talent, en mogelijkheden om het aantal vrouwelijke hoogleraren een flinke impuls te geven. De vrouwelijke hoogleraren die eind jaren 40 ter wereld kwamen, maakten bij uitstek de universiteit als mannenbolwerk mee. Ze studeerden er en debuteerden als wetenschapper in de jaren 70-80, en waren de wegbereiders en rolmodellen voor de vrouwen die na hen kwamen. Deze unieke generatie vrouwelijke hoogleraren laten we graag nog eens aan het woord in Pandora. Hoe verliep hun wetenschappelijke carrière, wat zijn hun persoonlijke ervaringen? Waar zijn zij momenteel mee bezig, wat zijn hun plannen voor de komende jaren en wat geven zij de opvolgende generaties vrouwelijke wetenschappers graag mee?

Em. prof. dr. Annelies Knoppers geeft de aftrap voor deze rubriek. Knoppers ging in oktober 2011 officieel met emeritaat en is de 29e vrouwelijke hoogleraar ooit die aan de UU haar emeritaat heeft bereikt. Zij werd geboren in Nederland, groeide op in Canada en heeft gestudeerd en gewerkt in de VS. Ze kwam naar Nederland in 1991 en is sinds 1994 werkzaam bij het USBO. In 2000 kreeg ze een vaste aanstelling, in 2002 werd ze hoofddocent. Ze werd hoogleraar in 2005.

**Waarom besloot u te emigreren en hoe was het om als wetenschapper de oversteek te maken van de VS naar Nederland?**

Ik emigreerde naar Nederland om met mijn vriendin te kunnen samenwonen. Eenmaal gearriveerd, met een koffer vol professionele bagage en genoeg kwalificaties, viel het me erg tegen om aan de slag te komen. Voor een nieuwe binnenkomer op het bestaande wetenschappelijke veld is praktisch alle ruimte al ingevuld en dichtgetimmerd. Bovendien was mijn potentiële onderzoeksomgeving klein: naar sport werd weinig onderzoek gedaan vanuit een kritisch perspectief. Als wetenschapper was ik dat al gewend en in de VS heb ik gelukkig geleerd om als steun in de rug een stevig cv op te bouwen, met twee à drie publicaties per jaar en internationale *peer reviews*. Met de hulp van vakgenoten die zich als ‘kruiwagen’ aanboden, vonden we toch wat kleine ingangen waardoor ik uiteindelijk onderzoek kon doen.

In Nederland miste ik de *community of scholars*: een professionele onderzoeksgemeenschap om me heen. Ook schrok ik van de manier waarop de universitaire wereld hier in elkaar zit. Een getalenteerde en ambitieuze wetenschapper die hoogleraar wil worden, moet hier wachten tot iemand dood- of weggaat. In de VS werkt dat anders: wanneer je goed presteert in je wetenschappelijke werk doorloop je een logisch traject: je wordt *assistant professor*, *associate professor*, en uiteindelijk, als je daar klaar voor bent, hoogleraar. Hier lukt dat niet zomaar, tenzij je toevallig in het goede netwerk zit waardoor je kansen groter zijn. Het huidige Nederlandse systeem motiveert een stuk minder, want er is voor serieus presterend talent geen enkele ga-

rantie op een passende carrière. Voor de huidige generatie van jonge wetenschappers is het Tenure Track-traject een veel beter systeem. Als junior wetenschapper krijg je zeven jaar om je te bewijzen. Als dat lukt, volgen nog eens zeven jaar als senior, toewerkend naar een mogelijk hoogleraarschap. Je wetenschappelijke positie hangt dan af van kwalitatieve aspecten, en niet van een gelimiteerd aantal hoogleraarsposities.

**U werd in 2005 hoogleraar in de pedagogiek en diversiteit in sport en lichamelijke opvoeding bij de USBO en bij Pedagogiek aan de Universiteit van Utrecht. Wat mogen we ons bij uw vakgebied voorstellen?**

Ik werkte aan de Michigan State University als interdisciplinair hoogleraar in bewegingswetenschappen, sociologie, pedagogiek en vrouwenstudies en deed onderzoek naar gendervraagstukken in de sport. In Nederland werden zeven nieuwe posities gecreëerd en ingevuld op het gebied van Sport. Ik bleek van de zeven als enige een vrouw te zijn. Bovendien was ik de eerste hoogleraar Sportpedagogiek en Sportsociologie. Deze nieuwe functie werd gefinancierd door NOC NSF, door de Stichting Bevordering Sociaalwetenschappelijk Onderzoek, en vanuit Pedagogiek. Mijn onderzoeksfocus lag bij vragen rondom wat er wordt geleerd in sport, rondom het gebrek aan sociale diversiteit in sportorganisaties, en het verborgen curriculum in het bewegingsonderwijs. Als kritisch wetenschapper stel ik basisaannames ter discussie, zoals bijvoorbeeld over de relatie sport en maatschappij. Een voorbeeld: ‘Sport is een (gezondheids) wondermiddel’. Ik onderzoek die stelling grondig. Wat is ‘gezond’? Welke sport is gezond voor wat? Voor welke lichamen geldt zo’n uitspraak wel of juist niet? Typisch vragen voor mij als kritisch socioloog. Mijn expertise ligt bij management van diversiteit en gender, bij sportorganisaties en gender op zich, bij discourses over sport en bewegen en gezondheid. In 2010 rondde ik bijvoorbeeld een door NWO gefinancierd onderzoek af over constructies van lichamelijkheid, mannelijkheid en werk, die worden gebruikt door managers in de non-profitsector, waaronder ook sport valt.

**Wanneer werd u zich bewust van het belang van gender binnen uw vakgebied?**

Op de middelbare meisjesschool in Montreal werd ik me er al bewust van. Er waren veel mogelijkheden voor meiden om te sporten. Iedere scholier moest een aantal uur per dag aan sport doen. Toen ik in de VS ging studeren, was dat helemaal anders: voor jongens was er van alles, maar voor meisjes bijna niets. Een meisje moest er al voor knokken om überhaupt deel te kunnen nemen aan het sporten. Dat vond ik opvallend. Ik zag de verschillen tussen wanneer het gewoon is voor meisjes om te sporten en wanneer je ineens in de marge terechtkomt. Ook in het onderwijs ging het altijd om de mannensport. Na mijn bachelor gingen mijn ogen nog verder open: ik zag hoe groot de betekenis van ‘sociale constructies’ is. Ik heb daar dan ook veel onderzoek naar gedaan. Mijn genderbewustzijn werd al getriggerd door mijn moeder: zij was een van de eerste vrouwelijke theologiestudenten in Nederland. Ik kom uit een sterk feministisch nest.

### Waar ligt uw wetenschappelijke gedrevenheid, wat wilt u veranderen of onder de aandacht brengen?

Mijn passie ligt absoluut bij het kritisch onderzoek. Ik vind het bijvoorbeeld belangrijk om te onderzoeken hoe de sportwereld invloed heeft op veel van onze ideeën over lichamelijkeheid en waardering daarvan. De lichamen die als norm voor 'een sportief lichaam' gelden, zijn van 'normale' mannen en niet de gehandicapte lichamen. We kijken hiërarchisch naar lichamen; sport is doorspekt met niet-genderneutrale praktijken. Daar zijn legio voorbeelden van. Vrouwen zijn in de minderheid bij sportbonden. Jongens krijgen te horen dat ze niet mogen spelen 'als een meisje'. In de 'zichtbare' sport worden specifieke beelden van lichamen als wél, en andere als niet wenselijk omschreven. Sport heeft een grote invloed op de maatschappij. Als het mannenvoetbal een WK speelt, ligt het verkeer lam, terwijl we bij de vrouwen nog maar moeten afwachten of ze überhaupt in het nieuws genoemd worden.

### Is de stereotype beeldvorming aan het veranderen? Ik heb de indruk dat vrouwen hoe langer hoe minder lullig in beeld worden gebracht, bijvoorbeeld.

Daar is gelukkig wel enige vooruitgang te bespeuren, al blijft de allesbepalende hiërarchie bestaan. Er is maar sporadisch aandacht voor vrouwen die topsport bedrijven. Kijk bijvoorbeeld naar het waterpolo: de Nederlandse vrouwen werden Olympisch kampioen maar je hoort verder weinig over ze. Dat er bij een sport als hockey wel iets meer aandacht is, heeft te maken met de sociale status van de hockeysport. Vrouwen zijn bovendien alleen maar in zicht als ze echt heel goed presteren. Terwijl mannen ook wanneer ze slecht spelen, op de beeldbuis belanden.

### Ziet u parallellen tussen de manier waarop in Nederland naar vrouwen in de sport gekeken wordt en hoe de positie van vrouwen in de wetenschap is?

Ja, die zie ik wel. Bijvoorbeeld: hoe worden mensen bekeken en wie is uiteindelijk zichtbaar? Ik zal een voorbeeld geven. Na vele jaren van wetenschappelijk werk, verwierf ik een Aspasia-toekenning. Plotseling stond ik volop in de schijnwerpers. Terwijl ik geen nieuwe ontdekking had gedaan en mijn werk continueerde zoals vóór die toekenning. Niet alleen in sport maar ook in wetenschap moet je eerst heel goed zijn, alvorens je erkenning op een zeker niveau krijgt. Pas als niemand er meer omheen kan, word je opgemerkt.

### Ervaat u verschillen tussen vrouwen die nu aan de start van hun carrière staan en uzelf, toentertijd?

Vrouwen lijken zich er niet meer zo van bewust dat ze worden gezien als vrouw, dus als 'anders'. Toch is dat nog steeds het geval. Ik probeer er bewust aan bij te dragen om vrouwen zichtbaar te maken, terwijl zij vaak denken: "Ik ben er, dus ik ben zichtbaar". Zij zien geen reden om te geloven dat het anders werkt en niet zo eenvoudig zal zijn. In dat opzicht komen ze later helaas toch vaak bedrogen uit. Voor mijn generatie was het al bij de start duidelijk dat je als vrouw twee keer zo goed moest zijn. Je wordt als vrouw anders beoordeeld. Op papier gelden voor eenieder dezelfde normen en criteria, maar in de realiteit word je verschillend behandeld.

Er zijn niet veel vrouwelijke 'babyboomer'-hoogleraren. In aantal zullen ze dus weinig bijdragen aan door emeritaat vrijkomende posities. De vrouwen van hun generatie delen echter een bijzonder tijdperk met elkaar: dat van 'de tweede golf', van ergens 'de eerste vrouw' in zijn, van 'de enige vrouw aan tafel' zijn: de voorbeelden zijn legio. Vrouwelijke hoogleraren: het is dan ook nog geen eeuw geleden dat in Nederland de eerste aan het werk 'mocht'. Dertig jaar later volgde pas de tweede en heel langzaam kwam de deelname van vrouwen in de academische wereld verder op gang. Toch zou het nog tot begin jaren 90 van de vorige eeuw duren, tot zij de 3% overstegen. In 1990 waren er elf vrouwelijke professoren in Utrecht, tegenover 302 mannelijke. Zes van deze elf waren verbonden aan de letterenfaculteit en veel faculteiten hadden geen enkele vrouwelijke hoogleeraar. Het wetenschappelijk klimaat waarin deze vrouwen pionierden, was weerbarstig.

### Is er dan niet heel veel ten goede veranderd voor vrouwen?

In sommige opzichten zeker, maar misschien is het per saldo juist ingewikkelder geworden. Iedereen benadrukt dat vrouwen gelijke kansen hebben, je ziet ook vrouwen overal participeren, dus waarom zou je aan het bestaan van gelijke kansen en gelijke behandeling twifelen? Vrouwen schrikken van de op feiten gebaseerde informatie over ongelijkheid, maar staan wel meteen open voor tips die kunnen helpen om met de status quo om te gaan.

### Wat zou u doen met drie zakken geld indien die zomaar uit de lucht kwamen vallen?

In ieder geval ga ik zo lang het kan door met het doen van onderzoek, met schrijven en met publiceren. Liefst samen met andere wetenschappers. Van de drie zakken geld zou ik er eentje besteden aan meer interdisciplinair onderzoek, want momenteel is er teveel sprake van allemaal aparte eilandjes. De tweede zak geld zou gaan naar onderzoek naar de wisselwerking tussen sport en maatschappij. Met de laatste zak wil ik beter in beeld krijgen hoe die wisselwerking tussen sport en organisaties voor medewerkers uitpakt, en dat verbeteren. Het belang dat Nederlanders hechten aan 'fit op het werk' is aan het veranderen. We willen tegenwoordig gezondheid uitstralen, en je merkt dat sport als wondermiddel wordt gezien. Die perceptie zorgt echter ook voor een soort differentiatie: welk beeld straal je uit? Als een dikkerd gaat solliciteren, maakt hij of zij al snel minder kans, wegens het schijnbaar ongezond zijn. Maar is dat zo? Nee, niet per se! Het beeld van het wenselijk lichaam wordt steeds beperkter.

Een vierde zak geld, die je niet aanbod, zou ik ook goed kunnen gebruiken. Ik ben momenteel een paper aan het schrijven over de wisselwerking tussen ouderdom en handicaps. Ik zie een groeiende trend van *active aging* die direct te maken heeft met de angst om gehandicapt te zijn of worden. Zeer interessante materie!

Lees verder op P. 23 >>



Merel Barends (1980) is stripmaker, illustrator en scenarist. Haar opdrachtgevers zijn o.a. WOMEN INC, Greenpeace en CPNB. Ook werkte ze als character designer in China en schreef het scenario voor bioscoopfilm *De Weg Naar Cadiz*. Strips van haar hand verschenen recentelijk in *Orient X Press* (Amsterdamse stripkrant) en *Filmfanfare* (Nederlandse speelfilms verstript). Tussen de bedrijven door tekent ze aan haar eerste beeldroman. Kijk voor meer informatie op [merelbarends.nl](http://merelbarends.nl)

## OPROEP: PANDORA ZOEKT CARTOONIST

Met ingang van dit nummer verschijnt er in Pandora voortaan een cartoon, geïnspireerd op de inhoud van het blad, emancipatoire zaken binnen de Universiteit Utrecht en verwante kwesties in politiek en samenleving. Merel Barends verzorgde deze speciale pilot-aflevering. Graag maken wij kennis met cartoonisten, liefst verbonden aan de Universiteit Utrecht, die voor de toekomstige edities willen tekenen. Ben of ken je een enthousiaste illustrator/cartoonist, professioneel of amateur, en heb je interesse in publicatie in Pandora, stuur dan een mail naar [pandora@fss.uu.nl](mailto:pandora@fss.uu.nl).



# MINIMAAL ÉÉN VROUW

## Actieve werving van talent bij Bètawetenschappen

**Begin dit jaar werd het Vrouwenennetwerk benaderd door Emke Molnar, senior HR-adviseur binnen de faculteit Bètawetenschappen. Zij was op zoek naar effectieve manieren en goede kanalen om vrouwelijke wetenschappers te vinden bij een vacature, en schakelde daarbij het Vrouwenennetwerk in. Wij wilden natuurlijk graag met haar meedenken, en vonden het bovendien een mooi moment om bij te praten over het reilen en zeilen binnen de Bètafaculteit. Emke Molnar bleek een ondernemende HR-professional met veel plannen en ambities. Binnenkort gaat haar sabbatical in, die ze gaat invullen met verdieping van haar vak, maar ook met vrijwilligerswerk in Afrika. Pandora zal haar het komende jaar volgen middels een aantal artikelen. In dit nummer deel een, waarin Molnar beschrijft wat de Bètafaculteit doet om meer vrouwelijk talent binnen te halen.**

door Emke Molnar - In juli 2009 sprak de toenmalige decaan van de Bètafaculteit, Alfred Blik, in een interview met Anne-Marie van Gijtenbeek over het scouten van vrouwelijk talent. Blik beraadde zich op het aanstellen van een professionele recruiter; iemand die binnen Bètawetenschappen zou helpen om bij werving van talent het zicht op geschikte vrouwen te verbeteren. Deze persoon zou op structurele basis het werk van de selectiecommissie gaan versterken, onder meer door breder te zoeken dan alleen binnen bestaande netwerken van de mannelijke hoogleraren en commissieleden. De recruiter raakte uit beeld, maar eind 2009 startte binnen de faculteit wel een project om wetenschappelijk talent te scouten en binnen te halen. 'Vrouwelijk Talent naar de Top' was hier een onderdeel van, als uitwerking van het Charter 'Talent naar de Top' (zie ook pagina 14, red.). Het had tot doel specifiek vrouwelijke kandidaten te bereiken, in eerste instantie voor de positie van hoogleraar.

Door de herprofilering van Bètawetenschappen raakte het project een tijdlang naar de achtergrond. Dat veranderde met de komst van het Sectorplan Natuur- en Scheikunde (zie kader). Dankzij het Sectorplan vond het project inbedding in de organisatie en kwamen de wervingsprocedures in de zomer van 2011 weer op gang. Human Resources (HR) moest binnen de wervingsprocedures een steviger en zichtbaarder positie innemen. Als senior HR-adviseur had ik, in nauwe samenwerking met bestuurssecretaris Ria van Vlimmeren, een ondersteunende rol voor de selectiecommissie. Samen braken wij de discussie open: hoe kom je tot een selectie? Wat kun je nog meer doen om talent aan te trekken? We wilden traditionele patronen doorbreken en ruimte maken voor nieuwe, actievere vormen van werving. Daarbij richtten we ons niet specifiek op gender, maar op diversiteit. Een van de eerdere afspraken was dat in ieder geval één vrouw zitting zou nemen in de selectiecommissie. Het Sectorplan maakte van dezelfde werkwijze gebruik bij het opzetten van de werving van de ud- en uhd-posities. Inmiddels is het faculteits-



breed een gebruikelijke gang van zaken dat er in de selectiecommissie voor een wetenschappelijke positie, minimaal één vrouw betrokken wordt.

### Extra inzet

Gaandeweg merkten we dat het van de selectiecommissie extra inzet vereist om de werving voor sectorplanposities meer op vrouwen te richten. De basisvoorwaarde voor werving was een open procedure: vacatures worden breed en internationaal uitgezet, via diverse kanalen. Dat laatste betekende: niet alleen via vacaturesites, maar ook via mailinglijsten van interne en externe netwerken, en via internationale wetenschappelijke vakbladen. Hoewel bij gelijke geschiktheid onze voorkeur uit zou gaan naar een vrouw, werd dat in de vacature niet specifiek geadverteerd. De ervaring leert dat elke schijn van positieve discriminatie op vrouwen een averechts effect heeft; zij willen uitsluitend op kwaliteit beoordeeld worden. Wel werden vrouwen nadrukkelijk verzocht te reageren. Bij de vermelding van de arbeidsvoorwaarden stond ouderschapsverlof bovenaan de lijst en niet onderaan. Ook vermeldden we dat het een vacature van 0,8 tot 1,0 fte betrof. De vacature werd daarmee niet zozeer 'vrouwvriendelijker' als wel 'jonge-generatievriendelijker': ook steeds meer mannelijke wetenschappers willen graag ouderschapsverlof.

Een vacature uitzetten is een passieve manier van werven. Wij vroegen de commissieleden daarom actief hun eigen netwerk aan te spreken. Dat kan bijvoorbeeld door binnen de eigen discipline bij vooraanstaande wetenschappers te informeren naar hun beste promovendus of postdoc van de afgelopen vijf jaar. De genoemde persoon wordt vervolgens rechtstreeks benaderd en gemotiveerd om op de vacature te reageren.

### Sectorplan:

Het Sectorplan is een landelijk stimuleringstraject dat voorziet in een structurele versterking van de natuurkunde en de scheikunde op specifieke onderzoeksgebieden en op onderwijs. Het wordt vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gefinancierd voor een periode van zes jaar, met uitzicht op vervolg.

We merkten dat het bereik van potentieel talent vergroot wordt door relevante publicaties en verkregen beurzen gericht bij te houden. Ook kan er een beroep worden gedaan op vrouwenennetwerken, zoals het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) en andere die binnen een discipline (in ons geval de Bètawetenschappen) actief zijn. Digitale tools als LinkedIn en andere sociale media zijn ook zeer waardevol gebleken.

De leden van de selectiecommissie ontvingen ieder een exemplaar van dr. Marieke van den Brinks publicatie 'Hoogleraarbenoemingen in Nederland (m/v): Mythen, feiten en aanbevelingen'. Wij gingen vervolgens de dialoog met hen aan. De bevindingen uit Van den Brinks promotieonderzoek zijn door de selectiecommissie uitgebreid besproken. Onder meer de verschillende beoor-

delingscriteria waar mannelijke en vrouwelijke sollicitanten mee te maken krijgen, kwamen daarbij aan bod. Alle aandacht voor deze criteria leverde een interessant en nuttig bewustwordingsproces op. Het zette de commissieleden aan het denken en hielp hen bewuster te zijn van de eigen waarneming en, uiteindelijk, het oordeel.

### Effect

De nieuwe werkwijze heeft alle betrokkenen veel nieuwe en andere inzichten opgeleverd. We ontdekten dat het vertrekpunt van de werving van een hoogleraar ook een vraag kan zijn: adverteren we voor een hoogleraar of juist voor een ud-/uhd-positie, met de ambitie om verder te groeien? Hoe hoger de functie, hoe minder vrouwelijke kandidaten. Door talentvolle wetenschappers al eerder in hun ontwikkeling aan te trekken en ze de kans te geven zich te ontwikkelen, vergroot je in een selectieproces het aantal vrouwen 'aan de poort'. Dit vergt natuurlijk wel investering. Wat ik ook merkte: een beetje 'druk' werkt. Geef de commissie gerust de opdracht om bij elke ronde een bepaald aantal of percentage vrouwen op de shortlist te zetten. Zonder in te boeten op de kwaliteit, geef je hiermee aan dat de commissie misschien nog even de tijd moet nemen om verder te zoeken naar meer vrouwelijke kandidaten. Het dwingt om minder snel genoeg te nemen met het resultaat, zonder dat het niveau van selectie wordt aangetast. Zoals Annerie Vreugdenhil, directeur Commercial Banking ING Nederland, het in een interview met het Tijdschrift voor Ontwikkeling in Organisaties (TvOO, december 2011) het al formuleerde: "Uiteindelijk is diversiteit een effectiviteitsvraag."

Onze initiële afspraak was: op de shortlist voor een wetenschappelijke positie staan voldoende vrouwen. 'Voldoende' werd daarbij niet in harde cijfers uitgedrukt, we streefden naar een minimale dertig procent. We merken dat het effect heeft. Het aantal vrouwen op de shortlists groeit gestaag. Zoals gezegd gaat bij de invulling van de vacatures onze voorkeur naar een vrouw, waarbij kwaliteit uiteraard het belangrijkste criterium blijft. Als de functie door een man wordt ingevuld, legt dat automatisch meer druk op de selectiecommissies van de overige vacante posities om nóg meer hun best te doen vrouwelijk talent te vinden. Één van de belangrijkste resultaten is mijns inziens het besef dat deze nieuwe, actieve manier van werven echt zijn vruchten afwerpt.

Open werving en scouting kunnen prima naast elkaar bestaan, is mijn ervaring. Uiteindelijk wordt het principe van de selectie, dat zich richt op het aantrekken van de beste kandidaat, niet aangetast.

*Emke Molnar is sinds 2007 senior HR-adviseur aan de faculteit Bètawetenschappen. Tussen 15 april en 15 juli 2012 zal zij in het kader van haar onderzoek diverse vooraanstaande universiteiten en instituten in de Bètadiscipline bezoeken. De laatste weken van deze periode besteedt Molnar aan ontwikkelingswerk in Afrika; een project dat via SharePeople gefaciliteerd wordt.*

Achteraf weet je precies wat je had moeten zeggen, maar hoe pak je dat aan op het moment zelf?

## WAT TE DOEN BIJ EEN OVERVAL

### Drie stappen om niet met je mond vol tanden te staan - een communicatietip



Foto: Suzanne Hanekamp

door Linda van der Wal - Je bent gewoon aan het werk en plotseling gebeurt er iets onverwachts. Je krijgt kritiek, een stortvloed aan tegenargumenten of een vervelende boodschap. Kortom: je wordt overvallen. Achteraf weet je precies wat je had moeten zeggen, maar hoe pak je dat aan op het moment zelf?

Marlies (deelnemer training) zit in haar nieuwe functie regelmatig als adviseur met directies om de tafel. In het overleg bestoken zij haar geregeld met allerlei vragen, argumenten en nieuwe ideeën, die ze ondanks haar goede voorbereiding niet altijd verwacht. Ze zegt dan met een glimlach dat ze nog nieuw is in de functie en het antwoord zal opzoeken. Maar echt tevreden is ze niet met deze reactie. Het doet lijken alsof ze een groentje is, terwijl ze er al tien jaar in de advocatuur op heeft zitten.

Niet alleen Marlies, maar ook anderen in de training herkennen situaties waarin ze zich overvallen voelen. Bijvoorbeeld als je leidinggevende aangeeft dat de afgesproken salarisverhoging toch niet doorgaat of je onverwacht kritiek krijgt van een collega. Je

hakkelt wat, stemt meteen in of je schiet in de verdediging. Na afloop zit je met een rotgevoel, want je hebt niet gereageerd zoals je wilde. Onderstaande stappen helpen je om een overval te pareren. Het geeft je de ruimte om er wel meteen op in te gaan, maar niet meteen in te stemmen, zodat je later met een weloverwogen antwoord kan komen.

#### Stap 1 - Incasseren

Op het moment dat je je overvallen voelt, val je vaak terug op een basisreactie: of je schiet in de verdediging, of je slaat helemaal dicht. Consequentie is dat je vaak niet meer hoort wat de ander precies zegt en achteraf ontevreden bent met je ondoordachte reactie. Bovendien krijg je meestal een standaardreactie terug. Bij een verdedigende reactie gaat de ander daar tegenin en krijg je discussie. Sla je dicht, dan wil de ander de boodschap nogal eens gaan herhalen, in de hoop dat je het nu wel hoort. Slimmer dan je mond houden of in de verdediging schieten, is om te incasseren. "Dit overvalt me...", "Ik schrik hier nogal van..." en "Dit had ik niet verwacht..." zijn aardige manieren om het initiatief naar je toe te trekken. Wil je het graag wat zakelijker houden, dan kun je bijvoorbeeld opmerken dat "dit nieuwe informatie is..." of "een interessant nieuw plan".

Het resultaat van deze opmerking is, dat de ander zich bewust wordt van het effect van zijn/haar boodschap op jou en dat jij het initiatief weer in handen hebt.

#### Stap 2 - Verhelderen: luisteren, samenvatten en doorvragen

De volgende stap is om helder te krijgen wat de boodschap van de ander nu precies is. Je neemt initiatief door een samenvatting te geven, bijvoorbeeld: "Wat ik je hoor zeggen, is dat je niet tevreden bent over...". Vervolgens kun je vragen stellen om het beeld te verduidelijken, bijvoorbeeld: "Kun

je vertellen wat jouw argumenten zijn om de koers van ons project te wijzigen?". Het resultaat is dat jij weet waar het de ander om te doen is, wat diens belangrijkste argumenten zijn en dat de ander zich gehoord voelt.

#### Stap 3 - Repliek en parkeren

Door te verhelderen heb je voor jezelf de tijd gecreëerd om na te denken over het onderwerp en je schrik te laten zakken. Mogelijk heb je daardoor al wat slimme argumenten om je gesprekspartner van repliek te dienen. Weet je nog niet meteen wat je moet zeggen? Realiseer je dan dat je niet verplicht bent om direct te antwoorden. Met een opmerking als: "Ik laat het even op me inwerken", of: "Het is een belangrijk idee, dat ik nader wil overwegen", en: "Ik zal dit nog even opnemen met mijn collega", kun je er op een later moment op terugkomen. Kortom: het geeft ruimte voor herkansing en dan kom je natuurlijk goed beslagen ten ijs. Overvallen worden in een gesprek kan iedereen gebeuren. Door te oefenen met incasseren, verhelderen, repliek en parkeren krijg je meer tekst in je repertoire en kun je gemakkelijker adequaat reageren, ook als je nog niet precies weet wat je ervan vindt. Marlies is gaan oefenen met samenvattingen geven en de vraag te stellen 'waarom de hoogleraren dit willen weten?'. Een vraag die altijd in haar hoofd zat, maar die ze nooit stelde. Het resultaat is dat ze langer in gesprek blijft en betere antwoorden kan geven. Bovendien heeft ze een tevreden gevoel na afloop van het overleg.

Drs. Linda van der Wal is trainer en coach, en bestuurslid van het Nederlands Genootschap Vrouwenstudies. Bij het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht is Linda o.a. workshopleider.

Meer informatie: [www.lindavanderwal.com](http://www.lindavanderwal.com)

'Een dochter grootbrengen is als het bewateren van een plant in de tuin van de burens'



door Melanie Peters - "You are ruined", zei de liftboy van hotel Sun and Sand tegen ons. "You have two girls now." Wij keken naar onze dochters, een uit eigen buik en een- tje net opgehaald uit het kindertehuis in Bombay. Wij voelden ons rijk, maar in India is wat deze man opmerkte de harde realiteit. Het land mag de grootste democratie zijn ter wereld, een economisch wonder heten en een cultuur hebben die duizenden jaren ouder is dan de onze; het heeft er allemaal niet voor gezorgd dat ieder mens er evenveel waard is. Veel meisjesbaby's worden geaborteerd of afgestaan. Om geen enkele andere reden, dan dat ze meisje zijn.

In september 2010 sprak prof. dr. Jyotsna Gupta bij Studium Generale over opvoeden in India. Ondanks het feit dat zij hoogleraar is geworden, kan haar hoogopgeleide vader nog steeds niet trots op haar zijn. Hij had gehoopt op een zoon. In India kent men het gezegde: Een dochter grootbrengen is als het bewateren van een plant in de tuin van de burens. Je investeert in iets waar je zelf geen profijt van zult hebben. "Een zoon wordt gezien als een toevoeging, een dochter als iets waarvoor je aansprakelijk bent", vertelde Gupta. Haar geboorte was een schande voor de hele familie. Zo is het in India en in heel veel andere landen. De titel van Gupta's lezing: Because she is a girl.

Because I Am A Girl is ook de naam van de succesvolle campagne van ontwikkelingsorganisatie Plan, die meisjes tot kernthema van haar werk maakte. In plaats van op ons gemoed in te spelen met foto's van schattige kinderen, kiest de organisatie voor het presenteren van harde feiten. Meisjes en vrouwen verzetten veel werk, en combineren zorg met het binnenbrengen van geld voor het gezin. Ze zijn sterk maar ook kwetsbaar. Veel meisjes gaan niet naar school en moeten vaak al op jonge leeftijd trou-

## BECAUSE I AM A GIRL

wen, om te voorkomen dat ze ongehuwd ontmaagd worden. Plan laat zien hoe jongens en meisjes niet overal op de wereld evenveel waard zijn.

De campagnes van Plan vind ik een voorbeeld voor hoe ook in Nederland de positie van vrouwen en meisjes op een stoere, feitelijke manier bespreekbaar kan worden gemaakt. Het is nog steeds geen gemakkelijke dialoog: alleen al een maatregel als positieve discriminatie, heel gewoon in veel landen, kan rekenen op kritiek, waaronder ook heftige, emotionele reacties van vrouwen. Onder de dertig ervaar je nog geen ongelijkheid, en boven de dertig is je leven al op een bepaalde manier gelopen. Je wil niet geloven dat de omstandigheden jouw leven vorm hebben gegeven. Liever denk je dat je zelf koos voor wel of geen kinderen, voor wel of niet parttime werken en voor wel of niet een bepaalde loopbaan. Het glazen plafond is niet gebouwd door mannen alleen. Het is net zozeer de blik van andere vrouwen die denken dat zij gefaald hebben als ze zien dat jij carrière maakt. Het glazen plafond is het zelfbeeld waarmee je opgroeide en het beeld in de media van de carrièrebitch waar je niet op wilt lijken, en waardoor je minder presteert dan je kunt.

Daarom is speciale aandacht voor de positie van meisjes en vrouwen nodig, hier, in Nederland. Zelfs voor de vrouwen met het hoogste opleidingsniveau in de wereld, met de meeste kansen op geluk, de beste sociale zekerheid en beschikking over de pil. De feiten zijn dat het leven van mannen en vrouwen verschilt, dat de verwachtingen vanuit de omgeving verschillen, dat onze gezondheidstoestand verschilt. Om je zelfbeeld te toetsen heb je rolmodellen nodig. Je moet je ervan bewust worden dat het anders kan. Net als Plan moeten we feiten blijven presenteren. Het mag niet zo zijn dat vrouwen minder verdienen dan mannen. Dat het zorgen voor ouders of gezin, vrouwen op een achterstand plaatst. Dat we onszelf tegenhouden. In sommige discussies beroept men zich op natuur: mannetjesapen vertonen leiderschapsgedrag en vrouwtjesapen overleggen vooral. Maar apen worden geen hoogleraar of onderzoeker. Zelfs mannetjesapen niet. Hormonen verklaren niet alles. Speciale aandacht voor vrouwen en emancipatie? Yes, because we are girls... en omdat we de voorbeelden zijn voor al die andere meisjes waar ook ter wereld.

Dr. ir. Melanie Peters is sinds 2006 directeur Studium Generale van de Universiteit Utrecht. Daarnaast is zij docent Liberal Arts and Sciences en geeft zij de cursus Interdisciplinair Leiderschap.



# PORTRETTENONTHULLING SENAATZAAL

Op 8 maart, Internationale Vrouwendag, werden de portretten van drie vrouwelijke hoogleraren officieel onthuld in de senaatsaal van het Academiegebouw. Pandora laat u graag (nogmaals) kennismaken met deze drie bijzondere vrouwen.



## Prof. dr. Johanna Westerdijk

Johanna Westerdijk – Hans voor vrienden – is de eerste vrouwelijke hoogleraar van Nederland. Aanvankelijk kan ze in Nederland niet promoveren, omdat ze niet de juiste vooropleiding heeft. Ze wijkt uit naar het buitenland, eerst naar München, daarna naar Zürich. Daar krijgt ze de doctorstitel uiteindelijk in 1906. In hetzelfde jaar wordt ze benoemd tot directeur van het 'Phytopathologisch Laboratorium Willie Commelin Scholten' in Amsterdam.

Haar verblijf in het buitenland duurt al met al niet langer dan een jaar, maar verandert haar voorgoed. In Duitsland en Zwitserland ontmoet ze een groep vrije vrouwen, die net als zij maling hebben aan conventies. De een reist in haar eentje de wereld rond, de ander is te voet door de Apennijnen getrokken. Weer een ander vloog alleen naar Afrika, en nog een ander verkeert in het gezelschap van een groep rondtrekkende musici uit de Balkan. Met deze dames gaat Westerdijk soms tot diep in de nacht uit. Ze leert skiën, rodelen, sneeuwballen gooien, bier drinken. Ze geniet van de natuur, de heldere lucht, de sneeuw, en het intense gevoel van vrijheid. Ze leert er een nieuw leven kennen.

In 1917 benoemt de Rijksuniversiteit Utrecht haar tot buitengewoon hoogleraar in de plantenziektenkunde. In de 35 jaar dat ze hoogleraar is (van 1917 tot 1952), heeft ze 56 promovendi, van wie bijna de helft vrouwen. Daarmee staat ze nog steeds op nummer één van alle vrouwelijke hoogleraren in Nederland, en bovenin de top tien aller tijden van alle hoogleraren aan de Utrechtse faculteit Bètawetenschappen. En dat voor een buitengewoon hoogleraar, die dus maar een uurtje in de week college gaf, wier vak niet verplicht was, en wier laboratorium niet in Utrecht stond, maar op een halfuur reizen hiervandaan, in de bossen van Baarn.

## Prof. dr. Cornelia de Vogel

Cornelia de Vogel wordt in 1905 in Leeuwarden geboren in een niet-religieus gezin. Vooral door het slechte huwelijk van haar ouders ervaart ze haar jeugd als een verschrikking. De ontsnapingsmogelijkheid komt in de vorm van een oom in Utrecht, die rector is van het Christelijk Gymnasium en leraar klassieke talen, en die gepromoveerd is aan onze universiteit. De Vogel is lange tijd ziek, waardoor ze tijd heeft om zich te verdiepen in de klassieke cultuur. In die tijd



ontdekt ze Plato. In 1924 gaat ze in Utrecht studeren aan de faculteit Letteren en Wijsbegeerte. Wat daarbij wellicht een rol speelt, is dat B.J.H. Ovink daar doceert. Hij heeft een Overzicht van de Griekse wijsbegeerte gepubliceerd – een werk dat ze verslonden heeft.

Filosofie en een zoektocht naar het hogere brengen haar al snel in christelijke kringen. Langzaam glijdt Cornelia de Vogel nu in de richting van het katholicisme, waarbij vooral ook de lectuur van het werk van John Henry Newman van belang is. Over hem publiceert ze in 1939 een boek. Maar eerst promoveert zij in 1936 bij prof. J.C. Franken cum laude op een proefschrift over Plato, getiteld : Een keerpunt in Plato's denken. Een interessante titel, gezien haar eigen leven dat vol keerpunten is. In 1946 wordt ze benoemd op de leerstoel van haar promotor Franken als hoogleraar in De geschiedenis der antieke en middeleeuwse wijsbegeerte; een leeropdracht die in 1968 wordt omgezet in De wijsbegeerte van de klassieke oudheid en de oud-christelijke wijsbegeerte. Onder studenten staat ze bekend als Cornelia Catholica.

De Vogel wordt een bekende naam in de wereld van de klassieke filosofie. Ze geeft gastcolleges in New York en in het Verre Oosten, en maakt volgens haar biografen het filosofisch instituut tot een levendige ontmoetingsplaats. In 1974 neemt ze afscheid van de universiteit, na een loopbaan die soms omstreden was omdat men haar visie op de antieke wijsbegeerte wel eens te christelijk van perspectief vond. Maar aan de andere kant was zij, om met de woorden van een andere bekende Utrechter, Pieter Geyl, te spreken: een figuur. En van figuren kunnen we er aan de universiteit niet genoeg hebben.

## Prof. dr. Jacoba Hol

Jacoba Brigitta Louisa Hol wordt in 1914 benoemd tot docente in de fysische geografie en geologie aan de R.K. Leergangen in Tilburg, de eerste MO-opleiding (opleiding tot leraar in het voortgezet onderwijs) in Nederland. Op 1 april 1915 begint ze aan het instituut waar ze haar levenswerk zal vinden. Ze is dan al bezig met het schrijven van haar proefschrift, waarvoor ze het jaar tevoren in de grotten van Han-sur-Lesse de gegevens heeft verzameld.

In 1916 promoveert Jacoba Hol cum laude in de wis- en natuurkunde aan de Rijksuniversiteit van Utrecht op een dissertatie met als titel: Beiträge zur Hydrographie der Ardennen. Hiermee is ze de eerste vrouw die in Nederland promoveert op een aardrijkskundig onderwerp. De vorming van dalmeanders zal een van haar favoriete onderwerpen blijven. In 1941 wordt ze aan de Rijksuniversiteit van Utrecht benoemd tot lector in de beginselen der geomorphologie met de persoonlijke titel van lector. Naast haar werk in Utrecht blijft ze - tot haar benoeming als hoogleraar in 1946 - ook actief als docent in Tilburg.

In 1946 wordt Jacoba Hol benoemd tot gewoon hoogleraar in de natuurkundige aardrijkskunde, de geomorphologie en de landbeschrijving. Ze is een zeer gelovige rooms-katholieke vrouw, die ook tijdens haar werk op zoek gaat naar de blijken van "Gods oneindige wijsheid". Omdat haar gezondheid allengs verslechtert, brengt ze haar laatste levensjaren door in Heerlen en vervolgens in een nonnenklooster in Meerssen in Zuid-Limburg. Jacoba Hol overlijdt op 15 oktober 1964.



Met dank aan: dr. Patricia Faasse (tekst prof. Westerdijk), prof. dr. Leen Dorsman (tekst prof. De Vogel), Marianne Offereins (tekst prof. Hol) en Frans van den Hoven (beeldmateriaal).

In september verschijnt bij uitgeverij Atlas/Contact een biografie over prof. Westerdijk, getiteld: 'Een beetje opstandigheid. Johanna Westerdijk. De eerste vrouwelijke hoogleraar van Nederland', geschreven door dr. Patricia Faasse.



# FACILITATOR VOOR HET ARTICULEREN VAN JE AMBITIE

## Alweer de vierde ronde voor het Mentoring- en Coachingtraject

door Christine Geense - In januari van dit jaar is de vierde ronde van start gegaan van het Mentoring- en Coachingprogramma. Pandora vroeg Age Halma, projectcoördinator van de pilot, en Toon Wurfbain, projectcoördinator van de huidige lichting, naar het ontstaan en de ontwikkeling van dit succesvolle traject. Om de ervaringen uit eerste hand te horen, interviewden wij ook deelnemer dr. Marieke Adriaanse, voormalig mentee dr. Andrea Keessen en mentor prof. dr. Wim Kremer. Hun verhalen leest u vanaf pagina 16.

Begin 2009 ondertekende de Universiteit Utrecht het Charter Talent naar de Top. Dit gezamenlijke initiatief van werkgeversorganisatie VNO-NCW, de Sociaal Economische Raad en de ministeries van Onderwijs en Economische Zaken, heeft tot doel de "collectieve goede voornemens om meer vrouwelijk talent naar topposities te krijgen, om te zetten in daden"; aldus het persbericht op de site. Anno 2012 hebben ruim 190 organisaties, bedrijven, onderwijs- en overheidsinstellingen hun handtekening onder het document gezet. "Het Charter was voor de universiteit de springplank naar iets wat lange tijd niet salonfähig was: streefgetallen vastleggen", vertelt Age Halma. "Nog maar tien jaar geleden was zo iets echt *not done*. Yvonne van Rooy heeft het Charter gebruikt als een mooie aanleiding om dat te doen waar niemand zich aan wilde wagen." Het was echter geen eenrichtingsverkeer; Halma benadrukt dat ook de decanen eraan toe waren. "De 'corveedecanen' van toen hebben plaatsgemaakt voor meer bestuurlijke decanen. Dit soort thema's verdraagt het niet om 'er eens een keer wat aan te gaan doen'. Het is langeademwerk. Onze huidige decanen delen de visie van Van Rooy. Mentoring & Coaching is de zichtbare vertaling van de doelstelling." En die doelstelling is fors: in 2014 is één op de vijf hoogleraren aan de Universiteit Utrecht een vrouw. Het CvB liet in 2010 noteren dat binnen vier jaar minimaal twintig procent van het aantal hoogleraren, dertig procent van het aantal uhd's en veertig procent van het aantal hoge functionarissen in ondersteunende functies, een vrouw

moet zijn. Levert Mentoring & Coaching (M&C) een bijdrage aan de verwezenlijking daarvan? Halma neemt stellig afstand van die vraag. "Als voormalig mentees doormeten naar een hogere positie is dat op inhoud en niet dankzij het programma. Wij zullen nooit hun successen claimen – omdat het niet ónze successen zijn, maar die van henzelf." Toon Wurfbain vult aan: "Vanzelfsprekend bepalen uiteindelijk de wetenschappelijke kwaliteiten of iemand bevorderd wordt. Het programma biedt praktische handvatten hoe je handig kunt opereren binnen de wetenschap, en geen vakinhoudelijke verdieping."

Het Mentoring- en Coachingtraject heeft tot doel om vrouwelijke ud's en uhd's die een academische carrière nastreven, te versterken in hun ambitie. Gedurende het programma wordt de deelnemer gekoppeld aan een mentor van een andere faculteit. Dit laatste is belangrijk om de belangen transparant te houden. De lichting van dit jaar telt 26 mentees. Er wordt gestreefd naar vier deelnemers per faculteit, waarbij dit jaar extra ruimte is vrijgemaakt voor twee deelnemers van het UMCU. De breedte van de universiteit moet in de groepssamenstelling terug te vinden zijn. Exacte cijfers over het aantal deelnemers per faculteit worden niet bekendgemaakt. Het programma wordt gefinancierd vanuit het universitaire budget en kost de faculteiten geen geld; zij investeren door hun mentees en mentoren beschikbaar te stellen. "Een facilitator voor het articuleren van je ambitie", noemt Age Halma het traject. "Want de stille ambitie:

'ik ben goed, en dat zal op een dag worden opgemerkt', kan voor een carrière dodelijk zijn."

Van de huidige mentees liggen de leeftijden tussen de 33 en de 43 jaar. Het aanvankelijke leeftijdscriterium van 35 jaar of jonger werd, op aanraden van het Vrouwennetwerk, direct na de pilot losgelaten omdat het juist voor vrouwen geen functioneel voorschrift bleek. Ook werd er een basiskwalificatie voor deelname vastgesteld: minimaal ud2-profiel, gepromoveerd, mogelijk professorabel. "Je moet bij de goede academische ladder gesorteerd staan om in aanmerking te komen voor deelname", zegt Halma. "Anders borduurt het programma alleen maar voort op onrealistische verwachtingen over carrièrestappen die niet in zicht zijn." Bovendien voorkomt het volgens Toon Wurfbain een te grote breedte van de groep: "Als zich onder de deelnemers ook postdocs bevinden, of vrouwen die nog niet gepromoveerd zijn, zorgt dat voor een onhandige diversiteit. De mentees leren dan minder van elkaar in bijvoorbeeld een intervisiebijeenkomst. Wij moeten ervoor zorgen dat de deelnemers ergens in hun carrière dezelfde stappen hebben doorlopen en dus dingen van elkaar kunnen herkennen." Intervisie is bovendien de gelegenheid waar mentees leren hoe het er op een andere faculteit aan toe kan gaan. "Deelname is in alle opzichten een verbreding," zegt Wurfbain, "niet alleen van je netwerk."

Aanvankelijk was het een sterk geïndividualiseerd traject, vertelt Halma. De focus lag

"Dit soort thema's verdraagt het niet om 'er eens een keer wat aan te gaan doen. Het is langeademwerk"



volledig op de verbinding tussen mentee en mentor en, later, tussen die van mentee en coach. Tussendoor waren er enkele ontmoetingsmomenten met andere deelnemers. Peter Peters was de projectcoördinator van het tweede en derde jaar. Onder zijn leiding kreeg het 'leren van elkaar' een veel grotere rol. De ontmoetingsmomenten uit het begin ontwikkelden zich tot uitwisselingsmomenten, met thematische bijeenkomsten en intervisiegroepen. Ook worden er sinds de derde lichting intakegesprekken gehouden met potentiële deelnemers. Reden voor invoering hiervan was volgens Halma een "beter afgestemd verwachttingsmanagement". De mentee maakt kennis met de strekking van het programma, de 'kosten' (persoonlijke inzet) en de baten. Vervolgens kan zij nagaan of haar persoonlijke behoeften aansluiten bij het programma. De uitkomst van het gesprek kan zijn, dat een kandidaat toch van deelname afziet. Een belangrijke meerwaarde van deze gesprekken is volgens Wurfbain, dat je als programma-

medewerker een beter inzicht krijgt in het soort vragen en problemen die vrouwen ondervinden. "Ook ik dacht: je kunt je vast zelf wel bedenken waar vrouwen binnen de universiteit tegenaan lopen. Maar het blijft theorie, hoeveel je er ook over hoort en leest. Dat verandert zodra je concreet iemand tegenover je hebt die haar ervaringen met je deelt."

Nagenoeg alle vrouwen zetten het traject, na het mentoringdeel, voort met een coach. Wurfbain: "Op het moment hebben we zelfs iemand met een heel specifieke vraag, waardoor ze de mentoring en de coaching tegelijk kan doen." Binnen het programma is dus ruimte om in te spelen op individuele vragen en behoeften van de deelnemers. Dat geldt bijvoorbeeld ook bij de keuze voor een mentor. In het intakegesprek kunnen de mentees hun voorkeur voor een type mentor uitspreken op basis van een aantal basale criteria, zoals: leeftijdscategorie, faculteit, en focus op bestuur of onderzoek. Hoewel het de voor-

keur heeft om een vrouwelijke mentee aan een mannelijke mentor te koppelen, is dit geen must. Negen van de 26 deelnemers hebben uiteindelijk voor een vrouwelijke mentor gekozen. Met een overaanbod van zestig mentoren is de kans op een goede match behoorlijk groot.

De geselecteerde mentoren krijgen een startbijeenkomst, geleid door prof. dr. Anneke van Doorne-Huiskes, waarin de inhoud van het mentorschap wordt besproken. Het is voor de mentoren belangrijk om zich te blijven realiseren dat zij geen coach zijn. Age Halma vertelt hoe Van Doorne-Huiskes de pilotbijeenkomst met de eerste groep bereidwillige mentoren leidde. Zij vroeg hun om in een paar zinnen uit te leggen hoe ze waren gekomen waar ze nu zijn. Het antwoord was steevast: 'Ik heb het zelf georganiseerd, omdat ik vanaf mijn eerste dag in collegebanken wist waar ik naartoe wilde'. Een duidelijk vastgesteld doel dus, waarvoor veel moest wijken. Familie kwam soms op de tweede plaats.

Van Doorne-Huiskes greep dat aan als uitgangspunt voor een stevig debat. Zij stelde dat vrouwen niet dezelfde keuzevrijheid hebben. "De mentoren vertelden later dat het enorme ontdekkingsreis was geweest", zegt Halma. "Struikelblokken waar veel vrouwen mee van doen kregen, waren nieuw voor hen. Vrouwen moesten heel andere problemen tackelen dan zijzelf hadden gekend. Je kan dus niet simpelweg tegen een vrouwelijke collega zeggen: 'Doe zoals ik!' Je moet je interesseren in de problematiek waarmee zij van doen heeft, en daarop reageren. Er bestaat geen standaard sjabloon voor het maken van carrière."

Essentieel aan het hele programma is volgens Age Halma, dat iemand in het college van bestuur de verantwoordelijkheid heeft genomen voor dit belangrijke beleidsdomein. "Dat Van Rooy er echt werk van maakt en eraan blijft trekken, is aan alles af te lezen", vertelt hij. "Maar zij weet: de core ligt bij de faculteiten. Dáár moet het gebeuren."

Foto: Pieter Ouddeken



# “MENTORING EN COACHING IS ABSOLUUT GEEN THEEKRANSJE”



**Dr. Marieke Adriaanse (29)**  
Mentee van de huidige lichting 2012-2013  
Mentor: Prof. dr. Ronald van Kempen,  
decaan Geowetenschappen  
Foto: Ivar Pel

## Waarom neemt u deel aan dit traject?

Prof. Denise de Ridder heeft mij voorgedragen als kandidaat. Een collega had al eerder aan het Mentoring- en Coachingtraject deelgenomen en haar ervaring was erg positief. Het is een vaststaand gegeven dat veel vrouwen binnen de universiteit niet doorstromen. Ergens gaat iets niet goed en we hebben daar blijkbaar geen goed inzicht in. Pas als vrouwen een beter begrip hebben van de regels van het spel, kunnen zij beslissen of en hoe ze het spel willen meespelen.

## Wat verwacht u ervan?

Van tevoren dacht ik dat het programma vooral zou gaan over het belang van zichtbaarheid en het kenbaar maken van je ambitie. Ik vroeg me af of het programma wel bij mij past, aangezien ik een jonge wetenschapper ben en ik in mijn carrière ook nog geen echte obstakels ben tegengekomen. Ik heb net een Veni gekregen en ik wil graag groeien binnen deze universiteit. Mijn vragen zijn zakelijker van aard: hoe werkt de praktijk van benoemingen, wat zijn doorslaggevende factoren als je verder wilt? Daarbij: je ambitie tonen is goed. Maar je kunt met je ambitie soms ook onbedoeld mensen tegen de haren in strijken. In je enthousiasme wek je dan de indruk te veel tegelijkertijd te willen. Wanneer moet je gas terugnemen? Waar zit die balans? Toon Wurfain wist me ervan te overtuigen dat het traject juist bedoeld is om ook met dit soort vragen aan de slag te gaan.

## Hoe is de relatie met uw mentor?

Tussen mij en mijn mentor, prof. dr. Van Kempen, klikt het goed. Een aantal punten die uit onze eerste gesprekken naar voren kwa-

men, heb ik meteen als ‘huiswerk’ meegenomen. Die stijl van direct aanpakken vind ik prettig.

## Wat zijn uw ervaringen? Welke nieuwe of andere inzichten heeft het traject u (tot nu toe) opgeleverd?

Er zijn nog veel ingebakken patronen die bepalen hoe een meisje of vrouw zich hoort te gedragen. We denken dat die niet meer gelden, maar dat is niet zo. Trainer Esther Mollema presenteerde ons tijdens de workshop Vrouwelijk Leiderschap een lijst waarop een aantal dimensies stonden. Die dimensies hadden betrekking op de beeldvorming over vrouwen in leidinggevende posities. Als je een schaal ziet waarop het woord ‘aardig’ het ene uiterste is, dan verwacht je dat het andere uiterste ‘onaardig’ is. Niet dus: het is ‘aardig’ versus ‘competent’. In de ogen van anderen kun je als leidinggevende vrouw dus niet aardig en competent zijn. Het was slechts een van de voorbeelden van hoe vrouwen óf als het één, óf als het ander worden gezien. Ik vond dat behoorlijk schokkend. Maar als je het eenmaal weet, kun je er iets mee doen. Esther Mollema benadrukte wel dat dat niet betekent dat je een compleet ander mens moet worden. Zij gaf het advies om te bekijken hoe je er nu instaat en daar maximaal 10% aan te veranderen, op een manier waar jij je nog prettig bij voelt.

Er zijn ook dingen die iets meer van mij vragen, zoals het onderdeel ‘intervisie’. Dat bestaat uit bijeenkomsten met zes vrouwen, ieder van een andere faculteit. De eerste bijeenkomsten worden begeleid door een coach, daarna is het de bedoeling dat we het zelf verder oppakken. In deze bijeenkomsten wordt via een bepaalde methode een onderwerp besproken. Iemand vertelt bijvoorbeeld dat ze door haar drukke onderwijstaken niet meer aan onderzoek toekomt, ze vraagt zich af hoe ze dit kan veranderen. Door middel van het stellen van open vragen kom je er dan samen achter wat de beste oplossing is voor die persoon. Het nuttige daaraan is dat je gedwongen wordt om anders te denken. Je hebt vaak al ‘de’ oplossing in je achterhoofd. De eerste keer vond ik dat erg moeilijk en frustrerende het me dat ik niet gewoon mijn advies op tafel mocht leggen. Het duurde even voor ik me realiseerde dat ik hier iets van kan leren: namelijk om goed te luisteren en vanuit de situatie van die persoon te redeneren. Wat ik vooral van het programma meekrijg, is dat ik heel kritisch naar mezelf moet kijken. Waar wil ik over vijf jaar zijn? Welke stappen moet ik daarvoor ondernemen? Hoe zorg ik ervoor dat ik word gezien, onderweg? Hoe worden beslissingen gemaakt, wat zijn doorslaggevende factoren en hoe maak ik me die eigen? Je leert je bewuster te zijn van bepaalde processen. Al met al vind ik de toon van het traject heel prettig. Het vraagt tijd en inzet; anders zou ook niemand het doen. M&C is absoluut geen theekransje.

*Dr. Marieke Adriaanse is Universitair Docent bij de vakgroep Klinische en Gezondheidspsychologie. Ze onderzoekt psychologische processen op het gebied van gezondheidsgedrag. Zie ook: [www.selfregulationlab.nl](http://www.selfregulationlab.nl)*

# “HET KAN SOMS BEST LASTIG ZIJN OM JE WERK TE COMBINEREN MET EEN GEZIN, MAAR DAAR HOEFT NIET ZO VEEL NADRUk OP TE LIGGEN”

## Wat deed u besluiten om mee te doen aan dit traject?

Wat bijzonder goed is aan dit programma, is dat het ervoor zorgt dat je al vroeg je ambitie uitspreekt. ‘Ik wil meedoen aan Mentoring & Coaching, want ik wil graag doorgroeien tot hoogleraar.’ Bij het intakegesprek vonden ze me aanvankelijk te jong om aan het traject deel te nemen, ik was nog maar kort daarvoor gepromoveerd. Maar juist het feit dat ik jong was en net een kind had gekregen, zorgde ervoor dat ik behoefte had aan een duidelijke focus op wat ik belangrijk vond in mijn werk en carrière. De toegevoegde waarde van het deel Mentoring was voor mij, dat ik mijn dilemma’s eens met een man kon bespreken die werkzaam was op een andere faculteit. Het is goed om met iemand te praten die uit een heel andere hoek komt dan jijzelf.

Uit een lange lijst met namen en kwalificaties koos ik prof. dr. Ton de Boer als mentor. Hij is departementshoofd, doet veel interessant onderzoek in opdracht én geeft les. Iemand die al die taken weet te combineren, heeft ongetwijfeld goede tips en adviezen, dacht ik. Daarin had ik me niet vergist. Prof. De Boer gaf waardevolle, strategische adviezen. Hij is zelf erg enthousiast over het combineren van onderwijs, onderzoek en bestuur. Ik was juist minder les gaan geven. Met kinderen en een dag minder werken, was ik bang dat ik anders niet meer aan publiceren toe zou komen. Hij gaf mij mee dat als ik verder wilde komen, ik moest laten zien dat ik breed inzetbaar was. En dat betekende allereerst dat ik een traject uit moest stippelen. Als je hoogleraar wilt worden, wat moet je dan gedaan hebben, wat moet je kunnen en wat ga je laten zien? Bij Farmacie had hij op een bepaald gebied expertise verworven en zich daarnaast geconcentreerd op methoden en technieken. Dat heb ik opgepikt en dat laatste houdt vooral in dat ik nu meer empirisch onderzoek doe. Ondertussen ontwikkel ik mij verder in mijn specialisatie Water en Klimaatverandering.

## Hoe kijkt u terug op uw deelname aan het programma?

Of je met een mentor spreekt of met een coach werkt, is echt heel anders. Een mentor benadert jou en je vraagstukken vanuit zichzelf en zijn eigen ervaringen. Hij ondersteunt je specifiek op het gebied van je academische loopbaan aan de UU. Een coach benadert het meer vanuit jou als persoon en gaat veel psychologisch te werk. Met hem of haar kom je erachter wat je sterke en zwakke punten zijn en hoe je je persoonlijk meer zou kunnen ontwikkelen. Ik dacht dat ik mezelf heel goed kende, maar in het coachingstraject ben ik toch achter heel nieuwe dingen gekomen. Mijn coach,



**Dr. Andrea Keessen**  
Mentee van de derde lichting, 2010-2011  
Mentor: Prof. dr. Ton de Boer,  
Dept. Farmaceutische Wetenschappen  
Foto: Cathelijne van Weelden

Elroy Cocheret de la Morinière, had een zakelijke en doelgerichte aanpak. Ik begrijp mezelf beter en ik heb geleerd om uit mijn *comfort zone* te stappen, om dingen te doen die ik spannend vind. Het is soms best lastig om je werk te combineren met een gezin, maar ik vind niet dat daar zo veel nadruk op hoeft te liggen. De moeilijkste periode is rond de bevalling, omdat je er dan maandenlang helemaal uit bent. Daarna hoeven kinderen helemaal geen issue te zijn. En voor zover ze dat wel zijn, is dat niet méér het probleem van de vrouw dan van de man. Er wordt nog veel voor vrouwen gedacht, het wordt makkelijk ingevuld: ze heeft kinderen, ze is een dag minder gaan werken, ze zal wel geen ambitie meer hebben. Mijn leidinggevende, prof. mr. Marleen van Rijswijk, is ook wat dat betreft een rolmodel: een succesvolle vrouw die haar carrière weet te combineren met een gezin. Zij laat zien: het kan allemaal.

*Dr. Andrea Keessen is universitair docent bij de vakgroep Staats- en bestuursrecht. Ze doet empirisch juridisch onderzoek naar de governance van klimaatadaptatie.*

# “JE MOET JE EIGEN VOOROORDELEN OPZIJ KUNNEN ZETTEN EN OPRECHT AANDACHT AAN MENSEN BESTEDEN”



**Prof. dr. Wim Kremer (54)**  
Mentor van de huidige lichting 2012-2013

## Wat was voor u aanvankelijk de reden om u als mentor aan dit project te verbinden?

Ik ben docent in hart en nieren. Mijn belangrijkste rol is om mensen te begeleiden en ondersteunen om het beste uit zichzelf te halen, op een manier die bij hun persoonlijkheid past. Daar is geen uniform recept voor. Je moet je eigen vooroordelen opzij kunnen zetten en oprecht aandacht aan mensen besteden. Als er iets leuk is aan het universitaire docentschap, dan is het wel om mensen te ondersteunen om bij hun talent te komen.

Inzicht in 'de bijsluiters van een organisatie' maakt het een stuk makkelijker om in een organisatie door te groeien. Het is me echter opgevallen dat er te veel mensen zijn die de bijsluiters niet kennen, niet willen lezen, niet snappen of niet accepteren. Velen denken dat als ze maar voldoende kennis en kunde in huis hebben, ze vanzelf zullen worden herkend en erkend. Maar dat is helemaal niet vanzelfsprekend. Natuurlijk zijn kennis en kunde absolute voorwaarden om in een organisatie verder te komen. Maar het is daarbij essentieel dat je snapt hoe het spel werkt, inzicht hebt in hoe de organisatie werkt.

## Waarom vindt u juist dit onderwerp zo belangrijk?

Dat diversiteit in organisaties belangrijk is, daar is voldoende hard wetenschappelijk bewijs voor. Nu is het zaak om dat echt met elkaar te erkennen, en het spel te gaan leren spelen op een manier die bij zowel mannen als vrouwen past.

Soms is het gewoon nodig om extra aandacht te besteden aan een bepaalde groep. Te meer als je daar een goede aanleiding voor hebt, zoals in dit geval het stimuleren van vrouwelijk talent en de diversiteit in doorstroming. Maar dat kan ook voor andere doelgroepen gelden. Zo kan ik me bijvoorbeeld voorstellen dat er op den duur gericht beleid komt voor professoren die al op jonge leeftijd werden benoemd en na twintig jaar in het vak de liedjes wel kennen. Als dat beleid er komt, is dat geen positieve discriminatie van jong benoemde hoogleraren, maar aandacht voor een specifieke doelgroep.

## Wat wilt u in uw mentorschap overbrengen?

Je kunt niet verwachten dat de spelregels je worden uitgelegd, je moet ze zelf willen ontdekken. Een organisatiecultuur is iets waar je zelf deel van uitmaakt, dus geef de cultuur niet de schuld van hoe dingen lopen. Verdiep je er juist in. Je hebt het stuur meer in handen dan je zelf denkt.

In de bijsluiters van de organisatie staan een aantal regels. Eén ervan is dat je je moet melden. Generaliserend gesteld gaat een vrouw ervan uit dat haar kwaliteiten gezien worden. Ze verwacht dat haar baas onderhand wel weet dat ze ambitieus is. Maar als de baas iemand is die het spel anders gespeeld heeft, weet of snapt hij of zij helemaal niets. Verdiep je dus ook in zijn of haar bijsluiters. Je zult toch een keer aan de bel moeten trekken. Een tweede punt is dat veel vrouwen alles voor een 9 willen doen, zowel thuis als op het werk. Het is noodzakelijk om daar evenwicht in aan te brengen. Soms is een 7 ook acceptabel. Veel mannen kiezen ervoor om bepaalde dingen voor een 7 te doen, en accepteren dat van zichzelf. Vrouwen hebben er over het algemeen meer onvrede mee als ze niet op alle fronten altijd topprestaties leveren.

En een belangrijk derde punt: de keuzes die je thuis maakt, staan niet los van je werk. Gebruik je kinderen niet als excuus. Als mannen carrière kunnen maken met kinderen, kunnen vrouwen dat ook. Als ik hoor dat een vrouw een dag vrij moet nemen omdat haar kind ziek is en haar man geen vrij kan krijgen, vraag ik me af: 'Waarom hij niet en jij wel?' Regel het met elkaar. En als je dat niet wilt, zul je andere keuzes moeten maken.

Ik wil benadrukken dat ik alleen maar kan praten vanuit mijn eigen ervaringen en observaties. Ik spreek dus niet in algemene zin. De manier waarop je je carrière gestalte geeft, de man-vrouwverschillen die we daarin zien: iedereen bekijkt die kwesties vanuit zijn eigen perspectief. Dat is goed, zolang we maar de feiten voor ogen blijven houden en onszelf niks wijsmaken in de emoties die we over deze onderwerpen hebben.

*Prof. dr. Wim Kremer is hoogleraar 'Gezondheidszorg Landbouwhuisdieren in het bijzonder het onderwijs', en onderwijsdirecteur van de Faculteit Diergeneeskunde.*

Als iemand in 2006 wilde weten wanneer Pasen in 2009 viel, kon ik dat zo oplepelen

# VAN WH NAAR WK NAAR WR

*door Madelon Pieper - Eind 2007 vertrok Willem Hendrik Gispen, rector magnificus van het cvb, in de wandelgangen WH genoemd. Na zesentwintig jaar als secretaresse voor hem te hebben gewerkt, nam hij afscheid. Dat was best heftig, want ik werkte erg graag voor hem en de samenwerking was heel intensief. In tegenstelling tot wat veel mensen denken, is het niet verplicht om als secretaresse van de rector te vertrekken als hij ook vertrekt. Maar voor mij was het vertrek van WH een goed moment om ook eens om me heen te kijken naar 'wat anders'.*

Al gauw kwam er 'wat anders' op de proppen. Willem Koops, decaan van de faculteit Sociale Wetenschappen, wilde mij graag inlijven. Ik zou hem ondersteunen in zijn wetenschappelijke werkzaamheden als universiteitshoogleraar, maar de invulling van mijn taken was nog niet helemaal duidelijk. Best wel spannend: een overstap naar een hele andere werkplek, zonder dat je precies weet wat het werk zal zijn. Wel wist ik dat het meer inhoudelijk zou worden. Dat was ook mijn wens: gewoon eens iets anders dan wat ik tot dan toe had gedaan voor WH.

Werken voor het college van bestuur of werken in de faculteit is als het vergelijken van appels met peren. Bij mijn werk voor de rector was de dagelijkse worsteling met een overvolle agenda de spil waarom mijn dag draaide. Al het werk ging over de voorbereiding van stukken voor de dagmap, afhandeling van stukken uit de dagmap, wanneer is WH waar, inplannen van de chauffeur... Het afhandelen van zo'n 150 mailtjes en 50-60 telefoontjes per dag en het maken van 40-45 afspraken per week was heel gewoon. Als iemand in 2006 wilde weten wanneer Pasen in 2009 viel, kon ik dat zo oplepelen. Bij Willem Koops, WK, werd dat heel anders. Ik bemoeide mij maar mondjesmaat met de agenda en was voornamelijk bezig met grotere projecten. Hoofdstukken verzamelen van diverse auteurs voor een boek. Redigeren van alle teksten. De jury voor de Swanborgprijs begeleiden. Het juryrapport voorbereiden. Idem voor de Langeveldprijs. Afscheidsymposia en afscheidscolleges begeleiden van vertrekkende FSW-hoogleraren. Een facultaire powerpoint maken in het Nederlands en Engels. Samen met Studium Generale lezingencycli organiseren en de deelnemende studenten begeleiden. Tentamens voorbereiden. Aanvragen voor Koninklijke Onderscheidingen gereedmaken. Een heel ander ritme, maar meestal met net zoveel tijdsdruk voor de deadline. Meer eigen denkwerk, dat wel. Ik vond het erg leuk om zelf dingen te opperen en ze dan uit te mogen voeren. En ik zat ook niet zo aan een 'touwte' achter mijn bureau, want ik had veel minder dagelijkse rompslomp bij het ondersteunen van de baas.

Was het werken voor WH leuker en interessanter dan voor WK, of omgekeerd? In alle oprechtheid, het werken was voor allebei even leuk. Het gaf een kick om met die drukke agenda van WH elke dag weer alles voor elkaar te krijgen. De veelal telefonische contacten met al die collega's in de hele universiteit vond ik altijd fijn. De werkzaamheden voor WK boden me de mogelijkheid om wat meer inhoudelijk werk te doen. En voor het eerst sinds ik op



de universiteit werkte, had ik regelmatig contact met studenten. Dat ik nu een eigen 'oeuvre' heb met boeken waarop staat 'm.m.v. Madelon Pieper', had ik als obp'er nooit verwacht en daar ben ik echt trots op. Beide werkplekken hebben me – ieder op een andere manier – heel veel werkplezier gegeven, en ik heb meer geleerd dan ik ooit had durven dromen.

Het vertrek van WK is nu aangebroken. Ik ga werken voor de volgende decaan Werner Raub, WR. Iemand met een geheel andere persoonlijkheid, zeer zorgvuldig en nauwkeurig in alles wat hij doet. Een hele verandering vergeleken met WH en WK, die allebei nogal chaotisch waren. Bij het schrijven van deze column moesten Werner en ik nog bespreken wat mijn taken zullen gaan worden. Zoals het er nu uitziet, wordt het een mengeling van agendabeheer en projecten. Werner is het niet gewend om een 'eigen' secretaresse te hebben, dus ik zal hem alles gaan vertellen over rappelmappen, agendablokken, dagmapjes, enzovoort. Ik ben zeer benieuwd wat de toekomst zal brengen en vertel daar graag over in een volgende Pandora.

*Foto: Maarten Hartman*



# VOORKEURSBELEID BEGINT PAS BIJ GELIJKE GESCHIKTHEID

door Anne-Marie van Gijtenbeek - Eind 2011, middenin de kerstvakantie, kwam de Groningse universiteit in het nieuws met een kwestie die van invloed zou kunnen zijn op het beleid dat Nederlandse universiteiten in bepaalde gevallen voeren. Het betrof een uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) over het aanstellen van uitsluitend vrouwen op twaalf hoogleraarposities. Dit schoot de Groninger studentenbond in het verkeerde keelgat, die de kwestie bij de CGB aankaartte. Die stelde de klager in het gelijk. In dit specifieke geval was volgens de commissie sprake van discriminatie. Ten onrechte kan door het vernemen van deze uitspraak het idee zijn ontstaan, dat een voorkeursbeleid voeren juridisch gezien niet mag, en dat het als discriminatie wordt bestempeld. Terwijl er volgens de letter van de wet net iets anders aan de hand was: een voorkeursbeleid voeren mag wél, als het maar op correcte wijze wordt gedaan. DUB, ons digitale universiteitsblad, besteedde aandacht aan de kwestie (zie ook onze rubriek WWWeeetjes op pagina 21). Ook het Vrouwennetwerk UU leverde een bijdrage aan het onderwerp, en die brengen we graag onder uw aandacht. Tenslotte is en blijft voorkeursbeleid een van de gereedschappen om meer vrouwen op welverdiende posities te krijgen. En gereedschap dien je nu eenmaal op de juiste wijze te gebruiken.

Positieve actie, positieve discriminatie of voorkeursbeleid: hoe je het ook noemt, het stuit altijd weer op veel weerstand. Je zou bijna vergeten waarom het is ooit is ingevoerd, wat voorkeursbeleid precies inhoudt en onder welke wettelijke voorwaarden het mag worden toegepast. Waar draait de discussie rond de Groningse benoemingen nu feitelijk om? Gaat de discussie over gelijke geschiktheid? Of over de zienswijze van de Commissie Gelijke Behandeling? Of over het al dan niet mogen voeren van een voorkeursbeleid? Bij 'positieve discriminatie' maak je een onderscheid in het voordeel van een groepering die ondervertegenwoordigd en in het nadeel is. Een voorkeursbeleid trekt - per saldo - geen mensen voor, maar wil juist bestaande ongelijkheid teniet doen. Het staat buiten kijf dat vrouwen een geschiedenis van 'negatieve discriminatie' hebben. Ze mogen pas een eeuw meedoen in de wetenschappelijke wereld en kunnen hun wetenschappelijke potentie en ambitie pas werkelijk tonen indien ze het achterhaalde en weinig relevante, maar hardnekkige Nederlandse systeem hebben overleefd. Die ouderwetse organisatiestructuur heeft met de kwaliteit van wetenschap weinig te maken, maar heeft al heel wat talenten de kop gekost. De Commissie Gelijke Behandeling stelt helemaal niet ter discussie of er een voorkeursbeleid mag worden gevoerd. Voorkeursbeleid is juist wel toegestaan, zij het onder een aantal voorwaarden. De Commissie verwijt de RUG met name onzorgvuldigheid, en niet dat zij een voorkeursbeleid heeft gevoerd. De enige reden dat man-



nen niet hadden mogen worden uitgesloten van het selectieproces, blijkt te zijn omdat daardoor niet kon worden vastgesteld of zij van gelijke geschiktheid zijn.

De feitelijke discussie gaat dus over het kunnen vergelijken van geschiktheid. Als er even geschikte mannen waren geweest, had de RUG vervolgens wél een voorkeursbeleid mogen voeren. Het is wettelijk toegestaan uitsluitend de even of meer geschikte vrouwen aan te nemen, teneinde reeds ontstane ongelijkheid op te heffen. Als de mannelijke uhd's, puur voor de vorm, de gelegenheid hadden gekregen om wel te solliciteren, en vervolgens waren afgewezen vanwege een voorkeursbeleid, had de Commissie Gelijke Behandeling de Groninger Studentenbond dus hoogstwaarschijnlijk niet in het gelijk gesteld.

We hoeven in ieder geval niet te twijfelen over de kwaliteit en de geschiktheid van de twaalf tot hoogleraar gepromoveerde uhd's, aangezien ze op basis van hun verdiensten zorgvuldig zijn geselecteerd. Er waren geen twaalf willekeurige vacatures waarbij kansen van mannelijke wetenschappers zijn afgepakt. Wel heeft de RUG doelbewust een budget gereserveerd voor een beleid met evenrediger vertegenwoordiging als doel.

Aan de vrouwelijke uhd's binnen de RUG werd de gelegenheid geboden zich een keer extra te presenteren en hun cv voor het voetlicht te brengen. De faculteitsbesturen selecteerden daaruit de beste twaalf, die vervolgens zijn voorgedragen voor promotie tot hoogleraar. De RUG trachtte het effect van structurele ongelijke behandeling van vrouwen zonder omhaal te compenseren. Er is binnen de RUG gezien de hele procedure waarschijnlijk heel goed gekeken naar geschiktheid, alleen niet in de vergelijking met mannen. Professorabele universitair hoofddocenten hebben een bevordering tot hoogleraar gekregen die ze misschien al wel eerder hadden mogen krijgen.

Los van discussie rond het oordeel van de CGB vind ik het wel een beetje jammer dat de Groninger Studentenbond door de jaren niet eerder aanleiding heeft gezien en de handschoen heeft opgepakt om te klagen over ongelijke behandeling in willekeurige omgekeerde gevallen, waarbij talentvolle vrouwen werden gepasseerd ondanks gelijke geschiktheid. Dat is ook wel wat lastiger om de vinger op te leggen.

De ingesloten, meer structurele benadeling van vrouwelijke wetenschappers is veel indirecter en dus moeilijker hard te maken. En die gevallen komen ook niet zichtbaar langs in de U-raad, met een prijskaartje eraan, zoals deze kwestie. Gelukkig is er wel veelvuldig, uitgebreid en grondig onderzoek naar gedaan. Bijvoorbeeld het recente promotieonderzoek van dr. Marieke van den Brink. Zij onderzocht de feitelijke gang van zaken bij alle 3322 hooglerarenbenoemingen die in Nederland plaatsvonden in de perioden 1999-2005. Een eyeopener, en nu ook voor het grote publiek te lezen!

Veel studenten en jonge vrouwelijke wetenschappers zijn - gelukkig - positief en hoopvol over hun kansen op de wetenschappelijke arbeidsmarkt. Ze geloven graag dat hun prille carrière even vlot zal gaan verlopen als die van hun mannelijke collega's. Soms is dat ook zo. Vaak echter ontdekken ze gaandeweg hun loopbaan dat de werkelijkheid weerbarstiger is.

Foto: Pieter Ouddeken

Anne-Marie van Gijtenbeek verwijst in haar artikel 'Voorkeursbeleid begint pas bij gelijke geschiktheid' (pagina hiernaast) naar de uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) inzake het voorkeursbeleid op de Rijksuniversiteit Groningen. Lees het oordeel van de CGB hier: [tinyurl.com/pandora2012-oordeel](http://tinyurl.com/pandora2012-oordeel)

Van Gijtenbeeks artikel verscheen eerder op de site van DUB. De redactie van DUB vroeg een aantal mensen binnen en buiten de Universiteit Utrecht naar hun mening over de kwestie. Lees alle bijdragen op: [tinyurl.com/pandora2012-discussie](http://tinyurl.com/pandora2012-discussie)

"Er is maar sporadisch aandacht voor vrouwen die topsport bedrijven", vertelt em. prof. dr. Annelies Knoppers in haar interview (pagina 4). "Vrouwen zijn bovendien alleen maar in zicht als ze echt heel goed presteren. Terwijl mannen ook wanneer ze slecht spelen, op de beeldbuis belanden." Het Britse online magazine The Vagenda plaatste een grappig artikel over de treurige tendens om vrouwelijke topsporters alleen media-aandacht te geven als er iets te melden is over hun (sexy) uiterlijk of privéleven: [tinyurl.com/pandora2012-spelen](http://tinyurl.com/pandora2012-spelen)

Melanie Peters verwijst in haar column op pagina 11 naar de lezing van prof. Jyotsna Gupta. Deze zeer interessante lezing is integraal te bekijken via de site van Studium Generale of via de volgende link: [tinyurl.com/pandora2012-lezing](http://tinyurl.com/pandora2012-lezing)

Sinds het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren tijdens het WomenInc festival in maart 2010 met het debat Mevrouw de Professor de aftrap gaf voor 'Mevrouw de professor on tour', zijn er al zeker vier bijeenkomsten in een serie regionale talkshows geweest, met als doel vrouwelijke wetenschappers voor het voetlicht te brengen. Van deze bijeenkomsten worden opnames en vervolgens compilaties gemaakt door FastFacts. Fastfacts zette al heel veel uiteenlopende wetenschappelijke onderwerpen boeiend in de picture, die je eenvoudig kunt bekijken via de speciale videoverzamelsite [www.vimeo.com/fastfacts](http://www.vimeo.com/fastfacts). Sinds half mei is Fast Facts ook in het Engels beschikbaar. Voor vrouwelijke wetenschappers is het mogelijk ook interessant om dezelfde documentaires via de site van het LNVH te benaderen, met de namen en bijbehorende info erbij. Of kijk op [tinyurl.com/pandora2012-mevrouwdeprofessor](http://tinyurl.com/pandora2012-mevrouwdeprofessor)

In haar artikel 'Minimaal één vrouw' (pagina 8), verwijst Emke Molnar naar het interview van Anne-Marie van Gijtenbeek met Alfred Blik in juli 2009. De toenmalige decaan van de Bètafaculteit sprak daarin onder meer over het scouten van vrouwelijk talent. Lees het volledige interview via [tinyurl.com/pandora2012-blik](http://tinyurl.com/pandora2012-blik)

Samenstelling: Christine Geense



# DE TOEKOMST VAN SECRETARESSEDAG

## Een vakinhoudelijk programma of vertier?

door Madelon Pieper - Onderzoek van uitzendbureau Unique wees uit dat driekwart van de secretaresses dit jaar geen cadeautje of bloemen verwachtte te ontvangen van hun baas voor Secretaressedag. Aldus een artikel in de Telegraaf van 10 april jl. Leiden secretaresses onder de recessie of neemt de interesse in Secretaressedag sowieso af? Hoe denkt de organisatie van deze jaarlijkse bijeenkomst daarover, en wat vinden de secretaresses zelf?

### Iets knus met koffie

"Ik vind het belangrijk dat er waardering voor je is als individu. Voor een goede werkrelatie met je baas heb je Secretaressedag niet nodig", aldus Annemieke Hekking, secretaresse van rector magnificus Bert van der Zwaan. "Secretaressedag zie ik als een gezellige bijeenkomst waarbij je eindelijk eens het gezicht ziet van de collega's die je over de telefoon regelmatig spreekt. Zaken doen of netwerken is voor mij niet het hoofddoel." Gea Kleene, een van de organisatoren van de Secretaressedag van dit jaar, ziet dat anders. Zij vindt dat secretaresses hun krachten meer moeten bundelen en Secretaressedag kan daar eventueel een rol in spelen. "Maar het is vooral van belang dat secretaresses uitgaan van hun eigen kracht, zich niet profileren vanuit een positie als underdog." Haar collega en medeorganisator Yvonne Schemkes voegt daaraan toe: "Dat heeft ook een beetje te maken met het 'dienende' van het vak. Pas als secretaresses ontbreken, valt op hoeveel zij doen, maar

tot die tijd lijkt hun werk niet zo belangrijk. Secretaressedag heeft ook daardoor nog steeds een beetje het imago van iets knus met koffie, taart en bosjes bloemen."

Al jaren valt het de organisatoren op dat de opvattingen over de beleving van zo'n bijeenkomst zeer verschillend zijn. Zodra er een wat 'luchtiger' programma wordt georganiseerd, bijvoorbeeld sporten in Olympos, kan de organisatie rekenen op het enthousiasme van een grote groep secretaresses. Zodra het programma wat meer inhoud bevat in de vorm van lezingen over het vakgebied van de (mede-)organiserende faculteit, is de groep veel kleiner. Uit de opmerkingen van Annemieke Hekking en Gea Kleene blijkt al dat ook de gevoelens over een Secretaressedag als fenomeen heel verschillend zijn. Moet het een meer zakelijke bijeenkomst zijn, waarbij netwerken en kennisvergroting voorop staan? Of toch een 'gezellige' bijeenkomst, waarbij het imago van volop met elkaar babbelende vrouwen (en een enkele verloren man) geheel overleefd blijft?

### Van wandelen tot wijnproeverij

Om een goed beeld te krijgen hoe secretaresses denken over de georganiseerde dagen en inzicht te krijgen in hun wensen voor de toekomst, is er in mei 2011 een enquête gehouden onder alle secretaresses van de UU. Ongeveer een kwart van hen heeft daarop gereageerd. Uit de antwoorden blijkt dat 27% van de secretaresses één keer naar een Secretaressedag is geweest

en 5% alle tot dan toe georganiseerde bijeenkomsten heeft bijgewoond. Iets meer dan 17% geeft aan minstens drie keer aanwezig te zijn geweest. Helaas blijkt uit de cijfers niet of er een glijdende schaal is; geënquêteerden werd niet gevraagd in welke jaren ze de bijeenkomsten bijwoonden. De deelnemers vertegenwoordigen een brede dwarsdoorsnede binnen de universiteit; vanuit elke faculteit en dienst zijn ieder jaar wel een aantal secretaresses aanwezig.

Bij de vraag: 'Wat zou je anders willen?', blijkt dat de meningen van de geënquêteerden net zo uiteen liggen als die van Annemieke Hekking en Gea Kleene. Uit suggesties als: "meer vakinhoudelijk", "samen wandelen", "een 'spannender' programma", of "een wijnproeverij", valt niet direct een lijn te ontdekken. Een oplossing voor de invulling van de dag is dus niet simpel. Een groot deel van de respondenten benoemt de behoefte om kennis te maken met collega's en hun werkplek. Wellicht kan een 'tweesporenbeleid' uitkomst bieden: twee groepen secretaresses, waarvan een groep een inhoudelijk programma volgt en een andere groep voor een wat luchtiger dagindeling kan kiezen. De duur kan worden begrensd tot een ochtendprogramma met afsluitend een gezamenlijke lunch, waarbij doelbewust een tafelindeling wordt gemaakt. Die indeling zou dan zondanig moeten zijn dat secretaresses 'door elkaar gehusseld worden' zodat collega's die altijd al samenwerken, niet weer bij elkaar zitten. Ook zou de officiële datum voor Secretaressedag kunnen

worden losgelaten, zodat het ook eens op een andere weekdag kan worden gevierd.

### Eigen mening

Naar aanleiding van alle opmerkingen en adviezen in de enquête kan in ieder geval worden vastgesteld dat secretaresses er een eigen mening op na houden en die ook uiten. En hoewel er veel commentaar is, is er ook ruimte voor lovende woorden. De conclusie mag dan ook zijn dat het tegenwoordig misschien minder bloemen en cadeautjes oplevert, maar dat de aandacht voor en interesse in Secretaressedag binnen de Universiteit Utrecht niet aan recessie onderhevig is. De grote hoeveelheid respondenten en de vele reacties zijn daar een indicatie van. Het enige echt teleurstellende resultaat uit de enquête komt van de vraag of er interesse is om medeorganisator te worden: slechts vier collega's reageerden positief.

Dit jaar is voor de tiende keer een Secretaressedag georganiseerd bij de universiteit. Zo'n 95 secretaresses brachten een middag door bij de bedrijfshulpverlening (BHV). De uitnodiging vermeldde treffend: 'Op haar specifieke werkterrein is de secretaresse ook een bedrijfshulpverlener'. Ondanks de bezuinigingen en de alomtegenwoordige recessie heffen we de BHV niet op. Ook de Secretaressedag verdient het voort te blijven bestaan. Hoe het programma er ook uitziet: voor veel secretaresses is het ieder jaar weer een plezierige, leerzame en zinvolle dag.

De Secretaressedag wordt georganiseerd door Gea Kleene van de faculteit Sociale Wetenschappen, afdeling Educatie (4415); Miriam van Hattum van de faculteit Bètawetenschappen, departement Biologie (4230) en Yvonne Schemkes van het Universitair Medisch Centrum Utrecht, afdeling Immunologie (088 7557674). Heb je een leuk idee voor de Secretaressedag van 2013? Neem dan contact op met Gea, Miriam of Yvonne.

De secretaressespagina staat onder redactie van Madelon Pieper.

Foto: Claudia Meyer

< Vervolg van pagina 6

### Hoe stelt u zich voor dat de wetenschappelijke wereld er over 25 jaar uitziet?

Ik verwacht net zo min revolutionaire verschillen als we die de voorbije twintig jaar hebben gezien. 'Kleur en diversiteit' zal wat toenemen, maar waar het echt over gaat, namelijk: 'wie maakt de dienst uit?', verandert in Nederland voor wat we zouden mogen verwachten, veel te langzaam. Met de huidige bezuinigingen zitten wederom relatief veel vrouwen in de kwetsbare posities. Toch ben ik niet pessimistisch. Het is veelbelovend dat vrouwen in groteren getale interessant en vernieuwend werk verrichten. Zij zijn niet bang om innovatief te werk te gaan en de gebaande paden te verlaten, waar men in de regel automatisch terugvalt op wat men kent. Kijk maar naar de benoeming van lectoren aan de hogeschool: voor benoemingen in deze nieuwe functies bestaat nog geen traditie. Toch zie je dat bij de selectie precies hetzelfde van de universiteit bekende systeem door de hogescholen wordt overgenomen. Het bestaande systeem vormt dan de maat om 'mee te tellen'.

Selectiecommissies vertonen vaak risicomijdend gedrag. Er is angst om mensen aan te nemen die van het standaard profiel afwijken. Een gemiste kans: ondanks een mogelijkheid om nieuwe en betere procedures te ontwikkelen, wordt toch het traditionele kritiekloos herhaald. Het inmiddels bekende onderzoek van Marieke van den Brink beschrijft dit verschijnsel en je ziet het in de realiteit dus ook heel duidelijk gebeuren.

### Wat wilt u de generatie wetenschappers na u meegeven? Heeft u oude of nieuwe tips voor lezers met een wetenschappelijke en/of bestuurlijke ambitie binnen de wetenschappelijke wereld?

Ik raad hun nog maar eens van harte aan tijd te investeren in het ontwikkelen van een goed netwerk. Maar: vertrouw er niet blind op zodra je het nodig hebt. Zo'n netwerk is onmisbaar maar biedt geen garanties!

En omschrijf in je cv zaken die je zelf 'gewoontjes' of niet noemenswaardig vindt, in niet te bescheiden terminologie. Zeg niet: 'ik heb ook nog een beetje lesgegeven', maar licht je activiteiten toe en benoem bijvoorbeeld wat je aan nieuwe benaderingen hebt ontwikkeld, hoe je verbeteringen in het jaarlijkse programma hebt opgenomen en welke nieuwe didactische methoden je hebt ontwikkeld. Beschrijf, zeker als vrouw, dat wat je zelf vanzelfsprekend vindt op een manier die meteen de aandacht op jou vestigt.

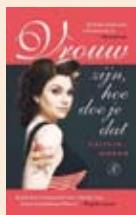
Als je je beroepsmatig op een 'mannenterrein' begeeft, geldt dat dubbel: ga ervan uit dat je niet zomaar gezien wordt, maar zorg er, eventueel met hulp van collega's, zelf voor dat je bijvoorbeeld bij een mogelijke bevordering in ieder geval niet over het hoofd wordt gezien. Ik maak er een gewoonte van om als 'eerste auteur' een stap achteruit te doen en nieuwkomers vooraan in het lijstje met auteurs te plaatsen. Ik heb die bekendheid niet meer nodig en kan als hoogleraar anderen voor het voetlicht brengen. Voor 'starters' kan dat veel kan betekenen; geef ze de ruimte!

Vanzelfsprekend moet je passie hebben voor het onderzoek dat je doet, anders houd je het niet vol. Ga er niet van uit dat je op jouw terrein voldoende weet, maar ga veel met andere wetenschappers in gesprek, lees gedegen, en borduur waar mogelijk voort op wat anderen doen, in plaats van het wiel opnieuw uit te vinden. Vooral jonge wetenschappers denken soms dat ze exclusief moeten produceren, dat alles uitsluitend uit henzelf moet komen. Dat is een misverstand. Laat je juist ook verrijken door het werk van anderen.

1 bron: <http://profs.library.uu.nl>

Foto Annelies Knoppers (pagina 4): Ivar Pel





### Caitlin Moran

**How to be a woman: vrouw zijn, hoe doe je dat?**

Vrouwen hebben het nog nooit zo goed gehad. Ze mogen stemmen en hebben de pil, en sinds 1727 worden ze niet meer als heksen verbrand. Maar een paar vraagjes blijven knagen. Waarom worden we geacht brazilians te hebben? Moet je botox gebruiken? Hatén mannen ons stiekem? Hoe moet je je vagina eigenlijk noemen? Waarom dragen we schoenen waar we niet op kunnen lopen? Moran verlost ons uit onze onzekerheid en gaat ons voor door het labyrint van onder andere puberteit, werk, stripclubs, liefde, abortus, winkelen en moederschap, waarin elke vrouw op de een of andere manier haar weg zal moeten vinden. Een feministisch manifest voor alle vrouwen van 13 tot 100. Ta-boedoorbrekend, hilarisch en meeslepend.

Arbeiderspers, € 19,95

ISBN: 9029583363



### Willemijn van Benthem & Mirjam van Immerzeel

**CEO me**

Topvrouwen zijn hot en onderwerp van veel debat. Daarbij gaat het vooral over de topvrouw die maar geen topvrouw wordt en de vele problemen die ambitieuze vrouwen ondervinden. Journalisten Willemijn van Benthem en Mirjam van Immerzeel draaien het om en stellen de vraag: hoe kom je precies aan de top? Wat moet je doen om een leider te worden? Wat moet je laten? Wie moet je kennen? De auteurs ontmoeten topvrouwen en topmannen van Nederland, bezoeken bestuurskamers, borrels, cursussen en netwerkbijeenkomsten, gaan te rade bij headhunters, boardroom consultants en modeontwerpers en lopen mee met bestuurders en commissarissen. Hun bevindingen en beste tips vind je in dit carrièrehandboek voor ambitieuze vrouwen - én mannen.

MissChief Journalistieke Producties, € 19,95

ISBN: 9077557733



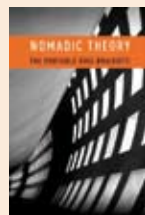
### Lisa de Bode

**De stille revolutie**

De aanslagen op 11 september 2001 zorgden voor een schokgolf door de hele wereld. Tien jaar later is er in de Arabische wereld duidelijk een stille gender(revolutie) aan de gang, die de weg kan vrijmaken voor meer democratie. De jonge journaliste Lisa De Bode trok naar Saudi-Arabië en sprak er met tientallen moslimvrouwen. Zo ontdekte ze dat de wandaden van Al Qaeda ook hen de ogen openden voor de gevolgen van religieus extremisme. Is 'de nieuwe vrouw' geboren? Ook in Egypte ging ze op zoek naar de rol van de vrouw tijdens de revolutie begin 2011. Op het moment dat er in de Arabische wereld een revolutie plaatsvindt, lijkt een verregaande polarisatie onze westerse samenleving te verlammen. Is er een verband?

Lannoo, € 19,99

ISBN: 9020998803



### Rosi Braidotti

**Nomadic Theory**

The portable Rosi! Rosi Braidotti's nomadic theory outlines a sustainable modern subjectivity as one in flux, never opposed to a dominant hierarchy yet intrinsically other, always in the process of becoming, and perpetually engaged in dynamic power relations both creative and restrictive. Nomadic theory offers an original and powerful alternative for scholars working in cultural and social criticism and has, over the past decade, crept into continental philosophy, queer theory, and feminist, postcolonial, techno-science, media, and race studies, as well as into architecture, history, and anthropology.

Columbia University Press, € 26,95

ISBN: 0231151918



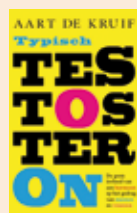
### Martha Nussbaum

**Niet voor de winst**

Een overtuigend manifest tegen de economisering van het onderwijs. In het onderwijs heeft zich in de laatste decennia een stille crisis voorgedaan. Lang werd onderwijs gezien als de plek waar leerlingen kritisch leren denken en gevormd worden tot ontwikkelde en begripvolle burgers. Maar sinds we economische groei boven alles plaatsen, is ook het onderwijs erop gericht economisch nuttige en productieve leerlingen af te leveren. Volgens Nussbaum heeft deze kortzichtige focus op 'nuttige vaardigheden' ons vermogen om ons kritisch te verhouden tot autoriteit aangetast, onze sympathie voor mensen die anders zijn gereduceerd en ons vermogen om complexe mondiale vraagstukken te beoordelen beschaagd. Het verlies van deze eveneens basale vaardigheden vormt een ernstige bedreiging voor de democratie.

Ambo, € 19,95

ISBN: 9026324049



### Aart de Kruif

**Typisch testosteron**

Welke invloed heeft het hormoon testosteron op het gedrag van mannen én vrouwen? Volgens Aart de Kruif is die invloed vele malen groter dan we al vermoedden. Hij deed jarenlang onderzoek naar gedrag bij dieren en raakte gefascineerd door de grote overeenkomsten tussen dierlijk en menselijk gedrag, met name wat betreft de werking van dit ene hormoon. De Kruif stelt op basis van eigen en ander wetenschappelijk onderzoek dat biologische factoren, zoals hormonen, vaak een veel sterker effect hebben op gedrag dan sociologische of culturele factoren. Hij schuwt hierbij controversiële standpunten niet.

Lias, € 18,95

ISBN: 9088030111

Samenstelling: Marischka Verbeek

boekwinkel Savannah Bay

Bestel deze en andere boeken online in onze webshop via [www.savannahbay.nl](http://www.savannahbay.nl).