

UT nieuws

SPECIAL

Deze special is een extra uitgave bij
UT Nieuws Magazine | December 2014

VROUWEN
IN DE WETENSCHAP



Een lange weg

Hoe kan het toch dat er al enige tijd meer vrouwen afstuderen dan mannen aan de Nederlandse universiteiten, maar dat het aandeel vrouwen in wetenschappelijke functies daalt met iedere trede op de carrière ladder?

Dat was wat wetenschapsjournalist Asha ten Broeke en ondergetekende zich afvroegen. Er is toch zoiets als een diversiteitsbeleid? Zijn vrouwen eigenlijk wel ambitieus? Of worden ze tegengewerkt door hun omgeving? Kortom: we hadden vragen. Die vragen hebben we aan een zo groot mogelijke groep proberen voor te leggen, via een online enquête. Het was niet onze opzet om hét antwoord en dé oplossing te vinden. De enquête is een momentopname, maar levert desalniettemin interessante inzichten op. Maar liefst 1115 vrouwelijke wetenschappers van verschillende universiteiten vulden 'm in. Aan de reacties, ook via social media, merkten wij dat het onderwerp leeft. Lees vooral de interviews met de wetenschappers. Kijk naar de uitkomsten van de enquête. Dat er nog een lange weg te gaan is voordat die evenwichtig samengestelde en excellente staf er is, staat voor ons vast. En daar moeten vrouwen, mannen én bestuurders met elkaar over in debat. Dat podium voor debat wil UT Nieuws bieden. Wordt vervolgd dus.

Maaike Platvoet,
redacteur UT Nieuws
coördinator special

COLOFON

Deze special over vrouwen in de wetenschap is een uitgave van de redactie van UT Nieuws en wordt verspreid als bijlage bij UT Nieuws Magazine december 2014.

Aan deze special werkten mee: Redactie UT Nieuws, Asha ten Broeke, Rikkert Harink en Gijs van Ouwkerk (fotografie) en Bas van der Schot (illustratie).

Enquête: Newcom Research & Consultancy

Vormgeving: Jeremiah Wetzel (SMG-Groep)

Coverfoto: Rikkert Harink

Mail: info-utnieuws@utwente.nl
www.utnieuws.nl

INHOUD

4-7



**Marieke van den Brink
(Radboud Universiteit) over
'heel veel struikelblokjes'**

8



**Vijf vrouwen en twee
mannen over de weg naar
de wetenschappelijke top**

13



**Asha ten Broeke: zit
het glazen plafond
tussen de damesoren?**

16-17



**Hoogleraar versus
promovenda**

| | |
|---|----------------------|
| Waarom zwemmen vrouwen de academische fuik in? | 4 – 7 |
| De carrière van jonge onderzoekers in zeven interviews | 8, 9, 12, 15, 18, 19 |
| Enquête: Aan de ambitie van vrouwen ligt het niet | 10 – 11 |
| Column Asha ten Broeke | 13 |
| Diversiteitsbeleid aan de UT | 14 |
| Netwerken in de wetenschap | 14 |
| Promovenda Maartje de Graaf vs hoogleraar Vanessa Evers | 16 - 17 |

OLD BOYS
NETWORK



WAAROM ZWEMMEN VROUWEN DE ACADEMISCHE FUIK IN?

Waar blijven de vrouwen in de wetenschap? Al bijna twintig jaar studeren er aan de Nederlandse universiteiten meer vrouwen af dan mannen, en toch wil het met de doorstroom maar niet lukken. Zo is nog geen 45 procent van de gepromoveerden vrouw, en onder universitair docenten daalt het damesaandeel nog verder, naar ongeveer een derde.

TEKST: ASHA TEN BROEKE | FOTO: RIKKERT HARINK |
ILLUSTRATIE: BAS VAN DER SCHOT >

Verklaringen voor deze 'fuijk' zijn vaak wat aan de simpele kant. Vrouwen hebben gewoon niet de behoefte om ziel en zaligheid te doneren aan de wetenschap, stellen sommigen, terwijl anderen wijzen naar seksisme in de academische wereld. Volgens Marieke van den Brink, universitair hoofd-

docent op het gebied van gender en diversiteit aan de Radboud Universiteit, ligt het genuanceerder. 'Er is niet één struikelblok', vertelt ze. 'Er zijn juist heel veel kleine struikelblokjes, gedurende de hele carrière, die vaak op individueel niveau niet te moeite waard lijken en die je als individu soms niet eens bewust opmerkt, maar die vrouwen uiteindelijk toch minder succesvol maken.' Maar wat zijn die struikelblokjes precies? Waarom zwemmen de dames na twintig jaar nog steeds die academische fuijk in?

Geen kwestie van niet willen

Om maar te beginnen met het ontcrachten van een hardnekkige mythe: het is niet dat vrouwen niet vooruit willen in de wetenschap. De gedachte dat ze liever al dan niet parttime bij hun gezin zijn, of liever beleid maken dan boven de reageerbuisjes hangen, klopt volgens Van den Brink niet.

De aanname achter dit idee, zo legt ze uit, is dat op universiteiten een zuivere meritocratie heerst. Wie zijn best doet en alle zeilen bijzet, komt er sowieso wel. En als je een paar carrièrerondes verder dan aanzienlijk minder vrouwen dan mannen overhebt, dan moet dat volgens deze redenering wel komen doordat de vrouwen onderweg uit vrije wil hebben besloten iets anders te gaan doen. 'Maar dat bleek niet uit een onderzoek dat ik deed onder Amsterdamse studenten in de aardwetenschappen', zegt Van den Brink. 'De meisjes werden tijdens hun studie al aangemoedigd om meer de 'zachte' beleidskant op te gaan. Want ja, geologie is zo'n mannenwereld. Jongens kregen daarentegen wel het advies om zich met de 'harde' geologie bezig te houden.'

Het is een voorbeeld van het subtiele seksisme dat op universiteiten nog veel voorkomt. In 1997 deden onderzoekers Christine Wennerås en Agnes Wold van de Göteborg Universiteit een klassieke studie onder Zweedse biomedici. Het ging om een groep jonge, enthousiaste wetenschappers, ongeveer evenveel mannen als vrouwen, die graag in aanmerking wilden komen voor een postdocplek en daartoe gingen solliciteren bij een commissie die hen kritisch beoordeelde. Tegelijkertijd maakten Wennerås en Wold hun eigen, minder subjectieve inschatting van de kwaliteit van de kandidaten, op basis van het aantal publicaties dat ze op hun naam hadden staan. Vervolgens vergeleken de onderzoekers beide oordelen, met een verrassende uitkomst: de mannen werden door de commissie veel beter beoordeeld dan de vrouwen, ondanks dat ze het objectief niet veel beter deden. Sterker nog: de vrouwen die qua publicatiedrift het allerbeste scoorden, werden door de commissie even competent geacht als de allerslechtste mannen. Vrouwen moesten maar liefst tweeënhalf keer meer presteren om dezelfde beoordeling te krijgen. Sindsdien zijn zulke vormen van gender bias vaker aangetoond. Psycholoog Rhea Steinpreis en haar collega's namen bijvoorbeeld het cv van een echte vrouwelijke onderzoeker, en stuurden dat bij wijze van sollicitatie naar collega-psychologen overal in de Verenigde Staten. Daarbij hadden ze ervoor gezorgd dat er twee varianten waren: één met een mannennaam erop, één met een vrouwen naam. Het cv met een vrouwen naam werd significant vaker afgewezen. Onderzoekers van Yale ontdekten in 2012 hetzelfde. Zij lieten nep-sollicitatiebrieven (m/v) voor de positie van hoofd van een lab beoordelen door 127 faculteitsleden. Ook hier maakten de vrouwen veel minder kans op de functie.

Onbewuste vooroordelen

Wat opvalt aan deze studies is dat de mensen die de mannen hoger aansloegen dan de vrouwen hier helemaal geen seksistisch klinkende redenen bij gaven. In plaats daarvan kwamen ze met volkomen redelijk klinkende argumenten: deze vrouw is niet competent genoeg, het ontbreekt haar aan de juiste ervaring, dat soort werk.

En dit zijn geen smoesjes, denkt Van den Brink. Wetenschappers denken oprecht dat zo'n vrouw minder kan; de vooroordelen die daaraan ten grondslag liggen zijn volkomen onbewust. 'Wanneer je mensen ernaar vraagt, zullen ze aangeven dat mannen en vrouwen dezelfde competenties hebben. Maar wanneer we iemand moeten evalueren, schatten we de ambities van vrouwen onbewust lager in, en dichtten we mannen meer leiderschap en betere vaardigheden toe', legt ze uit. 'Stel je voor wat er dan gebeurt als je bijvoorbeeld nadenkt over je promovendi, omdat je

iemand postdoc wilt maken. Dan maakt die onbewuste bias als puntje bij paaltje komt toch de man tot veiliger keuze. Natuurlijk zijn we het er allemaal over eens dat het om kwaliteit moet draaien. Uiteraard! Maar het gaat erom wát we dan kwaliteit vinden, wát we als kwaliteit zien. En dáár speelt gender een belangrijke rol.'

Maar zit er dan niet een kern van waarheid in die onbewuste vooroordelen? Marise Born, hoogleraar personeelspsychologie aan de Erasmus Universiteit, denkt het niet. Ze wijst op onderzoek van haar Amerikaanse collega Janet Shibley Hyde, die al jaren meta-analyses maakt op het gebied van sekseverschillen. Uit die meta-analyses blijkt keer op keer dat mannen en vrouwen veel meer gelijk zijn dan verschillend in eigenlijk alle eigenschappen die je nodig hebt voor academisch succes: intelligentie, leiderschap, assertiviteit, competitiviteit, rationeel denken, om een paar te noemen. Alleen op seksgebied en qua fysieke agressie lopen de heren en dames consequent wat uiteen – maar die vaardigheden heb je als het goed is op een universiteit zelden tot nooit nodig.

WAT IS ER MIS?

- 
- **De levensfase-mismatch:** als onderzoekers rond de dertig zijn, beginnen ze vaak te denken aan het kopen van een huis en het stichten van een gezin. Maar op de universiteit is dit juist de fase waarin ze er hard aan moeten trekken: er is een felle strijd om een handjevol tenure tracks, je moet naar het buitenland om ervaring op te doen. Deze 'levensfase-mismatch' treft vrouwen extra, omdat zij degenen zijn die op zwangerschapsverlof gaan, en het moeilijker hebben met de gulzigheid waarmee een academische carrière je tijd opeet.
 - **Mannenclubjes:** het werven van functies gaat nog altijd vaak informeel en via-via, vaak via het old boys network. Vrouwen krijgen zo minder kansen om te solliciteren, en als ze solliciteren, worden er vaak hogere eisen aan hen gesteld of worden hun kwaliteiten minder op waarde geschat.
 - **Kruiwagenissues:** het is belangrijk dat iemand met macht en invloed op een universiteit je op sleeptouw neemt en je aanbeveelt voor mooie projecten. Maar ervaren onderzoekers hebben de neiging om die mentorfunctie te willen vervullen voor jonkies die hen aan zichzelf doen denken. Aangezien de meeste zeer ervaren wetenschappers mannen zijn, krijgen jongemannen vaker een duwtje in de rug dan jonge vrouwen.
 - **Seksisme:** zowel mannen als vrouwen hebben vooroordelen over wat de kwaliteiten zijn van een 'typische man' en een 'typische vrouw'. Zo heerst het idee dat vrouwen minder ambitieus zijn dan mannen, terwijl van vrouwen wordt verwacht dat ze in eerste instantie teamplayers zijn en pas in tweede instantie hun eigen vakbekwaamheid benadrukken. Deze vooroordelen zijn grotendeels onbewust, maar spelen wel een grote rol als vrouwen beoordeeld worden.

De universiteit wil alles van je

En seksisme is niet de enige rem op de vaart der vrouwvolkeren. Ook de manier waarop de academische wereld is georganiseerd, speelt een rol. Die is anno 2014 nog altijd erg traditioneel. Van oudsher werden universiteiten immers vooral bevolkt door mannen zonder zorgtaken, in de tijd dat gezinnen nog bestonden uit een kostwinner – de academicus in kwestie – en een huisvrouw die voor de kinderen zorgde en indien nodig



HOE KAN HET BETER?

- Het kan wel wat minder met de competitie om tenure track-plekken. In tegenstelling tot in de Verenigde Staten kennen we in Nederland immers lange promotietrajecten, waarin je talent-in-de-dop uitgebreid kunt observeren. Je weet dus al vóór een tenure track wat je aan iemand hebt.
- Leidinggevend en leden van sollicitatiecommissies zouden zich meer bewust kunnen worden van hun onbewuste vooroordelen. Het is nuttig als ze weten welke vooroordelen er zijn over vrouwelijke wetenschappers, zodat ze zich erop kunnen betrappen. Ook zijn er betrekkelijk eenvoudige tests waarmee je onbewuste associaties zichtbaar kunt maken.
- Om de levensfase-mismatch tegen te gaan, zouden universiteiten zich meer kunnen inspinnen om partners die beiden in het onderzoek zitten, allebei een functie te geven. In de Verenigde Staten is het al zo dat sommige instellingen, wanneer ze één buitenlandse medewerker aannemen, actief op zoek gaan naar een functie voor zijn of haar partner.
- Vrouwen die duidelijk maken hoe competent ze zijn, worden als minder sociaal of zelfs als bitchy gezien. In haar boek 'Lean in' vertelt Facebook-COO Sheryl Sandberg hoe zij vrouwen dat heeft zien oplossen. Een groepje vrouwen ging elke maand met elkaar lunchen, zodat ze goed op de hoogte waren van elkaars vaardigheden en ambities. Vervolgens gingen ze in de weken na de lunch over elkaar opscheppen, elkaar naar voren schuiven voor leuke klussen en in vergaderingen benadrukken hoe goed hun lunchgenotes waren. Zo konden de vrouwen lobbyen zonder daar op aangekeken te worden.
- Als dit alles niet werkt, is het de moeite waard om te overwegen om vrouwenquota in te voeren. Zo zou je kunnen bepalen dat van de beurzen en subsidies er minstens een bepaald percentage naar een vrouw moet gaan, dat in een tenure track-traject minimaal een bepaald aantal vrouwen wordt toegelaten, enzovoorts.

Asha ten Broeke

Marieke van den Brink: 'We schatten de ambities van vrouwen onbewust lager in'

meeverhuisde naar een andere stad of een ander land. In dat systeem is het helemaal niet problematisch dat voltijds werken en buitenlandervaring opdoen dwingende normen zijn. Maar in moderne tijden, waarin meestal beide partners werken, levert dat wel degelijk problemen op. 'De universiteit is een greedy institution, die heel veel van je eist', zegt Van den Brink. 'Ik zie veel collega's, vrouwen maar ook mannen, daarmee worstelen. Het idee dat je je volledig aan je carrière moet wijden om succesvol te zijn, is helemaal vervlochten geraakt met het klimaat op de universiteiten. Maar dat helpt vrouwen niet. Integendeel.'

Om maar eens iets te noemen: voor pogingen om een balans te vinden tussen werk en privé is er bijzonder weinig ruimte. Zo legt Marise Born uit dat deeltijders die voor een volgende loopbaanstap in aanmerking willen komen aan dezelfde onderzoekseisen worden gehouden als voltijders. 'Bij een evaluatie wordt namelijk niet gecorrigeerd voor het feit dat je bijvoorbeeld maar drie dagen werkt. Er wordt gewoon gekeken wat je in totaal allemaal hebt gepubliceerd. Zo'n achterstand, die loop je moeilijk in.' Daardoor heerst er ook een cultuur waarin parttime werken eigenlijk geen serieuze optie is. Van den Brink vertelt: 'Een hoogleraar zei laatst trots tegen me dat hij een briljante promovenda had. Al negen keer had ze gepubliceerd, vertelde hij, en ze was nog niet eens gepromoveerd. Toen vroeg ik: en wat nou als ze straks een periode parttime wil werken? Nee, dat kon niet, zei hij. Dat heeft teveel negatieve gevolgen voor je carrière. En dát snap ik niet. Telt excellentie dan niet meer mee als je niet bereid bent altijd maar alles te geven?'

Moordende competitie

Wat deze geef-alles-cultuur struikelbloktechnisch extra fnuikend maakt: het moment dat je er het hardst aan moet trekken is ook het moment dat de meeste jonge onderzoekers graag een huis willen kopen, en trouwen, en kinderen krijgen. Tegen de tijd dat ze eind twintig, begin dertig zijn, komen ze in een soort levensfase-mismatch terecht. Hun carrière vraagt om lange dagen, het liefst aan buitenlandse universiteiten. Vaste contracten zijn extreem schaars, de competitie om een plek in een tenure track extreem groot. Uit het dit jaar bij het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren verschenen rapport Onderzoek naar het Tenure Track Beleid van de Nederlandse Universiteiten blijkt dat vooral vrouwelijke onderzoekers in deze fase worstelen met vragen als: hoe regel je dan een hypotheek? Hoe plan je een zwangerschaps- en bevallingsverlof in? Hoe zorg je dat je niet overwerkt raakt als je de hoge prestatie-eisen gaat combineren met de zorg voor een baby?

Ook jonge mannen worstelen hier steeds vaker mee, bleek afgelopen september uit een onderzoek waarvoor 74 mannen aan Amerikaanse topuniversiteiten uitgebreid werden geïnterviewd. De conclusie: 'De meerderheid van de mannen vindt dat de allesverslindende aard van academische wetenschap conflicteert met de veranderende vaderschapsnormen'. Er zijn een aantal manieren om jezelf in deze fase van moordende competitie overeind te houden. Wie fondsen weet aan te boren, heeft betere kansen: een universiteit zit altijd wel te wachten op onderzoekers die geld in het laatje brengen. Van den Brink beaamt dat: 'Je moet toch eigenlijk wel een Veni-subsidie binnenhalen om verder te komen.' 'Bovendien: je moet jezelf keihard in de spotlights zetten', zegt Born. 'Misschien zijn vrouwen daar te bescheiden voor. En willen mannen juist laten zien dat ze fantastisch zijn.' Zeker weten doet ze dat niet, benadrukt ze: 'Het is een hypothese.' Maar wel één die goed past bij wat we weten over hoe jongens en meisjes worden opgevoed. Waar jongens leren dat een beetje opscheppen best oké is, leren meisjes dat bescheidenheid de vrouw siert, en dat al te veel openlijke ambitie zich gemakkelijk tegen je keert omdat anderen het bitchy en arrogant vinden. Zelfs laten

zien dat je competent bent, is voor vrouwen een riskante aangelegenheid, blijkt onder meer uit een studie van Laurie Rudman van Rutgers Universiteit. In sollicitatieprocedures worden sterke, vaardige vrouwen stelselmatig als minder sociaal gezien, en dus als minder geschikt. Een even ter zake kundige man heeft hier geen last van, en daarmee automatisch meer kansen op een baan.

Old boys

Een andere manier om de competitie voor te blijven is met behulp van de welbekende kruiwagens: mensen die hogerop in de organisatie zitten en je kunnen aanbevelen voor mooie projecten. Maar ook hiervan profiteren de mannen meer dan de vrouwen, stelt Van den Brink. 'Onderzoekers nemen mensen op sleeptouw die hen aan hun vroegere zelf doen denken – "Ah, zo was ik ook toen ik jong was!". Ze nemen deze jonge mensen onder hun vleugels, geven ze steun, mooie opdrachten.' Deze – wederom grotendeels onbewuste – neiging staat bekend als het 'similar to me effect'. Jonge vrouwen hebben er veel minder baat van, al was het maar omdat er veel minder vrouwen in topposities zitten die dit voor hen kunnen doen. 'En als universiteiten proberen dat gat te vullen door mentorprogramma's voor jonge onderzoeksters op te zetten, reageren hun mannelijke collega's vaak nog verongelikt ook', voegt Van den Brink eraan toe. 'Alsof de vrouwen een voordeeltje krijgen dat zij mislopen. Terwijl zij dat voordeel al automatisch hebben.' Ander nadeel is dat mannenclubjes, de zogenoemde old boys networks, zo ook in stand blijven. Uit het promotieonderzoek van Van den Brink bleek dat dit invloed heeft op nieuwe academische benoemingen, bijvoorbeeld van hoogleraar. De procedures daarvoor zijn vaak gesloten, waarbij leden van de selectiecommissie – meestal heren – vooral in hun eigen, man-rijke netwerk zoeken. En kom je als vrouw al in aanmerking voor zo'n baan, dan komen de onbewuste-vooroordeel- obstakels weer om de hoek kijken. 'Kijk, wat ze zoeken aan de universiteiten is een schaap met vijf poten', vertelt Van den Brink. 'Maar wat ik zag in mijn promotieonderzoek was dat sollicitatiecommissies bij veel mannen met maar drie of vier poten zeggen: ach, dat komt wel goed, dat leert hij wel bij. Of: ach, hij is niet zo sterk qua onderwijs, dan zetten we er gewoon nog een extra universitair docent naast. Maar bij vrouwen die een pootje missen gaat het van: ja, helaas. Dan twijfelen we toch aan haar kwaliteit.' |

Wie fondsen binnenhaalt, heeft op de universiteit betere carrièrekansen. Dat maakt het zorgelijk dat NWO fors minder subsidies uitkeert aan vrouwen dan aan mannen. Dat komt vooral doordat vrouwelijke academici veel minder vaak meedingen naar onderzoeksfinanciering dan mannelijke: in 2013 kwam slechts 30 procent van de aanvragen van een vrouw. Ook in de toekenning van die aanvragen zit een kleine genderbias: 25 procent van alle subsidies ging naar een vrouw, wat betekent dat mannen ook relatief vaker een beurs binnenhalen. Om precies te zijn: een man had vorig jaar 27 procent kans dat NWO zijn aangevraagde subsidie toekende, een vrouw 21 procent. (Bron: NWO Jaarverslag 2013)

JOANNE VINKE-DE KRUIJF (31) deed een aanvraag voor een Marie Curie Fellowship en kreeg 'm. Met dit geld kan ze de komende twee jaar als postdoc aan de slag aan de Osnabrück University in Duitsland. De Kruijf studeerde civiele techniek in Twente en promoveerde er bij de vakgroep Waterbeheer en het CSTM.

POSTDOC JOANNE VINKE-DE KRUIJF

**‘REIZEN
SCHRIKT MIJ
NIET AF’**

TEKST: MAAIKE PLATVOET |
FOTO: RIKKERT HARINK >

‘Als het lukt zo’n aanvraag, dan geeft dat een enorme boost. Ik kreeg er veel zelfvertrouwen door en weet nu ook dat ik een onderzoeksvorstel of publicatie schrijven kan. De aanvraag voor mijn Marie Curie Fellowship heeft wel veel tijd gekost. Gelukkig had ik zwangerschapsverlof, zodat ik ruimte had om er aan te werken. Het schrijven van een aanvraag dwingt je om na denken over de toekomst. Ik weet daardoor nu wel dat ik in de wetenschap werkzaam wil blijven. Tegelijkertijd is het geen moeten: ik weet inmiddels dat er ook leuke banen buiten de wetenschap bestaan. Mijn promotie deed ik in Roemenië, omdat mijn man daar een baan kreeg. Het was top dat ik de mogelijkheid kreeg van mijn hoogleraar om op afstand te promoveren, al vloog ik regelmatig terug naar Nederland. Zelfstandig onderzoek doen vond ik heel leuk, toen wist ik al dat ik daar mee door wilde. Maar na mijn promotie waren er geen concrete vacatures bij de Universiteit Twente. Ik ben geen type om te gaan zitten afwachten en ben in het laatste jaar van mijn promotie gaan nadenken over mogelijke beurzen. Toen ik contact zocht met een gerenommeerd instituut op het gebied van waterbeheer in Osnabrück voor een postdoc-positie, bleek ik meer dan welkom omdat ik ook mijn eigen aanstelling wilde financieren. Terwijl ik nog werkte

aan mijn promotieonderzoek en in afwachting was van het resultaat van mijn aanvraag, werd ik benaderd door het Waterschap Regge en Dinkel. Een jaar ben ik

daar internationaal projectmanager geweest. Een boeiende functie, waar ik veel ervaring opdeed. Gelukkig hoorde ik ook al vrij snel dat mijn aanvraag was goedgekeurd, want het doen van onderzoek trok nog steeds.

Proactief zijn is volgens mij erg belangrijk als je in de wetenschap wilt werken. Ik heb tot dusver ook altijd geluk gehad met mijn leidinggevenden – overigens twee keer een vrouw – die mij veel ruimte en vertrouwen gaven. Verder heb ik simpelweg geluk dat mijn man en ik het samen goed kunnen regelen wat betreft de opvang van onze 2-jarige zoon. We werken allebei vier dagen en daarnaast is er een gastouder. Die vindt het overigens helemaal geen probleem als het een keertje later wordt. Wel heb ik bewust gekozen voor onderzoek in Europa. Veldwerk in Afrika zie ik momenteel met een klein kind minder zitten. Maar reizen schrikt mij verder niet af. Op den duur willen wij ook nog wel een aantal jaren in het buitenland werken. Maar misschien blijven we ook wel in Nederland, hiervoor kan ik tegen die tijd bijvoorbeeld een Marie Curie re-integratiebeurs aanvragen. Dat je altijd een tijdelijk contract hebt is niet gemakkelijk, maar het dwingt je wel om te blijven nadenken over wat je wilt.’ I

MIRJAM VAN VELZEN VAN LOHUIZEN, EX-PHD AAN DE RUG

‘HET SPEL DAT GESPEELD MOET WORDEN’

Gedurende haar promotie in de medische psychologie zag **MIRJAM VAN VELZEN VAN LOHUIZEN** (33) welgeteld één vacature voorbij komen. En dat terwijl er ongeveer negentig mensen per jaar promoveren in haar vakgebied.

TEKST: MAAIKE PLATVOET | FOTO: RIKKERT HARINK >

‘Ik ben in 2011 gepromoveerd in Groningen op medische onderwijskunde voor coassistenten. De eerste twee jaar van mijn promotie gaf ik geen onderwijs, maar dat ging ik toen heel erg missen. Kennisoverdracht hoort bij wetenschap, vind ik. Toch heerst onder wetenschappers heel erg de sfeer van ‘hoe minder onderwijs hoe beter’ en ‘scoren doe je met publicaties’. Ik wilde zelf het liefst mijn tijd evenredig verdelen: 50 procent onderzoek en 50 procent onderwijs, maar dat was niet mogelijk. Regelmatig kreeg ik ook te horen dat ik daarom geen échte onderzoeker was. Het kwam ook regelmatig voor dat er in mijn ogen iets belangrijks was binnen de familie waar ik aandacht aan wilde besteden, waarop mijn begeleiders dan reageerden met: ‘gaat dit je werk beïnvloeden? Houd je wel genoeg focus?’

‘Daar komt bij dat mijn vakgebied heel hiërarchisch is. Dat zie je vaak in de medische wereld. Mijn dage-

lijkse werk in die wereld vond ik prima, maar met die prikjes hiërarchie kon ik slecht omgaan. Het is een spel dat gespeeld moet worden. Maar ik vond het geen leuk spel. Het kostte me veel te veel energie. Het werd mij al snel duidelijk dat de mate waarin je het politieke spel beheerst, de mate is waarin je succesvol bent in de wetenschap. Volgens mij waren enkele hoogleraren oprecht blij dat ik uiteindelijk uit dat wereldje stapte.’

‘Nu werk ik als docent aan de Academie voor Verloskunde in Groningen en Amsterdam. Voor de academische wereld ben ik daarmee uit de wetenschap, maar ik houd me nog wel bezig met de wetenschap omdat ik studenten begeleid bij hun afstudeeronderzoek en met hen samen publiceer. Daarnaast word ik wel eens gevraagd voor reviews. Ik doe alleen zelf geen onderzoek meer. Ik heb het in ieder geval als docent ontzettend naar mijn zin. Mijn werk is afwisselend door de verschillende taken. Die mix is echt een voordeel.’ |



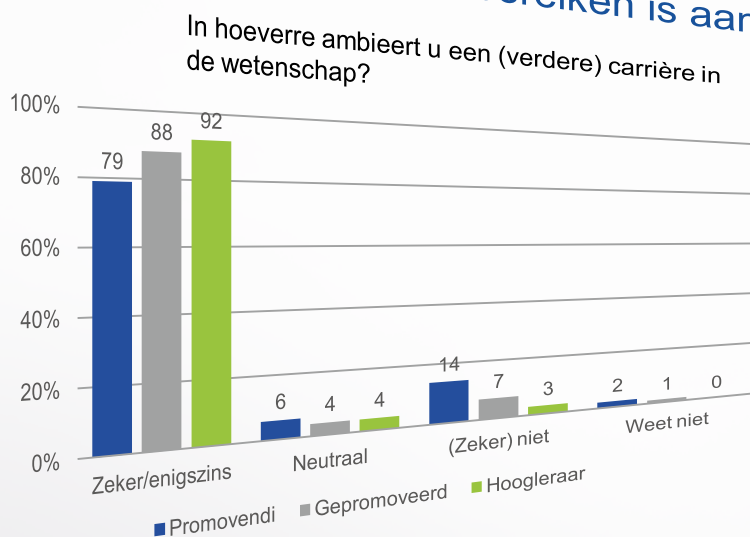
AAN HUN AMBITIE LIGT HET NIET

Aan ambitie onder vrouwelijke wetenschappers geen gebrek, blijkt uit onderzoek van Newcom Research & Consultancy dat werd gehouden onder promovendi, gepromoveerden en hoogleraren. Maar wat houdt ze – ondanks diversiteitsbeleid van de universiteiten – dan wel tegen op weg naar de top?

TEKST: MAAIKE PLATVOET >

In opdracht van UT Nieuws voerde Newcom afgelopen oktober een enquête uit onder vrouwen die werkzaam zijn in de wetenschap. Doel van het onderzoek was om te achterhalen welke barrières vrouwelijke wetenschappers tegenkomen op weg naar de top. De enquête werd met name verspreid via de vrouwennetwerken van de universiteiten en dat leidde tot een grote respons. In totaal gaven 541 promovendi, 484 gepromoveerden en 90 hoogleraren antwoord op de vragen.

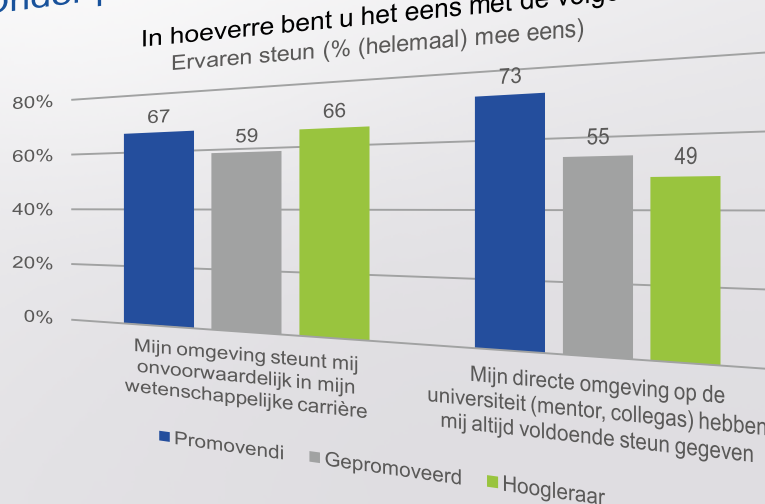
De ambitie om de top te bereiken is aanwezig



De ambitie om de top te bereiken is in ieder geval volop aanwezig. Wanneer vrouwen gevraagd wordt of zij een carrière in de wetenschappelijke top ambiëren geeft gemiddeld 86 procent aan dit enigszins of zeker te doen. De ambitie lijkt te groeien naarmate de carrière van vrouwen vordert. Van de promovendi geeft 79 procent aan een wetenschappelijke carrière te ambiëren, onder gepromoveerden is dit 88 procent. Hoogleraren scoren het hoogste op ambitie: 92 procent.

Met zoveel ambitie zou je verwachten dat er weinig in de weg staat om de carrièreladder te beklimmen. Want ook met de steun van hun omgeving, zowel privé als onder collega's, is niets mis. Van de ondervraagden zegt 62 procent steun te ontvangen uit privékring en uit de universitaire omgeving.

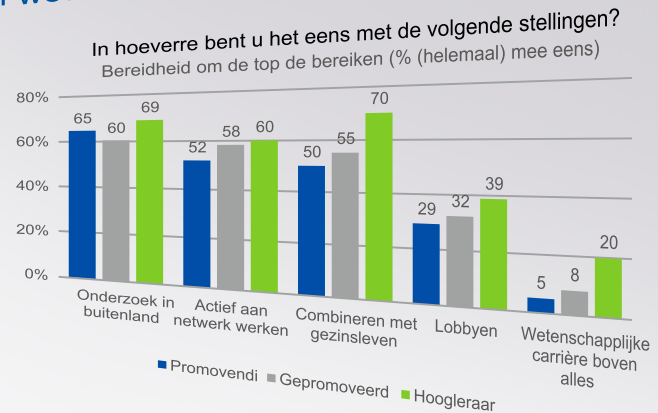
Onder promovendi is de ervaren steun het grootst



Relatief veel vrouwen tonen een lage bereidheid om hun wetenschappelijke carrière boven alles te plaatsen

Wat gaat er mis?

Maar wat gaat er dan toch mis op die weg daar naar toe? Waarom zijn mannelijke hoogleraren nog altijd veruit in de meerderheid? Waarom daalt het aantal vrouwen in de wetenschap zo hard na hun promotie? In de enquête werd gevraagd naar een aantal zaken die een rol zouden kunnen spelen in het uitvalproces van vrouwelijke wetenschappers: de bereidheid om een tijd in het buitenland onderzoek te doen, de combinatie wetenschap en gezinsleven, de wil om te lobbyen en netwerken en de mogelijkheid in deeltijd te werken.

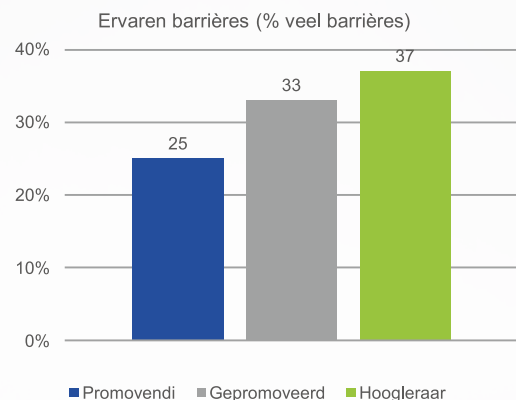
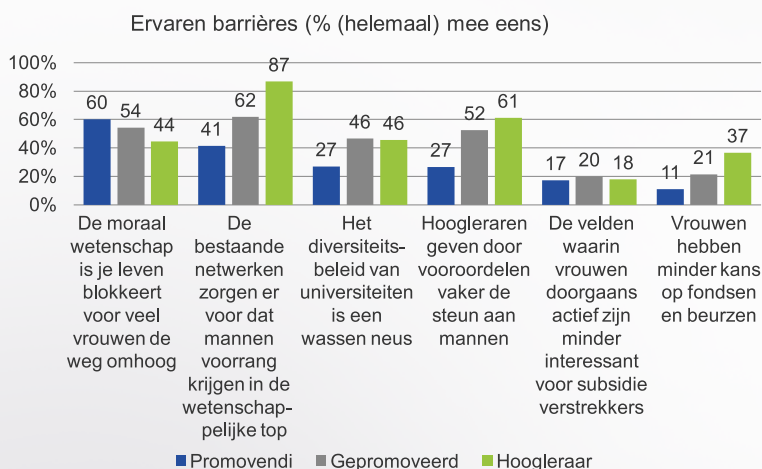


Uit het onderzoek blijkt bovendien dat meer dan een kwart van de respondenten barrières ervaart bij hun klim op de wetenschappelijke ladder, uiteenlopend van slecht diversiteitsbeleid tot netwerken die mannen voorrang geven.

Hoogleraren ervaren de meeste barrières; promovendi lijken de minste barrières te ervaren

Meer dan een kwart van alle vrouwen ervaart veel barrières bij de klim naar de wetenschappelijke top

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?



Conclusie

Wat zou het mooi zijn om één klinkend antwoord te kunnen geven op de vraag waarom vrouwen blijven steken op de ladder van de wetenschappelijke top. Eén knelpunt dat opgelost moet worden om zo de scheefgroei voorgoed op te heffen en de gewenste gelijkwaardigheid te creëren. De praktijk is echter vele malen weerbarstiger. Een klip-en-klaar antwoord zit er niet in. Er is eerder sprake van een combinatie van verschillende factoren. Dat is wat de cijfers van deze enquête laten zien. Dat is ook wat sterk uit de interviews met (potentiële) vrouwelijke toppers naar voren komt. Op de weg naar de wetenschappelijke top komen vrouwen tal barrières tegen; van het bevechten van vooroordelen en tot het meer geloven in eigen kunnen. Van het vermogen beter te netwerken tot het binnenhengelen van beurzen en fondsen. Duidelijk is dat er nog veel werk te verzetten is op verschillende terreinen. Universiteiten moeten hun diversiteitsbeleid daarom hoog op de agenda houden en de te nemen horden voor vrouwen lager maken. Vrouwen moeten (blijven) werken aan hun conditie om zo in de toekomst met gemak alle barrières op de hindernissenbaan te kunnen nemen. De langste adem wint.

Het hele onderzoek staat online: www.newcom.nl/utnieuws/Vrouwen-in-de-top.pdf.



LISETTE (36) studeerde fysieke geografie aan de VU en promoveerde bij de vakgroep Waterbeheer aan de UT. Ze gaf een jaar geleden haar baan bij Studium Generale op, omdat 'werk-gezin' voor haar amper te combineren bleek.

LISETTE PROMOVEERDE AAN DE UT

'PARTTIME WERKEN IS ONMOGELIJK'

TEKST: MAAIKE PLATVOET |
FOTO: RIKKERT HARINK >

'Ik vind het leuk om dingen uit te zoeken. Daarom vond ik als trainee bij Netwerkstad Twente onvoldoende uitdaging. Ik wilde gewoon graag onderzoek doen. Toen werd mij verteld over de vakgroep Waterbeheer op de UT en besloot ik contact met de hoogleeraar te zoeken. Zo kon ik uiteindelijk aan mijn promotie beginnen. Ik beviel van mijn beide dochters tijdens mijn promotie. Sommigen collega-promovendi waren verrast. Het was blijkbaar gebruikelijker om pas na je promotie aan kinderen te beginnen. Voor mij was het een bewuste keus. Mijn man, ook wetenschapper, is zeven jaar ouder. Ik bleef 32 uur werken, maar was een uitzondering daarin. Collega's werkten vaak 's avonds en in de weekenden door. Dat was voor mij niet haalbaar. Mijn man nam een dag ouderschapsverlof op in de periode na de geboorte van onze oudste, maar deed dat na de komst van ons tweede kind niet. In zijn werkomgeving was het namelijk niet echt gebruikelijk om dit te doen. Na mijn promotie wilde ik graag drie dagen werken. Maar interessante banen liggen dan niet voor het oprapen. Ik vond een baan bij Studium Generale, waar ik in eerste instantie twee dagen werkte zodat ik nog één dag in de week mijn promotie kon afronden. Een pittige periode. Ik liep op mijn tandvlees, omdat mijn jongste erg slecht

sliep en veel aandacht vroeg. Ik voelde mij op steeds meer fronten tekortschieten. Thuis en op het werk. Als wetenschapper had ik soms een

goed idee, maar niet de tijd en ruimte in mijn hoofd om op dat idee te broeden. En als ik voor een klus 's avonds van huis moest, liet ik een huilend kind achter.

Het doet mijn dochters heel goed dat ik er nu thuis voor ze ben. Mijn oudste is gevoelig voor prikkels en gebaat bij rust en stabiliteit, dat gaat nu stukken beter. Maar soms komen de muren ook wel op mij af. Mijn jongste gaat in het najaar naar school, dat geeft weer wat ruimte. Alleen, functies op mijn niveau zijn vaak voor minimaal 32 uur. En dat vind ik te veel. Het liefst zou ik 24 uur als onderzoeker willen werken. Ik houd allerlei kanalen in de gaten, maar het is lastig. Soms ben ik ook bang dat ik er straks te lang uit ben. Het is jammer dat op de universiteit nog steeds de moraal 'wetenschap is je leven' heerst. Dat maakt parttime werken eigenlijk onmogelijk. Daarnaast is de wetenschappelijke wereld ontzettend competitief geworden. Anders draait immers de geldkraan dicht. Ook dat is niet bevorderlijk voor een parttimer.

Desalniettemin vind ik niet dat mijn kennis overboord is gegooid. Er ligt wel een proefschrift van mij, waar anderen weer mee verder kunnen.' |

ASHA TEN BROEKE studeerde communicatiewetenschap en psychologie aan de UT. Nu werkt ze als freelance wetenschapsjournalist voor verschillende kranten en tijdschriften.

GLAZEN PLAFOND

Het glazen plafond bestaat niet. Het glazen plafond bestaat wel. Aan die discussie moest ik denken toen ik zat te neuzen in de antwoorden die vrouwelijke onderzoekers gaven op de vragenlijst die onderzoeksbureau Newcom Research op verzoek van UT Nieuws had uitgezet.

Die antwoorden bieden wat wils voor elk van de kampen in het plafonddebat. Zo stelt Newcom vast dat het bij de wetenschapsvrouwen weliswaar aan ambitie niet ontbreekt (hoezee!), maar dat ze maar matig bereid zijn om vol gas te geven voor een academische loopbaan. Vooral de bereidheid om te lobbyen en netwerken viel vies tegen – en als je daartoe niet bereid bent, dan houd je eigenlijk vooral jezelf tegen. Ergo: dat glazen plafond, dat zit misschien wel tussen de damesoren. Aan de andere kant: een flink deel van de ondervraagde academicae geeft aan dat er serieuze barrières staan tussen vrouwen en een bloeiende wetenschappelijke carrière. Het old boys network, vooroordelen van hoogleraren, en wassen-neuzig diversiteitsbeleid, om er een paar te noemen. Ergo: dat glazen plafond, dat bestaat waarschijnlijk gewoon.

Hoe zijn deze twee ogenschijnlijk tegenstrijdige conclusies met elkaar te rijmen? Nou, om te beginnen is het belangrijk om te weten dat loopbaantechnisch gas geven en drempels tegenkomen geen totaal onafhankelijke processen zijn. Om nog even in verkeersmetaforische sferen te blijven: wie apen en beren op de weg verwacht, zal allicht wat rustiger rijden, of een andere route kiezen.

Neem dat lobbyen en netwerken, wat een fors deel van de vrouwen dus bleek na te laten. In de praktijk betekent dit dat je collega's en leidinggevendens zult moeten laten weten wat je waard bent. Je moet dus een beetje over jezelf opscheppen, jezelf in de schijnwerpers spelen, je veren opzetten en ermee pronken. Maar dit is niet een 'weg' die vrouwen even gemakkelijk afleggen als mannen, aap-en-beer-gewijs. Sheryl Sandberg, COO van Facebook, schrijft hier over in haar boek 'Lean in'. Een ambitieuze, competitieve man die goed is in wat hij doet kan het zonder al te veel problemen ver schoppen in het bedrijfsleven, aldus Sandberg. Maar een vrouw die exact dezelfde eigenschappen heeft, krijgt het hoogstwaarschijnlijk moeilijk.

Waarom? Omdat vrouwen volgens de heersende culturele stereotypen zacht en zorgzaam horen te zijn, en niet strijdlustig en eerzuchtig. En wie afwijkt van het stereotype, kan een vorm van straf verwachten. In dit geval: een ambitieuze, competitieve vrouw die flink voor zichzelf lobbyt en met haar veren pronkt vindt men vaak een bitch. En een bitch, die geef je geen promotie of mooie carrièrekansen. Een zachte, zorgzame dame trouwens ook niet, want van haar verwachten mensen niet dat ze het in zich heeft om leiding te geven en het ver te schoppen. Vrouwen doen het, kortom, bijna nooit helemaal goed. Zoals de Engelsen zeggen: *damned if you do, damned if you don't*.

Deze dubbele standaard blijkt ook uit wetenschappelijke experimenten, vertelt Sandberg. Zo kreeg een groep studenten eens een beschrijving te lezen van Heidi Roizen. Ze werd neergezet als een zeer geslaagd zakenvrouw, met lofzang als: 'Roizen heeft een extraverte persoonlijkheid en een groot persoonlijk en professioneel netwerk met daarin enkele van de machtigste leiders in de technologiesector.' Een andere groep studenten kreeg dezelfde tekst te lezen, met als verschil dat deze niet ging over Heidi, maar over ene Howard.

Over Howard hadden de studenten niets dan goeds te melden. Hij leek een fijne vent en een goede collega. Over Heidi waren ze aanzienlijk minder mals. De studenten vonden haar egocentrisch en 'niet het type waar je graag mee zou willen samenwerken'.

Zulke Heidi-Howard-experimenten maken duidelijk wat in het privéleven van veel academici allesbehalve helder is. De meeste vrouwelijke onderzoekers die ik ben tegengekomen vertelden me desgevraagd dat ze vermoeden dat ze weleens een glazen plafond-momentje hadden meegemaakt. Maar ja, hoe toon je dat aan? Hoe kun je zeggen dat juist jij precies die ene kans bent misgelopen omdat je teveel of te weinig gas gaf? Omdat je niet aan het stereotype voldeed? Of omdat je gewoon simpelweg geen man was?

Het is precies om deze reden dat we spreken over een glazen plafond: omdat hij zo moeilijk te zien is. Wat lijkt op gebrek aan bereidheid om 100 procent voor een wetenschappelijke carrière te gaan, kan daardoor zomaar toch een stiekem stereotype zijn waar vrouwen met hun academische hoofd tegenaan knallen. |

DIVERSITEITSBELEID

WAT DOET DE UT?

Meer dan een derde van de vrouwelijke wetenschappers die de Newcom-enquête invulden, noemt het diversiteitsbeleid van universiteiten een wassen neus. Maar hoe ziet dat beleid er eigenlijk uit? Wat doet de UT om vrouwelijke onderzoekers door te laten groeien naar de wetenschappelijke top?

De UT is sinds 2009 aangesloten bij het charter Talent naar de Top waarin bedrijven en organisaties afspraken maken over de door groei van vrouwen naar topposities. Drie netwerken – het Female Faculty Network Twente, het Ambassadeursnetwerk en het Vrouwennetwerk voor Ondersteunend en Beheerspersoneel – behartigen de belangen van vrouwen op de Enschedese werkvloer.

De UT kent het Aspasiafonds voor vrouwelijke wetenschappers die hun onderzoekscarrière een boost willen geven. Ook is er het UT Incentive Fund waarop vrouwen een beroep kunnen doen als ze willen klimmen op de academische of managementladder. Dit laatste fonds staat ook open voor niet-wetenschappelijk personeel.

Daarnaast biedt de UT verschillende cursussen aan speciaal voor

vrouwen: een assertiviteitstraining, een loopbaanoriëntatie ‘Take the next step’ en de training ‘Geef leiding aan je loopbaan’ voor vrouwen die willen doorgroeien naar leidinggevende functies.

Bovendien zet de universiteit jaarlijkse getalenteerde vrouwelijke onderzoekers in het zonnetje met twee verschillende academische prijzen. De Professor de Winterprijs (2500 euro) voor excellent wetenschappelijk onderzoek en de Marina van Dammebeurs (9000 euro) voor een UT-alumna die een grensverleggende carrière wil maken.

Ook andere Nederlandse universiteiten kennen een diversiteitsbeleid, al wordt dat niet overal hetzelfde ingevuld. Op de UT ligt de nadruk op de doorstroom van vrouwen, maar er zijn ook instellingen (bijvoorbeeld de Vrije Universiteit) die meer accent leggen op culturele diversiteit. |

‘NETWERKEN KUN JE LEREN’

Dat netwerken nuttig is voor je carrière, weten we inmiddels wel. Maar gemakkelijk is het niet. Zeker niet als je het van nature al lastig vindt om nieuwe contacten te leggen. Auteur van wetenschapsblog Sciencepalooza en geneticus Terry Vrijenhoek staat bekend als ‘ervaringsdeskundige’ als het gaat om netwerken binnen de wetenschap.

TEKST: MAAIKE PLATVOET >

Waarom is netwerken belangrijk?

‘Netwerken is belangrijk voor iedereen die niet eigenstandig de wereld kan veranderen. Feitelijk is dat dus bijna iedereen. Voor wetenschappers in het bijzonder geldt dat ze hun passie niet kunnen uitoefenen als ze daarvoor geen financiering krijgen (netwerken met onderzoeksfinanciers en beleidsmakers), geen maatschappelijke steun krijgen (netwerken met algemeen publiek en media), of als hun ideeën geen weerslag vinden in het wetenschappelijke veld (netwerken met andere wetenschappers).’

Kun je netwerken leren?

‘Ja. De truc die ik gebruik is dat ik zorg dat ik altijd iets aan te bieden heb. Dat heb ik altijd paraat, en kan ik dus gebruiken op het moment dat de persoon die ik wil spreken ‘vrij’ is. Zo was ik laatst op de presentatie van Nederland in Ideeën, en sprak daar met een journalist van De Correspondent. Ik

sprak met hem over het belang van nieuwe wetenschapsjournalistiek, en heb aangegeven dat mijn collega’s van Sciencepalooza en ik een soort embedded wetenschappers zijn, die een goede kijk in de keuken van de wetenschap kunnen geven. Vond ie wel aardig, geloof ik.’

Is netwerken voor vrouwen anders dan voor mannen?

‘Ja, netwerken voor vrouwen in de wetenschap is vergelijkbaar met netwerken voor mannen in de modewereld; er gelden omgangsnormen en ongeschreven regels die vrouwen onderling niet toepassen.’

Heb je tips voor vrouwelijke wetenschappers?

‘Etaleer je vrouw-zijn – en daarmee bedoel ik niet per se je vrouwelijkheid – en laat zien wat je toegevoegde waarde is in wetenschappelijke, maar juist ook in sociale zin.’

Meer lezen over netwerktips kun je op: www.betabanen.nl. |



FENNEKE VAN DER MEER (33) studeerde 'bodem, water, atmosfeer' in Wageningen en daarna filosofie in Nijmegen. Voor haar promotie vertrok ze naar de UT. Daarna waren er allerlei ontwikkelingen die haar deden besluiten om de wetenschap te verlaten.

FENNEKE VAN DER MEER VERLIET DE WETENSCHAP:

'JEZELF VERKOPEN VIND IK MOEILIJK'

TEKST: MAAIKE PLATVOET |
FOTO: RIKKERT HARINK >

'Je kunt wel goed beleid willen ontwikkelen, maar dan moet je ook kennis van zaken hebben. Dat zei ooit iemand tegen mij en ik dacht: ja, je hebt gelijk. Ik koos heel bewust voor de wetenschap. Ik wilde graag dingen uitzoeken en water fascineerde me daarin vooral. Bij de vakgroep Waterbeheer op de UT kon ik mijn promotie doen, daarna volgde een postdocfunctie bij de vakgroep van Hans Kuipers. Mijn promotieperiode was fantastisch, ik rolde de wetenschappelijke wereld vanzelf in. Ik leerde hoe ik publicaties moest schrijven en ik had veel vrijheid. Als postdoc zat het me minder mee. Mijn onderzoeksonderwerp lag me niet helemaal en mijn hoogleraar vertrok op een gegeven moment naar Eindhoven.'

'Ik wilde een nieuwe postdocfunctie, maar een plek bemachtigen is niet gemakkelijk. Er zijn namelijk veel promovendi, maar postdocposities zijn schaars. In Enschede liep mijn contract af en ondertussen werd veel bezuinigd. De hoogleraar bij wie ik promoveerde wilde me wel binnenhouden, maar dat betekende ook dat ik er heel hard aan moest trekken om geld binnen te halen. De competitie was hoog. Toen besloot ik om de universiteit te verlaten.'

'Mijn drijfveer om in de wetenschap te werken was: ik wil meer kennis

genereren. En het onderzoek doen op de universiteit vind ik heel gaaf, maar je moet ook een lange visie hebben. Waar doe

je het nou voor? Wat draag je bij? Ik wilde ook wel eens een blijde 'klant' zien. Nu ben ik werkzaam voor een bedrijf dat scheepvaartsoftware bouwt. Ik sta aan het begin van de keten en kijk waar behoefte aan is en probeer dat te ontwikkelen.'

'Ik heb het goed naar mijn zin en zeker geen spijt van mijn keuze. Ik heb inmiddels twee kleine kinderen en ben op tijd thuis. Mijn echtgenoot is ook gepromoveerd en nu postdoc bij het KNMI. Van hem hoor ik verhalen over allerlei interessant onderzoek. Dan kriebelt het wel: dat vergroten van je persoonlijke kennis: dat wil ik ook. Ik zou op termijn best terug willen naar de universiteit.'

'Toch wil ik niet meer dan 28 uur werken. En al tijdens mijn promotie werd gezegd: minder dan 3,5 dag werken is eigenlijk niet mogelijk. Die 28 uur vind ik een prettige hoeveelheid. Er is namelijk meer dan werk, zeker met kinderen. Misschien is dat ook wel het probleem: wil je goed worden als wetenschapper en eindigen als hoogleraar, dan moet je daar heel veel tijd voor over hebben. Maar ook: netwerken, jezelf kunnen presenteren en vooral heel veel avonden werken. Dat jezelf verkopen vind ik heel moeilijk. Dat 'kijk eens hoe geweldig ik ben', dat heb ik dus niet.' |

HOOGLERAAR VERSUS PROMOVENDA

‘JIJ BENT VEEL TE BESCHEIDEN’

MAARTJE DE GRAAF is promovenda aan de UT en doet onderzoek naar de sociale acceptatie van robots. **VANESSA EVERS** is UT-hoogleraar human media interaction. Ze kennen elkaar, werken samen, maar niet in dezelfde vakgroep. Denken zij verschillend over een carrière in de wetenschap? Of is er juist sprake van herkenning?

TEKST: MAAIKE PLATVOET | FOTO'S: GIJS VAN OUWERKERK >

Zijn jullie ambitieus?

V: 'Wat bedoel je precies met ambitieus? Dat kun je ook op veel manieren uitleggen. Ik ben nu wel hoogleraar, maar voor mijn gevoel ben ik nog niet klaar met mijn baan.'

M: 'Ik wil nog heel veel doen! Het is mijn ambitie om in het buitenland aan de slag te gaan, in een tijdelijke aanstelling. Zolang ik maar onderzoek kan blijven doen.'

V: 'Het is mijn wens om in een inspirerende omgeving te werken waar ik veel kan leren. Het opzetten van het Designlab is een supermooie uitdaging, maar publiceren in de toptijdschriften, een grote internationale persoonlijke subsidie of ooit een internationaal instituut of buitenlands centrum voor een universiteit opzetten lijkt mij ook nog geweldig. Daarbij zie ik de wereld als mijn speelveld, en over hoe dat speelveld werkt valt nog veel te leren. Hoe beïnvloed je bijvoorbeeld op politiek niveau de onderzoeksagenda van overheden en internationale subsidieverstrekkers?'

M: 'Ik zit aan het eind van mijn promotie en wil nu vooral leren hoe ik onderzoeksgeld moet binnenhalen. Welke vaardigheden heb ik daarvoor nodig?'

Komen jullie barrières tegen in je carrière?

V: 'Poe...dit is lastig hoor. Ik heb lange tijd gedacht dat er niets aan de hand was. Totdat ik in Amerika ging werken en daar in een enorm stimulerende omgeving belandde, waar ik voor het eerst het gevoel kreeg: ja, ik kan dit. Hier ben ik goed in. In Amerika heb ik eigenlijk de kneepjes van het vak geleerd en hoe ik bijvoorbeeld een wetenschappelijk artikel goed moest neerzetten. In Nederland ontbrak het voor mij op dat moment aan die stimulerende omgeving.'

M: 'Mijn directe collega's doen onderzoek op een ander terrein, waardoor het lastig is om aansluiting te vinden. Wel zit ik nu in een werkgroep bij een andere faculteit die ook robotonderzoek doen. De positieve sfeer en betrokkenheid van de andere onderzoekers ervaar ik als zeer stimulerend.'

V: 'De UT is voor mij wel een stimulerende omgeving. Hier kreeg ik kansen, die ik eerder in Amsterdam niet kreeg. Hoe hard ik daar ook mijn best deed, een benoeming tot hoogleraar zat er niet in. En dat was in Twente wel mogelijk.'

Zijn jullie goed in netwerken?

M: 'Ik heb daar geen problemen mee. Het gaat mij van nature goed af. Maar ik loop niet voorop ofzo.'

V: 'Had jij niet laatst een uitstekend contact opgedaan tijdens een congres? Maar ik heb je ook eens horen spreken en toen dacht ik: je bent wel erg bescheiden. Volgens mij kun jij je jezelf nog veel beter verkopen.'

M: 'Bescheiden ben ik inderdaad, dat is een karaktertrek. Ik weet ook niet hoe ik dat moet veranderen. Ik zie wel het belang in van netwerken. Je hebt elkaar immers nodig. Binnen mijn vakgebied heb ik inmiddels wel contacten over de hele wereld.'

V: 'Ik heb dankzij mijn collega's bij EWI en CTIT het gevoel gekregen dat ik nu werkelijk mezelf kan zijn, als gesprekspartner. Dat mensen mijn mening als waardevol zien en dat ik kan vertrouwen op mijn eigen oordeel. Ik durf daardoor meer mijn mening te ventileren.'

Seksisme. Zijn jullie dat wel eens tegengekomen in je werkomgeving?

M: 'Tijdens een sollicitatiegesprek werd mij gevraagd of het geen probleem was dat ik zoveel moest reizen terwijl ik twee kleine kinderen heb. Dat hadden ze nooit gevraagd als ik een man was.'

V: 'Ik zat bij een uitzending van Pauw & Witteman om over robots te praten. En Mart Smeets zat daar ook. Wat hij maar niet kon begrijpen was dat een vrouw interesse kon hebben in dit wetenschapsgebied. Hij bleef er maar vragen over stellen aan mij. Bizar toch: niemand stelt hem vragen over waarom hij ooit de sport is in gegaan.'

M: 'Ik heb op een gegeven moment van mijn cv gehaald dat ik 'getrouwd ben en twee kinderen heb'. Gewoon omdat ik aanvoelde dat dat in mijn voordeel zou werken.'

V: 'Ik ken ook een situatie van iemand – buiten de UT overigens - die in de tweede ronde zit van een benoemingsprocedure, er net achter is dat ze zwanger is en niet weet of ze dat nu wel of niet moet vertellen. Ze vroeg mij advies en om eerlijk te zijn: ik weet het ook niet. Aan de ene kant gaat het ze niet aan en weet je zelf dat je heel goed kunt presteren met jonge kinderen. Aan de andere kant wil je een sterke vertrouwensband met je baas en collega's en wil je denk ik toch niet voor een baas werken die je afwijst omdat je zwanger bent...Ik heb haar vraag voorgelegd aan een deskundige.'

M: 'Ik ken wel voorbeelden van mede-promovendi die nadrukkelijk werd geadviseerd om vooral niet zwanger te raken. Absurd natuurlijk.'

Is diversiteitsbeleid nodig aan universiteiten?

V: 'Bovenal vind ik: of je neemt het écht serieus en doet er wat aan of je moet geen diversiteitsbeleid hebben. Vaak worden de dingen maar zo half half gedaan. Ja, ook hier op de UT.'

M: 'Ik vraag me heel vaak af of het wel goed is aan vrouwen een label 'bijzonder' te hangen door een diversiteitsbeleid. Houd je het dan juist niet in stand? Moet je niet iedereen gewoon hetzelfde behandelen?'

V: 'Toen ik aio was, had ik nog niet zo door dat er toch belemmeringen zijn omdat je vrouw bent. Maar hoe hoger je komt, hoe meer je een uitzondering wordt. Diversiteitsbeleid ja dus, maar maak dan ook echt een statement. Zoals twee jaar geleden in Delft. Daar hadden ze als doel gesteld dat er 10 extra vrouwen in hogere functies moesten worden aangenomen. En dat leidde tot protest, maar het gebeurde wel.'

Tot slot: wetenschap is je leven. Spreekt die moraal jullie aan?

V: 'Nee, ik ben tegen. Mijn doel is de wereld verbeteren met mijn werk, het werk zelf is mijn leven niet. Al slokt mijn werk mij soms volledig op en 'verwaarloos' ik mijn gezin regelmatig. Het is gewoon lastig als ook je partner een baan heeft die eveneens veel tijd vergt.'

M: 'Hoewel ik enorm veel passie heb voor het doen van onderzoek, zie ik het uiteindelijk gewoon als een baan hoor. En dat zal ook zo blijven als ik doorgroei. Ik werk nu 32 uur, en dat bevalt goed. Het valt me eerder op dat andere vrouwen in je omgeving hard oordelen als je veel werkt.'

V: 'Dat oordelen over elkaar zie ik ook. Ik werk fulltime en ook vaak 's avonds en in het weekend. Ik weet niet hoe ik het in minder uren voor elkaar zou moeten krijgen. Ik zie mijn collega's het wel eens in vierdaagse werkwerken doen. Alleen, ik heb het gevoel dat ik beter voorbereid moet zijn. Volgens mij moet een vrouw net een stapje meer zetten om te bewijzen dat ze het kan. Belachelijk eigenlijk.' |





ROEL HERMANS is postdoc aan de Radboud Universiteit Nijmegen en was in 2013 te zien in De Wereld Leert Door, waar hij aan wetenschapsjournalist Diederik Jekel vertelde over zijn promotieonderzoek naar etende vrouwen.

ROEL HERMANS, POSTDOC IN NIJMEGEN

‘NIET ALLES OPZIJZETTEN VOOR DE WETENSCHAP’

TEKST: MAAIKE PLATVOET | FOTO: RIKKERT HARINK >

‘Ik kreeg mijn huidige aanstelling, op dezelfde afdeling als waar ik gepromoveerd ben, niet zomaar in de schoot geworpen. Het was echt een sollicitatie met een uitvoerig gesprek en een presentatie waarbij ik moest concurreren met een aantal anderen. Mijn aanstelling geldt voor vier jaar, ik ga nu mijn laatste jaar in. Het voordeel van postdoc zijn is dat er ontzettend veel ruimte is om je werkzaamheden op jouw manier in te vullen. Ik heb echter wel het gevoel dat ik me telkens moet bewijzen. Mijn contract loopt af, dus ik moet flink aanpoten om ook straks een goed cv te hebben.

Eigenlijk ben je nooit klaar als je de deur van de universiteit achter je dichttrekt. Naast mijn postdoc-project wil ik ook blijven werken aan mijn eigen onderzoekslijn. Ik ben nu dus projectvoorstellen aan het schrijven. Voor de Veni heb ik een poging gedaan, maar helaas lag ik er in de eerste ronde al uit. Subsidie voor kleine projecten binnenhalen lukt vaak wel, maar dat levert zo weinig financiering op dat ik daar geen fulltime aanstelling uit kan slepen. Ik ben nu heel erg aan het nadenken over wat ik straks wil. Blijf ik me mengen in de concurrentiestrijd om het binnenhalen van subsidies, met een kleine kans van slagen? Wil ik wel in de wetenschap blijven? Ik ben het soms een beetje zat dat je als eeuwige student wordt gezien. Alsof je continu aan je scriptie schrijft en de helft van de dag niets doet. Veel mensen hebben niet door dat je als wetenschapper best een stressvolle baan hebt. Gelukkig kan ik daar goed tegen, maar ik vraag mij wel steeds vaker af: vind ik de wetenschap echt zo leuk dat ik tijd wil blijven besteden aan het aanvragen van onderzoeksgeld naast mijn ‘gewone werk’ en dus andere dingen opzij moet zetten. Ik ben behoorlijk ambitieus, maar ik wil niet alles aan de kant zetten voor een wetenschappelijke carrière. Als anderen dat wel hebben, speel je toch vaak een bijrol in de wetenschap. Om alles wat betreft de toekomst goed op een rij te zetten heb je een moment van reflectie nodig. Maar daar gun ik me de rust niet voor.’

LOES VELDPAUS, PHD AAN DE TU/E

‘IK WIL VERDER, DAT STAAT VAST’

Nog een half jaar, dan zit de promotie van **LOES VELDPAUS** bij de faculteit Bouwkunde van de Technische Universiteit Eindhoven erop. Ze wil in de academische wereld werkzaam blijven.

TEKST: MAAIKE PLATVOET | FOTO: ANGELINE SWINKELS >

‘Na mijn studie bouwkunde ben ik in 2007 op de TU/e gebleven. Niet meteen als PhD, maar dat wilde ik wel heel graag. Ik deed een aantal andere projecten, waarmee ik vervolgens een PhD-plek financierde. Over een half jaar ben ik klaar, maar ik wil verder in de wetenschap. Dat staat vast. Ik ambieer ook zeker het hoogleraarschap.

Het zal niet gemakkelijk zijn om straks een positie te verwerven, want de vacatures zijn dun gezaaid. Ik ben nu aan het uitzoeken hoe het zit met subsidies als Rubicon, Veni en Marie Curie en andere beurzen. Een voorstel is inmiddels de deur uit. Ik sta ook open voor functies in het buitenland. Ik ben nog niet gebonden aan een partner of een hypotheek en kan dus gaan en staan waar ik wil. Ondertussen werk ik ook aan mijn netwerk. Het is belangrijk dat dat op orde is. Verder wil ik me nu nog niet al te druk maken over wat straks wel of niet komt. Daarmee los ik toch niets op. Mijn contract op de TU/e loopt in december af en waarschijnlijk wordt dat nog met een half jaar verlengd. Daarna kan het alle kanten op.

Als bestuurslid van het TU/e Women in Science Eindhoven Network ken ik natuurlijk de cijfers en de onderzoeken. Maar in mijn eigen omgeving heb ik tot op heden geen last ondervonden van mijn vrouw-zijn als wetenschapper. Maar als je erover discussieert met collegae, merk je wel vaak dat men niet echt op de hoogte is van de impact van implicit bias en het belang van goed diversiteitsbeleid. Wat mij opvalt in mijn omgeving is dat het daadwerkelijke beleid met betrekking tot gender en diversiteit vaak nog zo in de kinderschoenen staat. Dat verbaast me echt.’ |

KEITH MYERSCOUGH, LAATSTE FASE PHD-TRAJECT

‘IK VERMOED DAT IK NIET IN DE WETENSCHAP WERKZAAM BLIJF’

KEITH MYERSCOUGH (28) studeerde lucht- en ruimtevaarttechniek in Delft en zit nu in de laatste fase van zijn PhD-traject bij het Centrum Wiskunde & Informatica. Hij twijfelt over een carrière in de wetenschap.

TEKST: MAAIKE PLATVOET | FOTO: RIKKERT HARINK >

‘Ik denk al wel na over wat ik straks wil na mijn promotie, maar eigenlijk weet ik het nog niet precies. Ik vermoed dat ik niet in de wetenschap werkzaam blijf. Een aantal zaken speelt daarbij een rol. Ik vind dat de wetenschap zich afspeelt in een soort van trage tijdschaal, maar ondertussen sta je als onderzoeker behoorlijk onder druk om te presteren. Bovendien moet je rekenen op een tijdelijke aanstelling. Dat je tegenwoordig geen vaste aanstelling krijgt geldt ook voor andere functies, maar als wetenschapper is het de bedoe-

ling dat je na een tijdje weer verder gaat. Daarbij wordt ook nog eens van je verlangd dat je regelmatig naar het buitenland verkast om ervaring op te doen. En eigenlijk wil ik dat helemaal niet. Mijn vrouw heeft een prima baan als lerares. Moet zij die dan opgeven? Ze is nu namelijk heel tevreden met haar job. Wij nemen onze beslissingen samen. Ik vind het lastig om een keuze te maken over wat ik straks wil, omdat een deel van mij toe is aan iets anders en een ander deel het wetenschappelijk werk heel mooi vindt om te doen. Problemen onderzoeken en oplossen op jouw manier. Alles mag en kan, de sky is the limit. Dat vind ik prachtig aan ons vak.’ |

