



## PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/73223>

Please be advised that this information was generated on 2018-07-08 and may be subject to change.

# Mythes ontkracht 2

## Op zoek naar de beste

In *Raffia* 1 (2007) gaf Marieke van den Brink inzicht in de cijfers en trends omtrent vrouwelijke hoogleraren in Nederland. Nu gaat zij verder in op enkele gendermechanismen die de onevenredige distributie van vrouwen over academische topposities kan verklaren. Zij zoomt in op de werving van nieuwe hoogleraren. Scouten blijkt hierbij een veelgebruikt instrument dat voor mannen en vrouwen verschillend kan uitpakken.



## Scouten en de kansen voor vrouwen aan Nederlandse universiteiten

### Marieke van den Brink

Nieuwe hoogleraren aan Nederlandse universiteiten worden op verschillende manieren gerekruteerd. Uitersten zijn aan de ene kant een volledige open werving en aan de andere kant een gesloten werving. Bij een open werving wordt een advertentie geplaatst in wetenschappelijke tijdschriften, dagbladen, op internet of in andere publieke media. Iedere potentiële kandidaat heeft hierdoor in principe de mogelijkheid om te solliciteren op de hoogleraarpositie. Een gesloten procedure heeft betrekking op werving zonder publieke vooraankondiging: kandidaten worden via (in)formele kanalen uitgenodigd om te solliciteren. In Nederland lijken gesloten procedures de overhand te krijgen op open procedures, met name voor de hogere academische posities. Een belangrijke vraag in mijn onderzoek naar de benoeming van hoogleraren in Nederland is welke gevolgen deze manier van werven heeft voor vrouwen.

#### Competitie

Uit mijn onderzoeksdata blijkt dat in de periode 1999-2003 meer dan de helft (64%) van alle nieuw benoemde hoogleraren – herbenoemingen niet meegerekend – is geworven via een gesloten procedure. Tabel 1 geeft de aantallen en percentages van benoemde mannen en vrouwen in open en gesloten procedures; vrouwelijke hoogleraren worden iets vaker benoemd in open procedures, maar dit verschil is niet significant.

Tabel 1: Overzicht voorgedragen hoogleraren M/V naar type procedure

	Open	Gesloten	
Man	265 (36%)	478 (64%)	743 100%
Vrouw	42 (40%)	63 (60%)	105 100%
Totaal	307 (36%)	541 (64%)	848 100%

Bron: dossieronderzoek N=848

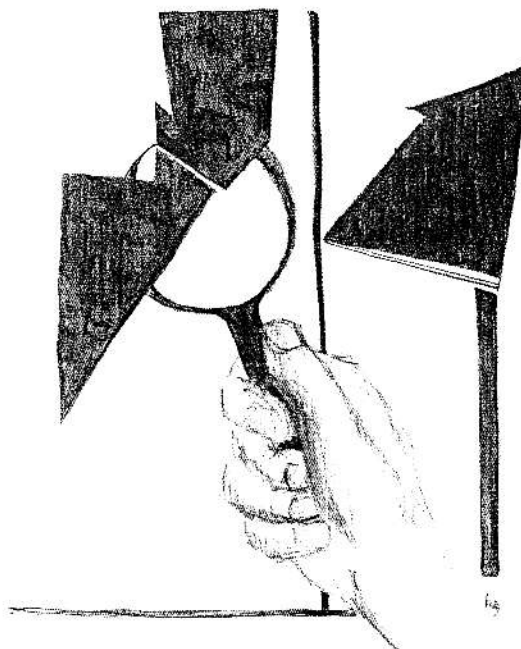
In gesloten procedures worden kandidaten door commissieleden en andere betrokkenen via (in)formele netwerken actief gezocht en uitgenodigd. Dit principe noem ik *scouten*. Uit mijn gesprekken met commissieleden en decanen kan ik concluderen dat het scout-principe veelvuldig voorkomt in bijna alle wetenschapsgebieden en disciplines, maar met name in de medische, technische en economische wetenschappen is het eerder regel dan uitzondering. Het scouten van kandidaten voor een hoogleraarpositie is een continu proces en treedt niet enkel in werking als een leerstoel vacant komt. Scouts van de universiteit – afdelings- of divisievoorzitters, managers van onderzoeks- en onderwijsinstituten, decanen en leden van het bestuur – verkennen voortdurend de markt op zoek naar geschikte kandidaten. De belangrijkste reden om kandidaten te scouten is volgens de respondenten de competitie om de beste wetenschapper. Een vrouwelijke scout uit de

medische wetenschappen legt uit: "Als je weet dat iemand geïnteresseerd is in de organisatie, moet je 'm proberen zo snel mogelijk binnen te halen. Je moet niet eerst een procedure met een advertentie of brieven beginnen want dan loop je het risico dat iemand je voor is". Kortom, respondenten zien scouten als de beste, snelste en efficiëntste wijze om kandidaten te werven voor posities.

Een belangrijke vraag is vervolgens welke gevolgen dit type werven heeft voor vrouwelijke kandidaten. Uit eerder onderzoek van Husu (2000) en de Academy of Finland (1998) kwam naar voren dat werving via uitnodiging nadelig kan zijn voor vrouwen. Op basis van de gegevens in tabel 1 kan ik opmaken dat het werven via gesloten procedures niet zondermeer nadelig is voor vrouwelijke kandidaten. In het kwalitatieve gedeelte van mijn onderzoek ben ik verder ingegaan op deze kwestie. Naar mijn mening heeft het scouten twee kanten: het biedt mogelijkheden voor vrouwen, maar het sluit ze ook uit.

### Macht der gewoonte

Uit de verhalen van de respondenten blijkt dat scouts in sommige gevallen expliciet zoeken naar vrouwen om hen te benoemen op een (persoonsgebonden) leerstoel in het kader van emancipatiebeleid. Aangezien ook universiteitsbesturen zijn doordrongen van de noodzaak om meer vrouwen op hoge posities te benoemen, worden maatregelen genomen in de vorm van speciale leerstoelen, talentgeld en stimuleringsprogramma's. We zien dit terug in het grote gedeelte van de vrouwelijke hoogleraren dat is benoemd op een persoonsgebonden leerstoel (30%). Dit is significant meer dan het percentage van de mannen op dit type leerstoel (14%). Aan sommige universiteiten wordt 'talentgeld' beschikbaar gesteld om professorabele vrouwelijke UHD's te bevorderen tot persoonsgebonden hoogleraar. De stichting Fundamenteel Onderzoek der Materie heeft in het programma FOM/v subsidie verschaft aan universiteiten die vrouwen in de natuurwetenschappen benoemd hebben. Deze subsidie heeft universiteiten in sommige gevallen verleid speciaal naar vrouwen te zoeken (Stobbe e.a., 2004). Dit gebeurt overigens ook in de vorm van open procedures zoals het Rosalind Franklin Programma van de Rijksuniversiteit Groningen dat veelbelovende vrouwelijke wetenschappers de mogelijkheid biedt hun eigen onderzoekslijn te ontwikkelen en een mogelijke hoogleraarpositie in het vooruitzicht stelt. Bovendien biedt het scout-principe volgens commissieleden voordelen voor vrouwen aangezien ze dan niet concurreren met mannen in het geval dat er maar één (vrouwelijke) kandidaat wordt gescout. In competitie met mannen delven vrouwen volgens respondenten het onderspit omdat mannen tijdens gesprekken vaak overtuigender overkomen dan vrouwen. Ik kan dus concluderen dat scouten mogelijkheden biedt voor vrouwen om buiten de gebaande paden om benoemd te worden.



ILLUSTRATIE: MIRTHE WACKI

Aan de andere kant heeft dit scout-principe negatieve effecten voor vrouwelijke kandidaten. Om te worden voorgedragen voor een hoogleraarpositie is het essentieel zichtbaar te zijn in netwerken van scouts. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd op scout-posities vanwege hun ondervertegenwoordiging op invloedrijke posities in de wetenschap. In Nederland is slechts negen procent van de leden van het College van Bestuur vrouw, zeven procent van de decanen en slechts vier procent van de managers van onderzoeksscholen (Equal 2006). De combinatie van de riante oververtegenwoordiging van mannelijke scouts en het feit dat hun netwerken ook overwegend uit mannen bestaan (Ibarra 1997) zorgt ervoor dat vrouwen in mindere mate worden voorgedragen voor een hoogleraarpositie. Het feit dat mannen in hun eigen (mannelijke) netwerken zoeken, heeft vooral te maken met de macht der gewoonte 'het is altijd zo geweest' en met onzekerheidsreductie; ze weten wat ze van een man kunnen verwachten. In de literatuur wordt dit *homosociality* genoemd, "the seeking, enjoyment and/or preference for the company of the same sex". Een voorbeeld hiervan geeft een vrouwelijke respondent: "Ze weten wat mannen kunnen doen. Zonder nadenken kiezen ze toch eerder de man, omdat ze denken daar meer van op aan te kunnen, hij is zoals ik".

### Naam maken

De scouts geven aan dat sommige vakgebieden, met name in bèta- en medische wetenschappen, klein en overzichtelijk zijn en claimen alle mogelijke kandidaten te kennen. Zo levert een advertentie volgens hen niet meer kandidaten op dan ze zelf op het oog hebben. Hoewel een werving via-via de meeste kandidaten aan het licht zal brengen, blijft altijd de mogelijkheid

bestaan dat kandidaten over het hoofd worden gezien. Dit geldt in het bijzonder voor interdisciplinaire leerstoelen. Als slechts enkele scouts worden ingeschakeld, kunnen kandidaten uit aangrenzende velden of disciplines worden gemist. Een aantal respondenten geeft echter ook blijk van een gelimiteerde zoektocht in verband met een gebrek aan tijd en middelen. Indien een leerstoel snel opgevolgd moet worden, of de concurrentiestrijd rond kandidaten sterk is, is er nauwelijks tijd voor een uitgebreide inventarisatie van kandidaten. Een complete zoektocht is dus een illusie. Er is altijd een kans dat potentiële kandidaten, vrouwen én mannen, over het hoofd worden gezien omdat deze zich niet in de cirkel bevinden van de huidige wetenschappelijke elite.

Maar ook als een kandidaat zich in het netwerk van een scout begeeft, is dat nog geen garantie te worden gevraagd voor een hoogleraarpositie. Het werven via gesloten procedures veronderstelt een bepaalde zichtbaarheid van kandidaten in het academische veld. Scouts moeten op de hoogte zijn van de kwaliteit en ambitie van onderzoekers. Zonder wetenschappelijke reputatie wordt een kandidaat niet gevraagd om te solliciteren. Niet alleen wetenschappers zelf zijn verantwoordelijk voor hun zichtbaarheid en reputatie, ze moeten ook zichtbaar gemaakt worden door invloedrijke wetenschappers. Deze wetenschappelijke elites kunnen kandidaten voordragen en hen stimuleren om te solliciteren of hen helpen om 'naam te maken'. Volgens de geïnterviewden is het van belang dat potentiële kandidaten worden aangemoedigd om te solliciteren of expliciet door collega's en leidinggevendenden op de vacature gewezen worden. Dit wordt bevestigd door een vrouwelijke hoogleraar uit de alfawetenschappen: "Mijn eigen promotor [...] heeft mij altijd gesteund als ik iets vroeg. Maar hij heeft bij mijn weten nooit actief mijn carrière gesteund. Mij voorgedragen voor dingen: nooit! Hij begreep eigenlijk niet dat mijn ambitie in het vak net zo groot was als die van een man. Dat heeft hij ook wel eens eerlijk gezegd." Deze ervaring sluit aan bij onderzoek van Stobbe e.a. (2004) en Bagilhole (2001) dat aantoonde dat vrouwen minder vanzelfsprekend door mannen worden voorgedragen voor functies of posities of minder gestimuleerd worden om te solliciteren.

### Altijd kwaliteit

Uit de data blijkt dat het scout-principe voor vrouwelijke wetenschappers zowel positieve als negatieve kanten heeft. Aan de ene kant geven respondenten aan dat een gesloten werving kansen voor vrouwen vergroot, aangezien 'gescout' talent via (persoonsgebonden) leerstoelen direct benoemd kan worden en zij niet direct concurreren met mannen. Hierdoor stijgt op korte termijn het aantal vrouwelijke hoogleraren. Aan de andere kant ondervinden vrouwen nadelige netwerkfactoren in gesloten procedures gerelateerd aan de mannelijke netwerken, het wederzijdse *support*-systeem van

mannen en de mindere zichtbaarheid van vrouwen in vergelijking met hun mannelijke collega's. Ondanks dat vrouwelijke kandidaten profijt trekken van het scout-principe, wegen deze voordelen niet op tegen de nadelen. De speciale vrouwenprogramma's of het specifiek zoeken naar vrouwen is op dit moment een agendapunt bij beleidsmakers, maar met name in de alfa- en gammawetenschappen stuit deze aanpak vaak op verzet. Voorkeursbeleid wordt gedachteloos gevolgd door het debat over kwaliteit; "iemand moet benoemd worden vanwege kwaliteit, niet omdat zij een vrouw is". De speciale maatregelen voor vrouwen zijn bovendien niet voldoende om de onevenwichtige samenstelling aan de top van de universiteit recht te trekken. Ze zijn slechts een doekje voor het bloeden en brengen zelfs het gevaar met zich mee dat vrouwen enkel terecht kunnen of succes hebben in de 'speciale programma's'. Onderzoek van Stobbe e.a. (2004) liet zien dat zodra er speciale *tracks* voor vrouwen worden ingesteld, ze vaak niet meer in aanmerking komen voor de reguliere procedures. Bovendien bevat de 'gangbare' route naar de top nog steeds obstakels in de vorm van moeilijk toegankelijke netwerken. Want wat als we op een gegeven moment de aandacht verliezen en geen extra middelen meer inzetten om vrouwen op topposities te benoemen? Dan blijven de bestaande 'reguliere' procedures zorgen voor de reproductie van genderongelijkheid aan de universiteit in de vorm van mannelijke netwerken, *homosociality* en *support*-systeem. Een kritische reflectie op deze reguliere manier van werven is dus gewenst.



### Literatuur

- Academy of Finland. 1998. *Women in Academia: Report of the Working Group*. Helsinki: Academy of Finland.
- Bagilhole, Barbara, and Jackie Goode. 2001. The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers; a Feminist Investigation. *The European Journal of Women's Studies* 8 (2): 161-180.
- Equal. 2006. Hoeveel vrouwen besturen nu [cited 21-02-2007 2006]. Available from: [http://www.participatiealsprioriteit.nl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=236&Itemid=209](http://www.participatiealsprioriteit.nl/index.php?option=com_content&task=view&id=236&Itemid=209).
- Ibarra, Hermaninina. 1997. Paving an alternative route: gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly* 60 (1): 91-102.
- Stobbe, Lineke, Manke van den Brink, and Suzanne Duijnhoven. 2004. Images of science, scientific practice and femininity amongst physicists. Utrecht: FOM.

