

Vrouwelijke hoogleraren in Nederland: loopbaanervaringen en meningen over beleidsmaatregelen

Em. prof. dr. T.M. Willemsen (t.m.willemsen@uvt.nl) was werkzaam bij Arbeids- en Organisatiepsychologie van de Faculteit Sociale Wetenschappen, Universiteit van Tilburg.

Prof. dr. K. Sanders is werkzaam bij de afdeling Organisatie Psychologie & Human Resource Development (OP&HRD) van de Faculteit Gedragswetenschappen, Universiteit Twente.

In dit artikel wordt aan de hand van vragenlijstonderzoek onder 188 Nederlandse vrouwelijke hoogleraren (respons 48%) een beschrijvend overzicht van hun loopbaanervaringen en meningen over emancipatiebeleid gegeven. Deze groep vrouwelijke hoogleraren vond het in het algemeen niet erg moeilijk om hoogleraar te worden. Ze vinden hun afdeling tamelijk vrouwvriendelijk; dit geldt in mindere mate voor de faculteit waar ze werkzaam zijn, en in nog mindere mate voor hun universiteit. Om het aantal vrouwelijke hoogleraren te verhogen hebben ze een voorkeur voor een duidelijk beleid ten aanzien van vrouwen in hogere functies en een duidelijk loopbaanbeleid voor wetenschappers. Minder positief zijn de vrouwelijke hoogleraren over een bonus voor de faculteit bij de aanstelling van een vrouwelijke hoogleraar, en over de verplichting om altijd een vrouw op de shortlist te zetten.

INLEIDING

In 2002 verscheen in dit tijdschrift een artikel getiteld 'De schaarste aan vrouwelijke hoogleraren in Nederland' (Willemsen, 2002). Inmiddels zijn er meerdere publicaties verschenen die de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke hoogleraren beschrijven (Korsten, Visser, Willemsen & Van Zwol, 2006) of trachten te verklaren (Benschop & Brouns, 2003; Bosch, 2002; Van den Brink, Brouns & Waslander, 2006; Ellemers, Van den Heuvel, De Gilder, Maas & Bonvini, 2004). In dit artikel wordt de vraag beantwoord of vrouwelijke hoogleraren zelf vinden dat het moeilijk was om hoogleraar te worden, en wordt hun mening weergegeven ten aanzien van universitaire beleidsmaatregelen ter bevordering van meer vrouwelijke hoogleraren en ten aanzien van activiteiten van hun beroepsvereniging.

Uit de zogenoemde WOPI-gegevens (Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatie) blijkt dat per 31 december 2006 van de promovendi 39% vrouw is, van de Universitair Docenten (UD's) 29%, van de Universitair Hoofddocenten (UHD's) 16% en van de hoogleraren 10% (VSNU, 2007). In de WOPI-gegevens zijn de bijzonder hoogleraren

niet opgenomen, evenmin als het personeel van de meeste Universitair Medische Centra (UMC's), maar betere gegevens zijn helaas niet beschikbaar. Net als in andere organisaties (zie bijvoorbeeld ILO, 2004) geldt ook voor universiteiten: hoe hoger de functie, hoe minder vrouwen. In Nederlandse universiteiten doet dit verschijnsel zich in sterkere mate voor dan in veel andere landen. Zo was in Europa in 2004 gemiddeld 15,3% van de hoogleraren vrouw, in Nederland was het percentage toen 9,4 (European Commission, 2006).

Vrouwen aan de universiteiten werken even veel of, beter gezegd: even weinig in deeltijd als mannen. Dit in tegenstelling tot Nederlandse vrouwen waarvan (in 2005) 68% in deeltijd werkt, tegenover 14% van de mannen (Portegijs, Hermans & Lalta, 2006, p. 78). Van vrouwelijke hoogleraren is de gemiddelde aanstelling 0.83 fte, van mannelijke hoogleraren 0.81 (Korsten e.a., 2006, p. 15-16). Vrouwelijke hoogleraren verschillen hierin nauwelijks van vrouwelijke UHD's en UD's; hun gemiddelde aanstelling is respectievelijk 0.87 en 0.81. Wel hebben vrouwen in wetenschappelijke functies een beloningsachterstand: vrouwelijke UD's, UHD's en hoogleraren zijn vaker in lagere salarisschalen ingedeeld dan hun mannelijke collega's. Op basis van gegevens van de VSNU (2007), waarbij de medici niet zijn meegenomen, bleek eind 2005 43% van de mannelijke en 15% van de vrouwelijke hoogleraren ingedeeld te zijn in salarisschaal 18, de hoogste salarisschaal voor hoogleraren. Dit verschil kon niet door leeftijdsverschillen tussen de groepen worden verklaard (Korsten e.a., 2006, p. 16-17).

De verklaringen voor het steeds geringer worden van het aandeel van vrouwen naarmate de functie hoger wordt, zijn in te delen in drie soorten. Een eerste verklaring veronderstelt *verschillen tussen vrouwen en mannen* die zouden maken dat vrouwen minder geschikt zijn voor hoge functies. Een recent overzichtsartikel over sekseverschillen in de exacte wetenschappen toonde aan dat vrouwen gemiddeld beter zijn in verbale vaardigheden, vooral in het zich schriftelijk uitdrukken, dan mannen (Halpern, Benbow, Geary, Gur, Hyde & Gernsbacher, 2007). De Pater (2005) vond dat vrouwen meer dan mannen geneigd zijn om falen te voorkomen en daardoor minder bereid zijn uitdagende taken uit te voeren. Het aangaan van uitdagende taken verbetert echter iemands loopbaanmogelijkheden. De Pater komt tot de conclusie dat vrouwen dingen goed willen doen, terwijl mannen dingen doen die goed voor hen zijn. Ellemers e.a. (2004) vonden geen enkele ondersteuning voor een verschil in motivatie of ambitie tussen vrouwelijke en mannelijke promovendi, en ook geen verschillen in prestaties in termen van publicaties.

Een tweede verklaring gaat ervan uit dat *seksstereotypen* een rol spelen (Willemsen & Van Vianen, *in druk*). Seksstereotypen zijn verwachtingen over de kenmerken en eigenschappen van vrouwen en mannen. Deze verwachtingen sturen onze waarnemingen en kleuren ons oordeel over gedrag. Al weer geruime tijd geleden werd op basis van onderzoek naar sollicitatieprocedures in Nederlandse universiteiten aangetoond dat bij een gelijk oordeel van de benoemingsadviescommissie over de geschiktheid van sollicitanten, vrouwen toch minder kans maken op een benoeming (Van Vianen & Willemsen, 1992). Van den Brink e.a. (2006) komen tot de conclusie dat er over het algemeen

sprake lijkt van een zogenoemde *gender bias* in sollicitatieprocedures voor hoogleraren. Als er meer dan één vrouw in de benoemingsadviescommissie zit, maken vrouwen een betere kans.

Ten slotte zou volgens een derde verklaring de *organisatiecultuur*, het samenstelsel van waarden en daarop gebaseerde normen en gewoontes in een organisatie, voor vrouwen ongunstig kunnen zijn. De cultuur in de wetenschap is erg competitief. Bovendien zijn universiteiten sterk hiërarchisch geordend in zowel wetenschappelijke als bestuurlijke functies. In het algemeen voelen mannen zich in dergelijke organisaties beter thuis dan vrouwen (Van Vianen & Fischer, 2002; zie ook Benschop & Brouns, 2003).

In dit artikel toetsen we deze verklaringen niet, maar ze vormen wel de achtergrond van ons onderzoek. In het meeste onderzoek is weinig aandacht besteed aan de eigen ervaringen van vrouwelijke hoogleraren. In dit artikel wordt daarom exploratief aandacht besteed aan de ervaringen en meningen van vrouwen die hoogleraar zijn geworden. Vonden ze het moeilijk om een hoogleraarsfunctie te bemachtigen? Hoe staan ze tegenover de diverse beleidsmaatregelen die genomen kunnen worden om ervoor te zorgen dat er meer vrouwen in hogere functies komen? En op welke gebieden vinden ze dat hun eigen 'beroepsorganisatie', het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), actief zou moeten zijn?

METHODE

In opdracht van de stichting Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) is een onderzoek uitgevoerd onder de bij het netwerk aangesloten vrouwelijke hoogleraren. Het onderzoek vond plaats door middel van vragenlijsten, en werd uitgevoerd aan de Universiteit Twente. In mei 2006 is een vragenlijst gestuurd aan alle 392 vrouwelijke hoogleraren die op dat moment waren aangesloten bij het LNVH. Iedere vrouwelijke hoogleraar in Nederland kan zich bij dit netwerk aansluiten. Als een benoeming bekend wordt bij het netwerk, gaat er een uitnodiging uit om zich aan te sluiten, en verreweg de meesten doen dat.

De vragenlijst werd per post toegestuurd, maar kon ook online worden ingevuld. In beide gevallen was volledige anonimiteit gegarandeerd. Er zijn 188 ingevulde vragenlijsten terug ontvangen (antwoordpercentage is 48).

De vragenlijst bevatte verschillende groepen vragen, in totaal 54 vragen, waarvan twee open vragen waar de respondenten hun mening over de enquête en hun naam konden geven als ze zich als mentor wilden opgeven. De *demografische kenmerken* die werden gevraagd, waren leeftijdscategorie, burgerlijke staat en aantal kinderen.

Wat betreft de *werksituatie* werd gevraagd of men werkend hoogleraar was of met emeritaat, hoeveel jaar men hoogleraar was (geweest), of men in voltijd of deeltijd als hoogleraar werkte, en of men bijzonder of gewoon hoogleraar was. Verder aan welke univer-

siteit en faculteit men werkzaam was, en hoeveel vrouwelijke en mannelijke hoogleraren de faculteit telde volgens de respondent. Op basis van de faculteit waar de respondent werkte, is per respondent door ons aan de gegevens een indeling toegevoegd in Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP)-categorie (de gebiedsindeling die door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) wordt gebruikt).

In de vragenlijst werd tevens aandacht besteed aan de ervaringen op weg naar het hoogleraarschap, de moeilijkheid om hoogleraar te worden, meningen over beleidsmaatregelen ter bevordering van meer vrouwelijke hoogleraren en de wensen over door het LNVH te nemen maatregelen.

RESULTATEN

Kenmerken en werksituatie van de respondenten

De gemiddelde leeftijdscategorie van de respondenten was 51-55 jaar. Van de 188 respondenten waren er 17 met emeritaat (9,3%). Van de respondenten die in functie waren als hoogleraar was de gemiddelde leeftijdsgroep eveneens 51-55 jaar, van de respondenten met emeritaat gemiddeld 71-75 jaar. Bij de volgende analyses zullen bij onderwerpen die de huidige werksituatie betreffen, de emeriti buiten beschouwing worden gelaten.

Van de respondenten was 75% getrouwd of samenwonend; 41% had geen kinderen. Ze zijn daarmee vaker kinderloos dan vrouwen in vergelijkbare leeftijdsgroepen in Nederland, die slechts voor 18% of minder kinderloos zijn (Portegijs e.a., 2006, p. 28).

Tabel 1 De samenstelling van de steekproef naar universiteit en HOOP-gebied

Universiteit	N	%	HOOP-gebied	N	%
Leiden	14	7,7	Economie	9	5,2
Utrecht	29	15,9	Gedrag & Maatschappij	29	16,8
Groningen	23	12,6	Gezondheid	58	33,5
Rotterdam	10	5,5	Landbouw	8	4,6
Maastricht	8	4,4	Natuurwetenschappen	14	8,1
Amsterdam (UvA)	27	14,8	Rechten	16	9,2
Amsterdam (VU)	25	13,7	Taal & Cultuur	33	19,1
Nijmegen	21	11,5	Techniek	6	3,5
Tilburg	6	3,3	Diversen	15	8,0
Delft	1	0,5			
Eindhoven	5	2,7			
Twente	3	1,6			
Wageningen	8	4,4			
Open Universiteit	2	1,1			
Totaal	182			188	
(onbekend)	(6)				

Gemiddeld waren de respondenten ten tijde van het invullen 7,7 jaar hoogleraar (S.D. = 5,96). Van de werkende respondenten was bijna een derde (31%) bijzonder hoogleraar, en werkte 58% voltijds. De respondenten werkten daarmee vaker in deeltijd dan op basis van de WOPI-gegevens verwacht zou kunnen worden. De reden hiervoor is dat in deze steekproef, in tegenstelling tot in de WOPI-gegevens, bijzonder hoogleraren opgenomen zijn, die veel vaker deeltijds als hoogleraar werken dan de anderen. Van de bijzonder hoogleraren werkte 71% in deeltijd, van de gewone 29% ($X^2(1) = 21.3, p < .01$). Het werken in deeltijd hield geen verband met het al dan niet hebben van kinderen, ook niet bij de gewone hoogleraren.

In tabel 1 wordt weergegeven bij welke universiteit de respondenten werkten, en in welk HOOP-gebied zij werkzaam waren. Opvallend is het hoge percentage afkomstig uit de Geneeskunde of Gezondheidswetenschappen. Als de verdeling van respondenten over de universiteiten en over de HOOP-gebieden wordt vergeleken met de WOPI-cijfers van eind december 2005 (VSNU, 2007), en daarbij de respondenten in de UMC's en de emeriti buiten beschouwing worden gelaten, blijkt de verdeling over universiteiten en HOOP-gebieden van de respondenten niet af te wijken van de WOPI-cijfers (universiteiten: $X^2(13) = 7.67, p > .10$; HOOPgebied $X^2(6) = 2.37, p > .05$). Nagegaan is of en in welke mate de resultaten gerelateerd kunnen worden aan de HOOPgebieden (disciplines) of aan de universiteiten waar de vrouwelijke hoogleraren werkzaam zijn. Dit bleek niet het geval te zijn. Daarom wordt in de navolgende resultaten dan ook geen onderscheid naar HOOP-gebied of universiteit gemaakt.

Het gemiddelde percentage vrouwelijke hoogleraren dat, naar schatting van de werkende respondenten, in hun faculteit werkt is 14 (S.D. = 9,7). Dat is hoger dan de 10% vrouwelijke hoogleraren die er volgens de WOPI-cijfers (VSNU, 2007) zouden moeten zijn. Nagegaan is of dit misschien veroorzaakt wordt doordat in de WOPI-cijfers de meeste UMC's niet opgenomen zijn, maar het tegendeel bleek het geval. Respondenten die in een medische setting werkten, schatten het percentage vrouwelijke hoogleraren in hun faculteit op 9,3, de overigen gemiddeld op 15,6 ($t(109) = 3.15, p < .01$).

Ervaringen op weg naar het hoogleraarschap

Twee vragen in de vragenlijst betroffen ervaringen op weg naar het hoogleraarschap: een vraag hoe moeilijk het was om hoogleraar te worden, en een vraag door wie men daarbij gesteund was. Over het algemeen vond men het niet erg moeilijk om hoogleraar te worden (2.92, op een schaal van 1 = erg gemakkelijk tot 5 = erg moeilijk). Ongeveer een derde van de respondenten vond het zelfs gemakkelijk. Op weg naar het hoogleraarschap heeft meer dan de helft (55%) voornamelijk steun van mannen ondervonden. Gezien het hoge percentage mannelijke collega's is dat niet verwonderlijk. Slechts 2% ondervond voornamelijk steun van vrouwen en 37% geeft aan steun van zowel vrouwen als mannen te hebben ontvangen.

Vrouwvriendelijkheid

Gevraagd is naar de vrouwvriendelijkheid van de universitaire werkomgeving op drie niveaus (afdeling, faculteit, universiteit). Hoe nabijer de werkomgeving, hoe vrouw-

vriendelijker die gevonden werd: voor de afdeling was het gemiddelde 3.7 (op een schaal van 1 'vrouwonvriendelijk' tot 5 'vrouwvriendelijk'), voor de faculteit 3.2, en voor de universiteit 3.0 (alle significant verschillend van elkaar, $p \leq .03$).

Moelijkheid in het algemeen om hoogleraar te worden in Nederland

Er zijn vijf vragen gesteld om na te gaan in hoeverre de respondenten van mening waren dat het voor vrouwen in Nederland moeilijk is om een hoge functie te krijgen binnen universiteiten, en aan welke factoren dit te wijten is. De vragen en antwoorden staan in tabel 2.

Tabel 2 Gemiddelde score en standaarddeviatie op stellingen over de moelijkheid om in Nederland hoogleraar te worden ($N \geq 174$)

	Gemiddelde¹	S.D.
Het is voor vrouwen in Nederland moeilijk om hoogleraar te worden.	4.00	1.00
Het is voor vrouwen in Nederland moeilijk om een bestuurlijke positie te verwerven op universiteiten, bijv. decaan of lid CvB.	4.04	1.02
Er zijn mensen in mijn universiteit die bewust benoemingen van vrouwen tegenhouden.	2.75	1.14
Er worden weinig vrouwen benoemd omdat ze er gewoon niet zijn. ²	3.38	1.25
Laksheid en onvoldoende zoeken is de reden dat er weinig vrouwen worden benoemd.	3.02	1.16

¹ Antwoordmogelijkheden van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

² Voor de berekening van het gemiddelde is deze vraag omgecodeerd: 5 (helemaal mee oneens) tot 1 (helemaal mee eens).

De respondenten waren van mening dat het voor vrouwen in het algemeen moeilijk is om hoogleraar te worden of een bestuurlijke functie te verwerven. Over de reden voor deze moelijkheid verschillen de meningen; men dacht over het algemeen niet dat er geen vrouwen zijn die benoemd zouden kunnen worden, of dat benoemingen bewust worden tegengehouden. Over laksheid en onvoldoende zoeken van de werkgever als reden dat er weinig vrouwen worden benoemd, zijn de meningen verdeeld: 35% is het met deze stelling niet eens, 38% is het er wel mee eens.

Opinies over universitaire beleidsmaatregelen

Over mogelijke universitaire beleidsmaatregelen zijn dertien vragen gesteld, die betrekking hadden op maatregelen die in Nederlandse universiteiten voorkomen of voorgelaten zijn. Zie tabel 3 voor de vragen en de antwoorden in volgorde van de voorkeur van de respondenten. De meeste instemming krijgt een duidelijk beleid ten aanzien van vrouwen in hogere functies en een duidelijk loopbaanbeleid voor wetenschappers. Men vindt ook dat de colleges van bestuur zich meer bewust zouden moeten zijn van de voordelen van meer vrouwelijke hoogleraren.

Daarna volgen twee stellingen over sollicitatie- en benoemingsprocedures: de respondenten geven overwegend de voorkeur aan open sollicitatieprocedures, volgens objectieve richtlijnen. Kinderopvang staat ook redelijk hoog op de prioriteitenlijst (voor het

antwoord op die vraag maakte het geen verschil of men zelf kinderen had). Lokale netwerken met of zonder UHD's, deeltijdleerstoelen, wijdere omschrijving van leerstoelen: men is het er allemaal gemiddeld nog wel mee eens, maar in minder sterke mate. Gemiddeld neutraal beoordeeld, maar zeer controversieel (zie de hoge standaarddeviaties) zijn de maatregelen die vrouwen regelrecht bevoordelen: het geven van een onderzoekspremie aan de pasbenoemde hoogleraar of van een bonus aan de faculteit, en de verplichting altijd een vrouw op de shortlist te zetten. Met de laatste twee maatregelen is ten minste 40% het niet eens.

Tabel 3 Gemiddelde score en standaarddeviatie op stellingen met betrekking tot universitaire beleidsinstrumenten om het percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland te verhogen (N ≥ 179)

Stelling	Gemiddelde¹	S.D.
Universiteiten moeten een duidelijk en transparant beleid hebben t.a.v. vrouwen in hogere functies.	4.65	0.72
Universiteiten moeten een duidelijk loopbaanbeleid hebben voor wetenschappers.	4.61	0.73
De colleges van bestuur moeten zich meer bewust zijn van de voordelen die een groter aantal vrouwelijke hoogleraren met zich brengt.	4.24	0.93
Universiteiten moeten altijd open sollicitatieprocedures volgen.	4.17	1.03
Hoogleraarsbenoemingen moeten naar zuiver objectieve richtlijnen plaatsvinden.	4.13	1.05
Er moet een betere regeling komen omtrent kinderopvang.	4.12	0.95
Er moeten meer lokale netwerken komen voor vrouwelijke hoogleraren.	3.48	1.02
Lokale netwerken van vrouwelijke hoogleraren moeten ook openstaan voor UHD's.	3.48	1.22
Het aanstellen van een vrouwelijke hoogleraar moet aantrekkelijk gemaakt worden via een onderzoekspremie voor de nieuwe hoogleraar zelf.	3.36	1.41
Er moeten meer deeltijdleerstoelen komen.	3.32	1.27
Bij vervanging moeten leerstoelen wijdser ingevuld kunnen worden om meer vrouwelijke kandidaten aan te kunnen trekken.	3.30	1.21
Universiteiten moeten het verplicht stellen dat er altijd vrouwelijke kandidaten op de benoemingsshortlists staan voor hoogleraren.	3.09	1.43
Het aanstellen van vrouwelijke hoogleraren moet aantrekkelijk gemaakt worden door middel van een bonus voor de faculteit.	3.05	1.40

¹ Antwoordmogelijkheden van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

Voorkeuren voor door het LNVH te ondernemen activiteiten

Negen vragen betreffen wensen over door het LNVH te nemen maatregelen. Uit tabel 4 blijkt dat het aandacht blijven vragen voor de ondervetegenwoordiging van vrouwen bovenaan staat. Daarna gaat de meeste voorkeur uit naar een aantal activiteiten die vrouwen onder de aandacht brengen: een database aanleggen van vrouwelijke hoogleraren die in overheidscommissies willen plaatsnemen, en vrouwen die geschikt zijn voor hoge posities meer in de schijnwerpers zetten. Iets minder instemming krijgen die maatregelen waarbij van de vrouwen zelf activiteiten worden verwacht, zoals mentoring. Ten slotte vindt men het nauwelijks nodig dat het LNVH zich op internationale activiteiten gaat richten.

Tabel 4 Gemiddelde score en standaarddeviatie op stellingen met betrekking tot gewenste activiteiten van het LNVH, geordend naar gemiddelde score ($N \geq 182$)

Stelling	Gemiddelde ¹	S.D.
Het LNVH ...		
... moet ermee doorgaan aandacht te vragen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies binnen de universiteiten.	4.58	0.77
... zou een database moeten samenstellen van aangeslotenen die in overheidscommissies willen plaatsnemen.	4.05	0.84
... zou moeten zorgen dat vrouwen die geschikt zijn voor hoge posities binnen de universiteiten meer in de schijnwerpers komen.	3.95	0.97
... zou moeten inventariseren welke aangeslotenen bereid zijn om in de media (kranten, televisie) op te treden, en over welke onderwerpen.	3.90	0.97
... zou moeten proberen de cultuur op de universiteiten aantrekkelijker te maken voor vrouwen.	3.85	1.11
... zou aangeslotenen actief moeten benaderen mentor te worden voor beginnende vrouwelijke hoogleraren.	3.68	1.00
... zou aangeslotenen actief moeten benaderen mentor te worden voor vrouwelijke UHD's.	3.63	0.98
... zou meer moeten doen voor vrouwelijke UD's en UHD's.	3.59	0.97
... zou zich ook meer internationaal moeten gaan richten.	3.11	1.15

¹ Antwoordmogelijkheden van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

CONCLUSIE EN DISCUSSIE

In dit artikel is geen poging ondernomen om de in de inleiding genoemde verklaringen te toetsen, maar is aandacht besteed aan de eigen ervaringen van vrouwelijke hoogleraren. De vrouwelijke hoogleraren in dit onderzoek vonden het zelf niet moeilijk om hoogleraar te worden, maar zijn ervan overtuigd dat dit in het algemeen wel moeilijk is. De cijfers over de stand van zaken geven hen daarin gelijk, want 90% van de hoogleraren is een man. Van een typisch vrouwenennetwerk lijkt geen sprake te zijn; het komt zo goed als niet voor dat iemand voornamelijk door vrouwen is gesteund bij het bereiken van het hoogleraarschap. De vraag wat volgens de vrouwelijke hoogleraren dan de oorzaak van het lage aantal vrouwelijke hoogleraren is, is helaas niet gesteld, maar kan worden aangeraden voor vervolgonderzoek.

Wat betreft beleidsmaatregelen die de universiteiten zouden kunnen nemen, bestaat er een zeer grote mate van instemming met een duidelijk loopbaanbeleid voor wetenschappers. Ook verder tonen de vrouwelijke hoogleraren zich voorstander van duidelijkheid: ze zijn voor open procedures, met objectieve richtlijnen. Dit komt overeen met de adviezen die vaak gegeven worden op grond van een analyse van oorzaken: open procedures in combinatie met objectieve richtlijnen kunnen de werking van seksestereotypen (deels) uitschakelen.

Krachtige positieve actie, zoals een bonus bij de benoeming van een vrouwelijke hoogleraar en de verplichting om altijd een vrouwelijke kandidaat op de benoemingsshortlist te zetten, roept bij veel vrouwelijke hoogleraren weerstand op. Dit zijn dan ook maatregelen die gemakkelijk tot een stigmatisering van de zo benoemde vrouwen kunnen leiden, omdat de schijn kan ontstaan dat kwaliteit niet het belangrijkste criterium was om iemand in die situatie als hoogleraar te benoemen. Gezien de voorkeur voor een duidelijk loopbaanbeleid en open en objectieve sollicitatieprocedures zijn veel vrouwelijke hoogleraren kennelijk van mening dat vrouwen gewoon kunnen concurreren op kwaliteit, mits die dan maar objectief en duidelijk vastgesteld wordt. Wat betreft de eigen organisatie, het LNVH, ziet men het aandacht vragen voor en de aandacht richten op geschikte vrouwen als een belangrijke taak.

Het beeld dat uit deze resultaten oprijst, is dat van een groep die zich bewust is van de eigen capaciteiten, maar ook van de moeilijkheid om die in Nederland goed tot hun recht te laten komen. Als beleidsmaatregelen maar niet de vorm aannemen van bevoordeling van vrouwen, zoals met het uitdelen van bonussen bij benoeming of met verplichte plaatsing van een vrouw op het benoemingsadvies het geval is, is er onder de vrouwelijke hoogleraren een behoorlijk draagvlak voor allerlei beleidsmaatregelen die verbetering in deze situatie kunnen brengen. Verwacht kan worden dat beleidsmaatregelen die meer draagvlak kennen onder de groep vrouwelijke hoogleraren, meer kans van slagen hebben.

De auteurs danken prof. dr. Carla Millar voor het initiatief om onder haar verantwoordelijkheid een enquête onder vrouwelijke hoogleraren aangesloten bij het LNVH te houden, en voor haar inbreng bij het opstellen van de vragenlijst en de supervisie (samen met Karin Sanders) over de studenten Monique van Rijn en Hilde van Wijk. Laatstgenoemden, ten tijde van het onderzoek bachelorstudenten psychologie aan de Universiteit Twente, danken zij voor het verzamelen van de gegevens.

REFERENTIES

- Benschop, Y. & Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work and Organization*, 10, 194-212.
- Bosch, M. (2002). Women and science in the Netherlands: A Dutch case? *Science in Context*, 15, 483-527.
- Brink, M. van den, Brouns, M. & Waslander, S. (2006). Does excellence have a gender? A national research study on recruitment and selection procedures for professorial appointments in The Netherlands. *Employee Relations*, 28, 523-539.
- Ellemers, N., Heuvel, H. van den, Gilder, D. de, Maas, A. & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43, 315-338.
- European Commission (2006). *She Figures, Women and Science, Statistics and Indicators*. Brussel: European Commission.

- Halpern, D.F., Benbow, C.P., Geary, D.C., Gur, R.C., Hyde, J.S. & Gernsbacher, M.A. (2007). The science of sex differences in science and mathematics. *Psychological Science in the Public Interest*, 8, 1-51.
- ILO (International Labour Office) (2004). *Breaking through the glass ceiling. Women in management. Update 2004*. Genève: International Labour Office.
- Korsten, M., Visser, A., Willemsen, T.M. & Zwol, W. van (2006). *Monitor vrouwelijke hoogleraren 2006*. Stichting de Beauvoir. <http://www.stichtingdebeauvoir.nl/PDF-artikelen/Monitor%202006.pdf>.
- Pater, I. E. de (2005). *Doing things right or doing the right thing. A new perspective on the gender gap in career success*. Universiteit van Amsterdam: dissertatie.
- Portegijs, W., Hermans, B. & Lalta, V. (2006). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037702864/Emancipatiemonitor_2006.pdf.
- Vianen, A.E.M. van & Fischer, A.H. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 315-337.
- Vianen, A.E.M. van & Willemsen, T.M. (1992). The employment interview: The role of sex stereotypes in the evaluation of male and female job applicants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology*, 22, 471-491.
- Vereniging van Samenwerkende Universiteiten (VSNU) (2007). *Cijfers: Personeel*. Laatste geraadpleegd oktober 2007. <http://www.vsnunl.nl/web/show/id=97004/langid=43>.
- Willemsen, T.M. (2002). De schaarste aan vrouwelijke hoogleraren in Nederland. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 20, 210-222.
- Willemsen, T.M. & van Vianen, A.E.M. (in druk). Gender issues in work and organizations. Te verschijnen in: Steg, L., Buunk, A.P. & Rothengatter, J.A. (eds), *Applied Social Psychology: Understanding and Managing Social Problems*. Cambridge, VK: Cambridge University Press.