

Derde LNVH Symposium

## **Hoe word ik een (effectieve) professor?**

7 november 2008, Trippenhuis te Amsterdam

### ❖ **Ontvangst en opening symposium**

In navolging op het Tweede LNVH symposium in 2006 vindt ook dit symposium plaats in het Trippenhuis, het gebouw van de KNAW. En net als twee jaar geleden wordt er bij binnenkomst, onder het genot van een kopje koffie en een croissant, druk met elkaar gesproken.

Els Goulmy, de voorzitter van het LNVH, verwelkomt de 107 aanwezige hoogleraren, universitair hoofddocenten en de sprekers.

### ❖ **Intermezzo I Zijlstraenzo**

Jetske Zijlstra verzorgt met haar collega Greet luchtige intermezzo's gedurende de dag. Soms in de vorm van theater of een rollenspel, dan weer met muziek. Tijdens hun eerste optreden doen ze met de zaal een warming-up waarbij men elkaar een schouderklopje moet geven. Daarnaast stelt het duo interessante vragen aan de vrouwen in de zaal waaronder 'waarom ben je hoogleraar geworden?' en 'wat zijn de lusten en lasten van het hoogleraarschap?' Gebruikmakend van de antwoorden uit de zaal wordt direct een lied gefabriceerd.

### ❖ **Keynote lezing "Women in the Workforce of the 21 st Century: Innovations to sustain Career Success" door prof.dr. Barbara Alving MD, Director National Center for Research Resources, NIH (VS)**

Mevrouw Alving legt uit over de CTSA (Clinical and Translational Science Awards). Deze CTSA's subsidiëren een nationaal consortium van medische onderzoeksinstituten welke een gezamenlijke visie hebben en samenwerken om:

- Een nieuwe generatie klinische onderzoekers te stimuleren en op te leiden
- Klinisch onderzoekmanagement te verbeteren, onder andere door communicatie met mogelijke deelnemers en informatica
- Diversiteit in leiderschap te creëren
- Interdisciplinaire teams samen te stellen
- Het publieksvertrouwen te vergroten
- Samenwerking met publieke en private gezondheidszorg organisaties te bewerkstelligen

Vervolgens vertelt mevrouw Alving over het Multiple Principal Investigator (MPI) model. Beleid voor het toestaan van dit model wordt op het moment geïmplementeerd binnen alle federale onderzoeksinstituten in Amerika. Het geeft onderzoekers de mogelijkheid om aan fondsen te komen voor onderzoeken die duidelijk vragen om een *team science* aanpak. Het Single Principal Investigator model dat nu wordt gebruikt werkt niet altijd goed voor multidisciplinaire onderzoeken. Het doel van MPI is om het maximale potentieel van wetenschap in (multidisciplinair) teamverband te vergroten en zo gehoor

te kunnen geven aan de uitdagingen en mogelijkheden voor de wetenschap in de 21<sup>ste</sup> eeuw.

Mevrouw Alving laat in een grafiek zien hoe de man/vrouw verhoudingen binnen de medische wetenschap in Amerika zijn. Het aantal mannen en vrouwen die een medische studie doen is nu gelijk. In 1981 was slechts ruim 25% van alle studenten vrouw. Er heeft dus een significante verschuiving plaatsgevonden. In overige stadia van de medische carrière is het percentage vrouwen nog altijd lager dan het percentage mannen: 40% van de docenten is vrouw, minder dan 30% van de hoofddocenten is vrouw en het percentage vrouwelijke professoren bedraagt 18%. Slechts 12% van de decanen is vrouw.

Voorts laat mevrouw Alving een aantal bevindingen zien van dokter Tim Ley van de Washington University Medical School. Hij meent onder andere dat het academisch-medische carrièrepad gemaakt is voor mannen en door mannen. Dit is een aantal generaties geleden ontstaan in een patriarchale samenleving. De fundamenten van dit carrièrepad zijn sindsdien niet veranderd. Op lokaal niveau zijn acties ondernomen om verandering hierin te brengen, maar op nationaal niveau zijn in Amerika geen veranderingen zichtbaar. Alleen een grote verschuiving in de medische carrièrecultuur kan verandering tot gevolg hebben.

Naast deze bevindingen legt mevrouw Alving uit dat is gebleken dat vrouwen zich in deze cultuur niet welkom voelen en zich minder zeker weten. Dit is een van de redenen voor de uitstroom van vrouwen.

Dokter Elias A. Zerhouni, voormalig directeur van NIH, startte in 2007 met het zoeken naar oplossingen voor de *gendergap* in wetenschap en techniek en streefde ernaar de realiteit te veranderen. Hierbij gaf hij aan niet alleen op de korte termijn doelen te willen stellen, maar ook naar lange termijn oplossingen te willen zoeken.

Op 4 maart 2008 werd een workshop gehouden over best practices voor carrière succes gericht op vrouwen in biomedische wetenschappen. Deze werd onder andere georganiseerd door de NIH Working Group for Women in Biomedical Research.

Mevrouw Alving noemt ook successen op het gebied van genderbeleid bij andere organisaties, zoals Deloitte. In 2005 organiseerde dit multinationale bedrijf meer dan 500 bijeenkomsten en activiteiten op het gebied van professionele ontwikkeling, mentoring en netwerken. Ook introduceerden zij *Mass Career Customization* voor 20% van de werknemers van het bedrijf in Amerika. In 2008 zal MCC verder in het bedrijf worden uitgerold (zie literatuurlijst voor meer informatie hierover).

Binnen de medische wereld zet ook de AAMC (American Association of Medical Colleges) zich in voor het behouden van vrouwen onder werknemers. Zo is het WIM (Women in Medicine) program opgezet wat vrouwen ondersteunt bij zaken op het gebied van gender. Ook worden vanuit WIM workshops gericht op professionele ontwikkeling georganiseerd.

Een initiatief waar mevrouw Alving erg positief over is, is het door het Drexel University College of Medicine opgezette ELAM programma (Executive Leadership in Academic Medicine). Zij bieden onder andere een intensief programma van een jaar dat vrouwen voorbereidt op een leidinggevende positie binnen de gezondheidszorg.

De University of California, Davis voert actief beleid op het gebied van gendergelijkheid. Decanen, afdelingshoofden en directeuren worden verantwoordelijk gesteld voor het promoten van diversiteit binnen hun afdelingen. Daarnaast zijn er fondsen voor tijdelijke vervanging van medewerkers, en is uitstel van het einde van een tenure track periode mogelijk.

NIH heeft in 2008 geld beschikbaar gesteld voor diegenen die onderzoek willen doen naar factoren die de carrières van vrouwen in de biomedische wetenschappen beïnvloeden, en naar mogelijkheden om hun carrières effectiever te ondersteunen. Ook dient onderzocht te worden wat de werking is van de huidige programma's gericht op gendergelijkheid.

Mevrouw Alving sluit af door te zeggen dat het belangrijk is dat men zich realiseert dat het opleiden van vrouwen geen zin heeft als we deze vrouwen vervolgens uit het oog verliezen.

### ❖ **Intermezzo II Zijlstraenzo**

Zijlstraenzo pakt de draad weer op en vraagt aan het publiek wat zij nog nodig hebben binnen hun werk. Vervolgens wordt een rollenspel gespeeld waarin een hoogleraar aan haar decaan vraagt om meer tijd en geld. Vervolgens worden verschillende scenario's voor dit gesprek met het publiek doorgenomen en het publiek kan voorstellen doen voor een succesvol verloop ervan.

### ❖ **Groepsdiscussies 'Hoe word ik een (effectieve) professor?' onder leiding van drs. Caty Asscher, directeur Asscher Consultancy**

Na een korte uitleg van mevrouw Asscher worden de aanwezigen opgedeeld in groepen van vier tot vijf personen. In deze groepen vertellen de vrouwen elkaar over een succes in hun carrière en kijken ze naar de factoren die geholpen hebben bij dit succes. Na deze sessie komen de groepen bij elkaar in grotere groepen van ongeveer twintig personen. Succesfactoren worden verzameld en op een vel papier gezet. Er wordt levendig gediscussieerd en verhalen worden uitgewisseld, moeilijke en leuke situaties worden uit de doeken gedaan. Er is tijd voor intervisie en overleg.

Mevrouw Asscher vat vervolgens plenair samen aan de hand van de vellen papier met succesfactoren. Ze bepleit 'jezelf te blijven' en niet te proberen jezelf te veranderen om bij een groep te horen. Daarnaast spoort ze de aanwezigen aan om kansen te grijpen en niet bang te zijn voor falen, goed zichtbaar te zijn en strategisch te denken.

Tijdens de lunch die hierop volgt is er ruimte voor het vinden van een mentor of mentee.

### ❖ **Intermezzo III Zijlstraenzo**

Zijlstraenzo laat vier figuren zien aan de deelnemers en laat deelnemers een van de figuren kiezen. Hierbij hoort een karakterschets die door Zijlstraenzo uit de doeken wordt gedaan.

### ❖ **Keynote lezing "Science from an Editor's view" door dr. Pamela Hines, Senior Editor Science (U.S.A.)**

Mevrouw Hines legt uit wat het werk van redacteur bij het wetenschappelijke magazine Science inhoudt. Ze laat een overzicht zien van de verschillende afdelingen die samenwerken om het blad steeds weer uit te brengen. De nieuwsafdeling bestaat uit 24 schrijvers en redacteurs, 12 correspondenten en ruim 70 freelance correspondenten.

Deze afdeling heeft vijf kantoren binnen en zeven kantoren buiten de VS. De verhalen die nodig zijn voor het maken van het magazine zijn onder andere afkomstig van de schrijvers en correspondenten, maar ook onderzoeksrapporten en bezoeken van wetenschappelijke bijeenkomsten over de gehele wereld. Enkel zeer vernieuwende artikelen worden in het blad gepubliceerd. Welke verhalen worden gepubliceerd is de verantwoordelijkheid van de redacteurs. Zij moeten advies inwinnen, de onderzoeksvelden kennen en nieuws zoeken.

Iedere week worden ruim 200 manuscripten ingediend. Dit aantal stijgt gestaag. Hiervan valt 80% na de eerste redactionele analyse direct af. Ieder ingediend manuscript moet compleet zijn en zonder spelfouten. Na advies van deskundigen en een laatste redactionele ronde wordt slechts 6% van de ingezonden manuscripten gepubliceerd. Deze manuscripten voldoen aan een of meerdere inhoudelijke eisen voor publicatie:

- Het artikel lost een lang bestaand probleem op
- Het artikel beschrijft significante vooruitgang van onderzoek, er wordt een onverwachte observatie gedaan
- Het artikel is vernieuwend en interessant voor veel lezers
- De bevindingen in het artikel veranderen de richting van toekomstig onderzoek op het betreffende gebied

Mevrouw Hines geeft een aantal tips bij het inleveren van een manuscript. Probeer jezelf te verplaatsen in de persoon van de redacteur; wat heeft hij/zij nodig? Daarnaast is het belangrijk ervoor te zorgen dat het manuscript foutloos is, in principe zonder redactie geschikt voor publicatie. Tracht in de stijl van het blad te schrijven en volg altijd de regels voor indienen.

Personen die als vakdeskundige gevraagd worden zich over een artikel te buigen dienen in elk geval zeker te zijn dat het betreffende artikel echt over iets binnen hun vakgebied gaat. Daarnaast is het belangrijk dat de deskundige nagaat of hij of zij echt de tijd heeft voor de beoordeling van het artikel, en of er geen belangenverstrengeling kan ontstaan. Maak goed onderscheid tussen inhoud en stijl, en probeer gebruik van jargon te identificeren en uit te sluiten.

Vanuit het wetenschapsgebied Chemie worden de meeste gepubliceerde artikelen aangeleverd, gevolgd door Ecologie. Ook uit Nederland wordt uit deze vakgebieden het meeste materiaal aangeleverd wat gepubliceerd wordt.

Maar liefst 52% van de oplage van het blad wordt op universiteiten gelezen. Industrie en overheid ontvangen maar liefst 17% en 9% van de bladen. Slechts 4% van de bladen wordt besteld op persoonlijke titel. 19% van de lezers zijn buiten de VS, waarvan de helft in Europa.

Mevrouw Hines geeft ook tips voor diegenen die het ambiëren wetenschappelijk schrijver te worden. Hierover is onder andere op de website van het magazine één en ander te vinden. Eurekalert is een site waarop mensen kunnen zoeken naar nieuws en verhalen. Ze vertelt ook over AAAS (American Society for the Advancement of Science). Mensen die zich abonneren op Science worden automatisch lid van deze organisatie, welke verschillende programma's samenstelt waaraan kan worden deelgenomen. Er is bijvoorbeeld een programma over wetenschappelijke vrijheid, verantwoordelijkheid en recht.

Science sponsort ook een aantal jaarlijkse prijzen, waaronder de Prize For Young Life Scientists (Prijs voor jonge levenswetenschappers).

De voordracht van mevrouw Hines krijgt een persoonlijk tintje als zij vertelt over zichzelf en haar twee zussen; drie vrouwen in de wetenschap. Haar ene zus is Sr. director bij een onderdeel van Chiron, en haar andere zus werkt als universitair hoofddocent aan de universiteit van Ohio.

Mevrouw Hines sluit af door te vertellen over de jaarlijkse bijeenkomst van AAAS, die in 2009 van 12 tot 16 februari zal plaatsvinden in Ohio. De titel van deze bijeenkomst is: 'Onze planeet en zijn leven; afkomst en toekomst.' Meer hierover vindt u op <http://www.aaas.org/meetings/>

### ❖ **Voordracht "Talent naar de Top, een inspanning van organisaties en vrouwen" door Sybilla Dekker**

Mevrouw Dekker legt uit over Topbrainstorm, de stichting waarvan zij voorzitter is. Topbrainstorm is opgezet in 2007 met als doel de overheid, bedrijven en vrouwen zelf te stimuleren om te werken aan meer vrouwen aan de top. Er is een aantal projectteams samengesteld, die de afgelopen maanden regelmatig bij elkaar kwamen. Binnen deze teams is het charter 'Talent naar de Top' ontwikkeld. Dit charter richt zich op alle werkgevers in ons land. Ondertekening van het charter door werkgevers is vrijwillig maar niet vrijblijvend. Ze beloven zo maatregelen te (blijven) nemen om vrouwelijk talent aan te nemen, te houden en te helpen bij hun ontwikkeling. Beleid en doelen richten zich op het aantal vrouwen in midden- en hogere management posities. Ondertekening geldt voor drie tot vijf jaar waarbij de werkgevers binnen de eerste zes maanden een inventarisatie van de diversiteit binnen hun organisatie maken en een duidelijke management strategie ontwikkelen. Ook moeten de werkgevers zich toeleggen op het ontwikkelen van methodes voor carrière ondersteuning voor vrouwen. Ieder jaar rapporteren de werkgevers hun vooruitgang op een aantal *key performance indicators*. Speciaal voor deze rapportage en voor de initiële inventarisatie heeft Topbrainstorm de *Tool Monitoring Talent* ontwikkeld. Een monitoring commissie, onder leiding van NS-directeur Aad Veenman, bekijkt de jaarlijkse vooruitgang en brengt resultaten naar buiten volgens het principe van *naming & praising*. Talent naar de Top is belangrijk; in ons land heeft slechts 7% van de vrouwen een senior positie binnen een bedrijf. Dit is niet in verhouding met het percentage dat de arbeidsmarkt opkomt met een afgeronde universitaire opleiding: 51%. Voor universiteiten geldt dat slechts 5% van de leden van CvB's vrouw is. De Technische Universiteit Delft heeft als eerste universiteit het charter ondertekend. Aanwezige professor Yvonne van Rooy, voorzitter van het CvB van de Universiteit Utrecht, vertelt hierop dat zij het belang van het charter onderstreept en zegt toe deze bij de eerstkomende ronde te ondertekenen. Als er meer vrouwen in topposities komen zal dat leiden tot een verbetering van de financiële prestaties van bedrijven en organisaties.

Na de voordracht van mevrouw Dekker is er ruimte voor vragen. Uit de zaal komt onder andere de vraag waarom een aantal grote bedrijven niet deelneemt aan het charter. Mevrouw Dekker legt uit dat veel internationale bedrijven hebben aangegeven zelf diversiteitsbeleid te maken en te monitoren. Zij zien het nut van een charter op nationaal niveau niet in.

Op een vraag over consequenties van het zich niet houden aan de gestelde doelen in het charter antwoordt mevrouw Dekker dat er wel sancties zijn; in principe zal een

organisatie, na twee keer negatief te zijn beoordeeld door de monitoring commissie, van de charterlijst worden afgehaald. Dit geeft een organisatie natuurlijk een onwenselijk negatief imago.

Eén van de aanwezigen vraagt hoe vrouwen, van wie de meeste nu parttime werken, aan de top kunnen komen. Het feit dat zij weinig werken speelt ze parten bij doorstroom naar hogere functies. Mevrouw Dekker denkt dat vrouwen die vier dagen werken een goede kans maken om door te stromen. Als men minder werkt wordt dit moeilijker; bereikbaarheid en continuïteit is erg belangrijk, naast het behalen van resultaten.

Tot slot wordt een vraag gesteld waarop mevrouw Van Rooy antwoord geeft: Zouden de KNAW en de VSNU samen een bundeling van *best practices* op het gebied van diversiteit kunnen maken? Mevrouw Van Rooy pleit ervoor niet wederom een bundeling van gedane acties te produceren maar juist te stimuleren dat universiteiten vanuit de situatie binnen hun eigen organisatie gaan werken aan doorstroming en zichtbaarheid van vrouwen. Ze wil vrouwen stimuleren om zich vaker beschikbaar te stellen voor bestuursfuncties, ze moeten zichtbaarder worden.

#### ❖ **Intermezzo IV Zijlstraenzo**

In dit laatste intermezzo vatten de dames van Zijlstraenzo het symposium muzikaal samen.

#### ❖ **Dankwoord en afsluiting door LNVH voorzitter Els Goulmy**

Mevrouw Goulmy bedankt de aanwezigen en de sprekers en onderstreept nog eens het belang van het charter. Ze nodigt iedereen uit om hier nog over door te praten.

Genoemde literatuur en websites door sprekers:

**Prof.dr. Barbara Alving**

- Benko C, Weisberg A. *Mass Career Customization: Aligning the Workplace with Today's Nontraditional Workforce*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press, 2007.
- Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science & Engineering. COSEPUP & PGA, 2007.
- <http://womeninscience.nih.gov>

**Dr. Pamela Hines**

- Pain, E., "Learning the Ropes of Peer Reviewing", in Science Careers web site, August 15, 2008
- Roediger, H.L., "Twelve Tips for Editors, and One Suggestion" in APS Observer, January 2008, Vol. 21, No. 1 (Assn. Psychological Science)
- Worsham, L., "What Editors Want", in the Chronicle of Higher Education, Sept. 8, 2008
- [http://sciencecareers.sciencemag.org/career\\_development](http://sciencecareers.sciencemag.org/career_development)
- <http://www.journalism.wisc.edu/dsc/>
- <http://www.aaas.org>