

# 'JA meisje, zo gaat dat in de praktijk'

Vrouwelijke hoogleraren moet je in ons land nog altijd zoeken met een zaklamp. Verklaringen: er zijn te weinig 'geschikte' vrouwen en 'ze willen geen hoge functies'. Onzin, zo blijkt uit onderzoek. Het old boys network zet de rem op de doorstroom van vrouwelijke academici.

TEKST RENATE TROMP



Marieke van en Brink deed onderzoek naar hoogleraarbenoeringen en het gebrek aan vrouwen in hoge wetenschappelijke functies. 'We moeten ophouden de schuld bij vrouwen neer te leggen. Talenten genoeg, maar ze krijgen de kans niet.'

# 'Vrouwen worden gezien als nieuw fenomeen, wat ze minder voorspelbaar en **meer risicovol maakt**'

Marieke van den Brink

**N**et als in het bedrijfsleven is de afgelopen twintig jaar het aandeel academische vrouwen flink gestegen. Op dit moment studeren zelfs meer vrouwen dan mannen af en het aantal vrouwelijke promovendi is van krap 25 procent in de jaren negentig gestegen tot ruim 45 procent. Tot zover het goede nieuws. Het aantal vrouwelijke hoogleraren in Nederland komt ondanks deze opmerkelijke toename nog altijd niet verder dan een schamele 12 procent. Waar gaat het mis? De heersende gedachte is dat er om te beginnen te weinig vrouwen zijn die in aanmerking komen voor de titel Professor, pardon: Mevrouw de Professor. Want dat is de officiële aanspreekvorm voor een vrouwelijke hoogleraar. Een simpele rekensom zou het gebrek aan geschikte vrouwen bewijzen. Vrouwen studeren en promoveren nog niet zo lang en in groten getale als mannen. Het is een kwestie van tijd – waar hebben we dat eerder gehoord? - voordat we de toename ook terugzien op hogere posities in de wetenschap. Hoewel, vrouwen tonen vaak geen ambitie om door te stromen. Ze werken liever in deeltijd, maken andere keuzes en zijn minder gericht op het opbouwen van die succesvolle wetenschappelijke carrière. Dus ja, dit zou verklaren waarom het percentage vrouwelijke hoogleraren zo bedroevend laag is.

## Over het hoofd gezien

Marieke van den Brink – zelf een jonge ambitieuze academicus – geloofde erin van en ging op onderzoek uit. Met haar uitzonderlijk praktisch ingerichte publicatie *Hoogleraarbenoemingen in Nederland (m/v): mythen, feiten en aanbevelingen* bewijst zij opnieuw wat we in feite al wisten: er zijn meer dan voldoende vrouwen beschikbaar voor hogere functies en dat geldt voor alle wetenschapsgebieden. Vrouwen werken wel iets vaker in deeltijd, maar het verschil in uren is klein en op hogere posities werken vrouwen en mannen evenveel. Marieke van den Brink: 'We moeten ophouden de schuld bij vrouwen neer te leggen. Het is een onterecht stereotype beeld dat vrouwen minder commitment hebben naar hun werk vanwege de kinderen. Ook vrouwen zonder kinderen stromen minder snel door. Daarnaast ligt de aanname dat vrouwen zichzelf minder zichtbaar maken en daardoor niet doorstromen een stuk genuanceerder. Zichtbaar word je ook door invloedrijke academici die jou naar voren schuiven en aanbevelen voor posities. Vrouwen kunnen minder gebruik maken van dit traditionele supportnetwerk en worden hierdoor over het hoofd gezien. Het is dus niet zo dat talent zichzelf altijd bewijst. Er zijn genoeg talentvolle vrouwen, maar ze krijgen de kans niet.'

## Onzichtbare hand

Robbert Dijkgraaf, president van de KNAW (Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen) ziet de typisch Nederlandse barrières regelmatig door de ogen van buitenlandse, vrouwelijke hoogleraren. Robbert Dijkgraaf: 'Buitenlandse, vrouwelijke hoogleraren die in Nederland werken, wijzen mij erop dat ze hier de vanzelfsprekendheid missen dat vrouwen hoogleraar zijn. Ze worden zich daardoor extra bewust van hun vrouw-zijn. Daar doen we in Nederland te makkelijk over. Wij denken – ten onrechte – dat het vanzelf wel goed gaat komen en hebben onvoldoende oog voor de onzichtbare hand die het vrouwen belet om door te stromen.' Ook Marieke stuitte op die onzichtbare hand. 'Mijn onderzoek richtte zich op de benoemingsprocedures,' zegt ze. 'Als je eenmaal weet dat geschikte vrouwen er wel zijn en toch niet doorstromen, is dat een voor de hand liggende keuze. Van tevoren had ik echter nooit kunnen bedenken dat er in 64 procent van de benoemingen sprake is van een gesloten procedure. Dus, hoewel beleid voorschrijft dat de procedure open moet zijn

voor iedereen, selecteren in werkelijkheid de commissieleden de kandidaat binnen het eigen beperkte netwerk. Commissieleden zijn meestal mannen en die selecteren vaak onbewust seksegenoten. Vrouwen worden gezien als nieuw fenomeen, wat ze minder voorspelbaar en meer risicovol maakt. Wat me daarbij extra opviel, is dat deze mannen daarover volledige openheid van zaken gaven. Zo van: Ja, meisje, zo gaat dat in de praktijk. En die praktijk komt er dus op neer dat bijna alleen maar mannen worden voorgedragen.'

## Ratrace

Je hoeft geen geleerde te zijn om te snappen dat dit doodzonde is voor het beschikbare talent. Als de studentes de studenten ver achter zich laten in aantal en prestatie, maar toch te weinig worden geselecteerd, valt er steeds meer talent te verliezen. Robbert Dijkgraaf: 'Diversiteit is geen kwestie van idealen. De geschiedenis leert ons dat de wetenschap baat heeft bij verscheidenheid. De komst van de HBS, de burgerij die ging studeren, heeft de wetenschap ook veel opgeleverd. We moeten alleen oppassen dat diversiteit niet een zaak van vrouwen blijft. De beschikbare vrouwelijke hoogleraren worden als rolmodellen te veel belast en de mannen komen onvoldoende in beweging. Terwijl we vanuit de flexibiliteit die werken in de wetenschap biedt juist een voorkeurspositie kunnen innemen ten opzichte

# 'Ook de wetenschap heeft baat bij verscheidenheid'

Robbert Dijkgraaf



## 'Ik heb het bijtje erbij neer willen gooien'

Prof. dr. ir. Petra de Weerd-Nederhof (44) is hoogleraar Organisatiekunde/ Organisatie van Innovatie aan de faculteit Management en Bestuur van de Universiteit Twente. Ze is getrouwd en heeft drie kinderen (16, 12 en 8).

**O**p zich is mijn werk prima te combineren met mijn gezin. We hebben een crèche op de campus en inmiddels ook een BSO. Mijn kinderen gingen vijf dagen naar de crèche, maar ik kon ze daar wel zelf voeden. Het werk – onderwijs geven en onderzoek doen – is bovendien behoorlijk flexibel in te vullen. Het is voor mij vanzelfsprekend om op dit niveau te werken. De vrouwen om me heen, mijn moeder en schoonmoeder, maar ook succesvolle vrouwen in het buitenland inspireerden me. Maar mijn eigen kinderen en ook aio's vinden het soms wel een crazy life. En dat is misschien wel waar. Mijn vakgebied is bij uitstek een mannenwereld, dus ik heb er regelmatig weet van dat ik vrouw ben. Zo zei een mannelijke collega tegen me: "Het is half twaalf, je wilt zeker naar huis om met je kinderen te eten?" Doe normaal, denk ik dan. Ik ben ook hoogleraar. Ik wil het misschien wel, thuis eten, maar je moet realistisch zijn. Het is natuurlijk wel een flinke baan. Laatst sprak ik met een talentvolle zwangere vrouw over de intensiteit in dit werk. Ze twijfelde of ze door wilde gaan op dit niveau. Dus stelde ik haar voor de beslissing nog vier jaar uit te stellen. "De crèche is bij ons zo goed geregeld," zei ik, "kijk hoe je het daarna ervaart." Zelf heb ik ook op enig moment het bijtje erbij neer willen gooien. Mijn kind was ziek en ik moest een aanvraag voor bevordering tot UHD schrijven. Mijn promotor zei: "Kom op, de deadline is nu, ik ga je helpen. We gaan samen schrijven." Inmiddels zie ik de enorme waarde daarvan. Hij had ook kunnen zeggen: "Ik snap het, laat maar even zitten." Dat hij dat niet deed, gaf mij de zekerheid om door te gaan én ik werd bevorderd tot UHD. Toen ik snel daarna een tijdelijke persoonsgebonden leerstoel speciaal voor vrouwen kreeg aangeboden, voelde ik me sterk genoeg om te weigeren en in te zetten op een permanente hoogleraarstelling. En dat is gelukt. Naast mijn eigen kwalificatie en vastberadenheid heb ik geluk gehad met de geweldige coaching die ik heb gekregen. Mede daarom ben ik voor quota. Daarbij moeten we er beter in worden vrouwen te vinden. Dat is arbeidsintensief, want met vrouwen moet je praten. Dat gold voor mij ook.'



## ‘Ik wil geen minimannetje worden’

Esther-Mirjam Sent (44) is hoogleraar Economische Theorie en Economisch Beleid aan de Radboud Universiteit Nijmegen en lid van de Eerste Kamer namens de PvdA. Ze heeft een zoon van 4 en een dochter van 6.

van talent. Echt talent wordt geselecteerd vanuit de vraag: kun je in je hele carrière een paar keer iets moois bedenken? Wanneer

je dat doet, is niet belangrijk. We zijn elkaar veel te veel gek aan het maken. Ook ik doe, met mijn overvolle agenda, mee aan die ratrace. Binnen de wetenschap kennen we het begrip ‘academische vrijheid’; dat gaat over vrijheid van denken, maar ook over de vrijheid waarin je dat denken vervolgens inricht.’ Marieke: ‘Waarom meer vrouwelijke hoogleraren belangrijk zijn? Omdat het levens redt! Dat klinkt heftig, maar het is waar. Er is bijvoorbeeld pas aandacht voor hartfalen bij vrouwen sinds er vrouwelijke hoogleraren zijn op dat gebied. De standaard, ook in de medische wetenschap, is de man.’

### Doorbraak forceren

Blijft over de vraag hoe we de gewenste versnelling in vrouwelijke benoemingen kunnen krijgen. Robbert Dijkgraaf houdt vast aan de beschikbare programma’s die veel universiteiten nu al inzetten. ‘En het is belangrijk dat we mannen eraan houden ook vrouwen in de commissies te benoemen en voor te dragen.’ Marieke heeft de keiharde praktijk tijdens haar omvangrijke onderzoek recht in de ogen kunnen kijken en opteert voor hardere maatregelen: quota! Marieke: ‘Om te beginnen moeten de benoemingsprocedures transparanter, zodat zichtbaar wordt hoe de keuze tot stand is gekomen. Maar ik geloof in de kracht van quota om de noodzakelijke doorbraak te forceren. Laatst sprak ik nog een decaan over een talentvolle aio. Hij zei: “Ze heeft geweldig gepresteerd, maar nu is ze zwanger en wil ze vier dagen werken, dus ik heb haar toch moeten laten gaan.” Dan denk ik: waarom?! Universiteiten zijn echt dom als ze het beschikbare vrouwelijke talent laten liggen.’ ■

‘Er valt  
steeds meer  
**talent te  
verliezen**’

‘N a mijn studie economie ben ik naar de VS vertrokken, omdat je daar destijds betere promotiemogelijkheden had dan in Nederland.

Ik ben er getrouwd en weer gescheiden en heb vijftien jaar keihard gewerkt en veel bereikt. Uiteindelijk wilde ik toch terug: ik had een kinderwens en wilde mijn kinderen in Nederland laten opgroeien. Twee weken trok ik door Nederland op zoek naar een goede post. Ik mailde mijn cv naar een decaan uit mijn netwerk en een week later had ik mijn hoogleraarschap. In feite ben ik aangenomen op de manier die veelal voor mannen werkt. Eenmaal in Nederland ontdekte ik het enorme contrast tussen beide landen. Ik stoorde me in de VS aan de kloof tussen arm en rijk en kwam terecht in een land met een opmerkelijke kloof tussen man en vrouw. Ik vind het ontkennen van het bestaande seksisme in Nederland getuigen van een enorme botheid. In de functie van hoogleraar verwacht men een man, daar zie ik steeds weer voorbeelden van. Het begint al met “Mevrouw de Professor”. De man is de standaard en de vrouw de uitzondering. Nog regelmatig krijg ik uitnodigingen gericht aan dhr. Sent. Dan stuur ik een bericht terug dat mijn zoon van vier best wil komen, als er Fristi is. Als vrouw moet ik in deze dominante cultuur zien te overleven. Pas ik me aan, dan word ik als competent en onaardig beschouwd. Pas ik me niet aan, dan ben ik incompetent en aardig. En de bestaande diversiteitsprogramma’s die ons zouden moeten helpen, proberen ons vooral te veranderen in minimannetjes. Doodzonde, want ik wil graag vrouw blijven. Bovendien leggen we het toch af tegen de mannen. Zo houdt mijn universiteit nog altijd de hoogte van salarissen geheim. Waarschijnlijk omdat vrouwelijke hoogleraren veel minder verdienen dan hun mannelijke collega’s. Ik word er zeker niet moedeloos van. Wel strijdbaar. Bovendien, het is het allemaal meer dan waard. Mijn baan is geweldig uitdagend en inhoudelijk interessant. En onlangs ben ik aan een nieuwe uitdaging in de Eerste Kamer begonnen. Jammer genoeg zijn net de streefcijfers voor meer vrouwen aan de top erdoor. Maar als over een paar jaar blijkt dat die niets geholpen hebben, ga ik me hard maken voor quota.’