

Pandora



Universiteit Utrecht

TIJDSCHRIFT VAN HET VROUWENNETWERK UNIVERSITEIT UTRECHT

JULI 2013



INTERVIEWS MET PROF. DR. ELLEN MOORS
EN PROF. DR. CAROLINE SLOMP

GASTCOLUMNIST
ELS KLOEK



VERSLAG VAN EEN
TRAINING



SECRETARESSEDAG 2013



Jaargang 28, nr. 2, juli 2013
 Pandora is het tijdschrift van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht. Het blad is gratis voor medewerkers van de universiteit.
 Oplage: 1200 exemplaren.

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

Redactieadres:
 Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
 Centrumgebouw Noord
 Padualaan 14, 3584 CH Utrecht
 Tel: 030-2531896
 E-mail: pandora@fss.uu.nl

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

Verder werkten mee: Els Kloek, Marlise Mensink, Emke Molnar, Madelon Pieper, Emma van Ravenswaaij, Marischka Verbeek.

Vormgeving: Avant la Lettre, Hanneke Verheijke, Utrecht; info@avantlalettre.nl
 Omslag: Prof. dr. Ellen Moors en prof. dr. Caroline Slomp
 Foto omslag en redactie (pagina 3): Ivar Pel

Nieuws per e-mail
 Om op de hoogte te blijven van trainingen, bijeenkomsten etc., kunt u zich aanmelden voor onze mailinglijst. Stuur een mail naar de coördinator: vrouwenennetwerk@fss.uu.nl. Vermeld hierin uw interne e-mailadres, uw interne adresgegevens en zet in het onderwerp 'mailinglijst'. Zodra u bent aangemeld, ontvangt u bericht.

Voor het laatste nieuws over trainingen, bijeenkomsten en overige activiteiten van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht kijkt u op onze site: www.uu.nl/vrouwenennetwerk.

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

Sluit je aan bij onze LinkedIn-groep en/of volg ons op Twitter!
 LinkedIn Groups: Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht @UU_VN
 Yammer: www.yammer.com/uu.nl, ga naar Groups: Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht

Vrouw zoekt toga
 Helder bevorderingsbeleid bij Geo
 Interview met prof. dr. Ronald van Kempen en prof. dr. Piet Hoekstra
 Christine Geense 4

Wetenschappelijke top
 "Als wetenschapper heb je een brede verantwoordelijkheid"
 Interview met prof. dr. Caroline Slomp
 Christine Geense 6

Wetenschappelijke top
 "Durf je nek uit te steken"
 Interview met prof. dr. Ellen Moors
 Christine Geense 7

WWWeetjes
 Aanvullende informatie en achtergrondartikelen op het web 8

Gastcolumn
 De ambachtelijkheid van archiefonderzoek
 Dr. Els Kloek 9

Beleid
 De dynamiek van het werven en behouden van toptalent
 Drs. Emke Molnar 10

Vrouwenennetwerk
 Van écht van plan, tot écht gaan
 Drs. Marlise Mensink 12

Secretaressepagina
 Un lieu de mémoire: Secretaressedag 2013
 Drs. Emma van Ravenswaaij 13

Vrouwenennetwerk
 Een kolfje naar je hand: borstvoeding binnen de faculteit Geesteswetenschappen
 Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek 14

Boekenpagina
 drs. Marischka Verbeek 16



Op LinkedIn werd ik onlangs uitgenodigd voor de groep Female Factor. In het Missie & Visie-statement op hun site las ik: "Vrouwen zijn de vernieuwers van de 21^e eeuw. (...) Niets opeisen, maar afdwingen. Geen Opzij maar Zij. Geen feminisme, maar femalisme." Dat 'femalisme' leek, niet heel verrassend, in zowel uitgangspunt als streven sterk op feminisme. Maar aan het woord feminisme hangen inmiddels zoveel interpretaties dat het voor sommigen blijkbaar een beladen woord is. Op de site las ik verder: "In plaats van het feministische gelijkheidsideaal (mannen en vrouwen zijn gelijk) benadrukken wij juist het verschil. Mannen en vrouwen zijn gelijkwaardige, elkaar aanvullende seksen met een eigen basiswaarde en vrouwen onderling zijn ook weer anders." Over de tweede zin valt niet te twisten. Over de eerste zin wel. En met de juxtapositie van die twee ben je zo een paar debatavonden verder.

Sla er een willekeurige Pandora op na en je komt het tegen: de uitspraak dat vrouwen op kwaliteit willen worden beoordeeld, en niet op hun vrouw-zijn. "Gelijkwaardig, maar niet gelijksoortig", is een tussenkop in het artikel van Anne-Marie, waarin zij stelt dat met maatwerk de talenten en kwaliteiten van medewerkers beter kunnen worden benut (pagina 14). Emke Molnar vindt dat diversiteit meer aandacht verdient in HR-beleid en pleit daarbij voor een persoonlijke aanpak (pagina 10). Prof. Ronald van Kempen en prof. Piet Hoekstra, resp. decaan en vice-decaan van Geowetenschappen, kozen voor een geheel eigen aanpak om diversiteit in het personeelsbestand een boost te geven (pagina 4).

Gelijkwaardigheid begint met het onderkennen van verschillen. Als je het gelijkheidsbeginsel zo letterlijk neemt als in het FemaleFactor-voorbeeld hierboven, begin je al met een valse start. Ik herinner me het verhaal van een vriendin uit mijn studietijd, wiens toenmalige vriendje de kwestie wel héél serieus nam. Ze gingen een keer op één fiets van de kroeg naar zijn huis; een tocht van 12 kilometer. Onder het mom van 'emancipatie' stapte hij, een stevige kerel van 1.90m, exact op de helft van het traject van zijn fiets af. "Zo. Nu ben jij", zei hij, en mijn vriendin – een kleine vrouw van amper 55 kilo – mocht verder fietsen. Met haar vriend, als lichtend voorbeeld van gelijkheid, op de doorzakkende bagagedrager.

Christine Geense
 Eindredacteur Pandora
 pandora@fss.uu.nl



Hoe zinvol vind jij een universitair Vrouwenennetwerk eigenlijk?
 Als je dit leest, hebben we een prikkelende constructieve bijeenkomst van het Vrouwenennetwerk achter de rug: op 20 juni was er een bijeenkomst met thema 'Vrouwenennetwerk: zinvol of onzin?', gevolgd door het feestelijke barbecueprogramma van de Faculty Club. Terwijl ik dit schrijf, moet die bijeenkomst nog komen; ik kan je dus niet vertellen hoeveel UU'ers er uiteindelijk bij waren, of het onderwerp tot pittige discussies heeft geleid en of er veel mensen zijn blijven eten. Ik kan je wel vertellen dat het thema nog een tijdje doorloopt. In de LinkedIn-groep Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht kun je de discussie over dit onderwerp volgen. Of nog beter: er het jouwe over zeggen. Je bént namelijk een stukje Vrouwenennetwerk UU. Je mening en je inbreng doen ertoe. Het kan natuurlijk dat je niet geassocieerd wilt worden met zoiets als een Vrouwenennetwerk. Dat komt wel eens voor. Juist in dat geval zouden we ook graag met je verder praten. Want of, hoe, en waarom een vrouwenennetwerk zinvol is, blijkt en blijft een discussiepunt van veel vrouwenennetwerken en alle tijden!

Op de Pandora-abonneelijst staan zo'n 900 geïnteresseerden, waarvan 600 personen binnen onze universiteit. We proberen je al jaren up-to-date te bedienen met interessante artikelen, interviews en wetenswaardigheden. Nu vragen wij iets terug: een reactie. We vragen niet zo vaak met klem of je je tijd wilt investeren in iets wat wij hebben bedacht, we weten tenslotte dat je het al druk genoeg hebt. Dat is één van de redenen voor de 2.0-aanpak: digitale deelname kun je op een voor jouw handig moment en plaats inpassen. Op dit moment zijn we hard aan de slag in verband met het een meerjarige verantwoording van onze activiteiten, die uiteindelijk ter beoordeling naar het cvb zal gaan. Deze zomerperiode is daarom bij uitstek het moment om je te laten horen!

En als je niet direct weet wat je ons hierover te melden hebt: binnenkort benaderen we je met een aantal vragen. Iedere reactie telt mee. We hopen op je respons.

Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek
 Coördinator Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
 vrouwenennetwerk@fss.uu.nl @UU_VN

HELDER BEVORDERINGSBELEID BIJ GEO

Interview met prof. dr. Ronald van Kempen en prof. dr. Piet Hoekstra

door Christine Geense - 'Invasie van vrouwelijke hoogleraren bij Geo', kopte DUB begin dit jaar. Met gericht stimulerend beleid was het Geowetenschappen gelukt om het aantal vrouwelijke hoogleraren te vergroten: van vier in 2011, naar zeven in 2012. Daarnaast mocht de faculteit via de reguliere weg prof. Ellen Moors en, in maart van dit jaar, prof. Caroline Slomp verwelkomen. Pandora sprak met Ronald van Kempen, decaan, en Piet Hoekstra, vice-decaan van Geo, over advertentieteksten, zaaigeld, en het Oranje Boekje. Van Kempen: "Ik hoop op een vliegwieleffect."

Ronald van Kempen: "Jaren geleden hebben de toenmalige decaan van Geowetenschappen, Bert van der Zwaan, en ik een gesprek gehad met een aantal vrouwen dat bij ons werkzaam was. We probeerden te definiëren welke obstakels vrouwen tegenkwamen bij het opklimmen in de organisatie. Eén van de – voor mij – verrassende uitkomsten was, dat advertentieteksten te sterk gericht waren op de evenbeelden van wat er al op de werkvloer rondliep. En dat waren – en zijn – toch voornamelijk mannen."

"Onder meer aan de hand van dat gesprek en de reflecties die daarop volgden, besloten we om het eens om te draaien en met het gewenste doel te beginnen: we willen een aantal goede vrouwen op hoogleraar-niveau. De weg naar dat doel lieten we open. We stelden geen advertentietekst op; er was geen sprake van een functieomschrijving of gewenst profiel van de kandidaat. Zelfs de omvang in fte's bleef onbepaald. "Wel benaderden we mensen uit ons in-

formele netwerk met de vraag, of zij ons konden voorzien van namen en cv's van talentvolle vrouwen werkzaam binnen de Geowetenschappen. En, heel belangrijk: tegelijkertijd werd door het College van Bestuur ons verzoek gehonoreerd om onze reservegeldten aan te kunnen spreken voor specifiek gericht beleid."

Piet Hoekstra: "Onze oproep leverde zo'n vijftientig dossiers op uit zowel UU-gelederen als van buiten onze universiteit en uit het buitenland. Vervolgens werd een stevige commissie in het leven geroepen, die de kandidaten op hun hoogleraarwaardigheid moest beoordelen."

Van Kempen: "Mij leek het overigens wel aardig om de commissie alleen uit vrouwen te laten bestaan, en dat is ook zo gebeurd. Niet iedereen was daar even blij mee. De uiteindelijke commissie werd gevormd door vrouwen van binnen en buiten de faculteit. Twee van hen hadden zitting gehad in het College voor Promoties; zij waren dus gepokt en gemazeld in het beoordelen van mogelijk professorabele kandidaten. Dat is naar mijn mening heel belangrijk geweest in de beeldvorming. Het gaat namelijk niet om het aanstellen van vrouwen omdat ze vrouwen zijn. Het gaat erom dat wij geld hebben om vrouwen aan te stellen, en dat wij in dat geval alleen de allerbesten kiezen."

Maar eenmaal in het collectieve vizier, kan een bepaald beeld toch zeer hardnekkig zijn. Hoe reageert u op eventuele kritiek dat uw werkwijze een vorm van positieve discriminatie is?

Van Kempen: "Er is niets discriminerends aan dit traject. Ten eerste hadden we te ma-

ken met een enorme achterstand, iets waarvoor je je als faculteit wel zou mogen schamen. Ten tweede proberen we hoe dan ook de beste mensen aan ons te binden. In gesprekken die ik regelmatig met onze departementsvoorzitters voer, vraag ik altijd naar mogelijke kandidaten voor een hoogleraar-schap. Man of vrouw; dat maakt niet uit. Het geld vanuit de beleidsruimte gaf ons net de extra mogelijkheid om ons nu eens specifiek op vrouwen te richten. Via andere wegen hebben zich ook goede mannelijke kandidaten aangediend, met als gevolg dat we ook recent weer een aantal mannelijke hoogleraren hebben aangesteld. Daarnaast hebben wij een duidelijk uitgesproken bevorderingsbeleid; de criteria voor promotie zijn vastgelegd in het Oranje Boekje. Dat overigens al heel lang niet meer oranje is, maar de eisen zijn onveranderd helder."

Hoekstra: "Het is bij ons op de faculteit inmiddels een geveugelde uitspraak: 'Ken je Oranje Boekje! Dan weet je hoe het hier werkt.'"

Het departement Aardwetenschappen heeft op hun site de man-vrouwverhoudingen bij het hoger wetenschappelijk personeel uitgesplitst. Wat opvalt is dat de verhouding PhD-studenten en postdocs nagenoeg gelijk is (respectievelijk 47/53% en 53/47%), maar dat vanaf UD-niveau de man-vrouwverhouding 90/10% is.

Van Kempen: "Laat ik voorop stellen dat deze cijfers niet alleen voor Aardwetenschappen, maar voor alle departementen gelden. De oorzaak van de scheve verhouding schuilt in diverse factoren op verschillende niveaus;

Deeltijdfactor Functie	Dept AW		FG		GD		IMW		SGPL		FB	Totaal
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	
Hoogleraar	12,15	1,2	3,4	1		0,9	6	1	5,4	1,5		32,55
Universitair hoofddocent	8,05	0,2	3,8	1			6,7		6,2	1,8		27,75
Universitair docent	13,9	1,8	6,8	0,8			15,2	9,6	12,65	4,7		65,45
Junior Universitair Docent			0,2	1			0,2	1				2,4
Docent		0,3	1				4	1	7,7	5,65		19,65
Onderzoeker	16,8	12,3	3,75		1,6	1	24,1	11	4,6	3,35		78,5
Promovendus	26	33,4	14,8	9,5			15,1	15,7	7	4		125,5
Decaan											1,2	1,2
Directeur onderwijsinstituut									0,6	0,5		1,1
Totaal	76,9	49,2	33,75	13,3	1,6	1,9	71,3	39,9	44,05	21	1,2	354,1

Geowetenschappen: FTE per functie, geslacht en departement

een ingewikkeld verhaal dat niet zomaar in één klap verklaard kan worden."

Hoekstra: "Er valt geen groot fenomeen aan te duiden als dé oorzaak. Uit onderzoek van GAIA (2003), het landelijk vrouwen-netwerk van Aardwetenschappen, blijkt dat het gaat om een accumulatie van allerlei kleine effecten waardoor het vrouwen-blijkbaar niet lukt om tot de hogere regionen door te dringen. Dat maakt het probleem tamelijk ongrijpbaar, je hebt niet de handvatten om er veel aan te doen. Als je iets wilt doen, moet dat met gericht stimulerend beleid. In het middenkader zijn verhoudingsgewijs al weinig vrouwen aanwezig en de doorgroei is in die hoek zeer beperkt. Als bezuinigingen een vacaturestop afdwingen en je formatie vastzit, gebeurt er een tijdlang niets."

Dat de ambitie bij vrouwen er is, blijkt al uit het feit dat u vijftientig reacties ontvangt op uw oproep. En dat terwijl zo veel vrouwen weg willen blijven van welke schijn van voorkeursbeleid dan ook, omdat zij beoordeeld willen worden op kwaliteit. De kink in de kabel kan niet enkel aan onbepaalde factoren in het middensegment worden toegewezen.

Van Kempen: "Het zou kunnen betekenen dat die vrouwen er wel zijn, maar niet bij ons. Een eng idee, maar wellicht met een kern van waarheid."

Hoekstra: "Tussen de vijftientig dossiers die wij binnenkregen, zaten relatief weinig interne kandidaten. Het is overigens niet de eerste keer dat we een dergelijk

bevorderingstraject uitzetten. In het verleden zijn er binnen onze departementen een paar goede vrouwelijke ud's geïdentificeerd, met wie toen een soort loopbaantraject is afgesproken. Bij een aantal van hen heeft dat inderdaad geleid tot een uhd-benoeming."

Hoe gaat u de toekomst in?

Van Kempen: "Ik hoop dat de toename van het aantal vrouwelijke rolmodellen voor een vliegwieleffect zorgt."

Hoekstra: "Streefcijfers zijn daarbij niet op papier gezet. Wel hebben we vorig jaar een notitie over talentbeleid geschreven voor al het wetenschappelijk personeel, van aio tot en met hoogleraar, om gerichte initiatieven te kunnen ontplooiën om talent, mannelijk of vrouwelijk, binnen te kunnen halen en te kunnen behouden."

Van Kempen: "Excellente studenten die hier afstuderen, kunnen van ons, als bestuur, geld krijgen om een voorstel te schrijven. Meestal betreft dit in dit stadium een NWO-aanvraag. Wij investeren in zogenaamd 'zaaigeld' en hopen op die manier mensen aan ons gebonden te houden. Ook anderen kunnen een beroep doen op dit zaaigeld."

Hoekstra: "Het is belangrijk dat mensen zichzelf 'vrij kunnen kopen'. Wie in het drukke onderwijsproces werkzaam is, heeft weinig tijd om een goede aanvraag te schrijven. Het zaaigeld kan dan worden benut om iemand in te huren, die tijdelijk het onderwijs deels overneemt. Op die manier creëer je als bestuur de ruimte voor je

"Het gaat niet om het aanstellen van vrouwen omdat ze vrouwen zijn"

mensen om sterker te kunnen gaan staan in hun aanvraag."

Van Kempen: "Recent hebben we ook besloten dat als iemand – man of vrouw - uhd1-waardig is, er geen enkele belemmering moet zijn die een doorgroei blokkeert. Vroeger zat er in het formatieplan een limiet aan het aantal uhd1-functies, maar sinds april dit jaar is dat plan bij ons opengegooid."

Ik begreep dat het bestuur ooit het idee heeft opgevat om de bevordering van vrouwen te stimuleren door middel van een coachingstraject. De faculteitsraad vond dat in principe een goed idee, maar waarschuwde voor betutteling. Is dat plan tot uitvoering gekomen?

Van Kempen: "Er is geen algemene coach op onze faculteit. Het universitaire Mentoring- en Coachingstraject voorziet wat dat betreft al in een behoefte. Ikzelf ben daar ook bij betrokken geweest, ik vond het erg interessant om te horen hoe het binnen andere faculteiten gaat. Zoals gezegd beschikken wij over een duidelijk uitgesproken bevorderingsbeleid, maar ik kwam er al gauw achter dat niet binnen alle faculteiten duidelijk is hoe je bijvoorbeeld van ud naar uhd door kunt groeien. Ik vond het bijzonder boeiend om dat te horen, maar ook een beetje triest. Dat hoor je toch te kunnen wéten?"

Zie onze pagina WWWetjes voor o.m. een overzicht van de resultaten van het genoemde onderzoek van GAIA.

'ALS WETENSCHAPPER HEB JE EEN BREDE VERANTWOORDELIJKHEID'

Interview met prof. dr. Caroline Slomp



door *Christine Geense* - "Met expedities naar vier veldwerkgebieden is 2013 een behoorlijk uitzonderlijk jaar. In juni gaat er een team naar de Zwarte Zee. Ik kan daar niet bij zijn: het valt samen met mijn expeditie naar de Oostzee. Ik ben twee maanden lang aan boord van een groot internationaal boorschip van het Integrated Ocean Drilling Program (IODP). In augustus gaat er ook een team naar de Botnische Golf én we doen onderzoek in de Grevelingen. Al met al een enorme logistieke operatie. Het overkoepelende onderzoeksthema is het lot van voedingsstoffen in zuurstofloze gebieden in zee. In veel kustgebieden lekken meststoffen (voedingsstoffen) de zee in en dat leidt tot algengroei. Als die algen doodgaan, zinken ze naar de zeebodem en gaan ze rotten. Daardoor wordt de zuurstof bij de zeebodem opgebruikt. Als vervolgens een groot deel van de zee zuurstofloos wordt, hebben wij een probleem. Vissen gaan dood, of vissoorten veranderen, zoals nu het geval is in de Oostzee, en er spoelen akelige algen aan. Gelukkig kunnen de voedingsstoffen ook verdwijnen; meestal via begraving in de zeebodem. Wij onderzoeken hoe dat werkt. "Sediment is ook een recorder van het verleden. Met behulp van monsters uit diepgelegene lagen van de zeebodem kun je reconstrueren hoe de oceaan er vroeger uitzag. Dat we met IODP veel dieper kunnen boren dan ooit, is echt een geweldige volgende stap. Natuurlijk is het pech dat deze tocht samenvalt met de expeditie naar de Zwarte Zee, maar ik heb alle vertrouwen in mijn team en ik heb in mijn collega Gert-Jan Reichart een goede vervanger als chieft scientist."

"Dit jaar ga ik voor het eerst bloggen. 'We weten nog meer van de oppervlakte van de maan dan van onze eigen oceaanbodem', las ik pas op Twitter. En het is waar. Er is nog veel te onderzoeken en Nederland speelt op dat gebied mondiaal een belangrijke rol. "Vorig jaar heb ik een buitengewoon interessante cursus wetenschapscommunicatie gevolgd bij Nancy Baron, auteur van het boek

Escape from the Ivory Tower. Sindsdien ben ik actief op Twitter en zie ik niet alleen het belang van 2.0, maar heb ik ook de handvatten om het gericht in te zetten in mijn dagelijkse werk. Ik heb geleerd dat het belangrijk is dat je als wetenschapper helder kunt uitleggen wat je doet en waarom je het doet. Wat Baron heel overtuigend laat zien, is dat je onderzoek er beter van wordt. Je wordt scherper in het verwoorden van het belang van je werk. Iets dat overigens ook van pas komt bij het aanvragen van beurzen of subsidies, wanneer je te maken hebt met brede commissies. Je moet een stapje achteruit zetten; versimpelen zonder afbreuk te doen aan de inhoud van je onderzoek. Dat is moeilijk. Ik ervaar zelf in eerste instantie ook terughoudendheid als ik iets uit moet leggen uit het algemene veld, dat niet mijn directe onderzoek is. Maar als wetenschapper heb je een brede verantwoordelijkheid. Als je, zoals ik, veel marien onderzoek doet, mag je best iets toelichten over andere vindingen uit het mariene werkveld. Want wie doet het anders?"

"Als hoogleraar ondersteun je mensen in allerlei, soms kritieke, fasen van hun leven, zoals het stichten of uitbreiden van een gezin. Voor zowel vrouwen als mannen moet daar ruimte voor zijn. Wat mij betreft is dat vanzelfsprekend. Maar ik zie in de praktijk dat de carrièreperspectieven in dit vak voor mannen en vrouwen niet hetzelfde zijn. In het eerste jaar van mijn studie zag ik evenveel vrouwelijke als mannelijke studenten, maar er waren nauwelijks vrouwen in de staf. Tijdens mijn promotie zag ik evenveel vrouwelijke als mannelijke promovendi, maar er waren nog steeds vrijwel geen vrouwen in de staf. Ik dacht toen dat het vanzelf goed zou komen, dat het een kwestie van tijd was. Nu ben ik onderdeel van de staf, en zijn vrouwen nog steeds sterk in de minderheid. Het komt dus niet vanzelf goed. De lekkende pijplijn is evident aanwezig."

"Maar ik heb het natuurlijk 99,9% van de tijd over andere zaken, en die gaan vooral over dit geweldige vak. Mijn enthousiasme is iets dat ik graag op mijn studenten en medewerkers over wil brengen. In het laatste jaar van mijn studie deed ik onderzoek naar chemische processen in bodems van vennen. Ik vond dat heel erg interessant en ben erin verder gegaan. Zo moet iedereen zijn of haar eigen niche zien te vinden. Een belangrijk advies: wees niet bang voor de dingen die je niet beheerst. De grootste ontdekkingen vinden plaats op de grenzen van disciplines. Dus probeer niet alles zelf te kunnen, maar werk samen met de juiste mensen."

Caroline Slomp is per 1 maart 2013 benoemd tot hoogleraar Mariene Biogeochemie. Haar fulltime aanstelling betreft een profielhoogleraarship met een op onderzoek toegespitste leeropdracht.

Foto: Ivar Pel

'DURF JE NEK UIT TE STEKEN'

Interview met prof. dr. Ellen Moors



Prof. dr. Ellen Moors, hoogleraar Innovatie en Duurzaamheid aan de faculteit Geowetenschappen

door *Christine Geense* - "De kansen die je krijgt, moet je grijpen. Mijn benoeming is niet voortgekomen uit het gerichte beleid dat vorig jaar door Geowetenschappen werd gevoerd om meer vrouwelijk talent te werven; ik heb gesolliciteerd op een vacante positie en ben aangenomen. Echter, was ik wel via zo'n vrouwelijke hoogleraarsplek aangesteld, dan had dat voor mij niet uitgemaakt. We willen uiteindelijk allemaal dat de man-vrouwverdeling onder hoogleraren beter wordt."

"De Universiteit Utrecht heeft voorbeeldfuncties nodig. Vrouwen voor de collegezaal, vrouwelijke universitaire (hoofd)docenten en vrouwelijke hoogleraren. Op dit moment zijn er namelijk meer vrouwelijke studenten dan mannelijke, en de meeste vrouwen hebben betere studieresultaten. Ze studeren sneller af en hun scripties zijn vaak van een hoger niveau. Doe iets met al dat vrouwelijk talent, ook binnen de universiteit. Yvonne van Rooy werkte zeer actief aan meer diversiteit binnen de Universiteit Utrecht. Expliciet bevorderingsbeleid vind ik niet verkeerd. Je geeft daarmee het signaal af dat je diversiteit belangrijk vindt, en de benoemde vrouwen kunnen die diversiteit zichtbaar uitdragen."

"Voorafgaand aan en tijdens je hoogleraarship word je beoordeeld op duidelijk meetbare criteria. Die gelden voor iedereen, man of vrouw, aangesteld via gericht beleid of niet. En of het nu gaat om een persoonlijke hoogleraarsplek, een profileringsplek, of een stoel die vrijkomt: de uiteindelijke aanstelling verloopt altijd via een benoemingsadviescommissie die, onafhankelijk van de persoon en de verwachtingen die binnen een groep zijn ontstaan, op faculteitsniveau toetst of de kandidaat professorabel is. Dat vind ik een hele goede procedure."

"Het Oranje Boekje (zie pagina 4, *red.*) richt zich voornamelijk op de doorgroei tot en met uhd1-niveau, al wordt er wel melding in gemaakt van de voorwaarden waaraan je moet voldoen om hoogleraar te worden. Het biedt een aantal objectieve criteria op het gebied van onderzoek, onderwijs, acquisitie en management die voor iedereen gelden. Als je bijvoorbeeld zwanger bent geworden duurt het misschien wat langer eer je bepaalde beurzen of onderzoeksgelden hebt binnengehaald, maar de criteria voor bevordering blijven hetzelfde. Ook wordt er in het Oranje Boekje een deeltijdverrekeningsfactor gehanteerd."

"Binnen mijn uhd-schap heb ik actief de mogelijkheden tot doorgroei verkend. Op termijn ambieerde ik wel een functie als hoogleraar, maar ik heb dat niet heel planmatig aangepakt. Ik was wel goed op de hoogte van de bevorderingscriteria, dus ik heb ervoor gezorgd dat ik zowel de Basis- als Senior-Kwalificatie Onderwijs en Onderzoek op zak had, dat ik voldoende aio's begeleidde, en dat ik in een aantal onderzoeksnetwerken opereerde zodat ik mijn blikveld kon verbreden en internationale samenwerkingen aan kon gaan. Daarnaast hield ik me voortdurend actief bezig met onderzoek en acquisitie, en heb ik boven alles mijn projecten steeds met veel enthousiasme aangepakt. Mijn onderzoeksinteresse is altijd breed en veelzijdig geweest. Immers, als we binnen de innovatiewetenschappen grote maatschappelijke problemen beter willen begrijpen en aanpakken, moeten we een breed scala aan nieuwe technologieën onderzoeken, niet alleen op het gebied van duurzaamheid, maar ook op het gebied van gezondheidszorg, veroudering en preventie. "Grensoverschrijdend, verbindend onderzoek dat gebruik maakt van zowel de natuurwetenschappen als de sociale wetenschappen is dan belangrijk. Binnen het Copernicus Instituut voor Duurzame Ontwikkeling komt dit bèta- en gamma-onderzoek bij elkaar. En als afgestudeerd biochemicus heb ik allerlei vanzelfsprekende verbanden met Farmacie en bijvoorbeeld Diergeneeskunde. Ik vind het dan ook spannend om juist op de raakvlakken tussen de verschillende disciplines onderzoek te doen."

"Tegen de mensen die ik begeleid, zeg ik: blijf leren en jezelf verder ontwikkelen en trainen. Dat kan gaan om verdere verdieping van je vak, timemanagement, of het vinden van een nieuwe uitdaging. Durf af en toe iets onverwachts te doen. En dat is ook mijn belangrijkste advies aan de leden van het Vrouwenennetwerk: durf je nek uit te steken. Blijf doen wat je drijft, maar ga dat tandje sneller, durf af en toe op je tenen te gaan staan. Natuurlijk, je kunt omvallen, maar dat is beter dan in je comfort zone blijven zitten. Soms kan een onverwachte *move* in je werk net de noodzakelijke versnelling geven aan je loopbaantraject."

"In 2005-2006 heb ik zelf met veel plezier deelgenomen aan het Mentoring- en Coachingtraject. Een Geo-faculteitsbreed coachingstraject, voor mannen én vrouwen, juich ik toe. De individuele constatering: 'ik heb een coach nodig', kan een te hoge drempel zijn. Een pro-actieve instelling vanuit de faculteit werkt in dat geval veel beter. Met diverse mensen uit verschillende disciplines heb je meer kritische massa en groepsdynamiek. Een coachingstraject voor een groep wordt een leertraject, waarin je samen probeert je bewust te worden van je eigen kwaliteiten: talenten die je normaal gesproken veel te vaak onder de tafel schuift."

Ellen Moors is per 1 juni 2012 benoemd tot hoogleraar Innovatie en Duurzaamheid aan de faculteit Geowetenschappen. Haar fulltime aanstelling betreft een onderzoeksgelateerde profileringsplek.

Foto: Ivar Pel

Ik wil altijd dingen máken,
en dat is nu eenmaal arbeidsintensief

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

VROUW ZOEKT TOGA

“Invasie van vrouwelijke hoogleraren bij Geo’, kopte DUB begin dit jaar” (pagina 4). Lees het betreffende artikel hier: tinyurl.com/pandora2013-invasie

Hoeveel werk maakt de Universiteit Utrecht van vrouwen?, vroeg Gwenda Knobel zich in 2007 in een artikel voor het U-blad af. Ze interviewde o.m. Bert van der Zwaan, toenmalig decaan van de faculteit Geowetenschappen. Van der Zwaan: “Toen ik decaan werd, heb ik mezelf de inspanningsverplichting gegeven om binnen twee jaar de 15 procent te halen. (...) Aardwetenschappen kent historisch een laag aandeel vrouwen. Daarnaast moesten we jarenlang bezuinigen en hebben daardoor nauwelijks vrije middelen om beleid te voeren en hebben we weinig vacatures. (...) En tot slot raken we veel vrouwen kwijt door de vorming van een gezin. Door een snel veranderende wetenschappelijke omgeving is het moeilijk om na vier of vijf jaar her in te treden. In het bètagebied is dat vrijwel onmogelijk.” Het volledige artikel vind je via de volgende url: tinyurl.com/pandora2013-ubladd

“Er valt geen groot fenomeen aan te duiden als dé oorzaak”, zegt Piet Hoekstra in het interview op pagina 4. “Uit onderzoek van GAIA (2003), het landelijk vrouwenennetwerk van Aardwetenschappen, blijkt dat het gaat om een accumulatie van allerlei kleine effecten waardoor het vrouwen blijikbaar niet lukt om tot de hogere regionen door te dringen.” Een overzicht van de resultaten van het onderzoek kun je hier bekijken: tinyurl.com/pandora2013-onderzoek

Ook van GAIA: een pagina vol interessante links naar o.m. Nederlandse vrouwenennetwerken, vacaturebanken en informatie over bijvoorbeeld gendergeschiedenis: www.gaia-netwerk.nl/links

WETENSCHAPPELIJKE TOP

“Wat betreft toekomstige ambities wil ik dolgraag mijn ‘eigen toko’ verder uitbrei-

den”, schrijft Ellen Moors in 2010 in haar artikel voor Pandora. “Als de mogelijkheid zich voordoet, wil ik als (deeltijd)hoogleraar bij een interessante vakgroep/universiteit aan de slag.” Dat is gelukt, getuige ook het interview op pagina 7 van deze Pandora. Lees Moors’ eerdere artikel in ons archief (pdf-pagina 6) via: tinyurl.com/pandora2010-01

Prof. dr. Slomp vertrekt in juni voor twee maanden op een expeditie naar de Oostzee. Zij gaat aan boord van een groot boorschip van het IODP. Lees hier meer over dit Integrated Ocean Drilling Program: www.iodp.org

“We weten nog meer van de oppervlakte van de maan of van Mars dan van onze eigen oceaanbodem” (pagina 6). Striptekenaar Randall Munroe vond het tijd om eens wat overzicht in de zeebodem te scheppen. De prachtige en komische weergave die hij maakte op basis van oceanwetenswaardigheden uit heden en verleden is hier te bekijken: tinyurl.com/pandora2013-zeebodem

Caroline Slomp en haar team houden beide een blog bij over hun expedities naar respectievelijk de Oostzee en de Zwarte Zee. Hun belevenissen zijn hier te vinden: geoblog.weebly.com

VROUWENNENETWERK

Marlise Mensink (pagina 12) kreeg in de training van Linda van der Wal de tip om Managing Your Boss te lezen, een artikel van John Gabarro en John Kotter in de Harvard Business Review (1980). Een fragment: ‘Bosses, like everyone else, are imperfect and fallible. They don’t have unlimited time, encyclopedic knowledge, or extrasensory perception; nor are they evil enemies.’ Benieuwd naar het volledige artikel? Kijk op tinyurl.com/pandora2013-boss

Anne-Marie van Gijtenbeek benoemt in haar artikel op pagina 14 het Voedingsrecht uit de Arbeidstijdenwet (2007). Lees hier meer over dit voedrecht: tinyurl.com/pandora2013-voedrecht

BELEID

Emke Molnárs sabbatical bracht haar niet alleen naar allerlei universiteiten en instituten, maar ook naar Ethiopië, waar ze als vrijwilliger aan de slag ging. Sinds mei 2012 heeft ze een eigen stichting, Abinbono, die tot doel heeft kansarme kinderen de kans te geven een zelfstandig bestaan op te kunnen bouwen. Kijk voor meer informatie op www.abinbono.org

ALGEMEEN

De universiteit van Leipzig heeft voor opschudding gezorgd door serieus akkoord te gaan met een gekscherend voorstel om voortaan álle hoogleraren ‘Professorin’ te noemen. Lees het (Duitstalige) artikel hier: tinyurl.com/pandora2013-professorin



Sinds 2012 heeft ook de Radboud Universiteit Nijmegen een vrouwenennetwerk: de Halkes Women Faculty Network Nijmegen (www.ru.nl/halkes). Op 19 september a.s. vieren zij hun eerste verjaardag met een interessante conferentie. Wil je erbij zijn? Ga naar tinyurl.com/pandora2013-halkes, en je wordt doorgestuurd naar de betreffende RU-pagina.

Samenstelling: Christine Geense

Op de foto: het bestuur van Halkes Women Faculty Network Nijmegen, met v.l.n.r.: Joke Leenders, Ine Gremmen, Laura Visser, Inge Bleijenbergh, Laura Berger en Marieke van den Brink (ud's en aio's van Nijmegen School of Management).

DE AMBACHTELIJKHEID VAN ARCHIEFONDERZOEK

‘Het is niet onopgemerkt gebleven’

door *Els Kloek* - **Vandaag, nu ik dit stukje schrijf, is de ‘Dag van het Ambacht’ (18 april). Op de radio hoor ik een man enthousiast vertellen over zijn glas-in-lood-bedrijf. Hij is trots op zijn vak: geen vette bonussen, maar wel heerlijk met je handen werken en klanten bedienen die blij zijn met zijn vakwerk. Wat wil een mens nog meer? Eén keer moet je glas gesneden hebben, zegt hij tegen vmbo-leerlingen. Dan weet je of je het in de vingers hebt of niet. Werken met je handen is toch veel fijner dan al die theoretische leervakken, voegt hij er nog snel aan toe voordat de microfoon weer dicht gaat.**

Ik heb nooit glas gesneden, maar ik heb ook niet op het vmbo gezeten. Omdat ik goed kon leren, ging ik naar het gymnasium en daarna naar de universiteit. Wát ik moest gaan studeren, wist ik eigenlijk niet zo goed. Nederlands vond ik het mooiste vak, maar dat was omdat ik stiekem schrijfster wilde worden. Onzeker als ik toen was, koos ik die studie niet. Dat durfde ik domweg niet. Ik liet me leiden door de beroepen die bij studies hoorden: wilde ik advocaat worden (rechten), of ontwikkelingswerker (culturele antropologie), of ging ik kinderen helpen zich beter te ontwikkelen (pedagogie)? Uiteindelijk besloot ik om lerares te worden, en geschiedenis vond ik daarbij het meest geschikte vak. Zo is het gekomen dat ik geschiedenis ging studeren. Als geschiedenislerares heb ik echter nooit gewerkt. Toen ik na een paar jaar een opdrachtje in het archief mocht doen, kreeg ik de smaak te pakken. Archiefonderzoek is als een tijdmachine: je ruikt het verleden, je kunt het beetpakken, je bent op reis in de tijd. Goh, dacht ik toen, misschien word ik wel écht historica. Het was vooral de ‘ambachtelijkheid’ van archiefonderzoek die me aansprak. Niet lang erna diende de vrouwengeschiedenis zich aan: ‘women’s history’ kwam overwaaien uit de Angelsaksische landen. Zo werd het helemaal mooi, want er was nog veel niet uitgezocht over de rol van vrouwen in het verleden. Dankzij de missie van vrouwengeschiedenis om vrouwen meer zichtbaar te maken, had ik op eens genoeg te doen in dat archief. Om een lang verhaal kort te maken: ik werd niet alleen historica, ik werd ook onderzoeker. Achteraf is het daarom logisch dat ik werk vond aan de universiteit. Vanaf 1982 was dat in Utrecht. Samen met Fia Dieteren kreeg ik de opdracht om het vak vrouwengeschiedenis te ontwikkelen, en ik denk dat we daar goed in zijn geslaagd: de Universiteit Utrecht heeft daarbij vooropgelopen. De laatste jaren heeft de UU vooral furore gemaakt met het Digitaal Vrouwenlexicon, een biografisch woordenboek van vrouwen in de Nederlandse geschiedenis dat ik namens de UU maakte in samenwerking met het Instituut voor Nederlandse Geschiedenis (tegenwoordig Huygens ING). Mijn voorliefde voor archiefonderzoek kon ik goed kwijt in dit project. Toen er kritiek kwam op de ‘apartheid’ van een dergelijk project,

heb ik ook het Biografisch Portaal opgezet. Dit is een site die toegang geeft op informatie over ca. honderdduizend mensen uit de Nederlandse geschiedenis. Het Vrouwenlexicon is daarin geïntegreerd, dus van apartheid kan ik niet meer beticht worden. Nadat ik zo’n vijf jaar met enorm veel plezier aan deze projecten had gewerkt, kwam ik tot het inzicht dat er voor dit soort ‘ambachtelijke’ projecten binnen de universiteit geen ruimte is. Daarom heb ik besloten de universiteit te verlaten. Ik wil altijd dingen máken, en dat is nu eenmaal arbeidsintensief. In het verleden deed ik dat met groepjes studenten, maar tegenwoordig is alles opgedeeld in vaste toetsmomenten, cursusbouwen en andere voorschriften. Ook wil ik geschiedenis ‘aan de man’ brengen. Ik wil een breed publiek bedienen, en daarmee zal ik nooit het epitheton ‘excellent’ bereiken, hoe goed ik ook ben in archiefonderzoek en het bouwen van lexica en portalen. Makkelijk was die beslissing niet, want ik houd van wetenschap en ik heb de universiteit altijd gezien als een vrijplaats voor fanaten zoals ikzelf, die hart hebben voor de wetenschap: ze willen iets wéten (de naam zegt het al) en zoeken alle mogelijke manieren om deze nieuwsgierigheid te bevredigen. Dat is mijns inziens de essentie van wetenschap. En daarmee hebben we een maatschappelijke taak te vervullen. Gelukkig heeft mijn wetenschappelijke gedrevenheid de afgelopen jaren veel opgeleverd. In 2009 bereikte ik een breed publiek met mijn boek *Vrouw des huizes. Een cultuurgeschiedenis van de Hollandse huisvrouw*, en dit jaar bereik ik een nog veel groter publiek met de gedrukte versie van mijn Vrouwenlexicon: *1001 Vrouwen uit de Nederlandse geschiedenis*. Van dit boek zijn inmiddels meer dan twaalfduizend exemplaren verkocht. Om met Gerard Reve te spreken: ‘het is niet onopgemerkt gebleven’. En dat maakt me gelukkig. Doel bereikt!



Dr. Els Kloek was van 1982 tot 2011 verbonden aan de Universiteit Utrecht. Sinds 1 juli 2011 is zij hoofd van de Afdeling Digitale Naslagwerken van het Huygens ING. In het kader daarvan geeft zij leiding aan het Biografisch Portaal van Nederland. Zie ook www.elskloek.nl. Foto: Stef Verstraaten

DE DYNAMIEK VAN HET WERVEN EN BEHOUDEN VAN TOPTALENT

Hoe een sabbatical bijdrage aan de vorming van beleid

Op verzoek van Pandora schreef Emke Molnar het afgelopen jaar een serie artikelen over het HR-beleid aan de faculteit Bètawetenschappen. In dit nummer het derde en laatste deel van de serie.

door Emke Molnar - In 2012 ging ik vier maanden op sabbatical. Mijn ervaringen resulteerden in acht adviezen, die ondersteunend zijn geweest in het opzetten van een aantal HR-projecten en die onderdeel zijn van het onlangs gepresenteerde strategische plan van de Bètafaculteit.

Mijn sabbatical stond voor een deel in het teken van een specifiek thema: ik zocht naar nieuwe ideeën om de jonge generatie wetenschappers anders bij de organisatie te betrekken en hun potentie optimaal te benutten. Daarbij richtte ik me op een specifieke doelgroep binnen de faculteit Bètawetenschappen, namelijk wetenschappers in de fase 1-3 jaar na promotie. De fase waarin een grote sprong in ontwikkeling kan worden gemaakt; niet alleen op het gebied van onderzoek, maar ook wat onderwijs, organisatie en leiderschap betreft. De financiële mogelijkheden om een jonge wetenschapper binnen te halen en voor langere tijd (vast) aan de organisatie te binden, staan onder grote druk. Maar daar wilde ik me niet door laten leiden. Op de langere termijn is het effect in verlies aan een evenwichtige personeelsopbouw, dynamiek, doorstroom, vernieuwing en daarmee innovatiekracht, immers erg groot.

Tijdens mijn bezoeken was het soms best lastig om strikt bij mijn gekozen onderwerp te blijven. In de dynamiek van het werven

en behouden van jonge topwetenschappers bleken ook andere aspecten zoals *employer branding* en leiderschap een belangrijke rol te spelen. Ik kon dit niet links laten liggen. Ik ben uiteindelijk tot acht concrete adviezen gekomen. Daartussen zitten ook adviezen die geen traditionele HR-onderwerpen zijn, maar die mijns inziens wel een sterk verband hebben met het onderwerp van mijn onderzoek en vanuit dat oogpunt evenzo belangrijk zijn.

De adviezen

1. **Besteed extra aandacht aan het opbouwen en versterken van het imago van de universiteit en daarbinnen dat van de faculteiten, niet alleen in termen van wetenschappelijke resultaten en onderwijs, maar ook in termen van *employer branding* (de uitstraling en aantrekkingskracht die een organisatie heeft naar medewerkers en potentiële medewerkers).**

Dit advies sluit aan op de strategische doelen van de Universiteit Utrecht van 2009-2013, waarin erkend wordt dat ondanks uitstekende resultaten op het gebied van onderwijs en onderzoek, het imago en de (inter)nationale bekendheid van de UU achterblijven. Daarom is het ook zaak om actief aandacht te besteden aan het aspect arbeidsmarktcommunicatie. Niet alleen bij de werving, maar ook bij de ondersteuning en uiteindelijk bij de uitstroom. Maandelijks stromen tientallen medewerkers uit: maak van hen ambassadeurs van de universiteit en de faculteit. Zij kunnen een belangrijke rol spelen in het opbouwen en uitdragen van het imago, en daarmee de organisatie als een interessante werkgever voor het voetlicht brengen. Een mogelijkheid is om een soort alumni-beleid op te zetten en via die weg voormalige medewerkers actief bij de organisatie te betrekken. Nu wordt vanuit de individuele onderzoeksgroepen wel

contact gehouden met deze doelgroep, maar nog niet doelgericht en niet actief. De organisatie aantrekkelijk maken voor vrouwelijke wetenschappers is wat mij betreft ook een onderdeel van *employer branding*. Ik ben van mening dat meer vrouwen in de organisatie een grote aantrekkingskracht heeft op nieuw vrouwelijk talent.

2. **Leg de lat hoog voor de kwaliteit van instroom van WP, en bewaak dit op facultair niveau door van werving en selectie een HR-expertisegebied te maken.**

Momenteel is de kennis over scouten van talent, arbeidsmarktcommunicatie en actieve vormen van werving nog beperkt en versnipperd. Het HR-expertisegebied zou kunnen omvatten: kennis van wervingskanalen (inclusief de kwaliteit van advertentiemateriaal met een professionele en krachtige uitstraling); kennis van actieve vormen van werving; het gebruikmaken van sociale media; het inschakelen van netwerken van wetenschappers; het volgen en scouten van jong talent; het bezoeken van conferenties en beurzen om de faculteit als werkgever te promoten; etc. Specifieke aandacht voor het scouten van vrouwelijk talent is belangrijk, maar daarbij mag niet uit het oog worden verloren dat in de Bètahoek vrouwen én mannen op hun wetenschap en prestaties aangesproken willen worden. Een tegenargument dat ik vaak hoor als het gaat om specifieke aandacht voor het benaderen van vrouwelijk talent, is: "Maar kwaliteit gaat voor, daar willen we niet op inleveren". In mijn optiek is het geen kwaliteitskwestie. Het gaat over een andere aanpak, juist om kwaliteit te identificeren.

3. **Maak een samenhangend aanbod voor training/ondersteuning voor de wetenschappelijke staf, en laat hier ook de tijdelijke postdoc van profiteren.**

Het ontbreekt op universitair en op facultair niveau nog aan een samenhangend programma waar jonge wetenschappers gebruik van kunnen maken in het kader van persoonlijke en professionele ontwikkeling. Dit is een onderwerp dat ook binnen veel vooraanstaande universiteiten hoog op de agenda staat. Het zou mooi zijn om dit in een breder verband verder te kunnen ontwikkelen.

4. **Maak een heldere beschrijving/folder voor de faculteit over talentbeleid en carrièreperspectief.**

Binnen de Bètafaculteit bestaan er heldere functieomschrijvingen en duidelijke criteria voor wetenschappelijke functies. Ook de stappen die gezet moeten worden bij een aanvraag voor bevordering en voor de benoeming van een hoogleraar, zijn helder uiteengezet. Toch zijn deze documenten niet goed bruikbaar voor arbeidsmarktcommunicatie of bij een wervingsproces. Wat mist, is een samenhangend en stimulerend stuk over de manier waarop met de functies/posities, het loopbaanperspectief en de ondersteuning van persoonlijke en professionele ontwikkeling wordt omgegaan.

5. **Onderzoek opnieuw de mogelijkheden voor het opzetten van een Basiskwalificatie Leiderschap.**

Dit idee is enkele jaren geleden binnen de faculteit besproken maar door omstandigheden heeft het geen vorm gekregen. Vanuit de UU worden momenteel alleen leiderschaps cursussen aangeboden voor uhd (met potentie voor doorgroei naar HGL) en HGL. In de carrière van een wetenschapper is het thema leiderschap echter al in een veel eerdere fase een belangrijk item. Om de ontwikkeling van de jonge staf tijdig te kunnen ondersteunen en om de kwaliteit van leiderschap binnen de faculteit voor de toekomst te waarborgen, pleit ik ervoor om een samenhangend programma te ontwikkelen.

6. **Stimuleer het ontstaan van een werkomgeving waarin mensen meer (mentale) flexibiliteit en mobiliteit moeten laten zien, zodat de organisatie ook meer in staat is dynamisch mee te groeien met de ontwikkelingen.**

Dynamiek in de personele bezetting kan niet alleen bereikt worden met het werven van jong talent. Er moet ook aandacht worden besteed aan de medewerkers die al binnen de faculteit werkzaam zijn.

7. **Onderzoek de mogelijkheden voor *personal incentives*.**

'*Personal incentives*' kan vertaald worden als 'een passende, persoonlijke waardering en beloning van excellentie'. Het huidige beloningssysteem is niet gebaseerd op beloning naar prestatie. Daardoor is het moeilijk verschillen in waardering tot uitdrukking te brengen. Werken met *personal incentives* vraagt om lef. Het betekent dat er verschillen gemaakt worden op basis van prestatie, en dat er een keuze gemaakt moet worden in wat wel en wat niet een persoonlijke erkenning verdient. Maar het moet ook verklaard en uitgelegd kunnen worden. Excellentie mag zichtbaar worden gemaakt, wat mij betreft.

8. **Onderzoek de mogelijkheden voor het instellen van persoonlijke fellowships.**

Het instellen van fellowships zou een positieve bijdrage leveren aan dynamiek en innovatie. Het zou jonge toptalenten kunnen aantrekken en hun de mogelijkheid kunnen bieden zelfstandig aan het eigen onderzoek te werken en persoonlijke beurzen aan te vragen. Een dergelijke (startup) fellowship moet jong talent de kans geven zich sneller te ontwikkelen en een kans te maken voor het verwerven van een vervolpositie (die overigens niet per se in Utrecht hoeft te zijn). Een persoonlijk fellowship moet voldoende aantrekkingskracht hebben en dan kom ik weer terug op advies 1, waar het gaat om het belang van een goed imago.

Wat gaat HR Bèta doen in 2013-2014?

Bovenstaande adviezen zijn uitgebreid in de faculteit besproken; met name in de HR-overleggen. Binnen de faculteit is er gekozen voor een aantal specifieke thema's. Ik ben blij om te zien dat in de keuzes en de aanpak gebruik is gemaakt van mijn adviezen.

We hebben drie hoofdthema's gekozen:

1) Talent in ontwikkeling: dit is waar ik me voornamelijk mee bezig ga houden. Gedurende het komende jaar proberen we een samenhangend en transparant talentbeleid te ontwikkelen. Daar zullen bestaande HR-instrumenten als B&O-cyclus, Personeelschouw en Loopbaanbeleid, ook nadrukkelijk in worden meegenomen. Daarnaast

zullen we een programma opzetten samengesteld uit lunchbijeenkomsten, cursussen en intervisie specifiek voor de doelgroep 'jong wetenschappelijk talent'.

2) Leiderschap wetenschappelijk personeel: dit is niet enkel gericht op ontwikkeling van leiderschap in het algemeen, maar ook op de professionalisering van bestuurlijk leiderschap.

3) Professionalisering van bedrijfsvoering (ondersteuning in brede zin): hierin komen onderwerpen als 'flexibele inzet' en 'employability' aan de orde. Employability komt kortweg neer op het optimaal houden van de inzetbaarheid van het personeel in het algemeen, maar ook binnen een organisatie. Een excellente organisatie met excellente medewerkers heeft behoefte aan een excellente ondersteuning. Door medewerkers binnen de bedrijfsvoering flexibeler inzetbaar te maken, verhoog je de kwaliteit. Dit wordt o.a. bereikt door samenwerking te stimuleren, meer in projecten te werken en het wisselen in functies te bevorderen.

Ondersteuning van vrouwen

Binnen de universiteit en de centrale HR-afdeling is veel aandacht voor ondersteuning van vrouwen. Ook binnen de Bètafaculteit is er een project dat gericht is op genderbeleid, waarbij in brede zin gekeken wordt naar de wensen en behoeftes van het vrouwelijke personeel en de daarbij passende ondersteuning. Persoonlijk geloof ik niet in een op zichzelf staand beleid voor vrouwen. Ik geloof wel dat het thema aandacht verdient in alle aspecten van organisatie en personeelsmanagement. Maar is het niet zo dat zaken waar vrouwen in de praktijk tegenaan lopen (onzekerheid in baan, full-time werken, ouderschapsverlof), ook zaken zijn waar hun mannelijke collega's mee worstelen? Het erkennen van de verschillen en deze durven ondersteunen en benutten; dat is mijn motto. In mijn optiek gaat het verder dan verschillen tussen man en vrouw. Ik denk dat diversiteit (van persoon, context, perspectief) in het algemeen meer aandacht verdient en ook durf en lef om dat te erkennen, te waarderen en te ondersteunen.

Emke Molnar is sinds 2007 senior HR-adviseur aan de faculteit Bètawetenschappen.

Als je eenmaal weet waar je goed in bent, hoe kun je jezelf dan uitdagen om verder te komen?

VAN ÉCHT VAN PLAN, TOT ÉCHT GAAN

Een dagje 'Invloed vanuit kracht'

door *Marlise Mensink* - Donderdag 11 april nam ik deel aan de training 'Invloed vanuit kracht', die het Vrouwenennetwerk in samenwerking met Linda van der Wal organiseerde. Wat was het dat mij aantrok in de aankondiging van deze cursus in Pandora, waardoor ik besloot om me ook écht aan te melden? En hoe kwam het dat ik die hele dag in mijn agenda wist vrij te houden, zodat ik ook écht kon gaan? Een kort verslag van mijn persoonlijke motivatie en beleving.

Allereerst is er de historische verbondenheid met het Vrouwenennetwerk. In een ver verleden heb ik een tijdje (van mei 1994 tot januari 1996) als eindredacteur van Pandora gewerkt, in de tijd dat de immer vrolijke en inspirerende Els Veenis nog coördinator was. Ook toen al organiseerde het Vrouwenennetwerk (laten we het 'versie 0,5' noemen) allerlei prikkelende activiteiten om vrouwen bij de Universiteit Utrecht uitgedaagd en gemotiveerd te houden. Het Vrouwenennetwerk van de UU is er als enige in Nederland in geslaagd nog altijd bestaansrecht te hebben. Het functioneert in een universiteit waar vrouwenstudies sterk geïnstitutionaliseerd is; het bestuur van het Nederlands Genootschap Vrouwenstudies zat vroeger in de kamer naast ons. Bij de UU is emancipatie vanzelfsprekend. Ook Yvonne van Rooy heeft het Vrouwenennetwerk altijd gesteund.

Tot een paar dagen voor 11 april lukt het me om die dag geblokt te houden in mijn agenda. Maar eerlijk is eerlijk, door de drukte van het werk bij de beide International Offices (Geesteswetenschappen en REBO) zwicht ik bijna voor de verleiding om me af te melden. Dat ik dat alsnog niet doe, komt door de opdracht van coach Linda. Voorafgaand aan de training vraagt zij ons haar te laten weten waarom we ons eigenlijk hebben aangemeld. Het is de uitdaging die ik nodig heb. Daags van tevoren weet ik weer waarom ik oorspronkelijk van plan was om te gaan: ik wil weer eens een hele dag bezig zijn met nadenken over en reflecteren op mijzelf en mijn werk, en hoe ik verder kan en wil. Dat ik naar de workshop zal gaan, staat vast.

Negen vrouwen hebben zich voor deze dag aangemeld. Allemaal professionele, hoogopgeleide vrouwen vol ambities en talenten. Na de eerste kennismaking merken we al dat er veel overeenkomsten zijn tussen de deelnemers, of je nu aio bent, docent, departementssecretaris, studieadviseur, communicatieadviseur of, zoals ik, hoofd van een International Office. Linda verwoordt het als volgt: "Julie willen allemaal iets bereiken in je werk, maar je wilt er ook iets anders naast zetten". We zijn niet alleen ambitieus, maar we willen ook het gevoel hebben dat we bijdragen aan iets dat maatschappelijke waarde heeft. Na elke presentatie van een deelnemer weet Linda in haar korte samenvatting een krachtige, maar vooral bruikbare reflectie terug te geven. Ikzelf krijg te horen: je bent waar je voor staat, je moet je kracht vasthouden. Wow...Ik vind mijn prestaties niet zo bijzonder. Daarin blij ik 'onbewust bekwaam'. Wat ik doe, vereist talent. Ik ben eerder geneigd mijn eigen kwaliteit te bagatelliseren: 'ach, dit kan toch iedereen?'

Wat volgt is een oefening in tweetallen: luisteren naar en vertellen over een moment in ons werk waar we trots op zijn geweest, waarna we vervolgens van de ander de krachten benoemen. Het is bijzonder om je eigen verhaal aan te horen met de lovende woorden van een ander. Met groot gemak levert Linda de hele dag door allerlei bruikbare theoretische informatie. De genoemde oefening bijvoorbeeld, houdt verband met wat Stephan R. Covey 'de achtste eigenschap' noemde: greatness. Oftewel het vinden (en erkennen) van je eigen kracht.

Als je eenmaal weet waar je goed in bent, hoe kun je jezelf dan uitdagen om verder



te komen? Linda reikt een nieuwe oefening aan: een 'krachtveldanalyse'. We gaan dieper in op een werksituatie van één van de deelnemers. Het geeft ons inzicht in de cirkel van betrokkenheid en de cirkel van invloed. Als theoretische onderbouwing krijgen we de tip om het invloedrijke Harvard-artikel 'Managing your boss' te lezen. De verdieping van dit ene voorbeeld geeft mij verder inzicht in wat me te doen staat bij de beide faculteiten waar ik werk. De reorganisaties die daar gaande zijn, creëren een momentum waarin ruimte ontstaat voor de dingen die ik wil bereiken. Ik heb de wind mee; ik voel dat ik nog een hele tijd vooruit kan en dat ik op een plek zit waar ik mijn invloed en inspraak vanuit kracht kan presenteren.

Aan het einde van de training kan ik alleen maar weer bevestigen: een dag als deze zorgt ervoor dat je met een aantal gelijkgestemde professionele vrouwen kunt sparren over hoe je je verder zou kunnen ontwikkelen bij de UU. En niemand neemt je daarin beter bij de hand dan Linda.

Drs. Marlise Mensink is (plaatsvervangend) hoofd van de International Offices van de faculteiten REBO en Geesteswetenschappen.

Foto: Louise Honee (www.louisehonee.com)

Zo wordt de universiteit elke dag opnieuw voor iemand een plaats van herinnering

UN LIEU DE MÉMOIRE

Secretaressedag 2013



door *Emma van Ravenswaaij* - Donderdag 18 april werd de elfde editie van de Universiteit Utrecht Secretaressedag georganiseerd, ditmaal door het departement Geschiedenis. De secretaresses werden ontvangen op de Drift 27, de Universiteitsbibliotheek (UB) in de binnenstad. Prof. dr. Hans Amman, lid van het college van bestuur, heette iedereen welkom en benadrukte op een geestige manier de rol die secretaresses spelen binnen de universiteit. Daarna werd kort verteld wat er op het programma stond. In groepen zou een rondleiding worden gegeven langs gebouwen van de universiteit in de binnenstad. Prof. dr. Leen Dorsman (universiteitshistoricus) vertelde eerst, op luchtige en onderhoudende wijze, over de geschiedenis van de universiteit en haar aanwezigheid in de binnenstad van Utrecht. Hij liet zien dat de universiteit op veel manieren 'un lieu de mémoire' is; een plaats van herinnering.

De universiteit is op diverse wijze prominent aanwezig in de binnenstad. Zo was het Academiegebouw de plaats waar de Unie van Utrecht is getekend. Dit betekende het begin van Nederland zoals wij het nu kennen. 'Un lieu de mémoire' kan ook heel persoonlijk zijn; Dorsman vertelde welke gebouwen voor hem een plaats van herinnering waren en waarom. Soms was dit om de rol die zij speelden binnen de Nederlandse of Utrechtse geschiedenis. De monumentale panden op de Drift waar in het verleden Koningen woonden maar waar ook Utrechtse studentenverenigingen huis hebben. Soms betrof het een persoonlijke reden zoals de rust die je vindt in de binnentuin van de Faculty club, een verborgen oase midden in de stad waar prof. dr. Dorsman graag luncht. Dit gaf stof tot nadenken. Welke gebouwen zijn voor mij een plaats van herinnering in Utrecht?

Na de inleiding gingen de groepen op pad. Onze groep bezocht eerst met Leen Dorsman een deel van de Drift en de Kromme Nieu-

wegracht waar bijvoorbeeld ook de prachtige binnentuin van de Faculty Club aan bod kwam. We leerden over de kanunniken, een bijzondere groep geestelijken. Deze geestelijken mochten bezit hebben en woonden in prachtige gebouwen zoals bijvoorbeeld het gebouw van de Faculty Club. Ook Paushuizen en de faculteit Geesteswetenschappen werden bezocht. Aan elk gebouw en binnentuin hing een indrukwekkende geschiedenis die ver terugging in de tijd. Dit zag je ook terug in onder andere de verschillende bouwstijlen zoals Art Deco en Jugendstil. Sommige plekken bleken inderdaad ook een persoonlijke plaats van herinnering voor mijzelf; in die zaal heb ik voor eerst een grote vergadering genotuleerd als secretaresse, en in dat gebouw heb ik tijdens mijn studententijd nog een college rechten gevolgd. Het was leuk om mijn persoonlijke geschiedenis te verweven met de universiteitsgeschiedenis.

Na deze informatieve wandeling ging onze groep terug naar de UB, waar wij een rondleiding kregen door het pas gerenoveerde gebouw waarin de UB huist. Het doet vanbinnen qua opzet denken aan de UB op de Uithof; heel erg ruim en overzichtelijk. Aan de buitenkant zie je nog steeds de monumentale panden en binnen zijn nog een paar zeer oude boekenplanken, een mooie combinatie van oud en nieuw. De Drift 27 blijkt een opmerkelijke plaats van herinnering te zijn; het gebouw heeft onder andere gediend als paleis voor Koning Lodewijk Napoleon. Helaas zijn er door de vele renovaties en de anti-Napoleaanse beweging weinig originele aspecten uit de 18^e eeuw te zien, behalve het gebouw zelf. Toch kom je op onverwachte plekken en hoeken nog mooie authentieke houten trappen, binnenplaten en ramen tegen.

Tegenwoordig dient de bibliotheek door de knuffelzolder (een zolder met knusse studiehokjes) en de Facebookpagina 'Gespot: UB UU', naast kennisverwerving en -verspreiding nog een tweede doel: het is ook dé plek om je toekomstige geliefde te spotten, 'un lieu de mémoire' in de maak voor veel stelletjes. Zo wordt de universiteit elke dag opnieuw voor iemand een plaats van herinnering. Na deze informatieve rondleidingen werd de dag besloten met een borrel, waarbij de uitvoerenden van de Secretaressedag werden bedankt. Het moment om kennis te maken met de gezichten achter de namen en soms nog wat zaken te regelen. Na deze gezelligheid liep ik langs alle geschiedenis om op weg te gaan naar huis, een nieuwe 'lieu de mémoire' rijker.

Drs. Emma van Ravenswaaij is sinds begin 2012 secretaresse bij het Secretariaat Ontwikkelingspsychologie en Sociale en Organisatie Psychologie. In haar vrije tijd gaat ze graag op reis; Amerika geniet dan de voorkeur.

EEN KOLFJE NAAR JE HAND

Borstvoeding binnen de faculteit Geesteswetenschappen

door Anne-Marie van Gijtenbeek - "Het is natuurlijk heel goed dat de universiteit een voorziening heeft voor jonge moeders, veel bedrijven kennen zo iets niet. Maar je zit wel mooi in een soort bezemkast die toevallig een raam heeft." Aldus Kirsten Pols, promovenda bij het departement Wijsbegeerte, in DUB april 2013. Gesteund door haar collega's en de universiteit won ze vervolgens 1000 euro prijzengeld waarmee op Janskerkhof 13 een (bestaande) kolfkamer is opgeknapt. Borstkolf-fabrikant Medela riep de wedstrijd naar eigen zeggen in het leven om het belang van borstvoeding te onderstrepen en kolven op het werk uit de taboesfeer te halen.

Wat is de overeenkomst tussen borstvoeding kolven en vrouwelijke wetenschappers? Dat het over vrouwen gaat, natuurlijk, maar ook: dat Nederland het niet fantastisch doet in Europees perspectief. Volgens het CBS begint 74% van de vrouwen bij de geboorte van een kind met het geven van borstvoeding, en stopt één op de drie vrouwen in Nederland ermee zodra ze (na een toch al kort verlof van maximaal zestien weken) weer gaat werken. Er is een wet die hierover gaat: artikel 4.3.8 van het Voedingsrecht uit de Arbeidstijdenwet (2007). Daar staat o.a. in dat een vrouw de eerste negen maanden van haar baby-tjes leven, recht heeft het kind te voeden, in maximaal een kwart van haar werktijd. De werkgever is verplicht het salaris gedurende die tijd door te betalen en om een ruimte in te richten waar de moeder in alle rust kan voeden of afkolven.

Aan het Janskerkhof 13 is de opgeknapt kolfkamer inmiddels geopend. Het Vrouwenennetwerk UU werd uitgenodigd bij het feestelijke moment aanwezig te zijn. Wiljan van den Akker, decaan van de prijswinnende faculteit Geesteswetenschappen, neemt de gelegenheid te baat om te benadrukken dat de universitaire wereld nog steeds door mannen wordt gedomineerd. Hierover discussiëren is voor hem een non-issue: het is een mannenwereld, en alle barrières dienaangaande moeten zo snel mogelijk worden doorbroken. Al ja-

ren geleden was hem bekend dat bedrijven die vooral door mannen worden gerund weliswaar meer winst maken, maar dat bedrijven waar vrouwen de dienst uitmaken, aantoonbaar langer succesvol bestaan. Hij voegt eraan toe, dat het hard nodig is om de kwestie 'vrouwen binnen de academische wereld' steeds opnieuw op de agenda te krijgen, omdat mensen anders al gauw denken dat alles daaromtrent goed genoeg geregeld is. Aio Kirsten Pols kreeg veel steun en stemmen vanuit de UU. Ze vertelt dat er binnen het ethiekinstituut onlangs een aantal vrouwelijke wetenschappers is aangesteld van rond de dertig jaar oud. Ze is daarover aangenaam verrast, aangezien haar eerder is opgevallen dat sommige werkgevers vrouwen van die leeftijd niet aannemen wegens vrees voor een zwangerschap. Kirsten heeft ervaren dat kolven juist *niet* leidt tot arbeidsproductiviteitsverlies. Vooral in een prettige omgeving is het een prima manier om je hoofd even leeg te maken. Uiteindelijk werkt het per saldo productiviteitsverhogend en bovendien bindt een goede voorziening vrouwen ook na deze levensfase aan de organisatie. Iedereen aan de grote ronde tafel is het over eens: als een werkgever in dit verband denkt vanuit 'het hinderperspectief' is dat volstrekt onwenselijk, niet reëel en zeker niet meer van deze tijd.

Volgens de fabrikant van de kolfapparatuur, die deze kolfkamerverkiezing uitschreef,

staat Nederland er op het gebied van kolfvoorzieningen slecht voor. Het onderwerp leeft dan ook helaas meer onder moeders dan onder werkgevers. Terwijl een slimme werkgever het beter wel goed regelt. Een vrouw die na haar zwangerschapsverlof besluit niet meteen ook te stoppen met borstvoeding, hoeft niet per se op het werk te kolven. De baby heeft sowieso bij wet recht op voeden, ongeacht waar dat plaatsvindt. Dus ook thuis. Per werkdag mag dit maximaal twee uur kosten en, na het zwangerschaps- en bevallingsverlof, nog maximaal vijf maanden duren. Het kan dus een dure kwestie voor een werkgever zijn als die het niet goed regelt.

Anita Nieuwenhuis, hoofd Veiligheid en Milieu bij de directie Vastgoed & Campus van de UU, kent binnen onze universiteit in ieder geval al één kolfkamer waar vier vrouwen onderling een schema hebben opgesteld, voor wie hoe laat aan de beurt is. Op basis van reacties van UU-collega's schat zij in, dat er binnen de universiteit momenteel circa vijftien kolfkamers in gebruik zijn, die eigenlijk allemaal wel een opknapt behoeven. Wat haar betreft mag de Universiteit Utrecht volgend jaar opnieuw inzenden om mee te dingen naar een dergelijke prijs.

Het heeft me eigenlijk wel nieuwsgierig gemaakt. Ook hier lijkt Nederland dus achter te lopen bij andere Europese landen. Er zijn ongetwijfeld veel vrouwen aan de univer-

De werkgever is verplicht om een ruimte in te richten waar de moeder in alle rust kan voeden of afkolven



siteit die hiermee te maken kregen of krijgen. Hoe heb jij het aangepakt? Kolven in bezemkast of toilet? In een lege vergaderzaal, of maar helemaal niet? Ga naar onze LinkedIn-groep (genaamd Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht) en deel je ervaringen met anderen!

Gelijkwaardig maar niet gelijksoortig

Dit recente voorbeeld over lactatievoorzieningen illustreert hoe met maatwerk de talenten en kwaliteiten van medewerkers beter kunnen worden benut. Mensen zijn tenslotte verschillend: dé wetenschapper bestaat niet, en maatwerk levert uiteindelijk waarschijnlijk meer op dan het kost. Een minder geslaagd voorbeeld is dat van een hoogleraar die ons ooit benaderde met de vraag of wij vanuit het Vrouwenennetwerk wellicht meer wisten over levensfasebewust personeelsbeleid

binnen de UU. Zij ondervond nogal wat hinder van overgangverschijnselen en had behoefte aan en gevraagd om ondersteunende voorzieningen. Helaas vond zij binnen haar faculteit weinig gehoor, ook voor haar verzoek om beleidsrichtlijnen daaromtrent.

Een gemiddelde vrouwelijke levensloop brengt andere complicaties mee dan een gemiddelde mannelijke. Vrouwen krijgen, als ze daar niet actief actie op ondernemen, vaker te maken met een pakket verantwoordelijkheden aan het thuisfront welke voor mannen gedeeltelijk anders zijn (zoals bij het baby voeden) of nog steeds minder vanzelfsprekend worden gevonden (bijvoorbeeld mantelzorg). Een optimistisch gestarte carrière kan gecompliceerder uitpakken dan verwacht. Bijvoorbeeld als aan de keukentafel blijkt dat het voor vader lastig is om op het werk aan te kaarten dat hij zorgtaken op zich wil nemen. Of als de mogelijkheden voor kinderopvang tegenvallen.

Voor vrouwen die kinderen krijgen kan de loopbaan dus ingewikkeld uitpakken. Daarnaast krijgen ze soms ook nog te maken met (wetenschappelijk aangetoonde) vooroordelen. Deze hebben bijvoorbeeld betrekking op vrouwen, moeders, talent, ambitieniveau en combinaties van alle. Van vrouwen wordt bovendien, onbedoeld maar vaak, verwacht dat ze zich op de werkvloer conformeren aan een, vaak ongefundeerd – en van oudsher door masculiene waarden gevormd – beeld van 'waar aan een excellente wetenschapper moet voldoen'. Dat dwingt vrouwen (en mannen) soms min of meer om te anticiperen op stereotype verwachtingen die weinig te maken hebben met wetenschappelijke kwaliteiten. Zulke dingen kosten tijd en energie die beter voor inhoudelijke zaken zou kunnen worden ingezet.

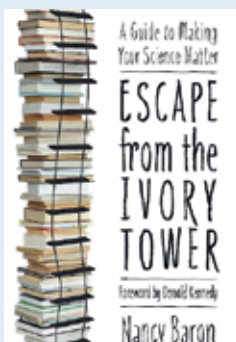
Toen minister de Geus (Sociale Zaken) tien jaar geleden verklaarde dat "de emancipatie (van witte vrouwen) voltooid was", deed dat een boel stof opwaaien. Toen minister Bussemaker (Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen) anno 2013 verklaarde dat emancipatie onderhoud vergt en dat Nederlandse vrouwen economisch zelfstandiger zouden moeten worden, bracht dat wederom veel in beroering. En soms maakt alleen al het woord 'emancipatie' de nodige weerstand bij mensen los. Op een

feestje vertellen dat je je beroepsmatig bezighoudt met gelijke kansen en evenredige vertegenwoordiging van vrouwen, leidt geregeld tot discussie. Het behoort eerst de nodige feiten en cijfers, voordat een werkelijk constructief gesprek ontstaat. Ik hoor het van de meest uiteenlopende personen (v/m): het onderwerp emancipatie stuit soms op heftige reacties. Geen wonder dat een deel van de vrouwen liever niet geassocieerd wil worden met programma's, subsidies, initiatieven en netwerken die zich uitsluitend op vrouwen richten: het zou averechts voor ze kunnen werken en juist isolerend en excluserend kunnen uitpakken.

De weerstand die emancipatie soms oproept, verklaart wel de ambigue houding die door de jaren heen ten aanzien van bijvoorbeeld vrouwenennetwerken (en andere emancipatiegereedschappen) opvalt: enerzijds juichen vrouwen het toe dat ze er zijn, anderzijds zijn sommigen bang dat deelname en (de bijbehorende) zichtbaarheid dienaangaande, juist tegen ze zal werken. Logisch dus dat je als vrouw niet in een apart hokje wilt worden geplaatst, maar juist 'normaal' en gelijkwaardig worden behandeld. Gelijkwaardig, maar niet gelijksoortig. En wat is 'normaal'?

Hoe gaan werknemers om met hun behoefte aan maatwerk en met de diversiteit in wensen, behoeften en aanpak? Hoe krijg je onderwerpen rondom deze en andere zaken op de beleidsagenda? En hoe blijf je in de loopbaan op koers, als bijzaken de hoofdzaken in de weg gaan staan? Twee dingen mogen dan niet ontbreken. Draagvlak, zowel in de vorm van verbinding met je dagelijkse collega's op je eigen werkvloer als ook verbinding met 'soortgenoten'. Maar vooral: betrokkenheid. Commitment van de top is onmisbaar. Een decaan die een kolfkamer mogelijk maakt, een decaan die leerstoelgeldten voor nieuwe vrouwelijke hoogleraren reserveert of een college van bestuur dat maatwerk levert voor vrouwelijke wetenschappers: wie zich van bovenaf gesteund weet, zit steviger in het zadel.

Zie onze pagina *WWWeetjes* voor meer informatie over het Voedingsrecht uit de Arbeidstijdenwet (2007).



Nancy Baron

Escape from the Ivory Tower

Most scientists and researchers aren't prepared to talk to the press or to policymakers—or to deal with backlash. Many researchers have the horror stories to prove it. In this practical and entertaining guide to communicating science, Baron explains how to engage your audience and explain why a particular finding matters. She explores how to ace your interview, promote a paper,

enter the political fray, and use new media to connect with your audience. Whether you are an absolute beginner or a seasoned veteran looking to hone your skills, *Escape From the Ivory Tower* can help make your science understood, appreciated and perhaps acted upon.

Island Press, € 25,99

ISBN: 9781597266642



Jannah Loontjens

Mijn leven is mooier dan literatuur

Steeds meer mensen koesteren de wens te publiceren; gedichten, blogs, romans of memoires. En dankzij de nieuwe media wordt er ook veel geschreven. We mailen, chatten, twitteren en schrijven statusupdates; onze communicatie verloopt steeds vaker via geschreven taal, waarmee het verschil tussen schrijver en lezer vervaagt. Wat heeft dat voor invloed op de rol van literatuur in ons

leven en onze samenleving? Waar komt de groeiende drang tot schrijven toch vandaan? Hoe gaan we ermee om? En wat beschouwen wij als goede literatuur vandaag de dag? Vanuit haar persoonlijke ervaringen bespreekt Jannah Loontjens de uiteenlopende kanten van het lezen en schrijven.

Ambo, € 18,95

ISBN: 9789026326394



Ann Cvetkovich

Depression; a public feeling

In this candid memoir, Ann Cvetkovich seeks to understand why intellectuals, activists, professionals, and other privileged people struggle with feelings of hopeless and self-loathing. She focuses particularly on those in academia, where the pressure to succeed and the desire to find space for creative thinking and alternative worlds bump up against the harsh conditions of a ruthlessly competitive

job market, the shrinking power of the humanities, and the corporatization of the university.

CAP, € 21,95

ISBN: 9780822352389



Aik Kramer, Thijs Launspach

Quarterlife; kansen, kopzorgen en keuzes van de twintigers van nu

Twintigers van nu zijn individualistisch en ambitieus. Ze vragen zich voortdurend af: wat maakt mij nou écht gelukkig? Twintigers zitten in een levensfase waarin ze zelfstandig zijn maar zich ook nog ontwikkelen. Ze maken keuzes op het gebied van studie, werk en relaties. Deze fase - de quarterlife - duurt tegen-

woordig ongeveer van je achttiende tot je dertigste. In de quarterlife ben je bezig een plek in de wereld te veroveren. Je zoekt naar antwoorden op serieuze levensvragen. Dit brengt twijfels en onzekerheden met zich mee en kan soms zelfs leiden tot een quarterlifecrisis. Quarterlife is een boek voor en over quarterlifers. Het biedt handvatten en is een verkenning van de onderwerpen die quarterlifers bezighouden - hun kansen, kopzorgen en keuzes.

Bert Bakker, € 17,95

ISBN: 9789035138889



Sascha Meyer

De nieuwe arme

Gescheiden, baan kwijt, ex-man die geen alimentatie meer kan betalen en drie opgroeiende pubers. Zo kwam Sascha Meyer bij de Voedselbank terecht. Openhartig vertelt ze over haar bestaan als arme sloeber die ooit zo'n succesvolle freelance-carrière had als styliste en journaliste. Dat doet ze geestig en zonder medelijden, maar juist daardoor weet ze je diep te raken.

Bertram + De Leeuw, € 14,95

ISBN: 9789461560971



Rosi Braidotti

The Posthuman

The Posthuman offers both an introduction and major contribution to contemporary debates on the posthuman. Digital 'second life', genetically modified food, advanced prosthetics, robotics and reproductive technologies are familiar facets of our globally linked and technologically mediated societies. This has blurred the traditional distinction between the human and its others,

exposing the non-naturalistic structure of the human.

Polity Press, € 24,95

Samenstelling: Marischka Verbeek

De boeken uit deze rubriek zijn te koop en online te bestellen bij boekwinkel Savannah Bay, www.savannahbay.nl