

Pandora



Universiteit Utrecht

TIJDSCHRIFT VAN HET VROUWENNETWERK UNIVERSITEIT UTRECHT

DECEMBER 2015



INTERVIEW MET PROF. DR. BELLE DERKS

GASTCOLUMNIST
NAOMI ELLEMERS



PROJECTMANAGER EN
PROMOVENDUS



CARRIÈRE NA
ZWANGERSCHAP



Jaargang 30, nr. 2, december 2015
 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, kamer 1.24 en 1.26
 Heidelberglaan 8
 3584 CS Utrecht
 Tel: 030-2531896
 E-mail: pandora@uu.nl

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

Verder werkten mee: Naomi Ellemers, Nadine van der Heijden, Mieke Matthijs, Ada Molkenboer, Ellen Neslo, Madelon Pieper, Marjon van Ruiten, Lidwien Smit, Marischka Verbeek.



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

Omslag: Prof. dr. Belle Derks
Foto omslag en redactie (pagina 3): Ivar Pel

Nieuws per e-mail
 Om op de hoogte te blijven van nieuws en activiteiten, kun je je aanmelden voor onze mailinglijst. 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.

Zie voor het laatste nieuws over trainingen, bijeenkomsten en overige activiteiten van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht onze intranetsite: intranet.uu.nl/vrouwenennetwerk-universiteit-utrecht.

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

 Groups: Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
 @UU_VN

Interview wetenschappelijke top
 Interview met prof. dr. Belle Derks - "Als institutie heeft de universiteit effect op de carrièremogelijkheden van wetenschappers met kinderen"
Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek 4

Gastcolumn
 De lekkende pijplijn
Prof. dr. Naomi Ellemers 8

WWWeetjes
 Aanvullende informatie en achtergrondartikelen op het web 9

Beleid
 'Oppakken carrière na zwangerschap' - Nieuwe regeling bij Bèta sinds oktober van start
Christine Geense 10

Presenteerblaadje
 Dr. Saskia Ebeling, Dr. Mieke Matthijs, dr. ir. Lidwien Smit, dr. Marianna Tryfonidou 12

Gendered Innovations
 "An inconvenient truth" - Prof. dr. Linde Meyaard onderzoekt seksebias in de afweerrespons
Christine Geense 14

Promovenda
 "Gewoon beginnen" - Interview met Ellen Neslo, projectmanager en promovendus
Mr. Ellen Neslo en Christine Geense 16

Opinie
 Meer vrouwen voor Natuur- en sterrenkunde - Een gepensioneerde bètavorlichter blikt terug
Drs. Ada Molkenboer 18

Opinie
 Streven naar gender-blindheid - Een jonge promovendus blikt vooruit
Nadine van der Heijden MSc 19

Verslag
 "Je niet door angst laten leiden om je doelen te bereiken" - 'Femme Fatale' organiseert carrièredag rond thema 'lef'
Marjon van Ruiten BSc 20

WWWeetjes
 Aanvullende informatie en achtergrondartikelen op het web 21

Net begonnen
 Kennismaking met Moniek Arends, Management Development & Diversity Officer bij Directie HR
Drs. Moniek Arends 21

Secretaressepagina
 (Nog lang niet) Met pensioen - Een dubbelinterview over vooroordelen en kansen
Madelon Pieper 22

Boekenpagina
Drs. Marischka Verbeek en Christine Geense 24



Medio oktober kondigde online journalistiek medium De Correspondent (zie ook pagina 9) een openlijke zoektocht aan naar meer diversiteit op de redactie. De twee nog openstaande vacatures zouden onvoorwaardelijk ingevuld worden

door kandidaten met een andere achtergrond en afkomst dan die van de, op dat moment nog, volledig witte redactie. Het kwam De Correspondent op bijval, maar ook flink wat kritiek te staan. Kritiek die ons, na jarenlange ervaring met het genderdiversiteitsvraagstuk, zeer bekend in de oren klonk. Dat gold net zo voor de woorden waarmee de kritiek werd gepareerd: "Sollicitatieprocedures zijn nooit 'blind'. Ze worden altijd ingegeven door allerlei onbewuste voorkeuren die je er als mens op nahoudt [...]. Maar ook door de bewust gekozen selectiecriteria die je hanteert."

Organisatorische veranderingen inzake diversiteit en inclusie – het strategisch benutten van onderlinge verschillen op achtergrond- en afkomstsniveau - beginnen vaak met bewustzijn over en een kritische houding jegens (de eigen) institutionele genderdiversiteit. Het doet me goed te beseffen dat het Vrouwenennetwerk, op haar eigen manier, een bijdrage levert aan een groeiend bewustzijn over een thema dat steeds meer maatschappelijk draagvlak vindt. In de Pandora die nu voor je ligt is dat niet anders. Nadine van der Heijden trekt het zelfs een trede hoger: "Niet alleen cis-mannen en -vrouwen, maar ook alle andere genders moeten meer (h)erkenning schrijven", schrijft ze in haar artikel 'Streven naar gender-blindheid' (pagina 19).

De leerstoel van onze kersverse hoogleraar Belle Derks is een mooi voorbeeld van een groeiend bewustzijn over de potentieel verstrekkende effecten van stigmatisering. Discriminatie blijkt zelfs slecht voor de gezondheid: "[Er zijn] al harde bewijzen voor die negatieve effecten van stigmatisering en sociale uitsluiting op de gezondheid van etnische minderheden in de VS", vertelt ze in het zeer interessante interview dat Anne-Marie onlangs met haar hield (pagina 4).

Wie zich geconfronteerd ziet met impliciete of expliciete genderdiscriminatie kan sinds dit jaar terecht bij Athena's Angels, een initiatief van onder andere onze gastcolumnist Naomi Ellemers (pagina 9). Vooroordelen spelen ook een rol in het artikel van Madelon Pieper: zij vraagt zich af hoe bepaalde stellingen over oudere werknemers rijmen met de almaar ophogende pensioenleeftijd (pagina 22). Maar ook voor jezelf kun je behoorlijk wat beren op de weg creëren; een drukke route die Ellen Neslo momenteel echter succesvol aflegt (pagina 19). Linde Meyaard, ten slotte, ontdekte een heel ander soort bias: een toevallige vondst zette haar op het spoor van seksespecifieke verschillen in de afweerrespons. En misschien ben ik bevooroordeeld, maar naar mijn mening staat deze Pandora boordevol boeiende en actuele inhoud. Ik wens je veel leesplezier.

Christine Geense
 Eindredacteur Pandora
 c.geense@uu.nl



Eens in de drie jaar wordt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren gepubliceerd. Deze biedt inzicht in de actuele man-vrouwverdeling in de wetenschap en geeft de actuele percentages weer van vrouwelijke wetenschappers en bestuurders

aan de Nederlandse universiteiten, universitair medische centra en in andere wetenschappelijke organisaties. Hoe groot is het aandeel vrouwelijke wetenschappers in elke functiecategorie en hoe verschilt dat per universiteit en per wetenschapsgebied? Wat is daarbij bekend over aanstellingsomvang en salaris?

De Monitor 2015 wordt sinds twaalf jaar uitgebracht; voorheen door stichting De Beauvoir, en vanaf nu door het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Op 19 november 2015 was het weer zover: tijdens de - eveneens - driejaarlijkse Pump Your Career dag (NWO/LNVH) in Amersfoort werd bekendgemaakt hoe het vordert met de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de Nederlandse wetenschap.

Het Vrouwenennetwerk UU heeft haar aangeslotenen, o.a. via nieuwsbrieven en Twitter, de afgelopen tijd geattendeerd op de Pump Your Career-dag. Het aantal aanmeldingen voor de dag met waardevolle workshops en lezingen in Amersfoort vanuit de Universiteit Utrecht loopt tegen de vijftig; jonge vrouwelijke wetenschappers pakken dus hun kans als die langskomt.

Ook sommige faculteiten zijn bekend met en maken gebruik van het aanbod vanuit NWO, en zetten het daarvoor bedoelde deel van het Aspasiageld in om facultair genderdiversiteitsbeleid te maken en passende maatregelen te treffen. Binnen de UU signaleren we een toenemende interesse, alertheid en aandacht voor genderbeleid.

Waar er allemaal interessante ontwikkelingen zijn, valt te lezen in de volgende halfjaarlijkse Pandora. We zullen daar zoveel mogelijk UU-ontwikkelingen en -activiteiten zichtbaar maken en betrokkenen aan het woord laten. Dus: gebeurt er iets interessants binnen je faculteit? Neem contact met ons op!

En de monitorcijfers? Al staat Nederland nog steeds op de drie na laatste plaats binnen Europa; het aantal hoogleraren-fte's is met hetzelfde groeitempo als vorige keer enigszins gestegen naar 17,1%. De UU is van 18,2 naar 20,6 gegroeid. Wil je alle cijfers en feiten bestuderen? Ga naar tinyurl.com/pandora2015-monitor en tinyurl.com/pandora2015-nwo.

Naschrift: De Pump Your Career-dag was de meest druk bezochte tot nu toe: ruim zeshonderd vrouwelijke wetenschappers namen deel. De hashtag #pyc was zelfs, ondanks een wereldwijde Twitteruitval in de ochtend, enige tijd trending topic. Uit het toenemend aantal deelnemers blijkt eens te meer nut en noodzaak van een dergelijke dag. Wil je lezen hoe het was? Dat kan op nwo.nl/actueel/nieuws/2015/pump-your-career-2015.html.

Anne-Marie van Gijtenbeek,
 Coördinator Vrouwenennetwerk
 a.m.vangijtenbeek@uu.nl

INTERVIEW MET PROF. DR. BELLE DERKS

“Als institutie heeft de universiteit effect op de carrièremogelijkheden van wetenschappers met kinderen”

door Anne-Marie van Gijtenbeek - Hoe worden vrouwen en etnische minderheden beïnvloed door de stigmatisering en discriminatie die zij ervaren, bijvoorbeeld op hun werk of op school? Hoe beïnvloedt dit hun welzijn, prestaties en ambitie om hoger op te klimmen en hoe gaan zij hiermee om?

Sinds februari 2015 doet Belle Derks als hoogleraar Psychologische Perspectieven op Gedrag binnen Instituties bij de vakgroep Sociale en Organisationspsychologie onderzoek naar psychologische (motivatie, zelfbeeld), fysiologische (cardiovasculaire stress) en neurologische (EEG, ERP) gevolgen van de negatieve stereotypering van vrouwen en etnische minderheden in werk- en opleidingsituaties. Belle Derks is een gerespecteerd wetenschapper: in 2008 ontving ze een VENI-onderzoekssubsidie, en in 2015 volgde een NWO-VIDI.

Aan de Universiteit Utrecht bestudeert ze onder andere welke omgevingsfactoren leiden van ondervertegenwoordigde groepen kunnen beschermen tegen de negatieve effecten van stigmatisering. Ook onderzoekt ze welke factoren bepalen of vrouwen en etnische minderheden zullen proberen de positie van hun groep te verbeteren (collectieve actie) of juist alleen hun eigen positie proberen te verbeteren (individuele mobiliteit). Ze hoopt met deze verschillende onderzoeklijnen een antwoord te krijgen op de vraag waarom de positie van vrouwen en etnische minderheden in onze maatschappij maar zo langzaam verbetert.

Je huidige onderzoek verbindt psychologische, fysiologische en neurologische bevindingen met elkaar. Het maakt binnen de UU deel uit van het strategisch onderzoeksthema ‘Instituties voor Open Samenlevingen’. Wat zijn instituties? Zijn bijvoorbeeld universiteiten instituties?

‘Instituties’ is een sociologisch, economisch, historisch begrip. Instituties zijn in feite de afspraken, structuren en formele en informele regels die het gedrag van mensen beïnvloeden. Universiteiten vormen zeker

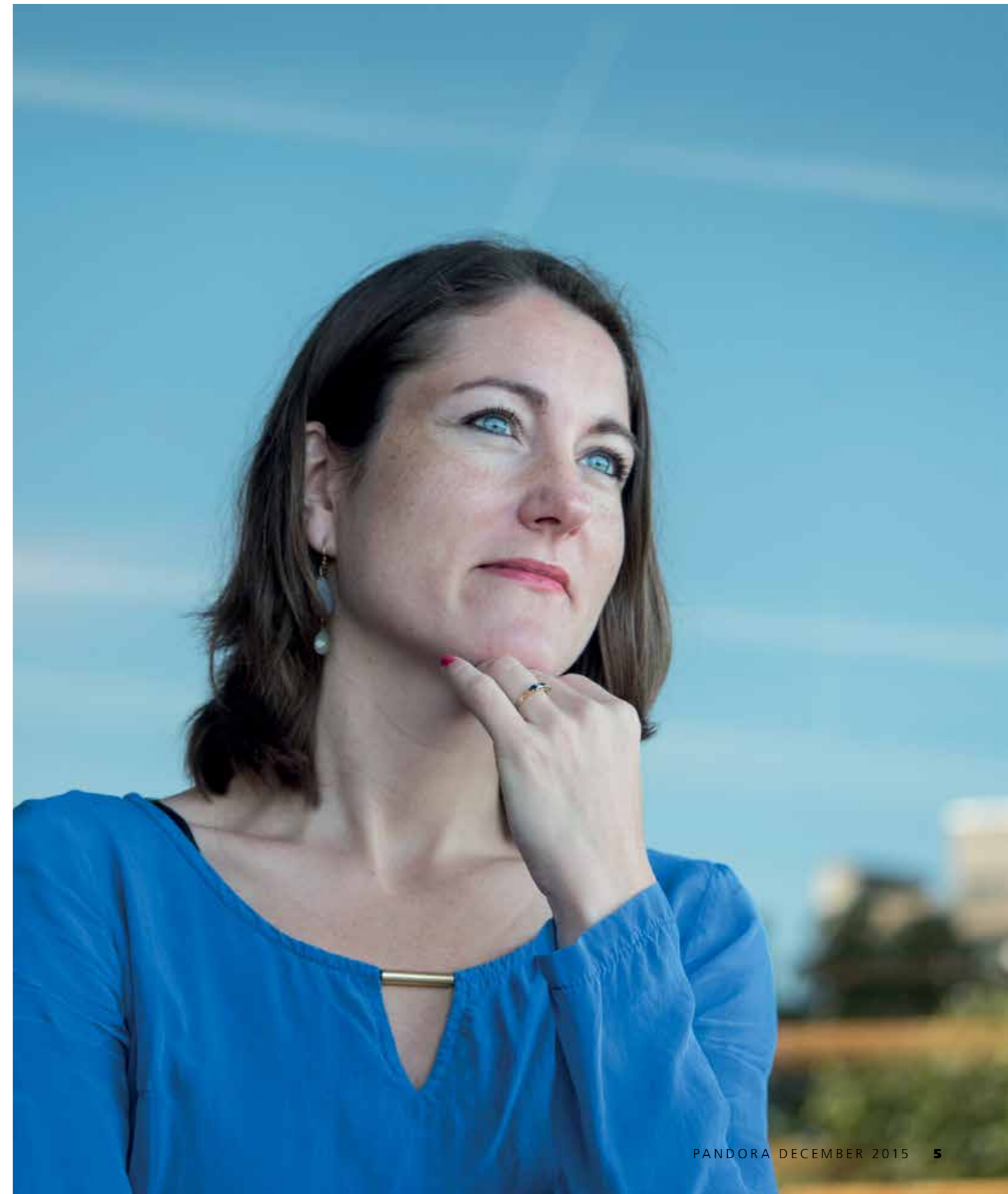
instituties. Voor mijn onderzoek is dan ook interessant om te kijken wat universiteiten kunnen doen om de kansen van wetenschappers uit ondervertegenwoordigde groepen te beïnvloeden en te verbeteren. Neem nu bijvoorbeeld de regelingen die er zijn voor wetenschappers om een wetenschappelijke carrière te combineren met een gezin. Als je de Nederlandse universiteiten vergelijkt, blijkt dat overal verschillende regels gelden, soms zijn er zelfs verschillen tussen faculteiten. Maatregelen ter ondersteuning van de carrière van vrouwelijke wetenschappers, zoals zwangerschapsverlof en regelingen om de terugkeer na een zwangerschap te vergemakkelijken, zouden over het algemeen bekender, transparanter en beter zichtbaar moeten zijn. Dat geldt trouwens ook voor zorgverlof voor mannen. Maar bovenal zouden ze uniformer moeten zijn: nu zijn regelingen vaak nog onderhevig aan de zienswijze van individuele leidinggevers en universiteitsbepaald beleid waardoor wetenschappers op de ene universiteit veel mooiere regelingen krijgen dan op de andere. De universiteit heeft zo als institutie effect op de carrièremogelijkheden van wetenschappers met kinderen. Dat kan veel optimaler werken; zulke belangrijke zaken

zouden veel meer landelijk moeten worden ingezet. In allerlei stimuleringsmaatregelen en gelijkekansenbeleid zou een koepel als de Vereniging van Universiteiten (VSNU) meer centraal en uniform moeten voorzien, in plaats van dat universiteiten het ieder voor zich moeten bedenken en je als werknemer afhankelijk bent van hoe dit binnen de eigen faculteit geregeld is. Een regeling die sommige universiteiten nu bijvoorbeeld hebben die positief lijkt uit te pakken voor vrouwen die terugkomen van zwangerschapsverlof, is de mogelijkheid om je gedurende enkele maanden vrij te kopen uit onderwijs om je eigen gemiste onderzoek in te lopen (zie kader, red.). Het is zonde dat dit soort zaken nog niet landelijk geregeld wordt.

Jouw onderzoek heeft veel te maken met diverse groepen (bijvoorbeeld vrouwen of etnische minderheden) binnen organisaties en de cultuur aldaar, en wat het behoren tot die bepaalde groepen met mensen doet. Zo kan een op masculiene waarden georiënteerde bedrijfscultuur een nadelig effect hebben op het aantrekken en doorstromen van vrouwen. Vind je dat de universitaire wereld een masculiene organisatiecultuur heeft?

Als we kijken naar het beeld van wat mensen een goede wetenschapper vinden, is dat wel een masculien beeld: iemand die risico's neemt en competitief is. Ook het idee van de overheid; de beste wetenschappers krijg je door het aanwakken van competitie, is erg masculien. Het creëert een cultuur waarin we talent eerder herkennen bij mensen met typisch masculiene eigenschappen, en dus minder bij mensen waarvan we die eigenschappen niet verwachten, namelijk

“Maatregelen ter ondersteuning van gelijke kansen voor vrouwelijke wetenschappers zouden landelijk geregeld moeten worden”



“Seksisme is slecht voor de gezondheid”

vrouwen. Recent onderzoek naar de toekenningen van VENI's door NWO bevestigt dit beeld ook: ondanks dat de voorstellen van vrouwen als kwalitatief gelijk aan die van mannen worden beoordeeld, scoren vrouwen lager wanneer hun kwaliteiten als wetenschapper beoordeeld worden.

Zit de wetenschappelijke wereld meritocratisch (zie kader, red.) in elkaar? En hangt het denken daarover samen met masculiene waarden?

Psychologisch onderzoek laat zien dat denken vanuit een meritocratisch idee vaak samenhangt met bepaalde ideologieën die helpen om de hiërarchie zoals die nu is, op z'n plek te houden. Het idee van de meritocratie ('kwaliteit wordt beloond') wordt vaak gebruikt om die hiërarchie te rechtvaardigen: "dan moeten vrouwen maar wat beter hun best doen". Maar gezien de geldende stereotypisch masculiene evaluatiecriteria (competitie leidt tot beter onderzoek; onderzoek moet risicovol zijn) denk ik niet dat de wetenschappelijke omgeving een meritocratie is. Want we weten uit onderzoek dat als we onderzoekskwaliteiten op een heel masculiene manier definiëren deze kwaliteiten bij vrouwen, zelfs als ze ze wel hebben, minder snel herkend zullen worden. Los van of bepaalde eigenschappen wel of niet mannelijk of vrouwelijk zijn, lijkt mij vooral belangrijk dat diversiteit in de wetenschap het beste effect sorteert. Want het is nodig om onderzoekers te hebben die onderzoek op verschillende manieren benaderen, zodat er niet alleen risicovol nieuw onderzoek in competitie wordt gedaan maar ook vooruitgang wordt geboekt in teams en op reeds bekende inzichten. Zolang het beeld van wat een goede wetenschapper is zo weinig ruimte laat voor diversiteit, denk ik niet dat we kunnen spreken van een echte meritocratie in de academische wereld.

Er wordt nog vaak van uitgegaan dat het systeem van rankings, beoordelingen en competitief denken de beste mensen boven doet drijven. Tegelijkertijd weten we ook al jaren dat er impliciete beoordelingsbias bestaat. Veel mensen hebben zichzelf daar al in getest op de site van Harvard University (zie kader, red.). Toch vinden mensen het soms vervelend wanneer woorden als 'seksisme' of 'discriminatie' wor-

den gebruikt, terwijl die vaak precies benoemen waar het over gaat.

We weten inderdaad dat beoordelen niet eerlijk kan. Dat is terdege onderzocht en bewezen. Een van de problemen is, dat we seksisme en discriminatie associëren met *deliberatief* gedrag: dat mensen het expres doen. Vooroordelen hebben kan niet samengaan met geen vooroordelen *willen* hebben. We weten wel dat het onbewust gebeurt, maar we geloven niet dat het bij onszelf gebeurt. We verwachten vaak dat de ene groep het over de andere heeft: seksisme komt bijvoorbeeld van mannen, discriminatie van etnische groepen komt van witte Nederlanders. Maar steeds meer blijkt dat seksisme voortkomt uit associaties die de maatschappij ons opdringt. Ook vrouwen en etnische minderheden zelf worden door die associaties beïnvloed.

Ik heb bijvoorbeeld een onderzoek gedaan onder islamitische studenten, waaruit bleek dat als je hen laat nadenken over hun eigen ervaringen met discriminatie op de universiteit, en daarmee het denken over vooroordelen *triggert*, zij zelf ook negatieve impliciete associaties vertoonden bij mensen uit hun eigen groep. Ik denk dat de weerstand die wordt opgeroepen wanneer je discriminatie wilt benoemen, komt doordat mensen zich er schuldig over voelen. De enige manier om daar omheen te komen, is door niet van mensen te verwachten dat ze 'eerlijk', dus vrij van impliciete vooroordelen zijn: als je erkent dat we onbewust en niet expres bepaalde groepen benadelen, kun je dat met *affirmative action* compenseren. Aangezien we nu weten dat we blijkbaar ongewild vrouwelijke wetenschappers minder goed beoordelen, is, als we meer vrouwen willen, de enige oplossing die bias te erkennen en de beste vrouwen alsnog een kans te geven.

Heel recent speelde de kwestie van ongelijke beoordeling weer bij de toekenningen van VENI-beurzen door NWO. Het was volop in het nieuws: op basis van hun cv werden vrouwelijke kandidaten ten onrechte als minder succesvolle wetenschappers beoordeeld dan mannelijke.

Bij *affirmative action* krijg je wel meteen te maken met een paar mannen die zich benadeeld voelen, omdat zij de volgende op de lijst waren. Dan kan makkelijk het idee ontstaan van *reversed discrimination*: dat die mannen zich gediscrimineerd voelen.

Om dat te omzeilen zie je soms dat er om die reden extra plekken worden gecreëerd, bijvoorbeeld de 'Rosalind Franklin' in Groningen. Maar dat mag er natuurlijk niet toe leiden dat de reguliere plekken juist weer méér naar mannen gaan. Ik ben benieuwd wat de cijfers daarover zullen zeggen.

Mannen zijn onderling natuurlijk ook niet allemaal hetzelfde - moeten we eigenlijk ook niet eens opnieuw kijken of plekken wel echt naar 'de beste mannen' gaan?

Dat is een goed punt, want ook een bepaalde groep mannen wordt benadeeld. Mannen die niet voldoen aan het beeld van een competitieve, risico nemende wetenschapper worden negatief beoordeeld, en onderzoek suggereert dat zij mogelijk nog sterker worden afgerekend op de afwezigheid van masculiene eigenschappen dan vrouwen. Dus van vrouwen verwachten we simpelweg niet dat ze aan de hoge eisen zullen voldoen, maar mannen die a-typisch gedrag vertonen (bijv. coöperatief en terughoudend zijn) vinden we extra ongeschikt. Genderrollen die in onze maatschappij leven, beperken dus zowel de kansen en mogelijkheden voor mannen als voor vrouwen. Er heerst trouwens ook nog weleens een dubbele moraal. Ik denk liever niet in zo'n tweedeling, maar het is helaas wel zo dat vrouwen die competitief gedrag vertonen daar, in tegenstelling tot mannen, op afgerekend worden. De oplossing zit in het veranderen van onze perceptie van genderrollen, maar daar gaat tijd overheen.

Uit onderzoek blijkt dat bij een kritieke massa vrouwen van 30% vrouwen binnen een organisatie, de factor 'gender' gewoon niet meer zo'n issue is. Dan kunnen meer of minder competitieve en coöperatieve vrouwen en mannen op hun eigen manier hun carrière vormgeven. Bij die zogenaamde critical mass van 30% verandert de cultuur van het bedrijf en dus ook de top. Bedrijven varen er wel bij. Er is interessant onderzoek over de economische crisis waaruit blijkt dat bij de bedrijven met de meeste vrouwen aan de top, de minste ontslagen vielen, doordat de cultuur en de manier van werken waren veranderd. Omdat 20% vrouwen niet genoeg is voor zulke veranderingen, heb je programma's nodig die voorzien in het aannemen van meer vrouwen. Als je die vrouwen uitnodigt om

te solliciteren is dat op grond van hun geschiktheid. Dat je meer vrouwen aanstelt, betekent niet dat je ze bevoordeelt.

Dat vooroordeel bestaat helaas nog wel. Ik begrijp ook best dat vrouwen bang zijn voor dat stigma. Dezelfde bedrijfscultuur die maakt dat ze niet als "die bevoordeelde vrouw" gestigmatiseerd willen worden, is de bedrijfscultuur die maakt dat vrouwen daar alleen met hulp van *affirmative action* verder kunnen komen. In zulke situaties gaan sommige vrouwen zich als 'queen bee' gedragen (zie kader, red.). En dat kan weer betekenen dat juist zij soms extra kritisch staan tegenover stimuleringsmaatregelen die het aantal vrouwen moeten doen toenemen.

Binnen het Vrouwennetwerk UU zijn we ons sinds jaar en dag erg bewust van de effecten van rolmodellen, positieve en negatieve beeldvorming, awareness en stereotypering. Je hebt, naast vrouwen, ook andere populaties onderzocht op de effecten van negatieve stereotypering, zoals leden van verschillende etnische minderheidsgroepen. Momenteel onderzoek je onder andere welke contextuele factoren vrouwen en etnische minderheden kunnen beschermen tegen de negatieve effecten van stigmatisering. Ik las dat mensen ziek kunnen worden van stereotypering. Dat lijkt me een revolutionair inzicht met verstrekkende consequenties.

Ik heb toevallig net een hoofdstuk geschreven over onderzoek daarover. Op dit moment zijn er al harde bewijzen voor die negatieve effecten van stigmatisering en sociale uitsluiting op de gezondheid van etnische minderheden in de VS. Bij vrouwen zal waarschijnlijk hetzelfde blijken. We meten de stressprofielen die mensen laten zien wanneer ze gediscrimineerd worden. De mate van bedreiging die mensen ervaren in zo'n experiment blijkt heel voorspellend voor meer chronische gezondheidsuitkomsten, zoals hoge bloeddruk. Hoe meer negatieve stress je ervaart in je leven en hoe minder controle je hierover hebt, hoe meer je kans hebt op chronische cardiovasculaire ziekten en Alzheimer. Seksisme is dus slecht voor de gezondheid.

Er is een ander belangrijk aspect van gezondheid dat steeds meer wordt benadrukt: gezondheid wordt in belangrijke mate bepaald door zelfregulatie: de capaciteit om

“We hebben momenteel niet echt een meritocratie in de academische wereld”

Eén van Derks bevindingen in haar onderzoeken is het Queen Bee-fenomeen. Queen bees zijn vrouwen die zich afkeren van andere vrouwen om in mannelijke organisaties op te klimmen. Een erg interessant psychologisch verschijnsel, waar veel wetenschappelijke en populaire artikelen over te vinden zijn. Vrouwen op leiderschapsposities worden als Queen Bee gelabeld wanneer ze binnen een door mannen gedomineerde werkomgeving succesvol zijn geworden doordat ze zich aan de masculiene cultuur proberen aan te passen, zich op een mannelijke wijze presenteren en zich van hun vrouwelijke collega's dissociëren. Onderzoek brengt drie categorieën Queen Bee-gedrag aan het licht: mannelijker gedrag vertonen, benadrukken hoeveel zij zelf verschillen van andere vrouwen en het bevestigen en rechtvaardigen van de bestaande genderhiërarchie. Een in de populaire media veelgehoorde verklaring voor het Queen Bee-fenomeen luidt, dat het een typische consequentie is van de persoonlijkheid van vrouwen en van de inherente competitiviteit jegens andere vrouwen. Onderzoek onthult echter dat dit gedrag wordt veroorzaakt door ontberingen en genderbias die vrouwen op de werkvloer ervaren. (Bron: Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (in press). The Queen Bee Phenomenon: Why Women Leaders Distance Themselves from Junior Women. The Leadership Quarterly)

“nee” te zeggen tegen slechte dingen. Als mensen discriminatie en uitsluiting meemaken, en zij heel erg hun best doen om erbij te horen maar dat niet wordt gehonoreerd, kan dit enorm veel cognitieve energie kosten. Daardoor wordt hun vermogen tot zelfregulatie minder, terwijl je dat hard nodig hebt om gezond te blijven. Het is epidemiologisch werkelijk aangetoond dat mensen die er minder bij horen door sociale exclusie omdat ze bijvoorbeeld gay, arm of vrouw zijn, daardoor minder gezond zijn. We vermoeden en onderzoeken op dit moment of het queen bee-fenomeen is te relateren aan burn-out, omdat vrouwen die carrière proberen te maken in een seksistische organisatie heel de tijd maar bezig zijn met het vermijden van negatieve uitkomsten. Terwijl de mannen naast hen gewoon bezig zijn met hun carrière nog mooier te maken.

Denk je dat dat de samenleving meer kost dan we nu weten?

Dat denk ik zeker. Er is ook meer burn-out onder vrouwen. Vaak worden dit soort uitkomsten geweten aan de grotere kwetsbaarheid van vrouwen en hun hormonen, maar ik denk dat het heel goed ook te maken kan hebben met de negatievere ervaringen die vrouwen hebben in hun werk. Volgens mij is er op dit moment nog geen onderzoek dat laat zien dat deze specifieke combinatie - vechten tegen genderrollen en vechten tegen verwachtingen - leidt tot burn-out. Het is interessant; sinds februari ben ik niet meer alleen werkzaam als sociale - maar bovendien als organisatiepsycholoog. Binnen

het thema Institutions werken hoogleraren uit zo'n tien verschillende disciplines samen om met gebundelde kracht en expertise vanuit een integrale benadering onze samenleving veerkrachtig en toekomstbestendig te maken. In de projecten die we nu aan het opzetten zijn, krijg ik dus de kans om vanuit nog meer nieuwe perspectieven, zoals bijvoorbeeld bedrijfskunde en HR, na te denken over dergelijk onderzoek. Zodat we niet alleen de schakel kunnen maken, maar straks voor dit soort vraagstukken ook de bewijzen kunnen leveren.

Binnen de Bètafaculteit is per 1 oktober 2015 het programma 'Oppakken wetenschappelijke carrière na zwangerschap' van start gegaan, zie pagina 10. Meritocratie (vrij vertaald: geregeerd door degenen die het verdienen) is een maatschappijmodel waarin de sociaal-economische positie van elk individu is gebaseerd op zijn of haar verdiensten (merites). Hierbij gaat het dus niet direct om de aanleg die men heeft, maar wat men met die aanleg doet. Andere factoren, zoals afkomst, grond- of geldbezit, ras en geslacht mogen er (in principe) geen rol bij spelen. (Bron: Wikipedia) Test je eigen bias via tinyurl.com/pandora2015-harvard

Foto Belle Derks: Ivar Pel

DE LEKKENDE PIJLIJN

Door Naomi Ellemers - Ongeveer twee jaar geleden werd ik benaderd door een vertegenwoordiger van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO): "Nog nooit hebben we zoveel moeite gedaan om vrouwen gelijke kansen te bieden, en nog nooit waren de honoreringspercentages van vrouwen zo laag. Kun jij uitzoeken wat hier aan de hand is?" Dat kon.

We onderzochten de VENI-procedure, onder andere omdat het binnenhalen van een VENI-subsidie een belangrijk opstapje kan zijn naar een wetenschappelijke loopbaan. We keken naar de verschillende disciplinegebieden waarin NWO aanvragen beoordeelt. Het bleek al snel dat het sekseverschil in honoreringspercentages vooral te zien was in gebieden waarin het volume aan aanvragen heel groot was, en de overall honoreringskansen heel klein. Precies de situatie waarin een grondige informatieverwerking bemoeilijkt wordt, zodat beoordelingen beïnvloed kunnen worden door stereotiepe verwachtingen. Bovendien waren dit nu juist de gebieden waarin vrouwen nog het beste vertegenwoordigd waren onder de aanvragers, namelijk met 50%. Ook dit klopt met wat bekend is uit de literatuur: juist in situaties waar vrouwen duidelijk aanwezig zijn (zoals in de sociale en levenswetenschappen), is men minder alert op de mogelijkheid dat zij anders beoordeeld worden dan mannen, en lukt het hen minder goed hogerop te komen in hun loopbaan.

We keken ook of een bepaalde fase in het proces aan te wijzen was waar de discrepantie ontstond. Bij uitsplitsing van alle stappen in het beoordelingsproces ontstond een duidelijk schaaldiaagram - dat we zo goed kennen als we kijken naar de vertegenwoordiging van vrouwen op steeds hogere functieniveaus. De uitval van vrouwen was het grootste in de preselectiefase waar op basis van relatief weinig informatie snel een schifting moet worden gemaakt uit grote aantallen indieners. Het soort situatie waarin oordelen het meest blootstaan aan stereotiepe verwachtingen - zoals hierboven aangegeven. Maar de grotere uitval van vrouwen zette zich daarna systematisch voort in elke stap van de beoordelingsprocedure. Dit wordt wel de lekkende pijplijn genoemd. In elke fase vallen er iets meer vrouwen dan mannen uit. Elke keer op zich lijkt het misschien een klein en onbelangrijk verschil, maar alles bij elkaar opgeteld ontstaat er een duidelijke discrepantie. Het lekken is dus niet alleen te zien in elke fase van een academische loopbaan, maar is ook al zichtbaar binnen de verschillende fasen van één enkele beoordelingsprocedure.

Ten slotte onderzochten we hoe de uiteindelijke beslissing om een VENI-subsidie toe te kennen samenhang met de drie criteria waarop aanvragen beoordeeld worden: de persoon van de onderzoeker, het onderzoeksvoorstel, en de kennisbenutting. Het bleek dat beoordelingscommissies geen verschil zagen in de kwaliteit van het werk van mannelijke en vrouwelijke aanvragers. Zij gaven gemiddeld een gelijke beoordeling aan onderzoeksplannen en de kennisbenutting zoals door mannelijke en vrouwelijke aanvragers waren ingediend. Alleen bij de beoordeling van de persoon van

de onderzoeker bleken vrouwelijke aanvragers systematisch lager gewaardeerd te worden. En omdat de VENI een persoonsgebonden subsidie is, telt vooral dat laatste punt zwaar mee in het eindoordeel.

Hoe dat kwam was mede te verklaren door de instructies die NWO haar beoordelaars geeft, en de labels die worden gebruikt op de beoordelingsformulieren. De termen die bedoeld zijn om wetenschappelijke kwaliteit aan te duiden, blijken systematisch vaker te verwijzen naar kenmerken die volgens het stereotype meer bij mannen dan bij vrouwen horen. Alleen al hierdoor kan het dus lijken dat mannelijke aanvragers beter aan de gestelde eisen voldoen dan vrouwen.

Het uitspitten van bijna drieduizend beoordelingsdossiers - vele maanden werk - was dus zinvol geweest. Het leverde NWO duidelijke aanwijzingen om haar procedures aan te passen, en de resultaten werden gepubliceerd in het tijdschrift PNAS (zie pagina 9, red.). NWO bracht zelf het persbericht uit waarin werd uitgelegd dat zij de onevenredige honoreringspercentages problematisch vond, en ons had gevraagd onderzoek te doen dat specifieke verbeterpunten had opgeleverd.

Dat ging niet ongemerkt voorbij. De landelijke media pikten het nieuws op, er werd druk getwitterd en geblogd, en we ontvingen diverse reacties per mail. In alle jaren dat ik onderzoek heb gedaan - en hierover heb gepubliceerd - ontving ik nooit zoveel statistische adviezen. Helaas waren de suggesties niet erg eenduidig. De onderzoekspopulatie was te groot: zo werden zelfs kleine verschillen significant. Nee, de onderzoekspopulatie was te klein: op grond van de drie onderzochte cohorten konden we geen betrouwbare uitspraken doen. De overall toets die we rapporteerden deugde niet, want we moesten naar de afzonderlijke gebieden kijken. Nee, de toetsen voor de afzonderlijke gebieden deugden niet, we moesten naar het overall patroon kijken. De toets die we hadden gebruikt was niet de juiste. Maar de toets die 'beter' was leverde exact dezelfde uitkomst op. Wat was hier aan de hand?

De commentatoren gaven aan bezorgd te zijn dat wij onvoldoende zorgvuldig te werk waren gegaan in ons onderzoek. Maar hun kritiek was zo te zien gebaseerd op de weergave in de krant, niet op de informatie in ons artikel of het onderzoeksrapport. Een lid van het NWO bestuur zei: "Het lijkt wel of de conclusie deze mensen niet bevalt, en ze daarom de onderzoeksmethode bekritisieren."

In alle jaren dat ik onderzoek heb gedaan, ontving ik nog nooit zoveel statistische adviezen



Prof. dr. Naomi Ellemers is als universiteitshoogleraar aan de Universiteit Utrecht verbonden aan het onderzoeksthema *Instituten van de Open Samenleving*. Ellemers is een van de initiatiefnemers van *Athena's Angels*: www.athenasangels.nl.

WWWEETJES

Gastcolumn

De Universiteit Utrecht is meerdere vrouwelijke topwetenschappers en topbenoemingen rijker. Per 1 september 2015 benoemde het College van Bestuur van de Universiteit Utrecht sociaal psycholoog prof. dr. Naomi Ellemers tot universiteitshoogleraar. In 2010 interviewde Pandora haar aan de Universiteit Leiden, vanwege het ontvangen van de KNAW Merianprijs voor excellente vrouwelijke wetenschappers en bovendien de toekenning van een prestigieuze NWO-Spinozapremie.

Benieuwd naar het artikel? Lees het via tinyurl.com/pandora2015-juni of stuur een e-mail naar pandora@uu.nl en we sturen je een exemplaar van de betreffende Pandora (nog een beperkt aantal beschikbaar!).

"Het uitspitten van bijna drieduizend beoordelingsdossiers - vele maanden werk - was dus zinvol geweest. Het leverde NWO duidelijke aanwijzingen om haar procedures aan te passen, en de resultaten werden gepubliceerd in het tijdschrift PNAS", schrijft Ellemers in haar gastcolumn op de pagina hiernaast.

Het artikel verscheen in PNAS onder de titel 'Gender contributes to personal research funding success in the Netherlands. Proceedings of the National Academy of Sciences' (Van der Lee, R. & Ellemers, N. (2015)), en is integraal te lezen via www.tinyurl.com/pandora2015-pnas

"Naomi Ellemers is een van de meest vooraanstaande hoogleraren op het terrein van de sociale wetenschappen in Nederland en geniet ook internationaal een uitstekende reputatie."

Lees het persbericht van de UU via www.uu.nl/organisatie/naomi-ellemers

Interview wetenschappelijke top

Het huidige onderzoek van Belle Derks verbindt psychologische, fysiologische en neurologische bevindingen met elkaar. Het maakt binnen de UU deel uit van het strategisch onderzoeksthema 'Instituten voor Open Samenlevingen'. Daarin werkt een flinke club hoogleraren uit een stuk of tien verschillende disciplines samen, om met gebundelde kracht en expertise vanuit een integrale benadering onze samenleving veerkrachtig en toekomstbestendig te maken.

Meer weten? Kijk op tinyurl.com/pandora2015-samenlevingen.

Redactioneel

In haar redactioneel bespreekt Christine de openlijke zoektocht van De Correspondent naar meer redactionele diversiteit. Je vindt de betreffende oproep via tinyurl.com/pandora2015-correspondent

Samenstelling: Christine Geense

OPPAKKEN CARRIÈRE NA ZWANGERSCHAP

Nieuwe regeling bij Bèta sinds oktober van start

'Je zit wel met die kinderen', kopte onze oproep in de Pandora van juni jl. We vroegen om voorbeelden, ervaringen en good practices van afdelingen die hun werklast, bij tijdelijke uitval van een medewerker vanwege zwangerschapsverlof, goed wisten te organiseren. De faculteit Bètawetenschappen bleek beleidsmatig wederom koploper. De regeling 'Oppakken van de wetenschappelijke carrière na zwangerschap' is een van de deelprojecten die dit collegejaar, op instigatie van de diversiteitscommissie waar dr. Aletta Kraneveld voorzitter van is, worden uitgerold (zie ook pagina 21).

Na zwangerschaps- en bevallingsverlof blijkt het voor vrouwelijke wetenschappers soms moeilijk om hun aanstelling weer volledig op te pakken. De achterstand is niet zomaar weer ingelopen; diverse directe en indirecte factoren kunnen ervoor zorgen dat het verlof een lange nasleep heeft - voor henzelf, maar ook voor hun collega's en onderzoek. Pandora sprak met Marielle van der Sterren, HR-adviseur bij Bèta.

In januari dit jaar zijn jullie begonnen met de verkenning van de vraag: 'Hoe kunnen we vrouwelijke wetenschappers faciliteren bij het oppakken van hun carrière na zwangerschap?'. Wat leverde dat op?

In eerste instantie zetten we ons onderzoek intern uit, bij andere faculteiten, maar daar kwam weinig uit: er bleken binnen de

Universiteit Utrecht nog geen regelingen, afspraken of anderszins vormen van ondersteuning te bestaan voor vrouwelijke wetenschappers die door zwangerschap een achterstand hebben opgelopen. We wisten dat de universiteiten van Tilburg en Nijmegen al langer regelingen kennen die vrouwen na hun zwangerschaps- en bevallingsverlof ondersteunen in hun terugkeer op de werkvloer, dus hebben we hun bevindingen meegenomen in onze uiteindelijke aanbeveling.

Bij Tilburg University is een dergelijke regeling, 'Onderzoeksondersteuning na zwangerschap', vier jaar geleden ingevoerd. Tachtig procent van de vrouwelijke wetenschappers die de afgelopen vier jaar recht hadden op deze regeling, heeft er gebruik van gemaakt. De regeling bleek, in aangepaste vorm, ook voor de Universiteit Utrecht

uitvoerbaar. De conceptregeling 'Oppakken wetenschappelijke carrière na zwangerschap' die daaruit ontstond, hebben wij vervolgens voorgelegd aan drie vrouwelijke wetenschappers met kinderen.

Waar lopen vrouwen zoal tegenaan?

Ten eerste heeft het verlof invloed op hun h-index; de indicatie van de wetenschappelijke impact van een wetenschapper, gebaseerd op het aantal citaties/publicaties. Ten tweede loopt het onderzoek tijdens het verlof natuurlijk gewoon door en ontstaat er ook daar een achterstand. Enkele van de geïnterviewde wetenschappers vertelden dat ze nog een tijdje last hadden van 'nazwangeren'. In de periode dat vrouwen borstvoeding geven, komt het weleens voor dat vrouwen zich tijdelijk minder goed kunnen concentreren. Daarnaast bleek dat

sommige mannelijke leidinggevendenden ervan uitgaan dat je een stapje terug zal doen als je eenmaal moeder bent geworden en je niet meer de ambitie hebt om tot hoogleraar door te groeien. Je wordt niet meer als die ambitieuze wetenschapper gezien.

Wat kan een facultair programma daaraan veranderen?

Wat mij betreft zou de regeling al geslaagd zijn als het bij leidinggevendenden en collega's bewustzijn creëert rondom deze kwestie. Het zou bijvoorbeeld ook heel fijn zijn als onder andere dit thema onderdeel wordt van de leiderschapsprogramma's binnen de UU.

In eerste instantie richtte ons voorstel zich concreet op het weer op peil brengen van de h-index; dat vrouwelijke wetenschappers zich dankzij de regeling volledig op onderzoek zouden kunnen focussen.

Maar in een gesprek met de genderprojectgroep werd duidelijk dat we daarmee groepen uitsloten. De h-index is bijvoorbeeld bij aio's en promovenda's nog niet aan de orde. Een van de geïnterviewden vertelde dat zij in de periode vlak na haar verlof ineens in razend tempo haar Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) moest halen. Haar tijdelijke aanstelling liep tegen z'n eind en kon niet nog een keer verlengd worden, en om voor een vaste aanstelling in aanmerking te komen had ze die BKO nodig. Voor sommige wetenschappers is ondersteuning op het onderwijsaspect voor hun carrière dus net zo noodzakelijk als voor anderen ondersteuning op onderzoeksgebied.

Je gaf aan dat het project deels of volledig vanuit de UWV-gelden kan worden gefinancierd. Over welke bedragen hebben we het dan?

In tegenstelling tot Tilburg University, waar de Raad van Bestuur een apart potje beschikbaar heeft gesteld, moet de financiering bij ons in eerste instantie vanuit de UWV-vergoeding komen (70 % van het laatstverdiende loon van de betreffende wetenschapper, red.). De kosten per deelnemer bedragen gemiddeld 2500 euro. Waar de UWV-uitkering niet toereikend is, is het aan het betreffende departement om financieel bij te springen. We konden ons voorstellen dat ze daar niet bijzonder warm voor liepen. Om hun een beeld te geven van de mogelijke kosten, hebben we onderzocht hoeveel vrouwen in 2014 binnen Bèta, hy-

“Met een kleine financiering kun je een wetenschappelijke carrière vlottrekken”



pothetisch gezien, van de regeling gebruik hadden kunnen maken. Dat waren er drie. Als je het zo bekijkt, valt het best mee.

Zeker als je de 'schade' ertegenover zet.

Precies. Met een relatief kleine financiering kun je een wetenschappelijke carrière vlottrekken of dat proces in ieder geval ondersteunen.

De regeling is altijd maatwerk. Vrouwen moeten zelf aangeven waar ze ondersteuning in nodig hebben of waar ze een belemmering of vertraging in verwachten. Een UD of UHD zou bijvoorbeeld ondersteuning kunnen krijgen op onderwijsgebied, zodat ze zich een tijdlang voor 100% op haar onderzoek kan richten. Of misschien heeft een deelnemer alleen extra ondersteuning nodig in het lab. Aio's en postdocs hebben misschien weer andere wensen. Op basis van die aanvraag zal het departement de geldelijke compensatie al dan niet toekennen.

Nog niet in de regeling opgenomen, maar wel door de geïnterviewden én door de diversiteitscommissie als mogelijk waardevol benoemd, is het voorstel van een coach of bijvoorbeeld een pool van ervaringsdeskundige, vrouwelijke collega's, die tips kunnen geven en met wie je op niveau kunt sparren (mentoring). Die mogelijkheid zal door ons worden onderzocht en nemen we mee in de evaluatie.

Vanaf 1 oktober staat alle informatie over de regeling online en zal de doelgroep actief door ons worden benaderd. Streefcijfers qua deelname zijn er niet - maar ik hoop natuurlijk dat 100% van de vrouwen die het nodig hebben, er een beroep op zal doen.

De regeling 'Oppakken van de wetenschappelijke carrière na zwangerschap' is sinds 1 oktober 2015 bij de faculteit Bètawetenschappen van kracht en wordt over een jaar geëvalueerd.

Met het ondertekenen van de charter 'Talent naar de Top' heeft de faculteit Bètawetenschappen zichzelf ten doel gesteld om het percentage vrouwelijke hoogleraren te verhogen naar 20% in 2020. Het percentage vrouwelijke hoogleraren is op dit moment 10%. Het faculteitsbestuur heeft de projectgroep Genderbeleid gevraagd om met concrete voorstellen te komen om meer vrouwen aan te trekken, te behouden en uiteindelijk door te laten groeien naar hogere wetenschappelijke functies. Eén van de activiteiten die door meerdere medewerkers van de faculteit als belangrijk werden aangemerkt en bij andere universiteiten reeds tot resultaat hebben geleid, is het faciliteren bij het oppakken van de wetenschappelijke carrière na zwangerschap.

In rapporten van onderzoekers van de Radboud Universiteit en van Tilburg University, 'Vrouwen naar de top' respectievelijk 'Een veelzijdig perspectief', worden onder andere aanbevelingen gedaan om de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies te verbeteren. Als één van de redenen voor een minder goede doorstroom van vrouwen wordt in het rapport van Tilburg University de combinatie van arbeid, zorg en moederschap genoemd. In Nederland werkt nu drie van de vier vrouwen parttime, terwijl dat voor maar één van de zes mannen geldt. Vrouwen werken niet veel minder dan mannen en moeders niet veel minder dan het gemiddelde, en vrouwen met kinderen publiceren gemiddeld meer dan anderen. Zij gaan dus efficiënter met hun tijd om.

(Bron: Beleidsnotitie aan het Bestuursteam faculteit Bètawetenschappen, door Marielle van der Sterren en Sonja Hendrix)

DR. MIEKE MATTHIJS

Universitair docent

Studie: Diergeneeskunde (Universiteit Gent)

Gespecialiseerd in ziekten van industrieel gehouden pluimvee



Mijn werk op de universiteit bestaat uit drie pijlers: onderwijs, onderzoek en dienstverlening. Van deze drie vind ik studenten enthousiasmeren de leukste. Na zestien jaar dienstverband geeft dit mij nog steeds veel energie en voldoening. En als ik bovendien kan vertellen over eigen werk/onderzoek creëer ik nog een dimensie meer. Ik heb Diergeneeskunde gestudeerd in Gent en na een halfjaartje praktijkervaring te hebben

opgedaan, ben ik naar Nederland gekomen om te gaan werken aan de UU. Ik zocht naar meer verdieping. Werken in en bestuderen van industrieel gehouden pluimvee is voor veel dierenartsstudenten geen eerste keuze. Voor mij was dit het wel omdat in dit vakgebied volksgezondheid, diergeneeskunde en economie elkaar raken. Het is voor mij een uitdaging om te zorgen dat een koppel kippen gezond blijft zodat de producten van deze dieren (vlees en eieren) veilig geconsumeerd kunnen worden en de pluimveehouder zijn of haar geld blijft verdienen.

In de eerste jaren dat ik als pluimveedierenarts verbonden was aan de UU, bezocht ik met studenten Diergeneeskunde pluimveebedrijven. In deze periode heb ik ontdekt hoe mooi het is om als intermediair tussen wetenschap en praktijk te acteren. Daar groeide mijn overtuiging dat het doen van onderzoek moest bijdragen aan de gezondheid van kippen, voedselveiligheid voor de mens en loon van de pluimveehouder.

Fysiologie en pathofysiologie van het respiratiestelsel van de kip behoren tot mijn interesseveld. Ik probeer via onderzoek de pathogenese *Escherichia coli*-infecties en van superinfecties (meestal een virale en bacteriële infectie) te doorgronden. Zowel infecties met *E. coli* als superinfectie komen bij industrieel gehouden pluimvee (legkippen en vleeskippen) mondiaal frequent voor. Deze ziekten geven veel sterfte, hoge afkeuringspercentages aan de slachtlijn en hebben voor de pluimveesector grote economische gevolgen. Ik ben ervan overtuigd dat enkel met gegronde kennis van de pathofysiologie van deze ziekte gericht oplossingen bedacht en gevonden kunnen worden.

Mijn onderzoeksresultaten kenbaar maken door lezingen in binnen- en buitenland te geven, vind ik zeer belangrijk. Het is dan ook mijn droom om Utrecht mondiaal op de kaart te zetten. En ik hoop dat mensen, indien ze onderzoek willen doen en/of meer informatie over deze ziekten willen, mij weten te vinden.

DR. IR. LIDWIEN SMIT

Universitair docent en epidemioloog aan het Institute for Risk Assessment Sciences (DGK)

Studie: Environmental Sciences (Wageningen University)
Gespecialiseerd in wetenschappelijk onderzoek op milieu-, beroeps-, en genetische risicofactoren voor ademhalings- en allergieklachten



Mijn onderzoek heeft een hoge maatschappelijke relevantie. Een schone leefomgeving en een gezonde werkplek zijn thema's waar iedereen belang bij heeft. Een belangrijke vraag vind ik daarbij wie de grootste risico's lopen. Kunnen we bepaalde groepen mensen beter beschermen? In Parijs heb ik als postdoc daarom onderzoek gedaan naar het complexe samenspel van genetica en omgeving bij het ontstaan van astma en allergieën. Daarna ben ik, in 2009, bij het Institute for Risk Assessment Sciences als universitair docent en onderzoeker begonnen met het opzetten van het eerste grootschalige onderzoek naar de invloed van intensieve veehouderij op de gezondheid van omwonenden.

Ook hier zien we vooral gezondheidseffecten bij patiënten die een chronische longziekte hebben. Dankzij een subsidie van het Longfonds kan ik een vervolgonderzoek uitvoeren bij deze patiënten. Dit onderzoek in de omgeving van 'megastallen' roept vaak veel emoties op, er zijn veel belanghebbenden: bewoners die overlast en gezondheidsproblemen ervaren, veehouders die willen uitbreiden, milieuorganisaties, de lokale politiek... Ik vind het mooi dat ik als wetenschapper een inhoudelijke bijdrage kan leveren aan dit debat, en ik probeer graag de onderzoeksresultaten voor 'leken' te verduidelijken.

Mijn eigen werk verlegt zich steeds meer van zelf onderzoek uitvoeren naar het begeleiden van promovendi en studenten en het schrijven van onderzoeksvoorstellen. Dat is een mooie ontwikkeling. Ik vind het leuk om kennis over te dragen, mensen te coachen en gezamenlijk kritisch na te denken over - soms verrassende - onderzoeksgegevens. Het motiveert mij ook als promovendi steeds zelfstandiger statistische analyses gaan uitvoeren en artikelen schrijven. En ik vind het prettig om de leiding te kunnen nemen, knopen door te hakken, ervoor te zorgen dat een discussie niet eindeloos blijft hangen.

Grootschalig epidemiologisch onderzoek is echt teamwerk. Door technologische ontwikkelingen wordt het onderzoek in mijn veld bovendien steeds complexer. Samenwerken met onderzoekers uit verschillende disciplines in binnen- en buitenland is essentieel. Dat vind ik ook een van de mooiste aspecten van wetenschappelijk onderzoek: samen proberen om die ingewikkelde vragen over omgeving en gezondheid te beantwoorden.

DR. MARIANNA TRYFONIDOU

Universitair docent

Studie: Diergeneeskunde (Aristoteles Universiteit, Thessaloniki)

Gespecialiseerd in Orthopedie Kleine Gezelschapsdieren.
Sinds 2008 volledig toegewijd aan onderzoek binnen het focusgebied Regenerative Medicine



Ik ben in Griekenland opgegroeid. Na mijn opleiding werkte ik een jaar als dierenarts tot ik dacht: ik wil meer, ik wil verder. Via het Erasmus-uitwisselingsproject had ik al enige tijd hier bij de faculteit Diergeneeskunde gestudeerd. Er kwam een internship vrij

bij de Universiteit Utrecht en ik heb meteen een sollicitatiebrief geschreven, zo goed en zo kwaad als dat ging in het basis-Nederlands dat ik beheerste. Na het sollicitatiegesprek keerde ik terug naar de Griekse zon, waar ik twee dagen later werd gebeld: ik kreeg de baan! Ik was jong, 23 jaar en boekte een enkele reis naar Schiphol. Die drang om verder te komen, me te ontwikkelen, is kenmerkend voor mij en mijn loopbaan.

Na mijn internship ben ik eerst gaan promoveren en vervolgens gaan specialiseren. Dat had echt z'n voordelen: ik kon mij volledig focussen op het onderzoek en daardoor goede publicaties op mijn naam zetten. Na afronding van mijn promotie en mijn specialisatietraject Orthopedie volgde ik in 2010 het Mentoring- en Coachingsprogramma. Twee jaar later heb ik, op eigen initiatief en na overleg met P&O, opnieuw een hoogleraar benaderd om mij te coachen. Marca Wouben, hoogleraar InterCellulaire Communicatie, heeft me destijds enorm geholpen om mijn ambitie in kaart te brengen en mijn prioriteiten helder te krijgen. Mijn ervaring met de Universiteit Utrecht is, dat als je als medewerker behoefte hebt aan extra ondersteuning, de organisatie haar best doet om je te faciliteren. Ik geniet heel erg van het werk dat ik nu doe, maar ik verlies mijn ambitie niet uit het oog. Ik vind het leuk om nieuwe onderzoeks-trajecten op te zetten en als UD heb je daar helaas niet altijd de mogelijkheid toe. Op korte termijn wil ik graag de VIDI-subsidie binnenhalen waar ik nu heel hard aan werk. Op langere termijn ambieer ik de positie van hoogleraar op het regeneratieve geneeskundegebied. Uiteraard wil ik graag het verschil maken in de maatschappij; elke keer dat je dankzij je onderzoek bijdraagt aan de verbetering van de gezondheidszorg, is dat geweldig. Ik haal veel plezier en energie uit het begeleiden van aio's en ik hoop dat nog lang te kunnen blijven doen. Ik vind het belangrijk dat ze goed *geroute* worden in hun wetenschappelijke carrière zodat ze succesvol zullen zijn in bijvoorbeeld het binnenhalen van beurzen. De kennis en ervaring die ik nu heb, wil ik graag aan de volgende generatie meegeven.

DR. SASKIA EBELING

Secretaris Board of Studies, coördinator van de promotie-opleiding Graduate School of Life Sciences, programmamanager Strategisch Thema Life Sciences

Studie: Medische Biologie (Universiteit Utrecht)



Na mijn studie Medische Biologie aan de Universiteit Utrecht, ben ik bij het toenmalige AZU gepromoveerd op Immunologie. Ik werkte enige tijd in Amsterdam als postdoc en keerde in 1997 terug op het AZU als immunologisch onderzoeker. In 2008 ging het roer om. Ik zag mezelf niet tot mijn pensioen onderzoek doen, maar wilde wel graag binnen mijn vakgebied Life Sciences werkzaam blijven. Via een tip

van mijn toenmalige leidinggevende, Frank Miedema, reageerde ik op een vacature bij het Academisch Biomedisch Centrum (ABC), met succes. Het ABC was een samenwerkingsverband tussen het UMC Utrecht, DGK en Bèta en richtte zich op gezamenlijk beleid en uitvoering van onderzoek, onderwijs en valorisatie. De doorstart van het ABC tot Utrecht Life Sciences en de Graduate School of Life Sciences, waarin alle research masters en PhD-programma's van Life Sciences zijn ondergebracht, heb ik mede vormgegeven.

Binnen de Graduate School focus ik me op dit moment op de promovendi. Tweederde van alle promovendi van de Universiteit Utrecht, 1800 personen, werkt bij de Graduate School of Life Sciences. Op het moment zijn we bezig met het opzetten van het PhD Course Centre waarin we diverse trainingen voor promovendi aanbieden in onder andere General Scientific Skills, Personal Development en Entrepreneurship. Maar denk bijvoorbeeld ook aan een cursus 'Onderzoek met maatschappelijke impact', voor hen die erover denken om wetenschapsjournalist te worden. Daarnaast zit ik middenin de voorbereidingen van de organisatie van de Utrechtse voorronde van FameLab, een internationale wetenschapscommunicatiecompetitie die vanuit Groot-Brittannië wordt gecoördineerd. De KNAW *host* in april of mei 2016 de Nederlandse finale in het Academieggebouw.

Het werken met promovendi vind ik heel erg leuk. Ze zijn energiek en ambitieus, jagen hun dromen na en zijn enthousiast. Ik vind het belangrijk om hen er bewust van te maken dat ze ook hun persoonlijke vaardigheden moeten blijven ontwikkelen. *Personal development is career development*. Slechts een enkeling schopt het tot professor. Wetenschap is topsport en het is van cruciaal belang dat promovendi goed voorbereid hun toekomst tegemoet kunnen gaan. Mijn ambitie ligt dus sterk bij het verder uitbouwen van het PhD Course Centre. Mede dankzij de unieke samenwerking tussen universiteit en academisch ziekenhuis, hebben we hier een prachtig Life Sciences-landschap op de Uithof. Laten we er goed gebruik van maken. Daarnaast heb ik de hoop dat promovendi van de andere Graduate Schools zich bij ons kunnen aansluiten, in plaats van dat er separate trainingscentra worden opgericht.

Foto Lidwien Smit: Lianne van der Voort. Foto Marianna Tryfonidou: Ed van Rijswijk. Interviews Marianna Tryfonidou en Saskia Ebeling door Christine Geense

“Het klaren van een virus is altijd een *trade-off* in het afweersysteem”

Wetenschap dient neutraal te zijn, dus ook genderneutraal. Als onderzoekers daarin slagen, voegt het veel waarde toe voor nut, bruikbaarheid en reikwijdte van hun onderzoeksgegevens. Genderbias treedt op vrijwel alle plekken, in alle vakgebieden, en meestal onbewust in werking, maar soms gaat het goed. Vanuit dat perspectief is Pandora een nieuwe rubriek gestart waarin we good practices vanuit UU- en UMCU-wetenschappers willen belichten. Wat kun je als senior wetenschapper

uit eigen ervaring aan tips geven om dit soort bias te allen tijde te ondervangen? En wat kunnen toekomstige wetenschappers ervan leren?

In 2011 deed prof. dr. Linde Meyaard, hoogleraar Immunoregulatie bij het UMC Utrecht, een toevallige ontdekking die veel gevolgen zou hebben voor haar onderzoek en loopbaan. “Als mijn aio die muisjes niet had gemengd, was ik misschien nooit in dit onderzoeksveld terechtgekomen.”

AN INCONVENIENT TRUTH

Prof. dr. Linde Meyaard onderzoekt seksebias in de afweerrespons

door Christine Geense - “Laat ik vooropstellen dat onze vinding geen gender-, maar een seksebias aan het licht heeft gebracht”, aldus prof. dr. Linde Meyaard, hoogleraar Immunoregulatie. “Het effect van de immunoreactie wordt puur bepaald door het biologische verschil: de aan- of afwezigheid van een Y-chromosoom, het al dan niet produceren van hormonen.” Meyaards onderzoeksgroep, een samenwerking tussen het UMCU en de faculteit Diergeneeskunde, doet sinds 2006 onderzoek naar de invloed van het eiwit CD200 op de immunerespons.

Bij dergelijk laboratoriumonderzoek wordt gebruikgemaakt van gewone muizen en zogeheten knock-outmuizen: genetisch gemanipuleerde proefdieren bij wie het bijbehorende gen is uitgeschakeld, zodat men meer te weten kan komen over de functie van het eiwit. De experimenten vinden vrijwel altijd plaats in één geslacht om variatie te voorkomen; meestal in vrouwtjes omdat die niet vechten in hun kooien.

“Een aio uit mijn onderzoeksgroep wilde graag met zijn proeven starten, maar er waren op dat moment niet genoeg vrouwelijke knock-outmuizen beschikbaar. Omdat mijn aio toch de techniek nog moest leren, stelde ik hem voor om zijn proef dan maar gemengd te doen, in vrouwtjes én mannetjes.” De uitkomst van het onderzoek liet een significant verschil zien tussen de mannelijke en vrouwelijke knock-outmuizen. In eerste instantie weet Meyaard het verschil aan een beginnersfout van de aio, maar bij herhaling bleven de uitkomsten staan. De bevinding was dusdanig verrassend dat uitgebreider onderzoek werd verricht.

Autoimmunititeit

Mannen en vrouwen reageren anders op virussen. Het klaren van een virus is altijd een *trade-off* in het afweersysteem: het ‘opruimen’ van een virusinfectie gaat gepaard

met koorts en ontstekingen. Soms slaat die balans door, legt Meyaard uit. “Vrouwen zijn beter in het klaren van virussen, maar hebben tegelijkertijd aanzienlijk meer last van die collateral damage. In sommige ziektesituaties is de balans zo zoek dat de patiënt meer last heeft van haar eigen afweersysteem dan van het virus.” Dat het afweersysteem bij vrouwen in een soort *overdrive* gaat, is waarschijnlijk evolutionair bepaald: het vrouwelijk lichaam moet de ongeboren vrucht beschermen.

Dat vrouwen veel meer last van autoimmuunziekten hebben dan mannen was al langer bekend; het onderzoek naar de precieze werking van CD200 gaf bij toeval een aanwijzing dat het mechanisme dat helpt bij het klaren van virussen, (mogelijk) tevens verantwoordelijk is voor de autoimmunititeit die bij vrouwen op latere leeftijd

optreedt. “Ons onderzoek richt nu sterk op de oorzaak van die seksebias, op de moleculaire mechanismen die aan deze autoimmunititeit ten grondslag liggen. Onze hypothese is, dat de eigenschappen kunnen blijven bestaan juist omdat autoimmunititeit veelal pas na de reproductieve periode optreedt.” Meyaard focust zich momenteel met name op lupus (systemische lupus erythematosus, afgekort SLE). Lupus is een reumatische aandoening die veel meer vrouwen treft dan mannen: de verhouding is respectievelijk ongeveer 9:1.

Boodschap

Het laten meewegen van sekse- en genderfactoren past in een wereldwijde, wetenschappelijke trend en Meyaard benadrukt dat ze zichzelf het groeiende bewustzijn over de effecten van biologische verschillen niet toe-eigent. Wel verbaast het haar hoeveel wetenschappers de effecten van impliciete seksebias in hun onderzoek niet onderkennen, zeker gezien de groeiende kennis over het onderwerp. “Ik heb, sinds de publicatie van mijn onderzoek in 2012, regelmatig over dit onderwerp gesproken en kreeg meer dan eens naderhand te horen dat ‘het verschil toch alleen voor muizen gold?’. Dat er ook bij mensen grote verschillen in de afweerrespons tegen virussen zijn, daar is eerder nooit zo bij stilgestaan. En als mijn aio die muisjes niet had gemengd, was ik misschien zelf ook nooit in dit onderzoeksveld terechtgekomen.”

Wetenschappelijk gezien is Meyaards boodschap een heel interessante. Maar ze noemt het ook “een inconvenient truth”: het maakt alles nog een factor complexer. De impliciete boodschap die eronder lijkt te liggen, is dat onderzoeken voortaan in beide seksen moeten worden uitgevoerd. Volgens Meyaard is dat echter niet de oplossing. “Behalve dat experimenten dan twee keer zo duur en zo groot worden, vraagt het om bepaalde kennis om dat sekseverschil goed te kunnen onderzoeken. Het is simpelweg niet haalbaar. En vergeet niet; mannen en vrouwen hebben ook veel gelijkenissen. Lang niet elke proef zal zo verschillend uitpakken.”

Besef

Bovendien zal onderzoek in beide seksen vaak niet afdoende zijn. “Bij bijvoorbeeld epidemiologische studies in grote groepen wordt nog te weinig rekening gehouden met het feit dat vrouwen, veel meer dan mannen, in verschillende groepen uiteenvallen. Belangrijker nog dan hun vrouwzijn, is in zo’n geval hun levensfase: zijn ze pre-puberaal, vruchtbaar, in de menopauze?”

Dat besef begint langzaam voet aan de grond te krijgen. Wereldwijd besteden inmiddels meerdere onderzoeksgroepen aandacht aan specifiek de seksebias in het afweersysteem. Sabra Klein (Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health, Baltimore) ontdekte dat de efficiency van vaccinatie samenhangt met geslacht en hormoonstatus. “Het is belangrijk om te realiseren dat veel geneesmiddelen alleen of voornamelijk in mannen worden getest, maar vervolgens worden gebruikt om zowel mannen als vrouwen te behandelen. Bewustwording hierover komt nu gelukkig langzaam op gang.” Inmiddels is er ook een mondiale beweging gaande in het laboratoriumonderzoek, waarin de geslachtsachtergrond van de proefdieren steeds belangrijker wordt. De US National Institutes of Health (NIH) maakte in 2014 een bedrag van 10,1 miljoen dollar vrij voor onderzoek naar sekseverschillen in diverse medische aandoeningen (zie kader, red.).

“Wat naar mijn mening belangrijk is,” zegt Meyaard, “is dat voortaan bij publi-

Wereldwijd besteden meerdere onderzoeksgroepen aandacht aan genderbias in het algemeen en de seksebias in het afweersysteem in het bijzonder. Een aantal interessante online artikelen:

“NIH in bold move to fight gender bias in research”, kopte tijdschrift New Scientist vorig jaar september. tinyurl.com/pandora2015-nih

“‘Gelijke behandeling, het klinkt eerlijk. Maar ongelijke gevallen hetzelfde behandelen is soms juist oneerlijk. En dat gebeurt volop in de geneeskunde’, zegt gynaecoloog prof. Bart Fauser van het UMC Utrecht. ‘De geneeskunde is niet alleen door, maar vooral ook voor mannen ontwikkeld. Bijna alle medicijnen die we nu gebruiken, zijn tientallen jaren geleden getest, met mannen als proefpersonen. De resultaten worden toegepast alsof ze ook voor vrouwen gelden. Maar die aanname is onjuist gebleken; vrouwen zitten niet hetzelfde in elkaar. Daardoor zijn vrouwen in de gezondheidszorg aanzienlijk slechter af dan mannen’”, zo valt te lezen in het artikel ‘Strijd voor Ongelijke Behandeling’ op de site van NPO Wetenschap. Lees het volledige artikel (en beluister een kort radio-interview met Fauser) via tinyurl.com/pandora2015-fauser

“Women are twice as likely as men to develop multiple sclerosis (MS), and this disparity has been increasing for at least 50 years”, stelt Margot Hedlin in haar artikel ‘Discriminatory Disease. Exploring the gender gap in multiple sclerosis’ (2012). Lees het via tinyurl.com/pandora2015-ms. Meer over de bevindingen van Sabra Klein vind je op tinyurl.com/pandora2015-klein en tinyurl.com/pandora2015-vaccine.



Foto Linde Meyaard i.o.v. Bureau Lorient Communicatie (www.lorient.nl)

caties over onderzoek in proefdieren, melding wordt gemaakt van de sekse waarin getest is. Is er in beide seksen getest en is er een verschil, vermeld dan het verschil.” Waaróm het verschild is weer een onderzoeksveld apart, maar de bewuste communicatie over (verschillen in) onderzoek in bepaalde seksen is belangrijk. “Het is de boodschap die ik altijd probeer te verkondigen als ik ergens mijn verhaal houd”, zegt Meyaard. “Kijk naar wie je behan-

delt, en zorg dat je rekening houdt met de factor sekse.”

Linde Meyaard is sinds 1998 werkzaam in het UMC Utrecht, sinds 2007 als hoogleraar Immunoregulatie. Haar onderzoek naar sekseverschillen bij SLE wordt uitgevoerd met financiering van het Reumafonds. Ze is daarnaast een consortium gestart over de intrinsieke verschillen in de afweerrespons van vrouwen en mannen en momenteel op zoek naar funding.

“Er bestaan veel stereotiepe ideeën over de slavernij”

In 2015 is Pandora met een nieuwe rubriek gestart: **Gendered Innovations** (zie pagina 14). Em. prof. dr. Dirk Kruijt beet in juni het spits af met een artikel over de onderbelichte rol van vrouwen in de Latijns-Amerikaanse guerrilla. Het was mr. Ellen Neslo die ons op dit onderwerp wees: Dirk Kruijt is haar promotor, en ze meende dat zijn onderzoek van waarde zou kunnen zijn voor de lezers van Pandora. In het gesprek dat volgde, bleek dat Ellen Neslo zelf ook aan een bijzonder interessant proefschrift werkt – een onderzoek, bovendien, dat ze verricht naast haar fulltime aanstelling aan de Universiteit Utrecht. We interviewden Ellen over haar ambitie, haar proefschrift en de werk-studie-privébalans.

“GEWOON BEGINNEN”

Interview met Ellen Neslo, projectmanager en promovendus

door Ellen Neslo en Christine Geense - In 2012 startte je met je promotieonderzoek naar de elitevorming van de vrije niet-blanke bevolking van Paramaribo tussen 1800 en het einde van de slavernij in 1863. Waarom koos je voor dit onderwerp?

Ongeveer vijftien jaar geleden stuitte ik in het Nationaal Archief in Den Haag op allerlei archieven waarvan ik het bestaan nooit vermoed had. Ik was daar om meer te weten te komen over mijn familie en achtergrond, maar die documenten waren wegens beschadigingen door vocht en papierkraak een tijdlang niet voorhanden. Toen ze vijf jaar geleden weer beschikbaar kwamen en ik opnieuw in het Nationaal Archief was, zag ik voor het eerst de zogenoemde Wijkregisters. Dat zijn registers waarin tussen 1828 en 1845 per jaar en per huis, de gegevens van de hoofdbewoner zijn opgetekend: woonadres, beroep, religie, leeftijd, partner, kinderen, maar ook de hoeveelheid aanwezige slaven. Ik wist meteen dat ik er iets mee moest doen. Het mocht niet onbekend in een archief blijven liggen.

Wat maakte dat je in 2012, op de leeftijd van 53 jaar, besloot om te gaan promoveren naast een drukke baan als bestuurssecretaris?

Ik heb altijd al promotieonderzoek willen doen, maar kon nooit een afgebakend onderwerp vinden dat mij voldoende intrigeerde. Wel stond voor mij vast dat het iets met slavernij of de Tweede Wereldoorlog te maken moest hebben. Beide onderwerpen tonen het handelen van mensen in extreme situaties. Vanuit de huidige tijd denken we vaak zwart-wit over deze periodes, waar de werkelijkheid echter genuanceerder was. Deze nuances boeien mij. Mijn onderzoeksonderwerp fascineert me in het bijzonder omdat er zo weinig bekend is over vrije niet-blanken en al helemaal over een elite. Opvallend was, dat de leden van deze groep in een gesegregerde samenleving erg actief waren, bijvoorbeeld op charitatief gebied. Er bestaan veel stereotiepe ideeën over de slavernij. Mijn onderzoek moet een genuanceerdere kijk op dit onderwerp in de geschiedenis brengen.



Promoveren is voor mij niet een op zichzelf staand doel. Ik houd ervan mij met veel verschillende dingen bezig te houden en ik vind het extra leuk om mij verregaand in sommige onderwerpen te verdiepen. Aan de andere kant vind ik het ook belangrijk dat anderen op alle mogelijke manieren mogen profiteren van mijn kennis. Op die manier wil ik iets teruggeven aan de samenleving.

Mijn onderzoek gaat over de vrije niet-blanke elite in de negentiende-eeuwse slavenmaatschappij van Paramaribo (Suriname). Gedurende de gehele periode van de slavernij (ongeveer tussen 1650 - 1863) was het mogelijk om een slaaf vrij te maken. Een slaveneigenaar kon zijn slaaf de vrijheid schenken uit waardering voor zijn of haar goede zorgen. Vrouwen en kinderen hadden de meeste kans om vrijgemaakt te worden, met name kinderen die voortkwamen uit de relaties tussen slavinnen en blanke mannen.

In de negentiende eeuw zie je dat vooral familieleden elkaar vrijkopen en dat slaven zichzelf vrijkopen. Daarvoor moest een slaaf hard werken, sparen en een welwillende eigenaar hebben. Slaven werkten in een stad op vele manieren: als sjouwer, timmerman, wasvrouw, naaister, delver, metselaar. Het geld dat ze verdienden moesten ze afdragen aan hun eigenaar. Dit was meestal een vast bedrag en als ze meer hadden verdiend, mochten ze het meerdere houden.

Een slaaf was dus soms in staat om te sparen, maar de vrijlating ging gepaard met astronomische bedragen en het vrijlatingsproces was administratief ingewikkeld en langdurig. Als iemand een slaaf wilde vrij-

kopen, moest hij de slaaf eerst van diens meester kopen. Dat ging meestal om een bedrag tussen de 1000 en 2000 gulden. De slaaf was dan nog niet vrij, want daarop volgde een officieel verzoek aan de overheid om de vrijheid. Dit kostte ook geld en was afhankelijk van de leeftijd en het geslacht. Begin negentiende eeuw moest aan de overheid voor vrouwen en kinderen onder de veertien jaar 300 gulden en voor volwassen mannen 500 gulden worden betaald.

Alles bij elkaar kostte een vrijgemaakte slaaf rond de 1.500 gulden. Dit bedrag komt overeen met ongeveer 10.500 euro nu. Slaven die in de gelegenheid waren om geld opzij te leggen, spaarden soms wel meer dan tien jaar voor hun vrijheid. Regelmatig kwam het voor dat een slaveneigenaar in zijn testament bepaalde dat een slaaf ten koste van zijn erfenis vrijgemaakt moest worden. Merendeels betrof dit zijn kinderen of de moeder van de kinderen.

De vrijgemaakte slaven vormden binnen de samenleving een aparte groep, de vrije niet-blanken. En langzaam vormde zich ook een elite binnen deze groep. Soms waren deze vrije niet-blanken ambachtslieden, zoals timmerman of vroedvrouw. Maar er waren ook hoger opgeleiden en zelfs uni-

versitair geschoolden. Opvallend was dat een goede opleiding heel belangrijk werd gevonden. Enkele mensen uit mijn onderzoeksgroep hebben in Utrecht gestudeerd en zijn hier ook gepromoveerd. Cornelis Vlier, Hendrik Focke en Johannes Palthe Wesenhagen bijvoorbeeld promoveerden allen in de Rechtsgeleerdheid, respectievelijk in 1820, 1827 en 1833. Componist Nicodemus Helstone studeerde cum laude af aan het conservatorium van Leipzig.

Vele andere vrije niet-blanken bezaten plantages, meerdere huizen en soms ook slaven. Het is een groep die tot op heden onzichtbaar is gebleven. In de negentiende-eeuwse literatuur was nauwelijks aandacht voor deze groep en als het over hen ging, was dat altijd in stereotypische bewoordingen en vooroordelen. Ze waren lui, ijdel, “tussenwezens” en niet in staat om voor zichzelf te zorgen. Ook werden ze gewantouwd en was de overheid gedurende de gehele slavernijperiode bang dat de vrije niet-blanken (en ook de slaven) in opstand zouden komen. Ondanks de context waarbinnen deze groep leefde, kon zij zich ontwikkelen. Mijn onderzoeksgegevens haal ik uit meerdere archieven, met name wijkregisters, testamenten, geboorteregisters en almanakken. Deze archieven zijn te vinden in het Nationaal Archief in Den Haag.

Bij de start van je onderzoek werkte je (meer dan) fulltime als bestuurssecretaris College van Bestuur en Raad van Toezicht. Sinds 2014 ben je projectmanager International Service Desk (1 fte). Heb je ergens compromissen moeten sluiten om de combinatie werk, studie en privéleven in balans te kunnen houden?

Weinig. Ik ben ervan overtuigd dat plezier in je studie het plezier in je werk kan versterken en vice versa. Het is fijn om je 's avonds, na het werk, aan iets totaal anders te wijden. Mensen gaan sporten, spelen een muziekinstrument... Vooropgesteld natuurlijk dat het onderwerp je boeit, stelt een studie of onderzoek je ook in staat om je aandacht volledig ergens anders op te richten. Ik besteed elke dag kortere of langere tijd aan mijn onderzoek en ik zie het langzaam maar zeker vorderen. Dat stimuleert mij en geeft goede energie die ik meeneem naar mijn werk, waar de daar behaalde resultaten weer zorgen voor het goede gevoel waarmee ik aan mijn onderzoek begin.

Mijn valkuil is dat ik te veel op een dag wil. Het is me echt tegengevallen hoeveel tijd er in één etmaal zit. Ik wil zowel mijn werk goed doen als mijn onderzoek en ik stop niet zolang het die kwaliteit niet heeft. Hierdoor maak ik lange dagen. Op tijd rust ne-

men is belangrijk, maar daar ben ik niet zo goed in. Ik heb keuzes moeten maken en daarbij is vooral mijn sociale leven op een laag pitje komen te staan. Ik ben gelukkig gezegend met een man en één uitwonende zoon die, net als ik, enorm in hun interesses op kunnen gaan. Zij begrijpen mijn ambities.

Wat is je advies aan lezers die eenzelfde ambitie als jij koesteren?

Gewoon beginnen. Vrouwen hebben nogal de neiging om te wachten op een gunstig, of gunstiger moment, maar dat komt niet. Door gewoon te beginnen ga je vanzelf prioriteiten stellen en worden drempels, alles wat eerst onmogelijk leek, geslecht. Je mag van je partner en kind of kinderen vragen dat ze rekening met je ambities houden. Denk goed na over je persoonlijke ambities en drijfveren, maar breng ze daarna ook in praktijk.

Mr. Ellen Neslo is sinds 1999 werkzaam bij de Universiteit Utrecht. Haar promotieonderzoek wordt begeleid door em. prof. dr. Dirk Kruijt en dr. Wim Hoogbergen. De verwachte afronding van haar dissertatie is eind 2016.

“Hoe krijg je meer goede bètavrouwen binnen?”

MEER VROUWEN VOOR NATUUR- EN STERRENKUNDE

Een bètavorlichter blikt terug

door Ada Molkenboer - De opdracht die ik kreeg bij mijn aanstelling als voorlichter (1992) was het werven van meer studenten, met name vrouwen. Een kolfje naar mijn hand, meer vrouwen in de bètarichting. Ik ben zelf een bèta en de wereld om ons heen zit vol natuurwetenschappelijke vragen en oplossingen.



De ultieme aanpak was en is er niet. Het belangrijkste bij het werven van nieuwe studenten voor een opleiding als Natuur- en sterrenkunde is dat 'het klopt'. Kiezen voor natuurkunde of een ander bètavak betekent kiezen voor 'inhoud' waar je de rest van je leven mee bezig wilt zijn. In de collegebanken moet je het gevoel krijgen dat je op je plek zit tussen gelijkgestemden.

Dé N&S-student bestaat natuurlijk niet, maar er is wel een scala aan 'prototypen', zoals de ultieme nerd, het sociale type en het rupsje nooitgenoeg dat graag wat extra vakken doet. De meeste studenten zijn een cocktail van deze types, allemaal unieke mensen, net als degenen die vóór hen studeerden en nu bijvoorbeeld als docent/onderzoeker bij het departement Natuur- en sterrenkunde werken. Onder hen zijn ook vrouwen, natuurlijk, gelukkig wel, maar het zijn er niet veel en ze willen geen bijzondere positie innemen. Ze willen geen voorlichting geven alleen omdat ze vrouw zijn. Ze willen wel graag gepassioneerd vertellen over hun vak, net als de mannen. Hoe krijg je dan meer studenten en met name meiden? En hoe krijg je meer goede bètavrouwen binnen, als student én als aio, oio, promovenda, UD, UHD, hoogleraar? Rolmodellen en spiegelen zijn sleutelwoorden. Als vrouw spiegel je je ook aan genderneutrale (vrouwvriendelijke) mannen. De aanpak bij de werving was subtiel, alom aanwezig en constant.

Vuistregels

Voor mijzelf heb ik een paar vuistregeltjes opgesteld waar niet altijd iedereen het mee eens is/was, maar ze hebben wel effect en ze maakten vriend en 'vijand' bewust van 'de goede zaak'.

1. Wat goed is voor meiden is (meestal) ook goed voor jongens (het tegenovergestelde is zeker niet waar); houd dat bij alles wat je rond voorlichting doet in gedachten.
2. Meiden met belangstelling voor bètavakken willen niet anders behandeld worden dan de jongens.
3. De helft van de wereld bestaat uit vrouwen, dat is dus ook de gewenste verhouding voor de instroom bij Natuur- en sterrenkunde. In al het voorlichtingsmateriaal verschenen dus evenveel vrouwen/meiden als mannen/jongens; op voorlichtingsdagen streefde ik bij voorlichtende studenten en medewerkers ook naar een verhouding van half/half.

4. Meiden trek je met rolmodellen, dus met andere meiden/vrouwen en met 'leuke' (bewust genderneutrale) jongens/mannen.

De bewustwording werd in de loop der jaren steeds groter. Soms hoefde ik maar even te informeren naar de algemene stand van zaken of er werd aangegeven dat er bewust gedacht was aan het betrekken van vrouwen. UU-breed werden ook steeds meer initiatieven ontplooid omdat het gebrek aan vrouwen niet alleen een bètaprobleem leek te zijn.

Cijfers en resultaten

Is het aantal studenten gestegen en is het aantal vrouwen in verhouding toegenomen? Hier zou ik graag een prachtig overzichtje van (positieve) cijfers willen geven, maar dat heb ik niet. Het zou heel veel werk zijn om ze boven tafel te krijgen, en bovendien zijn de cijfers door de jaren heen niet goed te vergelijken (verschillende peildata en fte/personen) omdat ze op verschillende manieren tot stand komen. Daarnaast vrees ik dat de cijfers niet heel gunstig zijn. Er is vooruitgang geboekt, maar de situatie in 2015 blijft bedroevend. De decaan van Bètawetenschappen heeft een commissie ingesteld die zich met emancipatiezaken bezig gaat houden en ik hoop dat zij een cijferreeks gaan maken vanaf bijvoorbeeld het begin van de faculteit tweehonderd jaar geleden tot nu. Het plaatst een en ander ook in historisch perspectief.

Komt het ooit goed, zal de helft van de natuurkundepopulatie in Utrecht en de rest van de wereld ooit uit vrouwen bestaan? De helft is een ambitieuze gedachte die naar mijn mening nagestreefd moet worden. Een instroom van 26% blijkt te kunnen, 10% vrouwelijke hoogleraren kan ook. Neem je geen genoegen met minder dan 50%, dan blijf je alert. Er zijn zoveel goede bètavrouwen in Utrecht en de rest van de wereld. Er zijn zoveel landen waar veel en veel meer bètavrouwen de posities bekleden die hier alleen door mannen bekleed worden. Het komt alleen maar ten goede van de wetenschap. Dus dames en heren: "Jullie kunnen het... gewoon DOEN".

Drs. Ada Molkenboer werkte van 1992 tot haar pensioen (eind 2015) voornamelijk als (studie)voorlichter Natuur- en sterrenkunde (faculteit Bètawetenschappen). Als afgestudeerd fysisch geografe, vanaf 1976 werkzaam in de wetenschapsjournalistiek en organisatie (inhoud en uitvoering) van 'science'-activiteiten voor de jeugd (4-18 jaar), hoopt zij naast fotograferen en reizen, haar tijd te besteden aan 'science voor de jeugd'.

“Niet alleen cismannen en -vrouwen, maar ook alle andere genders moeten meer (h)erkenning krijgen”

STREVEN NAAR GENDER-BLINDHEID

Een jonge promovendus blikt vooruit



door Nadine van der Heijden - Het harde werk van Ada Molkenboer als bètavorlichter heeft subtiel zijn vruchten afgeworpen. Na mijn studie Scheikunde (bachelor) en Nanomaterials (master) heb ik besloten dat ik verder wil in het onderzoek. Hopelijk draag ik daarmee bij aan de gelijke man-vrouwverhouding waar Ada Molkenboer in haar artikel voor pleit. Maar hoe bereik je die ambitieuze streefcijfers? Is bewustwording net zo belangrijk als bevoordeling? En hoe gaan we om met een veranderende maatschappij, waarin 'gender' als begrip zich meer en meer op een hellend vlak bevindt?

Op de eerste dag van mijn master thesis, in september 2011, werd ik me ervan bewust dat ik de enige vrouw was in het hele team – op de hele verdieping zelfs – toen ik vroeg waar de wc was en ik verwezen werd naar het eind van de gang, waar inderdaad toiletten waren, maar met de keuze uit 'mannen' en 'invaliden'. Wel leuk dat mijn collega's zelf blijkbaar nog geen connectie hadden gelegd tussen mijn vrouw-zijn en hun gebrek aan vrouwen-wc's.

Na de eerste week in mijn nieuwe baan als promovendus, twee jaar later, was ik bij mijn moeder honderduit aan het vertellen over het werk, het onderzoek, mijn kantoor en mijn collega's. Mijn moeder merkte op dat ik blijkbaar niet met andere vrouwen samenwerkte. Ik moest hier even over nadenken en toen inderdaad bevestigend antwoorden. Waarom was dit mij niet opgevallen en haar wél? Ben ik gender-blind, merk ik het niet als ik de hele dag geen andere vrouwen heb gezien? Of ben ik er al zó aan gewend dat overal altijd vrijwel alleen maar mannen zijn dat ik het niet meer registreer? Ik denk dat ik het werkelijk niet door had; dat ik zo weinig waarde hechtte aan het gender van mijn collega's dat het geen deel van mijn dagelijkse observaties was.

Vooroordelen en voorrechten

In elk geval ben ik nu wakker en zie ik de (gender)diversiteit binnen mijn vakgroep, en het gebrek daaraan, nu wel. Ik vind het moeilijk om te bedenken of dit goed is of niet; gender-blindheid is een belangrijk streven naar mijn mening. Daarentegen geloof ik ook dat er nog steeds vooroordelen en voorrechten zijn die onbewust kunnen bijdragen aan het in stand houden van ongelijkheid. Het enige middel om tegen deze onbewuste vooroordelen te vechten is door kleur te bekennen, ze met naam en toenaam te noemen en er zo *awareness* voor te vragen.

Bij de bijeenkomst van het Vrouwenennetwerk (de lunchbijeenkomst voor netwerkliden vanuit Bèta, juni jl., red.) viel me op dat deze bewustwording erg belangrijk wordt gevonden en dat mensen er strijdlustig mee aan de slag willen gaan. Ik begrijp de beweegredenen om specifieke vrouwenprogramma's op te zetten, maar van binnen knaagt het toch. Als bevoorrechting de enige mogelijkheid is om de balans recht te krijgen, heiligt het doel dan de middelen of is het nog steeds (positieve) discriminatie en bevoorrechting van een bepaalde groep?

Op mijn levenspad ben ik nog geen obstakels tegengekomen die mij de weg bemoeilijkten omdat ik vrouw ben. Mijn eerste gevoel zegt daarom dat ik tegen positieve discriminatie ben, want het blijft discriminatie. Aan de andere kant geloof ik wel dat het nodig is om verandering op gang te brengen. Ik hoop dat we met bewustwording van de impliciete vooroordelen verandering kunnen brengen in de manier waarop nu wordt nagedacht over 'carrière maken binnen Bèta'. De waarden die daarbij horen, zoals leiderschap en zelfvertrouwen in plaats van samenwerking en empathie, zijn namelijk nu nog typisch mannelijk. Als gevolg van impliciete vooroordelen worden mannen beter beoordeeld op 'mannelijke eigenschappen' dan vrouwen met precies dezelfde eigenschappen.

Niet alleen cis

Vooruitkijkend denk ik dat het aanpakken van discriminatie op het gebied van seksualiteit, afkomst en afwijkende genderidentificaties urgentie heeft: niet alleen cismannen en -vrouwen*, maar ook alle andere genders moeten meer (h)erkenning krijgen, o.a. in vragenlijsten.

Steeds meer onderzoek wijst uit (zie ook www.athenasangels.nl) dat niet de wet maar impliciete vooroordelen de oorzaak zijn van ongelijkheid. Bewustwording over het feit dat je die vooroordelen hebt en dat die je keuzes beïnvloeden is essentieel. Bij deze bewustheidsverandering horen ook vooroordelen over mensen met een andere afkomst, seksuele oriëntatie of genderidentiteit dan de norm. Vooral over die laatste is naar mijn mening zelfs binnen de feministische stromingen nog te weinig aandacht.

** Cismannen en -vrouwen identificeren zich qua gender met het geslacht waarmee ze zijn geboren. Een cismann/vrouw is dus sinds haar geboorte vrouw en 'voelt' zich ook vrouw. Haaks op 'cisgender' staat de term 'transgender'.*

Nadine van der Heijden MSc (1989) is promovendus en doet aan de Universiteit Utrecht onderzoek naar individuele moleculen met een atomaire krachtmicroscopie in ultrahog vacuüm en bij extreem lage temperaturen.

“De deelnemers bleken veelal op zoek naar de juiste keuzes tijdens hun studie en erna”

“JE NIET DOOR ANGST LATEN LEIDEN OM JE DOELEN TE BEREIKEN”

‘Femme Fatale’ organiseert carrière dag rond thema ‘lef’

door Marjon van Ruiten - Wat heb je nodig om je carriëredoelen te ontwikkelen en na te streven? Ambitie, talent en ... lef! Lef voor het uitproberen van een baan, lef om vragen te stellen, en lef om te zeggen wat je kunt en wat je wilt bereiken. Of om af te wijken van een uitgestippeld carrièrepad en het roer om te gooien. Biomedisch damesgezelschap ‘Femme Fatale’ organiseerde daarom 10 oktober jl. een carrière dag rondom het thema ‘lef’. Zestig vrouwen met een achtergrond in de Life Sciences en een breed scala aan functies, namen deel aan het inspirerende programma.

Gerda Feunekes, directeur van het Voedingscentrum, opende de dag met haar persoonlijke verhaal over de keuzes en kansen in haar carrière. “Gewoon doen en je niet door je angsten laten leiden om jouw doelen te bereiken. En vraag ook vooral hulp aan een leermeester”, aldus Feunekes.

Lef tonen

Tijdens de workshop van trainer en coach Nadia van der Vlies mochten de deelnemers zelf ervaren hoe goed het voelt om lef te hebben. De workshop eindigde met een SMART-pitch (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden) van iedere dame met daarin haar ‘Lef-actiepunt’. Een van de vrouwen wist wat haar te doen stond: “Volgende week tijdens ons teamoverleg ga ik minstens één kritische vraag stellen.” Cabaretier Jasper Smit zette de vrouwen individueel voor de groep. Uit deze korte presentaties bleek dat bij veel deelnemers nervositeit zichtbaar was; onrustige handen, wiebelen tussen houdingen, etc. Jasper legde uit dat houding en positie voor een groep van groot belang is voor de indruk die je overbrengt. Een positie dichtbij de eerste rij zorgt voor (te) veel

overwicht en een gebrek aan overzicht. Een positie ver weg zorgt voor een communicatieve afstand met je publiek en wekt een indruk van onderdanigheid aan het publiek. De juiste afstand? Die zul je zelf moeten ervaren, aldus Smit.

Carrière buiten de wetenschap

In twee levendige paneldiscussies met alumni werd dieper ingegaan op een carrière buiten de wetenschap. In de eerste sessie kwam communicatie en voorlichting aan bod. De tweede sessie ging over klinisch onderzoek, zowel in het ziekenhuis als binnen de farmaceutische industrie. In beide sessies viel op dat de deelnemers veelal op zoek waren naar de juiste keuzes tijdens hun studie en erna. Hoe relevant zijn hoge cijfers? Moet ik bepaalde vakken gevolgd hebben en hoe belangrijk zijn nevenactiviteiten? Is promoveren een voorwaarde om verder te komen of is dat juist ‘zonde’ van de tijd en ben je daardoor overgequalificeerd? De panelleden in beide discussies brachten dezelfde boodschap: je kan nooit van tevoren voorspellen hoe dingen lopen. “Doe wat je leuk vindt en bedenken welke kant je je op wilt ontwikkelen.

Ga op zoek naar kansen en grijp ze. Alles is mogelijk, wanneer je ergens enthousiast over bent en je ervoor inzet!”

Cv: bekijk het eens van de andere kant

In een derde workshop was aandacht voor het opstellen van een cv anno 2015. Er zijn allerlei manieren om je cv onder de aandacht te brengen bij een potentiële werkgever, uiteenlopend van interactieve filmpjes tot het op ludieke wijze verpakken van het cv. Maar wat is de juiste manier en hoe kijkt een werkgever ernaar?

Recruiter Nienke Sinnaeve van Derks en Derks B.V. gaf antwoord: het cv moet aansluiten op de doelgroep. De inhoud, maar zeker ook de vormgeving moet laten zien dat jij aan de functie-eisen voldoet en de beste kandidaat bent. Een waardevolle workshop vol bruikbare tips voor zowel onervaren als meer ervaren sollicitanten.

Rolmodellen

De dag werd afgesloten met speeddate-sessies met vrouwelijke rolmodellen met uiteenlopende carrières: van onderzoek tot consultancy en van forensisch onderzoek tot communicatie en beleid. Het was duidelijk dat sommige deelnemers al wat lef toonden: hier en daar vond uitwisseling van telefoonnummers en visitekaartjes plaats om dichtbij carriëredoelen te komen.

Marjon van Ruiten BSc is masterstudent Cancer, Stem Cells and Developmental Biology aan de Universiteit Utrecht. Samen met vijf andere vrouwen uit het gezelschap Femme Fatale heeft zij de carrière dag georganiseerd.

Biomedisch gezelschap Femme Fatale

Femme Fatale is een groep enthousiaste, ambitieuze vrouwen met als verbindende factor de studie biomedische wetenschappen aan de Universiteit Utrecht. De carrière dag is ontstaan uit een behoefte van het Femme Fatale-netwerk, om meer inzicht te krijgen in de verschillende carrièremogelijkheden na een Life Sciences-studie of -PhD en om ervaringen te delen en te leren en hoe je je doelen bereikt op nieuwe of afwijkende paden. De volgende carrière dag zal plaatsvinden in het najaar van 2017. Wil je op de hoogte gehouden worden van de ontwikkelingen? Deelnemen of bijdragen aan het programma? Mail dan naar ffcarrieredag@gmail.com.

WWWEEETJES

Opinie

“Mijn eigen moeder en de moeders van vele vriendinnen drongen daar begin zestiger jaren bij ons al op aan: ‘zorg dat je, wat er ook gebeurt, in je eigen onderhoud kunt voorzien’”, vertelde Ada Molkenboer ons naar aanleiding van haar artikel op pagina 18. ‘Een slimme meid is op haar toekomst voorbereid’ was een campagne (1989) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om meiden te stimuleren een vak te leren om later in hun eigen levensonderhoud te kunnen voorzien en economisch onafhankelijk te zijn.

‘Kies Exact’ was een campagne van het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen (start 1987). De bedoeling was om meiden in het voortgezet onderwijs te stimuleren in ten minste één exact vak eindexamen te doen. Een vakkenpakket met minimaal wiskunde zou de kansen van meiden in vervolgoopleidingen en op de arbeidsmarkt vergroten. Deze campagne past in het emancipatiebeleid van de overheid, waarin gewerkt wordt aan de 1990-maatregel die alle mensen vanaf 18 jaar verplicht tot economische zelfstandigheid (bron: Het Geheugen van Nederland).

Bekijk de televisiespotjes van destijds via tinyurl.com/pandora2015-slim en tinyurl.com/pandora2015-exact. Aanrader: lees ook het gedicht dat drs. P over vrouwen en wiskunde schreef: tinyurl.com/pandora2015-drsP

Beleid

De regeling ‘Oppakken van de wetenschappelijke carrière na zwangerschap’ is één van de deelprojecten die dit collegejaar, op instigatie van de diversiteitscommissie waar dr. Aletta Kraneveld voorzitter van is, worden uitgerold. Afgelopen juni stond er een interview van Anne-Marie met Aletta Kraneveld in Pandora. Wil je het interview lezen, kijk dan op tinyurl.com/pandora2015-juni

“Bij Tilburg University is een dergelijke regeling, ‘Onderzoeks-ondersteuning na zwangerschap’, vier jaar geleden ingevoerd”, vertelt Marielle van der Sterren in haar interview op pagina 10. “Tachtig procent van de vrouwelijke wetenschappers die de afgelopen vier jaar recht hadden op deze regeling, heeft er gebruik van gemaakt.” Een (Engelstalig) pdf van de regeling kan op de site van Tilburg University gedownload worden, of via tinyurl.com/pandora2015-tilburg.

Meer informatie over het onderzoek van de Radboud Universiteit vind je via tijdschriftvoorhrm.nl/vrouwen-naar-de-top, en over het Tilburgse onderzoek lees je meer via tinyurl.com/pandora2015-onderzoek. Meer uitleg over het Charter Talent naar de Top staat op talentnaardetop.nl.

Samenstelling: Christine Geense

DRS. MONIEK ARENDS

Management Development & Diversity Officer bij Directie HR Studie: Kunstgeschiedenis, Ikonologie en Kunsttheorie



Na afronding van mijn studie was het onderwijs een serieuze overweging. Toch wilde ik me breder oriënteren en in 1998 startte ik bij de Technische Universiteit Delft (Tu/D) als managementtrainee. Aanvankelijk selecteerde de Tu/D Bedrijfskunde- en Rechtenstudenten, maar bij mijn werving werden ook nadrukkelijk ‘exoten’ zoals kunsthistorici uitgenodigd. In de huidige tijdsgeest zou dit een actielijn uit diversiteitsbe-

leid kunnen zijn. Een jaar later coördineerde ik de werving & selectie van de nieuwe trainees en wat me vooral is bijgebleven, zijn de instrumenten die ingezet werden om zoveel mogelijk bedrijfsblindheid en onbewuste vooroordelen te verminderen. Kandidaten doorliepen een meerdaags assessment-programma en assessors werden bijvoorbeeld getraind in de STAR-methodiek (situatie, taak, activiteiten en resultaat). Ook in 2015 is en blijft het zaak om eigen beeld en oordelen te blijven toetsen.

Sinds 2000 ben ik verbonden aan de UU. Ik startte als HR-adviseur bij de faculteit Geesteswetenschappen en werkte achtereenvolgens als interim senior HR-adviseur bij Bètawetenschappen (departement Scheikunde), senior adviseur bij de Directie HR en beleidsmedewerker ontwikkelingsgericht personeelsbeleid bij de faculteit Sociale Wetenschappen.

In vijftien jaar tijd heb ik ongelooflijk veel kunnen en mogen leren binnen de UU en dat gaat ook door. Leren en ontwikkelen blijft de rode draad voor mij. In mijn nieuwe functie coördineer ik het Management Development (MD) en MD Pionier-programma, de Interim Management Pool (IPM) en heb ik diversiteitsbeleid onder mijn hoede. Het Mentoring- en Coachingtraject, waar Pandora regelmatig aandacht aan besteedt, maakt onderdeel uit van het universitaire diversiteitsbeleid.

Mijn wens en doel voor de UU op het gebied van diversiteitsbeleid is dat we met nog meer collega's een samenwerkingsverband vinden dat alle mooie initiatieven die bestaan en alle nieuwe ideeën aan elkaar rijgt. Dat we met elan de richting en doelen nog nader expliciteren en dat het natuurlijk handelen in de Diversiteit & Inclusie-geest een tweede natuur wordt. Uiteindelijk willen we de veelheid aan talent benutten zodat we tot nog meer innovatief vermogen en nog betere resultaten komen.

Foto: Wieke Eefting

(NOG LANG NIET) MET PENSIOEN

Een dubbelinterview over vooroordelen en kansen

door Madelon Pieper - **Langzaam maar zeker begint door te dringen dat de pensioenleeftijd steeds hoger zal komen te liggen. Voor de huidige, jongere generaties is een pensioen na hun zeventigste geen luchtvetserij. Maar wat betekent dat voor de samenstelling van de werkvloer? Met meer dan zeshonderdduizend werklozen hebben de werkzoekenden van boven de vijftig vaak nauwelijks een kans. Volgens berichtgeving in de media zien werkgevers 'ouderen' als te duur, te traag, te vaak ziek. Kortom, niet meer in staat om in het arbeidsproces voldoende mee te draaien. Of de kwalificaties die ouderen worden toegedicht juist zijn, is natuurlijk nog maar de vraag. Madelon Pieper interviewde twee collega's: de één recentelijk gepensioneerd, de ander aan het begin van haar loopbaan. Hoe is hun beleving?**



Petra, jij bent in juni 2015 met pensioen gegaan. Leefde je daar al lang naartoe?

Ik keek er helemaal niet naar uit. Ik ben heel jong begonnen met werken en heb dat altijd leuk gevonden. Ik ben een jaar

of zeven thuis geweest om voor mijn kinderen te zorgen, daarna weer aan de slag gegaan en dat was heerlijk tot op mijn laatste officiële werkdag. In de zomer van 2014 realiseerde ik me dat mijn pensioen wel heel dichtbij kwam. Ik wist meteen dat ik niet thuis wilde gaan zitten nietsdoen. Ik vind het heerlijk om tijd met mijn man, kinderen en kleinkinderen door te brengen, maar het is voor mij niet voldoende. Na een kleine vijftig jaar werken, kon ik niet ineens 'cold turkey' stoppen. Ik heb dan ook heel doelbewust gezocht naar dingen die ik zou kunnen doen na mijn pensionering. Het grote voordeel daarvan was dat ik kon kiezen wat ik leuk vond. Niets moest.

Kun je wat voorbeelden geven van de dingen die je bent gaan doen?

Ik werk als vrijwilliger een vaste dag per week bij Het Vakantiebureau in Lunteren en ik doe vrijwillig werkzaamheden voor

het Platform Edese Kunstenaars (PEK) en Akoesticum, een nationaal trainingscentrum voor muziek, dans en theater. Daarnaast pas ik een dag in de week op een van de kleinkinderen en ga ik regelmatig op bezoek bij de andere drie.

Je hebt dus bijna vijftig jaar gewerkt. Heb je tips voor werkgevers hoe in de toekomst om te gaan met de vijftigplusers op de werkvloer?

Ik heb er zelf altijd op aangedrongen dat de laatste jaren van mijn loopbaan net zo zouden worden ingevuld als bij jongere collega's. Zeker in het laatste jaar vonden collega's dat ik het best wat rustiger aan mocht doen, terwijl ik daar zelf geen behoefte aan had. Ik stelde hun goede zorgen zeer op prijs, maar ik huldigde het standpunt: ik zat om 6.30 uur al in de trein en ik ben hier nu, laat me vooral werk verzetten. Tegen werkgevers zou ik willen zeggen: blijf iedereen betrekken bij ont-

wikkelingen in het werk. Dat ik de WoW-trainingen mocht doen ondanks mijn naderende pensioen, vond ik echt fijn.

Niet rustiger aan doen; 'te duur, te traag, te vaak ziek' gaat voor jou dus niet op?

Misschien dat je met de jaren iets langzamer wordt. Dat is lastig om te zeggen, omdat je dat zelf niet altijd zo in de gaten hebt. Er staat tegenover dat je heel veel werkervaring hebt. Ook ik heb altijd veel verschillende werkzaamheden verricht, en die kennis nam ik mee naar elke nieuwe baan.

Wat is je advies aan jongere collega's?

Blijf meedoen. Ik ben vijftig jaar geleden begonnen met typemachines en carbonpapier, maar alle veranderingen, ook die van de laatste vijftien jaar, heb ik steeds opgepakt. Al jaren voor je pensioen 'afremmen' in je werk is niet goed en maakt je werk er niet leuker op. Je zet jezelf buitenspel, dat is niet verstandig. En het klinkt misschien cliché, maar het is echt zo: houd een goede balans tussen werk en thuis. Als je je werk met plezier doet, maakt dat het zoveel interessanter en kun je meer aan. Maar zorg ervoor dat je geen verlengstuk van een ander wordt of dat alleen je werk vervulling geeft. Het meest belangrijke: heb geen spijt. Soms maak je keuzes in het leven waarvan je later – ouder en wijzer – denkt: dat had ik anders moeten doen. Maar op het moment dat je de keuze maakte, heb je dat met redenen en overtuiging gedaan. Daar hoeft je nooit spijt over te hebben.

Babs, volg jij de discussie in de media over werken tot na je zeventigste? Hoe denk jij daarover?

Ik vind het vrij confronterend. Ik ben 28 jaar oud en ik zal dus de komende veertig-en-nog-wat jaren moeten werken. Dat benauwt wel een beetje. Als student denk je dat je heel druk bent, maar je hebt veel vrije (vakantie)dagen. Als je dan eenmaal aan het werk gaat, kom je in een soort tredmolen terecht. Daar moest ik destijds best aan wennen. Ik werk op het moment fulltime, maar ooit wil ik vier dagen gaan werken. Ik vind het belangrijk ook om buiten het werk om, leuke dingen te kunnen doen en dan is het fijn om daar wat meer

“Na vijftig jaar werken, kon ik niet ineens 'cold turkey' stoppen”



heel stereotiep misschien – tijd voor anderen. Met liefde iets doen voor een ander. Geen spijt van keuzes die ik gemaakt heb, dat vind ik een lastige. Ik vind het bijvoorbeeld heel jammer dat je al jong een keuze moet maken voor een opleiding. Ik heb een hbo-opleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) gedaan, maar mijn kijk op de wereld is anders geworden en ik weet niet of ik die opleiding nu ook gekozen zou hebben. Maar tegelijkertijd weet ik dat ik niet moet blijven hangen in die gedachten. Je neemt van alles wat je leert ervaringen mee die je kunt gebruiken.

Heb je wel het idee dat je in je werk kunt ontwikkelen en dat je daar ook voldoening uit haalt?

Jazeker. Ik krijg er nu steeds meer taken bij en daar heb ik plezier in. Ik hoop dat ik in de toekomst ook altijd kan blijven bijleren en ervaring kan opdoen. Daarnaast heb ik privé allemaal leuke dingen die ik erbij doe, waaronder piano- en drumles. Zolang je maar een goede combinatie van werk en interesses hebt, vliegen die veertig jaar volgens mij zó voorbij.

Op wijzeringeldzaken.nl kun je jouw pensioenleeftijd berekenen en meer informatie over het onderwerp vinden.

Vind je dat oudere collega's anders zijn dan de jongere? Minder betrokken misschien?

Nee, dat heb ik echt helemaal niet. Ik vind dat soort dingen ook helemaal niet leeftijdgebonden. Ook jonge mensen kunnen minder snel zijn met dingen, of niet zo geïnteresseerd in hun werkomgeving. Een goed voorbeeld zijn bijvoorbeeld onderzoekers. Jong of oud, zij kunnen soms zó opgaan in hun onderzoeksproject, dat ze op een soort eilandje lijken te leven, met op dat moment minder interesse voor de andere facetten van het werk.

Wellicht hoor je collega's weleens spreken over hun aanstaande pensioen. Als je hun plannen hoort, hoe sta jij daar tegenover?

Het is best lastig om daar al een inzicht in te hebben. Mijn eigen ouders werken nog, de ouders van mijn vriend zijn wel al met pensioen en gaan veel op pad met de camper. Volgens mij hebben zij het naar hun zin. Wat me wel opvalt, is dat zodra je stopt met werken de structuur in je leven heel anders wordt. Ik denk dat het belangrijk is om een zinvolle invulling te geven aan je vele vrije uren. Ook merk ik dat je moet leren omgaan met de realisatie dat dit de laatste fase van je leven is.

Wat vind je van Petra's advies aan de jongere generatie?

Tijd voor mezelf is belangrijk. Maar ook –

Oproep secretaressedag

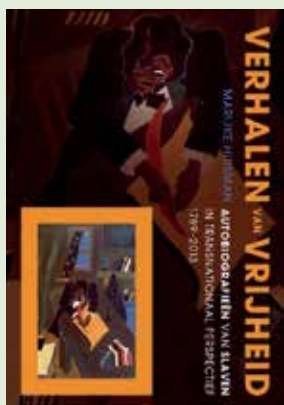
Welke secretariële medewerker wil het team van Miriam van Hattum en Olga Hengeveld komen aanvullen? Wij zoeken versterking bij het organiseren van de UU-secretaressemiddag 2016 op 21 april. De tijdsinvestering is 10 tot 12 uur totaal, met iets meer nadruk op de laatste twee weken vóór de 21ste.

Neem contact op met Olga Hengeveld, h.j.o.hengeveld@uu.nl.

De Secretaressepagina wordt gecoördineerd door Madelon Pieper.

Petra de Gijssel werkte tot juni 2015 als secretaresse bij de faculteit Sociale Wetenschappen, afdeling Onderwijsadvies en Training. Zij begon op zestienjarige leeftijd te werken als secretaresse en heeft in haar bijna vijftigjarige loopbaan – met een aantal jaren onderbreking voor haar gezin – verschillende ondersteunende functies gehad: directiesecretaresse, managementassistente, etc. Via diverse werkgevers, waaronder de toenmalige faculteiten Biologie en Letteren van de Universiteit Utrecht, het Academische Computercentrum ACCU, de Vrije Universiteit Amsterdam en de Universiteit Wageningen, kwam zij op 59-jarige leeftijd weer terug bij de UU. Eerst bij het IVLOS, dat later op is gegaan in de faculteit Sociale Wetenschappen. Zij woont in Ede met haar eveneens gepensioneerde man. Ze heeft twee zoons en vier kleinkinderen.

Babs van der Born werkt als secretaresse op twee afdelingen van de faculteit Sociale Wetenschappen: Sociologie en Culturele Antropologie. Zij heeft de hbo-opleiding Cultureel Maatschappelijke Vorming afgerond en is na haar opleiding in februari 2015 bij de faculteit gekomen. Zij woont samen met haar vriend in Utrecht.



Marijke Huisman

Verhalen van vrijheid. Autobiografieën van slaven in transnationaal perspectief, 1789-2013

Om de publieke opinie tegen slavenhandel en slavernij te keren, namen voormalige slaven soms zelf het woord. Marijke Huisman volgt de sporen van een aantal slavenautobiografieën door Groot-Brittannië, de Verenigde Staten en Nederland. Zij onderzoekt de rol die deze getuigenissen speelden in de productie van

kennis over slavernij en het slavernijverleden. Het resultaat is een boeiende interpretatiegeschiedenis die begint in 1789 bij de anti-slavernijbeweging en via onder meer de Aprilbeweging, de Harlem Renaissance, Black Power, de tweede feministische golf en de 'canon wars' voert naar actuele debatten over de omgang met het koloniale slavernijverleden en de 'slavernij' van moslimvrouwen.

Dr. Marijke Huisman is historicus op het gebied van egodocumenten en life writing, historische cultuur, boek- en gendergeschiedenis in de negentiende en twintigste eeuw. Zij is als flexdocent betrokken bij de afdeling Cultuurgeschiedenis van het departement Geschiedenis en Kunstgeschiedenis van de Universiteit Utrecht.

Uitgeverij Verloren, € 25,-

O.a. verkrijgbaar bij Savannah Bay met ISBN 9789087045098



Jacomine Nortier & Bente A. Svendsen (ed.)

Language, Youth and Identity in the 21st Century. Linguistic Practices across Urban Spaces

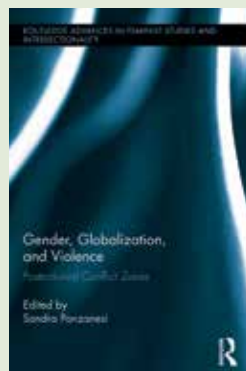
The language of young people is central in sociolinguistic research, as it is seen to be innovative and a primary source of knowledge about linguistic change and the role of language. This volume brings together a team of leading scholars to explore and compare linguistic practices of young people in multilingual urban

spaces, with analyses ranging from grammar to ideology. This is the first book to cover the topic from a globally diverse perspective, and it investigates how linguistic practices across different communities intersect with age, ethnicity, gender and class. In doing so it shows commonalities and differences in how young people experience, act and relate to the contemporary social, cultural and linguistic complexity of the twenty-first century.

Jacomine Nortier is Associate Professor at the Institute of Dutch Language and Culture (Department of Linguistics), and Utrecht Institute of Linguistics.

Cambridge University Press, £ 65

ISBN 9789087045098, also available as e-book via ebooks.com



Sandra Ponzanesi (ed.)

Gender, Globalization, and Violence

This wide-ranging collection of essays elaborates on some of the most pressing issues in contemporary postcolonial society in their transition from conflict and contestation to dialogue and resolution. It explores from new angles questions of violent conflict, forced migration, trafficking and deportation, human rights, citizenship, transitional justice and cosmopolitanism. The volume focuses more

specifically on the gendering of violence from a postcolonial perspective as it analyses unique cases that disrupt traditional visions of violence by including the history of empire and colony, and its legacies that continue to influence present-day configurations of gender, race, nationality, class and sexuality.

Sandra Ponzanesi is currently Professor of Gender and Postcolonial Studies at the Department of Media and Culture Studies/Graduate Gender Programme at Utrecht University and Head of Department Humanities at University College Utrecht.

Routledge, € 48,95

ISBN 9780415817356



Julian Winter

De Messias

Wanneer de Nederlandse houtdeskundige Emma Faber als kersverse hoogleraar in Berlijn een onderzoeksopdracht voor de datering van een viool aanneemt, stapt ze ongeweten een wereld binnen waar hebzucht en machtswellust regeren. Liefde voor eeuwige schoonheid, geloof in wetenschappelijke objectiviteit en bewondering voor genieën blijken gefundeerd op

leugens en bedrog, vervalsingen en fraude.

Julian Winter is het pseudoniem van prof. dr. Esther Jansma en prof. dr. Wiljan van den Akker. Van den Akker is vice-rector voor onderzoek aan de UU en als faculteitshoogleraar verbonden aan de faculteit Geesteswetenschappen. Jansma is als bijzonder hoogleraar verbonden aan de faculteit Geowetenschappen van de UU.

Prometheus, € 19,95

ISBN 9789044627466

Oproep: Ligt je boek (binnenkort) in de winkel? Vertel het ons!

Ben je werkzaam aan de Universiteit Utrecht en is er een publicatie van jouw hand (of die van een collega) verschenen? Laat het ons weten via pandora@uu.nl. De inzendingen zullen worden geplaatst op deze Boekenpagina of in onze nieuwsbrief.