

Pandora



Universiteit Utrecht

TIJDSCHRIFT VAN HET VROUWENNETWERK UNIVERSITEIT UTRECHT

NOVEMBER 2014



INTERVIEW MET
PROF. DR. CHANTAL KEMNER

GASTCOLUMNIST
ROSEMARIE BUIKEMA



BAAS IN
EIGEN LOOPBAAN



WIN HET BOEK
'KANTOORGEHEIMEN'



Jaargang 29, nr. 1, november 2014
 Pandora is het tijdschrift van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht. Het blad is gratis voor medewerkers van de universiteit.
 Oplage: 1200 exemplaren.

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

Redactieadres:
 Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
 Bestuursgebouw
 Heidelberglaan 8
 3584 CS Utrecht
 Tel: 030-2531896
 E-mail: c.geense@uu.nl

Redactie: Christine Geense ((eindredactie, m.u.v. pagina 10-11) en Anne-Marie van Gijtenbeek (hoofdredactie)

Verder werkten mee: Rosemarie Buikema, Emke Molnar, Madelon Pieper, Judith Semeijn, Claartje van Sijl, Marischka Verbeek, Tinka van Vuuren, Linda van der Wal.

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

Omslag: prof. dr. Chantal Kemner

Foto omslag: Heleen van Dijk



Foto redactie (pagina 3): Ivar Pel

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

Voor het laatste nieuws over de activiteiten van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht word je lid van onze LinkedIn-groep (zie hieronder) of kijk je op onze site: www.uu.nl/vrouwenennetwerk. Let wel: onze site wordt binnenkort ingrijpend herzien!

Op deze site zijn o.a. oudere Pandora's te vinden, een pagina met links van al dan niet universitaire vrouwenennetwerken en relevante organisaties.

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

 Groepen: Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
 @UU_VN

Wetenschappelijke top
 "Als je abnormale ontwikkeling wilt begrijpen, moet je eerst normale ontwikkeling snappen"
 Interview met prof. dr. Chantal Kemner
Christine Geense 4

Achtergrond
 WWWeetjes
 Aanvullende informatie en achtergrondartikelen op het web 6

Gastcolumn
 Simplistische mensbeelden
Prof. dr. Rosemarie Buikema 7

Vrouwenennetwerk
 Bijna een eeuw aan herkenning
 In 2018 bestaat de VVAO 100 jaar
Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek en Christine Geense 8

Vrouwenennetwerk
 Dertig jaar vrouwenennetwerk UU
Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek 10

Vrouwenennetwerk
 Het nieuwe netwerken
 VNP plaatst netwerken in een ander perspectief
Drs. Emke Molnar 12

Achtergrond
 Baas in eigen loopbaan
 Wat is duurzame inzetbaarheid, en voor wie is het?
Dr. Claartje van Sijl 13

Actualiteit
 Jezelf laten zien
 Het 'imposter-syndroom' en de angst om te falen
Drs. Linda van der Wal 15

Vrouwenennetwerk
 De geheimen van verschilmakers editie wetenschap 16

Vrouwenennetwerk
 Win een exemplaar van Kantoorgeheimen 16

Achtergrond
 Brons, Zilver en Goud
 Winnende elementen voor employabilitybeleid bij universiteiten
Prof. dr. Tinka van Vuuren en dr. Judith Semeijn 17

Secretaressepagina
 Groenman en al die andere mannen
 De naamgeving van universiteitsgebouwen
Madelon Pieper 18

Boekenpagina
drs. Marischka Verbeek 20



In de 3 jaar dat ik hier nu werk, heb ik het 4 keer mogen meemaken: een verhuizing. Van het weidse uitzicht vanaf de 19e verdieping van het Van Unnik, naar de 1e verdieping van het Langeveld (met uitzicht op lunchende studenten en een enkele kameel), om vervolgens plaats te nemen in het Centrumgebouw Noord, dat halverwege van naam veranderde naar Sjoerd Groenman. Iets wat niet bepaald onopgemerkt voorbijging – Madelon Pieper vroeg zich af wat nu precies de criteria zijn rondom de naamgeving van gebouwen, en constateerde dat vrouwen er daarbij bekaaid van afkomen (zie pagina 18).

De inbedding van het Vrouwenennetwerk bij HR Beleid en Expertise was aanleiding voor de meest recente verhuizing, in september, naar het Bestuursgebouw. De hectische periode (die al begin 2014 inzette) vertraagde de productie van dit tijdschrift aanzienlijk. Daardoor is bepaalde informatie inmiddels, hoewel zeer zeker niet minder relevant, absoluut minder actueel. Heb je naar aanleiding van onze artikelen iets op te merken, toe te voegen of wil je anderszins een bijdrage leveren? We nodigen je van harte uit om te reageren!

In deze Pandora aandacht voor enkele vrouwenennetwerken, zoals het Vrouwen Netwerk Plus (VNP) en de Vereniging voor Vrouwen met een Hogere Opleiding (VVAO). Anne-Marie verdiepte zich in ons eigen Vrouwenennetwerk (UU_VN). Zij constateerde hoe de rol van het Vn de afgelopen jaren meebewoog in een veranderende universitaire context en hoe een nieuw idioom (van 'emancipatie' naar 'genderdiversiteit') meer betrekking leek te hebben op maatschappelijke tendensen en beeldbepaling dan op inhoud. Want inmiddels is de boodschap wel helder: het waaróm van een vrouwenennetwerk heeft mettertijd geen fundamenteel ander antwoord opgeleverd.

En terwijl het Vrouwenennetwerk zich bezig hield (en houdt) met alle veranderingen, publiceerde 'onze' Linda van der Wal onder-tussen een boek, samen met haar zus Carla: 'Kantoorgeheimen. Zo krijg je invloed als je geen carrièretijger of kantoorpoliticus bent'. Kijk op pagina 16 voor kans op een gratis exemplaar.

Ik wens je veel leesplezier. Tot volgend jaar!

Christine Geense
 Eindredacteur Pandora
 c.geense@uu.nl



Het academisch jaar 2014/2015 betekent voor het bijna 30 jaar oude Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht een heuglijke verandering. De in de vorige Pandora reeds genoemde meerjaresevaluatie van het UU_VN (tevens onze Twitternaam) heeft geresulteerd in eigentijdse organisatorische inbedding. We hebben onze gastvrouw-van-oudsher, de faculteit Sociale Wetenschappen, verlaten, en zijn inmiddels ingetrokken in het Bestuursgebouw, waar we zijn welkom geheten door HR Beleid en Expertise. Daarmee werd een deel van de aanbevelingen zoals opgenomen in de zelfstudie Vrouwenennetwerk UU, namelijk betreffende de wenselijke plaats binnen de UU-organisatiestructuur, door de Bestuursdienst al overgenomen. Deze inbedding was hard nodig om ons werk goed te kunnen doen en nog meer vrouwen binnen de organisatie te kunnen bereiken.

Vanaf begin jaren 80 huiste het Vrouwenennetwerk UU achtereenvolgens in de gebouwen Trans 2, Van Unnik, Langeveld en Sjoerd Groenman. Het was de hoogste tijd voor een grote schoonmaak, want 30 jaren van papieren nalatenschap van universitair netwerken 'emancipatie-gerelateerd' werk door vele actieve Vrouwenennetwerkers waren, vanwege immer urgentere klussen, in kasten veilig opgeborgen (zie ook pagina 10). Veertien (!) verhuisdozen met uniek en waardevol archief zijn deze zomer professioneel ondergebracht bij het (openbare) Internationaal Archief voor de Vrouwenbeweging, dat huist bij Atria in Amsterdam. Zo kan het binnenkort ontsloten worden voor onderzoekers, researchers, studenten, de vrouwen die erbij betrokken waren en andere belangstellenden.

Natuurlijk worden ook bijkomende zaken zoals onze site, onze zichtbaarheid op intranet en andere zaken één voor één in de vernieuwingen meegenomen. In dat kader nog even dit: als gevolg van de verhuisbewegingen is onze site momenteel niet up-to-date, en lastig te onderhouden. Om op de hoogte te blijven kun je je – als UU'er - het beste aanmelden voor a) onze nieuwsbrief en/of b) onze LinkedIn-groep. Je logt in met je LinkedIn-account en wordt lid van Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht. De groep is, nadat je verzoek is goedgekeurd, voortaan vindbaar voor de onder Interesses > Groepen. Kijk er eens rond en netwerk met elkaar op het moment dat het jou uitkomt!

Anne-Marie van Gijtenbeek, Coördinator Vrouwenennetwerk
 a.m.vangijtenbeek@uu.nl
 LinkedIn-groep: Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht, Twitter: @UU_VN

INTERVIEW MET PROF. DR. CHANTAL KEMNER

“Als je abnormale ontwikkeling wilt begrijpen, moet je eerst normale ontwikkeling snappen”

door Christine Geense - In november 2012 werd vanuit het Zwaartekrachtprogramma van NWO 27,6 miljoen subsidie toegewezen voor het consortium 'Individual development: Why some children thrive, and others don't', waarvan de Universiteit Utrecht penvoerder is. Het KinderKennisCentrum (KKC), dat in oktober zijn deuren opende, zal de komende 10 jaar de plek zijn voor onderzoek naar het gedrag van kinderen en de invloed van de omgeving op gedrag en hersenontwikkeling. In totaal zullen enkele duizenden kinderen uit de provincie Utrecht onderzocht en gevolgd worden. Pandora sprak met onderzoeksleider en hoogleraar Biologische Ontwikkelingspsychologie Chantal Kemner.

“Zelf ben ik gewend aan onderzoeken met 30, 40 proefpersonen; dat het nu gaat om duizenden kinderen is indrukwekkend,” zegt Kemner. “In de pilot, die binnenkort zal starten en waarbij enkele tientallen kinderen betrokken zijn, worden onder andere de logistiek en organisatie van dit enorme onderzoek getoetst. Met de toekenning van de subsidie

ben je er nog niet: ideeën over het onderzoek moeten heel specifiek worden uitgewerkt, er wordt een protocol geschreven voor de medisch ethische commissie, enzovoort.”

Voor dit onderzoek zal de verhouding meisjes/jongetjes gelijk zijn. Kemner doet veel onderzoek naar autisme en in die onderzoeken is bij de controlesubjecten het aandeel jongens veel hoger. “Deze studie echter gaat over gewone ontwikkeling en dan dien je over een aantal categorieën goed verdeeld te zijn, zoals gender. Maar ook opleidingsniveau: het is belangrijk om net zoveel laag- als hoogopgeleide ouders bij het onderzoek te betrekken. Dat blijkt nog lang niet altijd eenvoudig.”

Contact

Chantal Kemner studeerde Psychologie aan de Universiteit Utrecht en promoveerde in 1992 met het proefschrift 'Event-related brain potentials: a window on stimulus processing in autism'. Voor haar onderzoek naar autisme ontving ze van het NWO zowel een VIDI- als een VICI-beurs. “Autisme is een interessant, complex onderwerp. De meeste mensen den-

ken bij autisme aan contactproblemen. Die zijn er absoluut en vormen een belangrijk deel van de stoornis, maar daarnaast zie je veel eigenschappen die niet zoveel met 'contact' te maken hebben. Een sterke behoefte aan structuur en voorspelbaarheid van zaken, bijvoorbeeld. Een overgevoeligheid voor bepaalde prikkels, zoals beelden of geluid. On-evenredig veel aandacht voor details. Maar wat veroorzaakt nu die combinatie van zulke diverse verschijnselen?”

Kiekeboe

Kemner laat in haar colleges vaak een filmje zien van kinderen die kiekeboe spelen. De volwassene slaat de handen voor het gezicht, trekt de handen weg en roept 'kiekeboe'. Bij de meeste kinderen werkt dit heel krachtig, omdat het speelt met het spannende en onverwachte van contact. “En dan zie je vervolgens hoe bij hetzelfde spelletje, kinderen met autisme totaal geen sjoege geven”, vertelt Kemner. “Een verklaring hiervoor was, dat er bij kinderen met autisme iets mis is in het sociale brein. Uit een onderzoek bleek dat mensen met autisme, emoties niet spiegelen.” Enige tijd lang was dit een gangbare theorie, tot iemand op het idee kwam om te controleren hoe deze tests waren uitgevoerd. “Toen bleek dat mensen met autisme in eerste instantie niet eens naar gezichten kijken. Geen wonder dat ze in het eerdere onderzoek emoties niet spiegelden. Als jij lacht, zal ik – bewust of onbewust – ook mijn lachspieren aanspannen; een activiteit die we kunnen meten in de hersenen. Uit onderzoek in mijn lab kwam naar voren dat als mensen met autisme wel naar de gezichten van hun gesprekspartner kijken, ze zelfs iets sterker emoties spiegelen dan mensen zonder autisme. Het gezichtver-

werkingsgebied gaat dus 'aan', maar in het sociale contact is er iets fundamenteel anders; iets dat lastig grijpbaar is omdat het zich op verschillende niveaus afspeelt. Waar wij nu naar kijken, is of mensen met autisme wellicht anders waarnemen. Wat als van jongs af aan je waarneming wordt verstoord door afleidende details?”

Hersenontwikkeling

Over de vroege ontwikkeling van kinderen met autisme is weinig bekend. Pas rond de leeftijd van 3 jaar kan bij een kind betrouwbaar worden vastgesteld of het autisme heeft; in de praktijk duurt het vaak maanden of jaren langer voor de ouders bij de juiste specialist terecht komen. Aan een baby kun je niets aflezen. Wel bleek uit onderzoek dat kinderen met autisme na het eerste levensjaar een gemiddeld grotere hoofdomtrek hebben dan kinderen zonder autisme. Kemner: “Dat wil absoluut niet zeggen dat kinderen met een relatief groter hoofd dus autisme hebben, maar het onderzoek gaf wel een aanwijzing dat er iets in die hersenontwikkeling gebeurt. Voor alle onderzoekers die zich bezighouden met de oorzaken van autisme, was het een bevestiging van de al eerder ontstane realisering dat onderzoek in de eerste levensjaren noodzakelijk was. In het eerste jaar ontwikkelen babyhersens zich razendsnel. Als je abnormale ontwikkeling wilt begrijpen, moet je eerst normale ontwikkeling snappen.”

Het onderzoek in het KKC richt zich sterk op de ontwikkeling van twee aspecten van gedrag: sociaal gedrag, en de mogelijkheid om jezelf te beheersen. “In onze complexe westerse maatschappij zijn dat cruciale eigenschappen. Tegenwoordig is er bijna geen baan meer te bedenken waarin je niet met mensen hoeft om te gaan. Ook als hoogleraar zit je al lang niet meer stof te verzamelen op een achterafkamertje; je moet eropuit”, lacht Kemner. “Daarnaast is er in ons onderzoek ook een duidelijke focus op de rol van omgevingsfactoren, dus hoe de omgeving meebepaalt hoe het kind zich ontwikkelt. Autismе is nu net iets waarvan we weten dat de omgeving er waarschijnlijk niet zo'n invloed op heeft.”

Vliegwiël

Naast een cohort in Utrecht komt er ook een cohort in Leiden, waar gekeken gaat



worden naar de effecten van therapieën en interventies op de gedragsontwikkeling. Kemners team bestaat uit onderzoekers vanuit zowel de Universiteit Utrecht als daarbuiten. Vanuit de UU zijn Sociale Wetenschappen, Geesteswetenschappen en het Hersencentrum van het UMCU betrokken. Verder worden een aantal bestaande cohorten gebundeld (zie kader pagina 6): RADAR vanuit de faculteit Sociale Wetenschappen van de UU, Generation R (Rotterdam), TRAILS (Groningen) en het Nederlands Tweelingen Register (Amsterdam). “Op die manier kunnen de vragen die onze eigen cohorten niet behandelen, toch beantwoord worden. Daarnaast wordt er met de subsidie ook onderzoek naar relevante dier- en statische modellen in Utrecht gefinancierd. De kracht van ons consortium is dan ook, dat het zo breed is. We bestrijken een groot gebied, van ontwikkelingspsychologie en pedagogische wetenschappen tot neurocognitie en neurobiologie. En we hebben wat dat betreft echt de toppers van Nederland bij elkaar. Iedereen was al overtuigd van het nut van een breed opgezette, interdisciplinaire samenwerking, en het is fantastisch dat we nu echt een zwaai aan dat vliegwiël kunnen geven.”

Openheid

De interdisciplinaire samenwerking is door de cohorten al evident, en daarnaast is kennisuitwisseling gewaarborgd middels de financiële structuur van het programma. “Al

het geld dat de PI's (principal investigators, red.) krijgen, is bedoeld om wetenschappelijk personeel in te stellen en kan alleen worden aangewend in geval van samenwerking met een andere aanvrager”, legt Kemner uit. “In de praktijk zal dat veelal betekenen dat je een promovendus aanstelt met promotoren uit twee verschillende expertisegebieden.” Dat betekent natuurlijk ook dat er een vorm gevonden moet worden voor de toegankelijkheid van de verzamelde data. Voor Kemner is dit een complexe, maar vooral ook vanzelfsprekende opgave. “Het is allemaal publiek geld en je kunt er alleen maar mee winnen als anderen ook inzage krijgen. Bovendien is het belangrijk om transparant te zijn. Openheid is cruciaal – zowel voor het optimale gebruik van de data, als voor het kunnen beoefenen van goede wetenschap.”

Prof. dr. Chantal Kemner is hoogleraar Biologische Ontwikkelingspsychologie aan de Universiteit Utrecht, en hoofd van het psychofysiologisch laboratorium van het UMCU en het babybreinlab in het UMCU. Daarnaast is zij programmadirecteur van het UU strategisch thema Dynamics of Youth. Chantal Kemner houdt zich onder andere bezig met hersenontwikkeling van baby's en met autisme. Ze hoopt met haar onderzoek kinderen beter te kunnen helpen om zich goed te ontwikkelen. In 2011 verscheen haar boek 'Het sociale leven van baby's en de spectaculaire groei van de hersenen in het eerste levensjaar (uitgeverij Balans).

Zwaartekracht beoogt excellent onderzoek door consortia van de beste onderzoekers te stimuleren. Zwaartekracht is bedoeld voor consortia die de potentie hebben om tot de absolute wereldtop in hun onderzoeksveld te gaan behoren of zich al op dat niveau bevinden. Een consortium is een samenwerkingsverband tussen de beste onderzoekers van Nederland in een vakgebied of in vakgebieden. De onderzoekers werken bovendien gedurende enige tijd intensief samen. Dit kan een Nederlandse onderzoeksschool zijn maar ook een ander samenwerkingsverband van invloedrijke en excellente onderzoekers dat leidt tot vernieuwend toponderzoek. Voorwaarde is dat in ieder geval onderzoekers verbonden aan een van de bovengenoemde universiteiten deelnemen aan het consortium.
(bron: NWO.nl)

WWWEETJES

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

Wetenschappelijke top

in het consortium waar Chantal Kemner onderzoeksleider van is (zie pagina 4) worden een aantal bestaande cohorten gebundeld. "Op die manier kunnen de vragen die onze eigen cohorten niet behandelen, toch beantwoord worden."

RADAR (Utrecht) staat voor Research on Adolescent Development and Relationships en behelst een grootschalig onderzoek naar de interacties en conflicten van ruim 750 adolescenten met hun ouders en leeftijdsgenoten, hun emotionele gemoedstoestand, persoonlijkheid en internaliserend en externaliserend probleemgedrag. www.tinyurl.com/pandora2014-radar

Generation R (Rotterdam) onderzoekt de fysieke ontwikkeling van 10.000 opgroeiende kinderen in Rotterdam, allemaal geboren tussen 2002 en 2006. Deze kinderen worden al vanaf de vroege zwangerschap gevolgd en zullen gevolgd blijven worden tot hun jongvolwassenheid. Centraal staat de vraag waarom het ene kind zich optimaal ontwikkelt en het andere kind niet of minder. www.generationr.nl

TRAILS (TRacking Adolescents' Individual Lives Survey) is een langlopend, multidisciplinair onderzoek naar de psychische, sociale en lichamelijke ontwikkeling van kinderen op weg naar de volwassenheid. Bijna 2900 jongeren uit Noord-Nederland doen mee, al vanaf hun tiende jaar. In de periode tussen kindertijd en volwassenheid maken jongeren grote veranderingen mee die niet alleen hun lichaam betreffen. Ook de manier waarop ze met anderen (ouders, leeftijdsgenoten) omgaan en de wijze waarop ze alles wat ze meemaken ervaren en verwerken verandert in die periode. In deze overgangsjaren worden keuzes gemaakt en richtingen ingeslagen die van grote invloed kunnen zijn op iemands latere welzijn en gezondheid. Een belangrijk deel van TRAILS betreft de psychische (on)gezondheid. Het gaat hierbij zowel om emotionele problemen als om gedrag. Niet alleen problematische, maar ook succesvolle ontwikkelingstrajecten worden bestudeerd. Bekijk voor meer informatie het YouTube-kanal van TRAILS via youtube.com/trailsonderzoek of ga naar www.trails.nl

Het Nederlands Tweelingen Register (Amsterdam) onderzoekt de bijdrage van erfelijke aanleg aan persoonlijkheid, groei, ontwikkeling, ziekte en risicofactoren voor bepaalde ziektes. Kijk voor meer informatie over het onderzoek op www.tweelingenregister.org, of bekijk via tinyurl.com/pandora2014-tweelingen enkele mini-documentaires die FastFacts over het onderzoek maakte.

Secretaressepagina

In haar artikel op pagina 18 duikt Madelon Pieper in de criteria voor de naamgeving van gebouwen. Prof. dr. Leen Dorsman, die in dat artikel genoemd wordt, werd over dit onderwerp al eerder geïnterviewd door Philip Ball:

Leen Dorsman, a historian of science and philosophy at Utrecht, was scathing during the Debye affair about what he called "this American habit". "The motive is not to honour great men; it is a sales argument," he wrote at the time. "The name on the façade of the institute shouts: Look at us, look how important we are; we are affiliated with a genuine Nobel laureate."

Dorsman says now that naming buildings after people was rare in the egalitarian Netherlands until recently. At Utrecht, he attributes it to a governance crisis that led to the appointment of leaders who, he says, began naming buildings and institutions in the 1990s as a way of restoring the university's self-confidence.

Lees het volledige artikel van Researchresearch.com via www.tinyurl.com/pandora2014-dorsman

VVAO

Bij het artikel over de VVAO (pagina 8) is een afbeelding geplaatst van de beroemde poster van de campagne 'Studeren. Niet alleen voor heren'. Op de website www.geheugenvannederland.nl kun je ook de andere posters van de Commissie Studie- en Beroepenvoorlichting bekijken. www.tinyurl.com/pandora2014-studeren en www.tinyurl.com/pandora2014-vak.

Op dezelfde website zijn ruim 3700 (!) affiches van de Vrouwenbeweging te vinden, uit de collectie van Atria.

www.tinyurl.com/pandora2014-affiches

Achtergrond

Ga voor meer informatie over de taskforce employability (zie artikel op pagina 17) naar tinyurl.com/pandora2014-denktank.

Overig

Het Digitaal Album Promotorium is een database die de gegevens zal gaan bevatten van alle gepromoveerden aan de Universiteit Utrecht, vanaf de oprichting in 1636 tot heden. De database wordt in opdracht van de Commissie Geschiedschrijving van de Universiteit samengesteld, en onderhouden door de Universiteitsbibliotheek Utrecht.

www.dap.library.uu.nl

Samenstelling: Christine Geense

"De relatie tussen bevrijd zijn en bepaald zijn is geen kwestie van of/of"

SIMPLISTISCHE MENSBEELDEN



door Rosemarie Buikema - Zo nu en dan is het weer zover. In de media ontstaat een debatje waarin de houdbaarheidsdatum van het feministisch gedachtengoed tegen het licht wordt gehouden. Kenmerkend aan die opstootjes is dat ze zich bijna altijd afspelen rond de vraag of het bij emancipatiezaken nu gaat om de wilskracht van het individu of om de macht van maatschappelijke structuren. Kenmerkend is ook dat die twee posities nooit als zodanig worden benoemd, maar wel in een eindeloze variatie van zetten tegen elkaar worden uitgespeeld. Zo veegt bijvoorbeeld Marike Stellinga, adjunct-hoofdredacteur van NRC Handelsblad, in haar column Bevrijd vrouwen van vrouwenstudies (d.d. 18 januari 2014) de vloer aan met het proefschrift van Justine Ruitenbergh over arbeidsparticipatie van moeders. Ruitenbergh laat zien hoe ook in deze tijd genderspecifieke machtsverhoudingen en socialisatiepatronen van invloed zijn op de keuzes die vrouwen maken als het gaat om het combineren van zorgtaken en werk. Vrouwen kiezen ook na drie feministische golven nog steeds massaal voor

parttime werk. Ruitenbergh beweert - zo vat Stellinga dit samen - dat vrouwen vanwege die keuze voor parttime werk onvrij zijn. Ze conformeren zich aan maatschappelijke normen die hen dwingen water in de wijn van hun economische zelfstandigheid te doen, ook al denken ze een vrije keuze te maken. Maar, zo vervolgt Stellinga triomfantelijk: als je redeneert als Ruitenbergh is dus eigenlijk iedereen onvrij want iedereen moet wel eens tegen de wind in fietsen en we worden allemaal wel eens door de omgeving beïnvloed. Voor Stellinga kennelijk een geheel nieuw en vooral potsierlijk evident inzicht. Maar om nu te spreken van een glazen plafond? Geslaagde vrouwen als Marike Stellinga lachen er nog maar eens smakelijk om.

Had Stellinga nu ooit een paar colleges vrouwenstudies (tegenwoordig trouwens: genderstudies) gevolgd, dan zou ze wellicht hebben kunnen begrijpen dat de relatie tussen bevrijd zijn en bepaald zijn geen kwestie is van of/of. De relatie tussen maatschappelijke structuren en individuele keu-

zes is inderdaad een onzichtbare (vandaar dat glas) en daarom een complexe zaak. Een zaak die bovendien berust op een flink aantal vooronderstellingen die in de opstootjes vaak onbenoemd blijven. Voor mannen is fulltime werken in het algemeen bijvoorbeeld geen keuze maar een vanzelfsprekendheid. Juist dat vanzelfsprekende en alom geaccepteerde feit verhult het fenomeen dat zowel hier, als bij alternatieve keuzes, genderspecifieke machtsverhoudingen aan de orde zijn. Keuzevrijheid, en dat geldt voor vrouwen zowel als voor mannen, betreft niet het afwezig zijn van bepalende factoren, maar - in de woorden van filosoof Michel Foucault - het aanwezig zijn van de mogelijkheid onze verhouding tot die factoren te kunnen bepalen. De ruimte die wij vrije mensen hebben, is dat we over de structuren die ons voortbrengen kunnen nadenken en daardoor de blinde werking ervan kunnen proberen te begrijpen en eventueel ontzenuwen. Die mogelijkheid om het eigen denken en handelen in een alternatief perspectief te kunnen plaatsen, is voor mannen een andere exercitie dan voor vrouwen. Anders, vanwege het gewicht van genderspecifieke tradities enerzijds en vanwege de fragiliteit van de jonge geschiedenis van succesvolle alternatieven anderzijds.

Voor studenten genderstudies is dit een open deur. Maar voor de aanhangers van een simplistisch neoliberal mensbeeld, waarin mensen hun leven geheel naar eigen wens zeggen te kunnen inrichten, en waarbij ieder minder fortuinlijk individu met een beroep op de eigen verantwoordelijkheid wordt gemarginaliseerd, is de erkenning van een dergelijke complexe dynamiek tussen vrijheid en onvrijheid jammer genoeg nog steeds te veel gevraagd. Vandaar dat die vraag naar de houdbaarheidsdatum voorlopig nog even gelijk staat met de omarming van een wel heel simplistisch mens- en wereldbeeld.

Prof. dr. Rosemarie Buikema is hoogleraar Kunst, Cultuur en Diversiteit, en wetenschappelijk directeur van de Nederlandse Onderzoekschool Gender Studies.

BIJNA EEN EEUW AAN HERKENNING

In 2018 bestaat de VVAO 100 jaar

door Anne-Marie van Gijtenbeek en Christine Geense - Van de vele vrouwennetwerken die Nederland rijk is, is de VVAO – de Vereniging voor Vrouwen met een Hogere Opleiding – onbetwist een van de oudste. Met bijna een eeuw op de teller en ongeveer 4000 leden is het netwerk nog steeds springlevend en actueel. Pandora sprak met Anneke van Doorne-Huiskes (tot juni 2014 voorzitter van de VVAO), en Ria Efdée (lid van de landelijke archiefcommissie van de VVAO), over bijna 100 jaar van inspanningen, wapenfeiten, herkenning en terugkerende thema's.

In 1918 besluit een groep Nederlandse academisch gevormde vrouwen onder leiding van Johanna Westerdijk zich te verenigen. De groep is geïnspireerd door de Internatio-

nal Federation of University Women (IFUW); een genootschap dat datzelfde jaar is opgericht vanuit de overtuiging dat er een noodzaak is voor de onderlinge verbinding tussen opgeleide vrouwen wereldwijd. In 1919 organiseert de IFUW haar eerste wereldconferentie, met groot succes. Westerdijk stelt enthousiast voor om de conferentie van 1926 in Amsterdam te houden. De IFUW reageert positief en informeert naar de statuten en doelstellingen van Westerdijks vereniging – die vervolgens in allerijl moeten worden gemaakt. De Vereniging voor Academisch Opgeleide Vrouwen (VVAO) is een feit.

In 1924 wordt bij koninklijk besluit vastgesteld dat een rijksambtenares, eenmaal getrouwd, niet meer in haar ambt kan blijven. "Op de wereldconferentie is een van de thema's het combineren van gezin met car-

rière", vertelt Ria Efdée. "Toen al." Anneke van Doorne-Huiskes: "En nu nog. Krankjorem eigenlijk, dat we het daar nog steeds over hebben." In het (crisis)jaar 1938 wordt middels een grote protestbijeenkomst in het Amsterdamse concertgebouw voorkomen dat het plan-Romme wordt ingevoerd, dat alle gehuwde vrouwen van de arbeidsmarkt wil weren. De protestbijeenkomst wordt geleid door Marie Anne Tellegen, die op dat moment VVAO-voorzitter is. Het duurt echter nog tot midden jaren 50 voor ook rijksambtenares na hun huwelijk gewoon door mogen blijven werken.

Tandartsassistente

Al vrij snel na de oprichting ligt de focus van de VVAO op de voorlichting aan meisjes en hun ouders over opleiding en studiekeuze. De oprichting van de commissie Studie- en

zelfs mondiaal. De VVAO is dus een groot netwerk dat zelf ook weer onderdeel uitmaakt van vele andere netwerken, waaronder de volgende partnerorganisaties: de Nederlandse Vrouwenraad (NVR; een koepelorganisatie die op haar beurt weer 50 vrouwenorganisaties verbindt), het Landelijk Netwerk voor Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), de Vereniging van Nederlandse Vrouwelijke Artsen (VNVA), Femmes for Freedom en de Blijf Groep. Via haar lidmaatschap van de NVR behartigt de VVAO mede de belangen van vrouwen wereldwijd.

Nederland heeft een unieke en leidende rol doordat al sinds het ontstaan van de Verenigde Naties in 1945 jaarlijks een Vrouwenvertegenwoordiger deel uit maakt van de Nederlandse Regeringsdelegatie naar de Algemene Vergadering van de VN. Via de NVR zet de VVAO zich in voor elementaire vrouwenrechten zoals onderwijs voor meisjes en het uitbannen van geweld tegen vrouwen, maar ook voor gelijke beloning, economische zelfstandigheid en volwaardige participatie op bestuurlijke en toezichhoudende niveaus. De VVAO verbindt ook nadrukkelijk vrouwelijke academici met elkaar. Zo zijn bijvoorbeeld de eerder genoemde LNVH en VNVA, zusterorganisaties. Mondiaal is de VVAO lid van de wereldwijde koepel International Federation of University Women (IFUW). Deze ngo werd in 1919 opgericht en is momenteel actief in meer dan 100 landen. Doelstellingen hebben niet voor niets een functionele overlap: ook de IFUW zet zich in voor onder andere life long learning, internationale samenwerking, gelijke rechten, evenredige vertegenwoordiging en zelfbeschikking voor vrouwen wereldwijd.

Over de VVAO

De VVAO – toen: Vereniging voor Vrouwen met een Academische Opleiding; nu: Vereniging voor Vrouwen met een Hogere Opleiding - vervult verschillende uiteenlopende functies voor haar leden. De vereniging is een netwerk van hoger opgeleide vrouwen (hbo- of academische opleiding) dat zich inzet voor de positieverbetering van haar leden en aan hun empowerment werkt. Op hun site wordt dit als volgt verwoord: "De VVAO is het leidende netwerk voor ambitieuze, hoogopgeleide, sociaal betrokken vrouwen. Wij dragen bij aan het pad dat jij wilt lopen." De (lokale) afdelingen organiseren activiteiten om de band tussen de leden te versterken en vormen een platform om kennis te delen. Voor nieuwkomers in de regio bieden ze een sociaal netwerk. Op landelijk niveau worden studiedagen, workshops, trainingen en themadagen georganiseerd. Er is aandacht voor het ontwikkelen van persoonlijke kwaliteiten, ondersteuning bij loopbaanontwikkeling en de VVAO fungeert geregeld als denktank bij kwesties rondom de keuzes in de verdeling van arbeid-zorgtaken. De VVAO prikkelt haar leden bovendien graag tot verdere ontwikkeling van het wetenschappelijk denken en draagt sinds jaar en dag bij aan een positief kritische opstelling ten aanzien van maatschappelijke trends. De VVAO is breed en veelzijdig actief; van de activiteiten van de vele regionale kringen tot aan lobbywerk binnen de Verenigde Naties. Vanzelfsprekend is de VVAO actief binnen diverse digitale (sociale) media.

Niet alleen heeft de VVAO een verbindende rol binnen de 32 regiogebonden (in totaal 4000 leden tellende) afdelingen, maar ook landelijk tussen die 32 afdelingen en bovendien Europees en

Beroepenvoorlichting, in 1935, leidt er na de Tweede Wereldoorlog toe dat de VVAO gevraagd wordt plaats te nemen in de staatscommissie tot reorganisatie van het hoger onderwijs. In 1983 gaat de commissie over in een stichting, waar ook de soroptimisten, de Nederlandse Vereniging van Huisvrouwen en de Plattelandsvrouwen in deelnemen. Een van de bekendste uitingen van de stichting is de campagne 'Studeren. Niet alleen voor heren' (zie afbeelding hiernaast).

De VVAO richt haar pijlen van oudsher op maatschappelijke participatie van vrouwen en meisjes in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Vooral tussen 1965 en 1985 wordt er door de VVAO druk gecorrespondeerd over zaken als emancipatie, herintreding van vrouwen op de arbeidsmarkt, onderwijs, ontwikkelingssamenwerking en sociale zekerheid, met elke minister of staatssecretaris die daar om vraagt. Van Doorne-Huiskes, lachend: "En ook als ze daar niet om vroegen." Dankzij een lobby van de VVAO wijst in 1980 staatssecretaris Kraaijeveld-Wouters (in het kabinet Van Agt I in 1977 de eerste Staatssecretaris van Emancipatiezaken) de vereniging één van de 20 beschikbare emancipatiewerksters toe. In 1986 ijvert de VVAO met andere vrouwenorganisaties voor een minister van Emancipatiezaken, wat helaas mislukt. Het ongenoegen daarover wordt geuit in een alternatieve troonrede, die door de VVAO op Prinsjesdag van dat jaar wordt uitgesproken.

Invloed

Op diplomatieke wijze heeft – en zal – de VVAO altijd veel kunnen bereiken. "Het is vandaag de dag echter niet meer zo dat een (publieke) discussie rond een kwestie meteen tot eenduidige stellingname en een aanbod daarvan aan een minister leidt", aldus Van Doorne-Huiskes. Structureel invloed uitoefenen loopt tegenwoordig via andere wegen, bijvoorbeeld via de NVR, maar mag volgens haar evenwel een extra impuls krijgen en vooral veel zichtbaarder gebeuren. De VVAO zou er baat bij hebben zich naar buiten toe beter te profileren. "De niet aflatende urgentie en relevantie moet ervan af spatten. Het is belangrijk om actief in te zetten op wat we willen met de samenleving, en wat willen we met de positie van vrouwen. In een breder verband bijvoorbeeld vind ik het uitbannen van (sek-

"Cruciaal voor Nederland is dat vrouwen vol gaan participeren"



sueel) geweld tegen vrouwen een enorm belangrijk onderwerp. En wereldwijd zouden 'onderwijs: alle meisjes naar school' en 'reproductive rights' de belangrijkste agendapunten moeten zijn."

Cruciaal voor Nederland is volgens Van Doorne-Huiskes dat vrouwen vol gaan participeren en meer invloed verwerven in de politiek en in bestuurlijke en toezichhoudende circuits binnen het bedrijfsleven. Zo kunnen zij een grotere rol gaan spelen op het gebied van o.m. innovatie en milieuvraagstukken. "Niet dat vrouwen professioneel gezien niet ambitieus zijn. Integendeel. Het schort echter weleens aan vrouwen die expliciet de keuze maken om gezichtsbepalend te zijn." Natuurlijk popt er regelmatig (en steeds vaker) een vrouw op in een belangrijke raad van bestuur, maar in het bedrijfsleven staan tegenover de circa 100 mannen in de hoogste bestuurlijke gremia momenteel toch nog slechts zo'n 7 vrouwen.

Zoals vele langer bestaande vrouwennetwerken, worstelt ook de VVAO hier en daar wel eens met zichtbaarheid en ledenverloop. Heel vreemd is dat niet. Het aanbod voor de jongere generaties is enorm breed; er zijn zó veel clubs, platforms, groepen en netwerken, dat de meest in het oog springende of de op het eerste gezicht hipste nog wel eens voorrang krijgen. Inzet voor doelen die (collectieve) winst opleveren op langere termijn (zoals meer vrouwen in technische

beroepen; het wereldwijd uitbannen van geweld tegen vrouwen), legt het nog wel eens af tegen (persoonlijke) winst op kortetermijndoelen (zoals zelfontplooiing). Van Doorne-Huiskes: "VN-resoluties erdoor zien te krijgen klinkt misschien niet heel spannend, maar toch is dat de weg om gehoord te worden, belangrijke kwesties te agenderen en je mening op tafel te krijgen."

Prof. dr. Anneke van Doorne-Huiskes was tot juni 2014 voorzitter van de VVAO. Zij promoveerde aan de UU met een dissertatie over vrouwen en beroeps participatie. Van 1991 tot 2002 was ze hoogleraar Arbeid, Organisatie en Emancipatie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, en tot 2006 hoogleraar Sociologie aan de Universiteit Utrecht, waar zij zich bezighield met arbeids- en organisatievraagstukken. Als oprichter van onderzoeks- en adviesbureau VanDoorneHuiskes was zij betrokken bij tal van onderzoeks- en adviestrajecten op het gebied van (gender) diversiteit, waaronder het UU-programma Mentoring & Coaching.

Drs. Ria Efdée is lid van de landelijke archiefcommissie van de VVAO en heeft in opdracht van de VVAO vooronderzoek gedaan voor het Gedenboek dat ter ere van het honderdjarig bestaan zal verschijnen. Zij studeerde Geschiedenis aan de Rijksuniversiteit Groningen, alwaar zij ook haar eerstegraads lesbevoegdheid voor Nederlands, en Geschiedenis en Staatsinrichting behaalde. Vanaf 1986 is zij als auteur, samensteller en/of (eind)redacteur betrokken geweest bij diverse (historische) publicaties.

DERTIG JAAR VROUWENNETWERK UU

Diversiteit en inclusie in een veranderende context

Je kon het al lezen in de netwerkmededelingen op pagina 3: voor het Vrouwennetwerk Universiteit Utrecht breekt een nieuwe periode aan. En met gepaste trots mag het nog één keer vermeld worden: het Vrouwennetwerk Universiteit Utrecht is, én blijft, het langst bestaande universiteitsgebonden vrouwennetwerk van Nederland. De oorspronkelijke doelstelling van het Vrouwennetwerk UU luidde: 'Het verbeteren van de positie van vrouwen aan de Universiteit Utrecht, zowel werkend als studierend'. Sinds 1995 luidt deze meer specifiek: 'het verbeteren van de positie (behoud en doorstroom) van vrouwelijk wp en hoger obp'. In dit artikel wil ik graag een licht werpen op de levensloop van het UU_VN (onze naam op Twitter en voor het gemak de in dit artikel gehanteerde afkorting) en de context waarin het netwerk tot nu toe heeft bestaan.

Dit artikel is geen wetenschappelijke exercitie; mijn bronnen bestaan uit de talloze gesprekken met honderden vrouwen met wie ik in mijn functie van coördinator sinds 2001 heb gesproken, mijn werkervaring binnen die periode aan de UU en daarvoor, in een andere 'emancipatiecontext', en het door mij geziene deel van het 14 dozen tellende archief dat inmiddels bij Atria is ondergebracht.

Terwijl andere universitaire vrouwennetwerken sneuvelen wegens gebrek aan ondersteuning, actieve participanten, belangstelling of middelen, continueerde het vrouwennetwerk UU zonder onderbreking, en droeg het op vele manieren bij aan de universitaire populatie zoals ze er nu uitziet: een steeds realistischer afspiegeling van de Nederlandse (academisch geschoolde) maatschappij. Sinds medio jaren 80 zijn er bijna 30 jaar verstreken; er zijn nog vrouwen werkzaam aan de universiteit die de kinderschoenen van het netwerk hebben gekend. Zelf was ik nog maar een puber en kreeg net feeling voor waar het woord 'emancipatie' zo'n beetje voor stond: gelijke rechten en gelijke kansen voor vrouwen. Die vrouwen van toen die nu nog aan de UU rondlopen, zouden we graag aan het woord laten in een volgende Pandora.

De cijfers logen er niet om, ook in de academische wereld. Vrouwen waren ondervetegenwoordigd in de academische rangen. Er was werk aan de winkel. Eendrachtig verenigden groepen vrouwen zich in netwerken, waarmee ze hun gemeenschappelijke belangen krachtiger konden vertegenwoordigen. Er was veel te doen. De kwestie moest natuurlijk op de universitaire agenda komen en ook blijven. Er moest derhalve gemeten worden. Er was veel onderzoek nodig en ook de toekomst moest worden verkend. Discriminatie en ongewenst gedrag moesten zichtbaar worden gemaakt, en de noodzaak van een en ander moest worden beargumenteerd. Er moest overtuigend worden verteld dat vrouwen écht, echt van gelijke geschiktheid zijn, even intelligent, getalenteerd en ja, ook ambitieus genoeg voor een wetenschappelijke of andere carrière.

Dat ging maar stapje voor stapje en het vroeg een lange adem om serieus genomen te worden en dingen langzaam maar zeker te veranderen. Geen wonder dat vrouwennetwerken, waaronder dat van de UU, zoveel verschillende functies hadden.

Netwerken brengen in de eerste plaats natuurlijk mensen bij elkaar. Het UU_VN droeg er flink aan bij dat vrouwen sterker kwamen te staan en zich krachtiger voelden en wisten dat ze 'niet de enigen' waren. Ze leerden van elkaar, wisselden ervaringen uit, ontwikkelden zich en kwamen verder. Het behartigen van belangen en het agenderen van belangrijke zaken waren een vereiste voor de gewenste structurele veranderingen. Vrouwen gingen dus aan de slag met het signaleren en in kaart brengen van de problemen en de obstakels. Er kwam een 'helpdeskfunctie' binnen het Vrouwennetwerk. Het signaleren, meten en agenderen waren flinke klussen, die veel tijd en energie vroegen. Het advies naar beleidsmakers en bestuurders was vaker van het ongevraagde, dan van het gevraagde soort. Adviezen om regelingen en compensatie bij bevallings- en zwangerschapsverlof te verbeteren (1989-1991) leidden bijvoorbeeld tot flinke vooruitgang binnen de UU.

In de context van een netwerk konden vrouwen ook goed vaardigheden bijleren die bruikbaar waren om zich staande te houden in een cultuur die nog niet de hunne was en die ze niet altijd in hun socialisatie hadden meegekregen. Ook dat bewees keer op keer nodig en nuttig te zijn. Een breed scala aan loopbaanondersteunende trainingen en cursussen en andersoortige bijeenkomsten zoals bijv. grote netwerkdagen, lezingen en discussies vond gretig aftrek. Bijna meteen met het ontstaan van het Vrouwennetwerk UU ontstond Pandora, eerst als gekopieerde cq gestencilde nieuwsbrief, later als tijdschrift. Het netwerk had namelijk ook een sterke informatieve functie.

De voet aan de grond van wat in de vorige eeuw nog (universitaire) emancipatie werd genoemd, ging heel geleidelijk. Het ging jarenlang maar 'stapvoets', zoals de titel van een belangrijk UU emancipatie-evaluatierapport in 1995 luidde. Vrouwen drongen moeilijk door tot deze wereld, en eenmaal binnen was het niet vanzelfsprekend dat ze in een prettig klimaat optimaal hun wetenschappelijke werk konden verrichten. Het onderzoeksrapport 'Jammer dat u gaat' (Portegijs, 1993) belichtte het te snelle vertrek van vrouwen uit de wetenschap en was verplichte kost voor nog meer inzicht in dat proces.

En terwijl (overwegend) vrouwen in de wetenschap en elders zich terecht opwonden over het feit dat het percentage vrouwen nog maar steeds achterbleef ten opzichte van wat op basis van inmiddels exponentieel toegenomen wetenschappelijk onderbouwde prognoses en berekeningen verwacht zou mogen worden, en vrouwen op hogere posities vaak nog steeds de enige aan de bestuurs- en beleids- tafelen waren, leek het werken aan emancipatie lopende de jaren 90

en de manier waarop daarover werd gesproken, enigszins sleets te raken. Er was zekere vooruitgang te bespeuren, en sinds 1980 gold de Wet Gelijke Behandeling (die bijv. ook gelijke beloning inhield). Met emancipatie zou het dus verder wel vanzelf goedkomen, viel te beluisteren, en misschien wilden vrouwen wel niet echt, of deden ze niet genoeg hun best. Er waren bovendien nog andere universitaire kwesties te agenderen dan gelijke kansen, gelijke beloning, en evenredige vertegenwoordiging.

Ook het Vrouwennetwerk Universiteit Utrecht kreeg te maken met een veranderende universitaire context. Zo werd bijvoorbeeld de emancipatiecommissie, die een adviesfunctie had naar het CvB, en dus een belangrijke schakel was voor het Vrouwennetwerk UU, in 1998 opgeheven. Personeelsverloop in de generatie van oprichters, contactpersonen, volharders en sleutelfiguren, van groot belang om een netwerk te dragen, deden ook nog een duit in het zakje. De vermetele, legendarische jaren 80 en 90 waren voorgoed voorbij en rond de eeuwwisseling werd het steeds lastiger om vrouwen te bewegen werkelijk actief te worden binnen en rondom het netwerk.

Er speelde van alles mee in deze ontwikkelingen. Wat niet hielp, was een toenemende werkdruk, zeker ook voor vrouwen, die ineens heel veel wilden en deden, ook als zaken toch minder goed op maat gesneden bleken te zijn. Er was dus minder tijd beschikbaar juist bij vrouwen die, vaak met dubbel hard werken, wel verder wisten te komen in hun wetenschappelijke loopbaan. Werk en zorg combineren werd (en – nog te vaak – wordt) veelal gezien als een verantwoordelijkheid van vrouwen (moeders).

Last but not least veranderden de eisen die de wetenschappelijke wereld *an sich* stelde (aan vrouwen én mannen!): getalsmatige publicatiedruk en competitie werden steeds indringender. Bij een nieuwe generatie studenten en aio's, die vaak al meer vruchten hadden kunnen plukken van verbeterde kansen voor vrouwen, daalde de urgentie van participeren in een vrouwennetwerk naar ergens onder zeeniveau; wie wilde nou nog voor 'feminist' versleten worden? Om ze voor vrouwennetwerkactiviteiten op de been te krijgen of in debat of dialoog te betrekken, moest er dan ook steeds concreter iets te halen zijn, zoals een training, een blad met interessante artikelen of directe invloed.

Aangezien vrouwen – getalsmatig! - nog steeds achterliepen op mannen, ondanks voldoende 'nieuw bloed', was het nog steeds belangrijk om nieuwe generaties vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan te spreken met activiteiten, informatie en ander gereedschap. Prognoses leerden dat het toch echt niet allemaal vanzelf ging, en er nog steeds relatief veel vrouwen via de pijplijn verdwenen. Het 'aanspreken' van beleidsmakers en vrouwen vereiste echter wel een zich steeds vernieuwende terminologie en aanpak.

Toen het voortdurende werken aan en investeren in gelijke kansen van en voor vrouwen vanuit een feminien perspectief minder lekker in het gehoor bleek te liggen wanneer de term 'feminisme' daarbij om de hoek kwam kijken, verdween die term uit beleidsstukken, dialogen en artikelen. Toen emancipatie niet meer bij iedereen in goede aarde bleek te vallen, omdat dat iets uit de vorige

eeuw was, verdween dat woord eveneens. Toen ik zelf in 2001 bij het Vrouwennetwerk UU kwam te werken, was *gendermainstreamen* aan de orde van de dag.

Binnen de UU resulteerde dat in 2001 o.a. in een verkennend onderzoek binnen de UU met een rapport (*Diversiteit in de facultaire hoofdstroom, 2001*) dat breed binnen de UU verspreid werd. De term *gendermainstreamen* was tot en met Europees niveau welbekend en wijdverspreid, maar het borgen bleek best lastig. Wat idealiter moest leiden tot een geslaagde integratie van genderbeleid in alle vormen en lagen van het reguliere (mainstream)beleid, pakte, wegens ontbreken van kennis hoe je dat moest doen, van structurele implementatie en monitoring, geregeld uit als een grote verdwijntuc. Theorie en praktijk liepen te ver uit elkaar. Immers; op alle niveaus signaleren, in kaart brengen, aanpassen én monitoren is heel erg veel werk wat veel menskracht en lange adem vergt.

Desalniettemin blijft *gendermainstreamen* mijns inziens nog steeds een valide aanpak op universitair, landelijk en Europees niveau. De in deze tijd gebezigde benadering in termen van 'genderdiversiteit' en 'diversiteit en inclusie' borduurt in feite voort op al het goede van *gendermainstreaming*. Het Vrouwennetwerk UU, en (universitaire) vrouwennetwerken in het algemeen, kunnen een uitstekende bijdrage leveren aan diversiteitsbeleid en als diversiteitsinstrument worden ingezet.

Dat het UU_VN nu is ingebed in de universitaire bestuursdienst en een plek heeft gekregen bij de directie HR Beleid en Expertise, biedt dan ook verheugende nieuwe kansen en mogelijkheden. Immers: *gendermainstreaming* vindt als het goed is in alle geleidingen en op alle niveaus plaats. Een vrouwennetwerk, en met name dat van de Universiteit Utrecht, heeft van oudsher aangesloten en uit praktisch alle hoeken en lagen van de UU, en kan als netwerk veel input bieden die de doelstellingen van universitaire kwaliteit en diversiteitsbeleid dient.

De cirkel is rond: 'gendermainstreamen' en 'diversiteit en inclusie' gaan feitelijk over niet heel veel anders: op alle niveaus rondom en inhoudelijk binnen de wetenschap *genderdivers* opereren, zodat de wetenschappelijke wereld en dus de maatschappij optimaal gediend zijn. En een vrouwennetwerk als diversiteitsinstrument dat - gemainstreamed en al - middenin de universiteit leeft.

Toch enkele bronnen:

- Jammer dat u gaat' (1993), Wil Portegijs,
- Stapvoets (1995), Roelien Dekker en Albert Beekes.
- Diversiteit in de facultaire hoofdstroom (2001), Vivien van Geen.

Anne-Marie van Gijtenbeek is sinds 2001 werkzaam de Universiteit Utrecht. Zij is niet afgestudeerd in de genderstudies, maar in de theoretische psychologie. Voor wat betreft gendervraagstukken is zij werkervaringsdeskundige en autodidact. Als er in bovenstaand artikel zaken zijn die in het oog steken bij mensen die professioneel meer wetenschappelijk verstand van details hebben, zien wij hun reactie met grote gretigheid tegemoet in de volgende Pandora. Alvast hartelijk dank!

“Oprecht interesse hebben in de ander”

HET NIEUWE NETWERKEN

VNP plaatst netwerken in een ander perspectief

door Emke Molnar - Dinsdag 15 april jl. was de Universiteit Utrecht gastvrouw voor de Vrouwen Netwerk Plus (VNP) avond, die plaatsvond in het Academiegebouw. Lucette Teurlings, Marie-Hélène de Windt en Emke Molnar ontvingen de gasten. Er namen circa 80 vrouwen deel aan een inspirerend programma rondom het thema 'Netwerken 3.0'.

Emke Molnar opende de avond met de introductie van de Universiteit Utrecht als een complexe matrix-organisatie en legde uit wat deze context betekent voor werken en netwerken. “Ik geloof erin dat netwerken kan leiden tot nieuwe samenwerking en dat samenwerking weer kan leiden tot nieuwe netwerken. Ik wilde graag de presentatie over de Universiteit Utrecht verbinden aan het thema van de avond en laten zien dat in een dergelijke organisatie netwerken haast een vereiste is”, aldus Emke. “In mijn beleving gaat het om kennis delen en halen; open zijn over je interesses en wat je motiveert maar ook oprecht interesse hebben in de ander. Het is een basishouding.”

De carrière van

Dr. Cocky de Wolf trad op als gastspreker. Zij studeerde biologie in Leiden en promoveerde daar ook. Na o.a. een postdoc-traject in de VS, is zij sinds november 2013 Beleidsdirecteur Onderwijs en Studentenzaken bij de faculteit Bètawetenschappen. Zij vertelde over de keuzes in haar loopbaan en over haar interesses die tot deze keuzes hebben

geleid. Ook zij ervaart de complexiteit van de organisatie en benadrukt dat het niet alleen lastige, maar vooral ook heel interessante dilemma's met zich meebrengt. In een grote organisatie als deze zijn er ook andere manieren om elkaar te ontmoeten, zoals via het hockeyteam waar nu leden voor gezocht worden: “Een andere manier van netwerken, maar wel uit interesse naar hockey als teamsport.”

Netwerken 3.0

Deelnemers en organisatie deelden de overtuiging dat netwerken aandacht verdient én een doel heeft: het moet wat opleveren. Niet alleen je gebruik en beheersing van social media is van belang bij Netwerken 3.0, maar zeker ook je eigen houding en optreden in direct contact met anderen. Netwerken gaat over jezelf leren kennen en weten wat jij te bieden hebt én wat jij nodig hebt. Het gaat over met plezier aandacht besteden aan je contacten. Net als op andere VNP-avonden werden de deelnemers als het ware 'aan het werk gezet' met het onderwerp.

De eerste workshop met de titel 'Haal meer uit LinkedIn' werd geleid door Marte Otter. Zij is communicatiemedewerker binnen de universiteit en treedt op als projectleider voor Studenten en Jong Alumni. Marte zorgde tijdens de workshop voor tips en tools om ons profiel te verbeteren, hoe we ons netwerk op een slimme manier kunnen uitbreiden en hoe we LinkedIn kunnen inzetten bij het netwerken. De tweede work-

shop, 'Benut je netwerk; het abc-model', werd geleid door Hilde Jessurun. “Heb je een onderwerp of vraag waar je een stap verder in wilt zetten? Dan is het van belang dat je eerst je netwerk in kaart brengt: wie ken je al, wie weet wat jij doet en wie kent jouw vraag?”, aldus Hilde. En dat deden we ook in deze workshop. Maar het ging verder: we keken ook naar manieren en momenten waarop we invloed kunnen uitoefenen op ons netwerk.

De derde workshop werd geleid door Lucette: 'Het spel van netwerken en beïnvloeden'. Zoals Lucette zelf de workshop inleidde: “Je beweegt je in een stevig politiek krachtenveld. Om resultaten te bereiken ken je het belang van de juiste invloed uitoefenen. In deze workshop bepaal je je stakeholders, hun onderlinge relaties en de mate van invloed op elkaar - maar deze keer niet langs de hiërarchische of traditionele lijnen.” Het resultaat was een zogenaamd Social Network Influence Map. Dit bleek voor de meesten nog een flinke klus. Sommige vrouwen ontdekten dat ze redelijk naïef in projecten stonden. Ook is het spel snappen en al dan niet willen spelen een issue. 'Gewoon navragen' bij anderen was een van de tips. En dat het inzicht geeft om met enige regelmaat zo naar de betrokkenen in een project te kijken, daar was men het over eens.

De indrukken van de bezoekers van de avond werden meteen verzameld en het blijkt dat de meesten de avond als inspirerend en erg nuttig hebben ervaren. “Belemerende gedachten omzetten in denken aan kansen”, “meer investeren in sociale interactie en daar bewuster van zijn en er bewuster mee omgaan”, “bewuster kijken naar hoe lijnen lopen en zaken met elkaar verbonden zijn”, waren enkele reacties. Velen hebben ook aangegeven veel concrete tips te hebben gekregen om mee aan de slag te gaan. De presentaties zetten het thema netwerken in een ander perspectief:

In mei 2008 hadden wij voor het eerst contact met coach Hilde Jessurun, die bezig was met het organiseren van een eerste bijeenkomst binnen de Utrechtse regio. Met goed gevolg: in de afgelopen jaren is het Vrouwen Netwerk Plus uitgegroeid tot een floreerende netwerkclub. “Het VNP is een relatief nieuw netwerk dat vrouwen werkzaam bij verschillende bedrijven in de regio met elkaar verbindt”, zo stond te lezen in het novemnummer van Pandora in 2011. Begin dit jaar was het VNP te gast bij de Universiteit Utrecht. Emke Molnar, die als senior HR-adviseur al meerdere artikelen voor Pandora verzorgde, is sinds april 2014 Managing Director van MCEC Zwaartekracht-programma. Op ons verzoek schreef zij een verslag van de bijeenkomst.



Vrouwen Netwerk Plus

Sinds 2008 organiseert het VNP netwerkbijeenkomsten voor vrouwelijke professionals van KNMI - RIVM - TNO - Rijkswaterstaat - UMC Utrecht - HU - UU. Doel van het netwerk is het stimuleren van mobiliteit en flexibiliteit van goed opgeleide vrouwen, vanuit verschillende disciplines en vanuit verschillende functies. Hilde Jessurun is samen met het KNMI initiatiefnemer van dit netwerk. Zie haar website: www.coachline.nl

van iets lastigs in iets wat ook interessant en leuk kan zijn. De avond leverde in ieder geval veel inspiratie en energie op, en dat was te merken bij de afsluitende borrel.

Organisatie van de avond: Lucette Teurlings (Beleidsmedewerker Talentontwikkeling binnen Directie HR), Marie-Hélène de Windt (HR-adviseur binnen de Faculteit Geesteswetenschappen), Emke Molnar (Managing Director van MCEC Zwaartekracht-programma)

BAAS IN EIGEN LOOPBAAN

Wat is duurzame inzetbaarheid, en voor wie is het?

door Claartje van Sijl - Op 5 februari was er een expertmeeting over duurzame inzetbaarheid van personeel in het WO. Deze bijeenkomst werd gezamenlijk georganiseerd door het Vrouwennetwerk van de UU en ondergetekende naar aanleiding van een onderzoeks- en adviesrapport in opdracht van SoFoKleS (het Sociaal Fonds voor de Kennissector). Eén van de betrokken onderzoekers, dr. Judith Semeijn (Open Universiteit) opende met een korte presentatie van de belangrijkste resultaten uit het onderzoek (zie pagina 17). Haar conclusie: universiteiten zetten allerlei instrumenten in om de inzetbaarheid van hun personeel te vergroten en medewerkers te helpen baas in eigen loopbaan te zijn, maar het aanbod is te versnipperd, niet zichtbaar genoeg, of het wordt niet goed verankerd. HR-adviseurs, leidinggevend en coaches waren vervolgens uitgenodigd hierop te reageren en in gesprek te gaan.

Hoewel de SoFoKleS-rapporten betrekking hadden op alle geleidingen van de universiteit, werd in het gesprek al snel duidelijk dat de situatie van een oudere OBP-er radicaal verschilt van die van een jonge WP-er. Beide vragen dus ook om een heel eigen benadering. De verbindende factor in het perspectief van het SoFoKleS-onderzoek is de impliciete overtuiging dat de individuele medewerker verantwoordelijk is voor de bewuste vormgeving van zijn eigen loopbaan. De universiteit heeft als werkgever hierin een faciliterende en ondersteunende rol. Daarmee ontstaat een spanningsveld tussen de belangen van het individu en van de universiteit. Hoeveel ruimte heeft de individuele medewerker om baas in eigen loopbaan te zijn? Employability-beleid is voor de universiteit een instrument bij uitstek om toptalenten, doorstromers en uitstromers te sorteren, zoals één van de aanwezigen cynisch opmerkte. Dit kan ook verklaren waarom dr. Semeijn en de andere onderzoekers van het SoFoKleS-project enige weerstand tegenkwamen bij het samenstellen van focusgroepen voor het adviesrapport. De oproep om na te denken over duurzame inzetbaarheid en ondersteunende trainingen of coaching om deze te

“Employability” raakt aan je persoonlijke instelling en mindset

vergroten is al snel opgevat als “dit is een eerste teken dat mijn werkgever van mij af wil”.

Deze redenering lijkt mij onnodig te kwader trouw. Loopbaandiversiteit is enorm toegenomen en vroegere richtinggevende factoren zijn verdwenen. Wetenschappelijke opleidingen leiden wel naar de arbeidsmarkt, maar niet naar een concreet beroep. Na je afstuderen dan wel promoveren ligt de wereld aan je voeten, maar niemand weet hoe die snel veranderende wereld er eigenlijk precies uitziet. In de voetsporen van je ouders treden is verre van vanzelfsprekend meer. De tijd dat mensen 30 jaar voor dezelfde werkgever hetzelfde werk deden, is bovendien echt voorbij. Deze vloeibaarheid van loopbanen, de bijkomende keuzevrijheid en de onderliggende overtuiging over eigen verantwoordelijkheid veroorzaken veel stress bij mensen die actief voor loopbaankeuzes staan. Tegelijkertijd zijn mensen die lekker in hun vel zitten, die werk kunnen doen dat bij hun innerlijke drijfveren en persoonlijke talenten past, en die een redelijke mate van autonomie hebben in hun werk effectiever, innovatiever en op langere termijn gemotiveerder. Met andere woorden: het is direct in het belang van de universiteit om niet alleen de wetenschappelijke toptalenten, maar ook de subtop en facilitatoren op maat gesneden ondersteuning te bieden voor professionele en persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit.

Maar voordat je effectief kunt ondersteunen en de resultaten kunt borgen in bijvoorbeeld jaargesprekken, moet de betrokkene zich wel realiseren dat zij in de eerste plaats zelf aan zet is. Dat besef van vrijheid en eigen verantwoordelijkheid in mensen oproepen op een niet verlamdende manier: daar ligt paradoxaal genoeg een taak voor beeldbepalers in de directe universitaire omgeving (de universiteit als organisatie, maar ook promotoren, leidinggevendenden, collega's, rolmodellen etc.). Laat me dit uitleggen aan de hand van mijn eigen ervaringen als levensloopbaancoach van 'early career' wetenschappers (promovendi, postdocs, UD's).

Bij het coachen en trainen van jonge wetenschappers ervaar ik bijna dagelijks hoe sterk en enkelvoudig hun beeld van een succesvolle loopbaan is. Als je geen wetenschappelijke topositie weet te veroveren binnen de muren van de academie, dan is het treurig met je gesteld en ben je eigenlijk een mislukking. Dit beeld wordt door vrijwel alle lagen van de academische omgeving gevoed en bekrachtigd vanaf de start van het promotietraject. Tegelijkertijd is de realiteit van het begin van het academische carrièrepad er één van grote concurrentie, voortdurend strenge selectie, bijbehorende prestatiedruk, en langdurige bestaansonzekerheid (zie bijvoorbeeld de cijfers van het Rathenau Instituut over academische loopbanen in Nederland: tinyurl.com/pandora2014-rathenau). Leg je dit beeld van de realiteit naast het nauwe, veeleisende succesplaatje dan is meteen duidelijk waar de klappen vallen. Niet alleen raken individuele mensen in de knoop die hun blik niet tijdig weten te verbreden en hun zelfontwikkeling ter hand weten te nemen, ook de universiteit laat kansen liggen doordat zij bijvoorbeeld loopbaandiversiteit en -beweeglijkheid binnen en buiten academia onvoldoende ondersteunt en waardeert.



‘Employability’ raakt aan je persoonlijke instelling en mindset, maar ook aan de ruimte die je binnen je team of dagelijkse werkomgeving hebt voor je persoonlijke en professionele ontwikkeling en mobiliteit. Op universiteitsniveau, benadrukt ook het SoFoKles rapport, gaat het om daadwerkelijk geïmplementeerd en goed gecommuniceerd beleid op het gebied van coaching, scholing, loopbaanontwikkeling, talentontwikkeling en mobiliteit. Duurzame inzetbaarheid als antwoord op ‘baas in eigen loopbaan’ gaat niet over het tot object maken van mensen, noch over toptalentprogramma's ontwikkelen of juist kneusjes bijspijkeren en “uitsorteren”. Het gaat over de juiste mens op de juiste plek krijgen en van de juiste voedingsbodem voorzien, zodat al haar talenten en potentie kunnen bloeien en zij en u en ik daar de vruchten van mogen plukken.

Dr. Claartje van Sijl is filosoof en zelfstandig coach en trainer voor academici bij Van Sijl Counseling en Training (www.vansijl.com, twitter: @VanSijl). Zij is aangesloten bij de Campus Coaches, specialisten in ondersteuning en loopbaanadvies aan promovendi, onderdeel van Campus Orleon (campusorleon.nl).

“Zichtbaar zijn is zichtbaar falen”

JEZELF LATEN ZIEN

Ruim 70 procent van de volwassenen heeft weleens last van het imposter-syndroom

Eerder dit jaar publiceerde Linda van der Wal samen met haar zus Carla van der Wal het boek ‘Kantoorgeheimen’. Het eerste deel is gratis te downloaden via de website: www.kantoorgeheimen.nl. Pandora mocht daarnaast een fragment uit hoofdstuk 4 publiceren, ‘Jezelf laten zien’, dat de innerlijke belemmeringen benoemt die je kunt tegenkomen op het moment dat je jezelf zichtbaarder profileert. De eerste belemmering is ‘borstkloppe-ritus’, de tweede is valse bescheidenheid. Dit fragment gaat over de derde belemmering: de angst om te falen.

“Wat houdt je tegen om zichtbaar te worden?”, vroeg Linda op Twitter. Een volger antwoordde al snel: “Zichtbaar zijn is zichtbaar falen.” Deze twitteraar heeft de kern te pakken. De angst om keihard onderuit te gaan houdt heel veel mensen tegen om te laten zien wat ze doen. Zichtbaarheid kan eng zijn. Je weet niet hoe anderen reageren en loopt het risico dat je negatieve reacties krijgt. Je stelt je kwetsbaar op.

Deze angst kan diep liggen. Hoe diep, blijkt wel uit het verhaal van Maartje, een succesvolle, sterke juriste. Zij werd gevraagd te solliciteren voor een hogere functie bij het ministerie van Binnenlandse Zaken. Iedereen had er vertrouwen in dat ze het goed zou kunnen, behalve zichzelf. Schoorvoetend solliciteerde ze, twijfelend of dat wel zo'n goede beslissing was. Ronde na ronde viel ze maar niet af, totdat ze tot haar eigen schrik de baan kreeg. Het verraste haar enorm dat juist zij uit tientallen kandidaten werd gekozen. Sterker nog, Maartje begreep er eigenlijk helemaal niets van. Ze zei toch ‘ja’, om daarna twee maanden lang

op haar tenen te lopen. Steeds weer kreeg ze het gevoel dat ze elk moment door de mand zou kunnen vallen, dat iedereen zou zien dat ze het niet kon. Zelf wist ze dat immers allang. Na twee zenuwslopende maanden besloot deze juriste dat het mooi was geweest. Ze schreef een ontslagbrief, excuseerde zich bij haar baas en liep met een opgelucht gevoel voor de laatste keer het gebouw uit waar ze constant in angst had gezeten. Ditmaal waren het haar leidinggevendenden die verrast achteroverleunden. In die twee maanden had hun nieuwe medewerkster niet één steek laten vallen. Sterker nog, ze had prima gepresteerd.

Maartje heeft net zoals talloze anderen last van het ‘imposter-syndroom’. De een heeft er heel veel last van, de ander wat minder, maar veel werknemers worstelen ermee. Ze doen in hun werk veel goede dingen. Ze behalen resultaten. En toch bekruipt ze steeds weer het gevoel dat het niet aan hen te danken is. Elk project en elke presentatie is het weer de vraag of het nu ook weer zal lukken. Straks val je zomaar door de mand en dan zal iedereen zien dat jij helemaal niet zo goed bent als zij dachten. Het is de angst die we ook eerder in het boek al besproken hebben, maar we hebben het er nu nogmaals over, omdat hij juist als je naar buiten treedt de kop op kan steken en je flink dwars kan zitten.

Vaak helpt het al om te weten dat andere mensen hier ook last van hebben. Acteurs die allang gearriveerd zijn, staan vaak nog te zweten in de coulissen voor ze het podium opgaan. Zangeres Kate Bush vertelde in één van haar schaarse interviews dat ze ondanks de vele verzoeken om het podium weer te betreden nachtmerries krijgt van

de gedachte daaraan. Ze durft niet. Het leek er lang op dat haar fans voor niets wachtten. Toch kwam vlak voor het ter perse gaan van dit boek naar buiten dat Bush een serie concerten geeft, in Londen.

Ruim 70 procent van de volwassenen heeft weleens last van het imposter-syndroom. Zo blijkt uit onderzoek van Pauline Clance en Gail Matthews van de Dominican University of California. Als je onderkent dat jij er ook (een beetje) last van hebt, heb je al een grote stap genomen. Het is zaak om te accepteren dat je niet alles kunt weten en dat het niet erg is als je een keer een fout maakt. Vaak is het gevoel dat je ‘elk moment door de mand kunt vallen’ een fase waar je doorheen moet: doorbijten dus. De essentie is om ondanks je angst te gaan staan voor jouw expertise en jouw passie. Vaak zijn er originele manieren te vinden om jezelf te laten zien op een manier die bij je past.



Uit: ‘Kantoorgeheimen. Zo krijg je invloed als je geen carrièretijger of kantoorpoliticus bent’, door Linda van der Wal en Carla van der Wal; pagina 83.

DE GEHEIMEN VAN VERSCHILMAKERS EDITIE WETENSCHAP

Event op 10 november

Wie lid is van onze nieuwsbrief, heeft het al gelezen: op 10 november vindt het event *De Geheimen Van Verschilmakers* plaats in het Academiegebouw. De bijeenkomst, georganiseerd in samenwerking met o.m. het Vrouwenetwerk Universiteit Utrecht en het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren, is speciaal voor professionals in en rond de wetenschap met passie voor hun werk en met goede ideeën, die zich niet alleen willen aanpassen aan de regels, maar ook het spel willen veranderen.

In en rond de wetenschap barst het van het talent. Mensen met passie voor hun werk, goede ideeën en de mogelijkheid om verschil te maken. Deze mensen blijven echter te vaak een goed bewaard geheim, omdat ze zelf minder graag op de voorgrond treden, meer hechten aan teamprestaties dan aan zelfpromotie of zoeken naar manieren om het anders te doen in organisaties die vaak nog sterk masculien zijn ingericht. Juist zij kunnen het verschil maken. Niet alleen omdat we alle talent nodig hebben, maar ook omdat het belangrijk is om andere geluiden te horen. Diversiteit in teams en in organisaties is niet alleen een bewezen succesfactor, maar kan ook bijdragen aan vernieuwing van organisaties.

Tijdens deze middag gaan de deelnemers aan de slag met het herkennen van de stappen die er aan bijdragen om hun impact te vergroten en een verschilmaker te worden. Inspirerende spreker die middag is emeritus hoogleraar Iteke Weeda, die als geen ander weet hoe het is om tegen de stroom in je eigen koers te varen. Ook wordt aandacht besteed aan triple-A-leadership dat significant kan helpen om op een opbouwende manier meer invloed te krijgen.

Doordat bewust is gekozen om te werken met een niet al te grote groep, waren de beschikbare plaatsen snel volgeboekt. Veel UU'ers lieten zich het speciale vroegboekactie-aanbod geen twee keer zeggen en meldden zich aan.

In 2010 is Linda gestart met het project *Invloed vanuit kracht*, met als doel professionals handvatten te geven om invloed te krijgen en trouw te blijven aan zichzelf, om zo bij te dragen aan organisaties zoals de Universiteit Utrecht waarin alle talent tot zijn recht komt. Aan het project werkt een denktank van professionals mee en is een raad van inspiratie verbonden met onder andere prof. Yvonne Benschop (RUN, Organisational Behaviour) en prof. Marko Hekkert (UU, Innovatiewetenschappen). Het Vrouwenetwerk UU organiseerde de afgelopen jaren verschillende zeer goed ontvangen trainingen 'Invloed vanuit kracht' waaraan inmiddels meer dan 100 UU-vrouwen hebben deelgenomen.

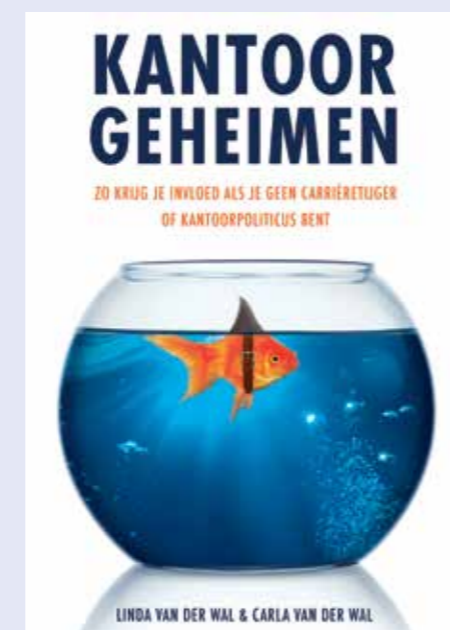
WIN KANTOOR-GEHEIMEN

Brutalen hebben de halve wereld, wij hebben de rest.

Kantoorgeheimen is er voor alle mensen die geen carrière-tijger, haantje de voorste of kantoorpoliticus zijn, maar die wel goede ideeën hebben. De harde werkers, teamspeelers en vernieuwers zijn het fundament van de organisatie, maar ze hebben vaak nog veel meer in hun mars. Het boek onthult de geheimen van de werkvloer, waardoor ze nog veel effectiever kunnen zijn. Ze krijgen praktische handvatten om hun kracht te leren kennen, zichtbaar te worden en invloed te krijgen. Zo dat ze hun plannen realiseren en trouw blijven aan zichzelf.

Bij het boek hoort een gratis online training. Deze helpt je om te zorgen dat het niet bij AHA-momenten blijft, maar je echte stappen zet.

Speciaal voor de lezers van Pandora stelt uitgeverij Bruna twee exemplaren van *Kantoorgeheimen* ter beschikking. Wil je kans maken op een ervan? Stuur dan een e-mail naar c.geense@uu.nl o.v.v. 'Kantoorgeheimen' en je contactgegevens. De winnaars krijgen in december bericht.



BRONS, ZILVER EN GOUD

Winnende elementen voor employabilitybeleid bij universiteiten

door Judith Semeijn en Tinka van Vuuren - Er zijn veel employabilitymaatregelen beschikbaar aan universiteiten, maar ze zijn nog te weinig bekend en ze worden te weinig benut. Dit blijkt uit een onderzoeksproject van de taskforce *Employability voor SoFoKleS (het Sociaal Fonds voor de Kennissector) rondom duurzame inzetbaarheid van personeel op universiteiten. Maatregelen voor loopbaanontwikkeling, mobiliteit, opleiding en jaargesprekken dienen beter bekend, benut en geborgd te worden. Judith Semeijn en Tinka van Vuuren trokken deze taskforce en delen speciaal voor Pandora de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek.*



Judith Semeijn



Tinka van Vuuren

De taskforce *Employability* bestond uit onderzoekers en HR-medewerkers van vier universiteiten. Onze opdracht was om binnen een jaar onderbouwd te rapporteren hoe het gesteld is met de employability van medewerkers aan universiteiten, welke factoren hierbij van belang zijn en wat de universiteiten kunnen doen om hun beleid te verbeteren. Dat vroeg dus om heel doelgerichte actie. Het project bestond uit een onderzoekdeel en een adviesdeel. Op basis van secundaire analyses op reeds beschikbare data hebben we richtlijnen opgesteld voor dertig interviews met focusgroepen, die vervolgens binnen de universiteiten zelf zijn gehouden: bij de TU Delft, Radboud Universiteit Nijmegen, Universiteit van Maastricht en Open Universiteit Nederland. Daarnaast is landelijk geïnventariseerd welke maatregelen binnen universiteiten al bestaan.

Uit de interviews kwam een grote hoeveelheid waardevolle informatie naar voren, waaruit duidelijke aanbevelingen konden worden afgeleid. Ten eerste werd er een duidelijke verantwoordelijkheid voor employability bij het individu zelf gelegd. Je moet dus zelf aan je eigen employability werken, daar is iedereen het wel over eens.

“Employability heeft geen duidelijk profiel, zeker niet sectorbreed”

Ten tweede kwamen ook de nodige factoren op team- en organisatieniveau aan de orde. De leidinggevende wordt een grote rol toebedacht en hij of zij dient over voldoende coachende vaardigheden te beschikken. Als brugfunctie tussen individu en universiteit kan de leidinggevende zowel de werknemers stimuleren als ook hen wijzen op de faciliteiten van de universiteit. Dit draagt bij aan de bekendheid met maatregelen en zo aan het benutten van kansen om zich te (kunnen) ontwikkelen. Er zijn diverse manieren waarop een medewerker zich kan ontwikkelen; het is daarom van groot belang dat de universiteit een duidelijk beleid en aanbod heeft om de employability van haar medewerkers te stimuleren. Verder bleek dat het beleid rondom employability op de universiteiten veelal te versnipperd is, niet zichtbaar genoeg, of het niet goed wordt geborgd. Daarmee heeft het dan geen duidelijk profiel, zeker niet sectorbreed. En dan blijft het bij incidentele aandacht voor het onderwerp; het wordt niet structureel aangepakt. Systematische aandacht met afspraken en opvolging daarvan, zijn nodig om het beleid effectiever te maken.

Als we het uitdrukken in brons, zilver en goud: als maatregelen om employability te bevorderen beschikbaar zijn, dan is er sprake van bronzen beleid. De basisstenen zijn er. Als de maatregelen besproken worden en bekend zijn, dan is er sprake van zilveren beleid. Maar pas als de maatregelen daadwerkelijk worden toegepast en er ook sprake is van borging van de activiteiten (in

beleidscycli), is er sprake van gouden beleid. De taskforce heeft daarom een checklist gemaakt waarmee de verschillende kenmerken van het beleid gecoördineerd kunnen worden. Meerdere HR-professionals van universiteiten hebben deze al gebruikt. Het draagt bij aan de bewustwording over de maatregelen die nodig zijn om de employability van werknemers aan de universiteit te vergroten.

De vraag is welke activiteiten voor beleid het meest geschikt zijn om afspraken over te maken, en hoe deze dan geborgd kunnen worden. Ons motto is: doe liever één ding goed, dan veel dingen maar half. Op de site van SoFoKleS worden goede voorbeelden getoond van beleid dat geborgd is of kan worden. De resultaten daarvan kunnen zichtbaar en aantoonbaar gemaakt worden. Een mooi voorbeeld is de Top-methodiek (tinyurl.com/pandora2014-TOP); een systeem waarmee medewerkers zichzelf kunnen (laten) trainen en ontwikkelen en dat eenvoudig in te passen is in de R&O-cyclus. Omdat deelname aantoonbaar tot professionele bijscholingspunten leidt, bouwt de methodiek aan het inpassen van employabilitybeleid. Hiermee lijkt dit een good practice die sectorbreed interessant is. Met het project over duurzame inzetbaarheid en de inspanningen van de taskforces waaronder die rondom employability, hebben wij bij kunnen dragen aan bewustwording over het belang van de juiste maatregelen op dit gebied. Een mooie uiting van onze gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Inmiddels is het onderzoeksproject van Judith Semeijn en Tinka van Vuuren de volgende fase ingegaan. Wij zullen hier t.z.t. nader over berichten.

Dr. Judith Semeijn (jsm@ou.nl) is werkzaam als universitair hoofddocent *Strategic Human Resource Management* aan de Open Universiteit Nederland. Prof. dr. Tinka van Vuuren (tvv@ou.nl) is werkzaam als bijzonder hoogleraar *Vitaliteitsmanagement* aan de Open Universiteit en als senior consultant bij *Kennis & Consult*.

GROENMAN EN AL DIE ANDERE MANNEN

De naamgeving van universiteitsgebouwen

door Madelon Pieper - Op 28 november 2013 werd het Centrumgebouw Noord 'omgedoopt' tot Sjoerd Groenmangebouw. De nieuwe naamgeving markeerde voor de bewoners een einde aan een langlopend proces van herhuisvesting en herinrichting. Niet alleen werd op dezelfde dag de honderdste geboortedag van de vooraanstaand socioloog herdacht, maar ook het jubileumjaar van de faculteit Sociale Wetenschappen gevierd, waarvan Groenman in 1963 de eerste decaan was. Een prachtig moment natuurlijk, ook voor de aanwezige familieleden, die zeer trots en ontroerd waren. Maar ja, Sjoerd Groenman: weer een gebouw vernoemd naar een man. Waarom geen vrouwennaam? Is het universitaire mannenbolwerk nog zo groot?

Even wat cijfers

Van de meer dan 80 adressen die op de website van de Universiteit Utrecht staan vermeld, worden 35 gebouwen in de binnenstad genoemd, die geen van alle een naam hebben anders dan het adres: Drift 12, Janskerkhof 3. Van de 12 gebouwen van de campus van het University College hebben sommige de naam van een beroemde internationale geleerde gekregen: Voltaire, Adam Smith. Allemaal mannen overigens. Op de Uithof zijn inmiddels 22 van de 34 gebouwen voorzien van een naam. En jawel, twee daarvan zijn van een vrouw: het Caroline Bleekergebouw aan de Sorbonnelaan en het Jeannette Donker-Voetgebouw aan de Yalelaan. Beiden waren overigens geen hoogleraar. Caroline Bleeker studeerde Natuur- en Sterrenkunde bij Ornstein en begon later een bedrijf in het bouwen van micro-

scopen. Jeannette Donker-Voet promoveerde en was aan het begin van de jaren dertig van de vorige eeuw naast de eerste vrouwelijke DGK-student, later ook de eerste vrouwelijke dierenarts in Nederland.

Criteria

Hoe zit dat met de naamgeving van gebouwen? "Ooit, zo eind jaren negentig, is er in het Bestuursgebouw een nota uitgewerkt waarin is vastgelegd wat de regels zijn", vertelt Ruut van Rossen van de directie Vastgoed en Campus, taakgroep Zakelijk Vastgoed en Campusbeheer. "Dat had, wegens de verschillende ideeën, nog wat voeten in de aarde, maar uiteindelijk heeft het College van Bestuur de nota met een besluit vastgelegd. De faculteiten zijn verantwoordelijk voor het bedenken van een naam. Er geldt een aantal eisen: het moet gaan om een wetenschapper van naam met een internationale reputatie, en de naamgever mag niet meer in leven zijn. De naam moet worden voorgedragen aan het CvB en als dat akkoord is en ook de nabestaanden instemmen, is de naamgeving een feit." Juist, hoogleraren dus, maar hoe zit dat dan met Bleeker en Donker-Voet? "Een aantal gebouwen hebben al voor het opstellen van de regels een naam gekregen", aldus Van Rossen. "Dat was ook de aanleiding om regels te maken, zodat 'wildgroei' werd voorkomen."

Associaties

Een bijkomende regel voor het kiezen van een naam is, dat de naam in het Engels geen 'vreemde' associaties mag oproepen. Gelukkig is er bij de UU geen opleiding machinebouw en heeft Anthony Fokker hier geen

voetstappen achtergelaten. De drie hoogleraren Kok die ooit hun leerstoel in het Utrechtse bekleedden, maken waarschijnlijk geen kans. Nog belangrijker is de eis dat de hoogleraar een onberispelijk oorlogsverleden moet hebben. "Dat is soms moeilijk", vertelt hoogleraar universiteitsgeschiedenis Leen Dorsman. "Is het fout als je 'niets' gedaan hebt in de oorlog, of hebt doorgevoerd, terwijl Joodse collega's ontslagen werden en Joodse studenten niet meer mochten studeren aan de universiteit?" In onze veilige wereld van nu lijkt het allemaal zo simpel, maar, aldus Dorsman, "mensen wisten niet dat er uiteindelijk in 1945 een einde aan de oorlog zou komen. Zij moesten hun brood verdienen, in een wereld die misschien wel vol nazi's zou blijven. Mensen waren ook gewoon bang, daar kunnen wij ons nauwelijks een voorstelling van maken anno 2014." Buiten kijf staat natuurlijk dat er mensen 'fout' zijn geweest. Hoogleraar Roels bijvoorbeeld was begunstigend lid van de SS en is meteen na de oorlog onervol ontslagen. Zijn naam zullen we zeker niet tegenkomen in de gebouwenlijst.

Kandidates

Dat alles neemt niet weg dat vrouwen er bekaaid van afkomen in de naamgeving. Twee stuks op een totaal van 22 gebouwen 'met naam' geeft in ieder geval niet de huidige man-vrouwverhoudingen weer in de academie. Welke vrouwen zouden in aanmerking kunnen komen voor een gebouw dat hun naam draagt? Leen Dorsman: "In het lustrumjaar 2011, toen onze universiteit 375 jaar bestond, heeft het College van Bestuur actie ondernomen. De Senaatszaal van het Academieggebouw hangt van onder tot boven vol met portret-



ten van mannelijke hoogleraren uit de beginjaren van de universiteit. Besloten is om drie vrouwenportretten te laten maken, in de stijl en kleurstelling van de overige portretten, maar alle drie hoogleraar in de twintigste eeuw. Na enig wikken en wegen is er gekozen voor Jacoba Hol, hoogleraar natuurkundige aardrijkskunde; Cornelia de Vogel, hoogleraar antieke wijsbegeerte en Johanna Westerdijk, plantenziektenkundige en de eerste vrouwelijke hoogleraar in Nederland. Naast een portret in de Senaatszaal zouden zij zeker in aanmerking kunnen komen voor naamgeving van een gebouw." Maar natuurlijk zijn er nog meer vrouwen die baanbrekend werk hebben verricht in het Utrechtse, maar het door de heersende mores nooit hebben geschopt tot hoogleraar. "Ik zou zeker een lans willen breken voor Marianne van Herwerden, cum laude afgestudeerd en cum laude gepromoveerd geneeskundige. Hoewel zij een zeer begaafd en toegewijde docente was, werd zij gepasseerd als opvolger van haar leermeester Pekelharing. Later, in 1922, werd zij nog wel tot lector benoemd." Maar ook Anna Maria van Schurman, al in 1636 de eerste studente, is een prachtige kandidaat. Zij mocht uitsluitend verborgen in een nis achter een gordijntje de colleges volgen, opdat de mannen niet zouden worden afgeleid. In

"Vrouwen komen er in de naamgeving van gebouwen bekaaid van af"

haar zeventiende-eeuwse rokken tot op de voet, mouwen tot aan de polsen, hooggesloten hals en een 'kapje' op het hoofd, zou zij te opruiend zijn geweest voor de mannelijke studenten en docenten. Alleen daarom al hoort ze in het rijtje illustere vrouwen van de Utrechtse universiteit.

Buigen voor Johanna

Mooie anekdotes leveren de dames overigens ook op. Cornelia de Vogel was van huis uit protestants en bekeerde zich tot het katholicisme. Zo zeer zelfs beleed zij haar nieuwe geloof, dat zij tijdens een audiëntie bij de Paus fanatiek met hem in gesprek ging over de kerk. Volgens de overlevering zei de Paus daarop, aldus Leen Dorsman: "Mevrouw u hoeft mij niet te bekeren, ik ben al katholiek." Onze voormalige voorzitter van het college van bestuur, Yvonne van Rooy, beleefde veel plezier van het portret van Johanna Westerdijk dat in de Senaatszaal werd opgehangen. Het kwam zo uit dat het portret in de rechterzijde van de zaal boven het kleine deurtje werd geplaatst. Die 'geheime' deur, die in de lambrisering is verwerkt, is daar gemaakt in een tijd dat de mensen nog een stuk korter waren. Telkens als de promotiecommissie voor de beraadslagingen naar buiten gaat, vertrekken zij uit de Senaatszaal door die deur. En telkens

Gehoord op de gang van het Sjoerd Groenmangebouw: "Ja, ik zit hier in het Groentemangebouw." Ach, als het beestje maar een naam heeft...

Personen naar wie een universiteitsgebouw of laboratorium vernoemd is:

Caroline Bleeker
Nicolaas Bloembergen
Christophorus Buys Ballot
Martinus G. de Bruin
Jeannette Donker-Voet
Hans Freudenthal
Matthias van Geuns
Robert van de Graaff
Sjoerd Groenman
Abraham Hijmans van den Bergh
H. Jakob
Hugo R. Kruyt
Martinus J. Langeveld
Marcel Minnaert
Alexander Numan
L.S. Ornstein
Marinus Ruppert
Willem C. Schimmel
Straten, van der (Stratenum)
Willem C. van Unnik,
F.A.F.C. Went
David de Wied

moet het gros van de commissieleden onbedoeld 'buigen' voor Johanna. Yvonne van Rooy kon er vergenoegd over vertellen en er smakelijk om lachen.

Kansen

Drie hoogleraren en 2 zeer succesvolle en achtenswaardige dames. Alle 5 bewogen tegen de stroming van de tijd in, alle 5 hebben een rol gespeeld aan de Utrechtse academie. Een uitdaging voor de 7 mannelijke (!) decaanen om hier iets mee te doen. En dan maar hopen, dat de studentes van nu als zij later carrière maken en de geschiedenis van deze 5 vrouwen horen, omvallen van verbazing omdat zij niet eens meer weten wat een glazen plafond is.

Foto: Madelon Pieper



Shereen El Feki

Seks en de Citadel

El Feki, kind van een Egyptische vader en een Welsh moeder, onderzoekt in Seks en de citadel de taboe cultuur rond seksualiteit in de Arabische wereld. Huwelijksproblemen, maagdelijkheidsobsessies, vrouwenbesnijdenis, mishandeling en intimidatie in de LGBT-gemeenschap, prostitutie en zomerhuwelijken passeren de revue. Tegelijkertijd plaatst ze deze thema's in een groter perspectief van de economische, politieke en religieuze veranderingen, en beschrijft ze hoe een steeds grotere groep zich inzet voor seksuele bevrijding.

De Geus, € 21,95

Bestel dit boek op savannahbay.nl via ISBN 9789044525823



Sanne Koevoets, Sarah de Jong (eds)

Teaching Gender with Libraries and Archives : The Power of Information

This fascinating new study invites teachers and students in gender and women's studies to engage with the library not as an instrument for knowledge, but as a subject and object of knowledge in its own right.

The authors and editors had three specific aims. Firstly, to highlight how Gender Studies and the institutions and practices that preserve and disseminate feminist knowledge are historically and systematically intertwined. Secondly, the necessity to reflect on the symbolic meaning and practical institutionalization of libraries and archives as they are undergoing profound transformations under the influence of new (technological) developments; finally, to engage with the question of how these transformations give way to new ways of producing, preserving and disseminating feminist knowledge through practices situated between the force fields of cultural and academic institutions.

Central European UP, € 29,95

Bestel dit boek op savannahbay.nl via ISBN 9786155225604



Donald Suidman

Je 2de carrière; nieuwe loopbaankeuzes voor 45-plussers na herbezinning of ontslag

Ongeveer 600 duizend hoger opgeleide 45-plussers zouden graag een carrièreswitch maken, maar de kansen op een andere baan zijn momenteel niet erg groot. Je tweede carrière staat vol met openhartige ervaringsverhalen, informatieve overzichtsartikelen en

praktische tips. Inval oefeningen en checklists zetten u aan het werk. Is een carrièrecoach iets voor mij, en hoe vindt u een goede? Hoe ontdekt u eigenlijk uw talent? Loopbaancoaches vertellen hoe u uw kansen - en uw plezier - vergroot.

BigBusiness, € 19,95

Bestel dit boek op savannahbay.nl via ISBN 9789491757006



Masha Gessen

Het woord als wapen; Pussy Riot en hun strijd tegen Vladimir Poetin

De Russische meidenband Pussy Riot werd bekend door hun geruchtmakende protestactie in een kerk en hun daaropvolgende arrestatie. Inmiddels is Pussy Riot uitgegroeid tot het boegbeeld van een brede, vreedzame Russische protestbeweging die pleit voor democratie, staatkundige hervormingen en vrouwenrechten. Masha Gessen

sprak met de leden van Pussy Riot over hun idealen en motieven, woonde hun rechtszaak bij en kreeg toegang tot brieven en dagboekverslagen. Het woord als wapen is een onthullende reportage over hoe een machtig en corrupt land mensenrechten aan zijn laars lapt en vreedzaam protest in de kiem smoort.

Ambo, € 19,95

Bestel dit boek op savannahbay.nl via ISBN 9789026327810



Machteld Stakelbeek

Goede relaties werken zo

In de top tien van geluk staan relaties stevast op de eerste plaats. Tegelijkertijd zijn het juist die relaties met anderen die in ons dagelijkse leven zo vaak voor problemen zorgen. Of het nu gaat om liefdesrelaties, familierelaties, vriendschapsrelaties of werkrelaties. Er bestaat geen standaardformule voor succesvolle relaties. Maar je kunt er wel invloed op uitoefenen. In dit boek beschrijft Machteld Stakelbeek op een aansprekende manier hoe goede relaties werken.

Van Duuren, € 14,95

Bestel dit boek op savannahbay.nl via ISBN 9789089651983

samenstelling: Marischka Verbeek

Alle boeken uit deze rubriek zijn te koop en online te bestellen bij boekwinkel

Savannah Bay, www.savannahbay.nl