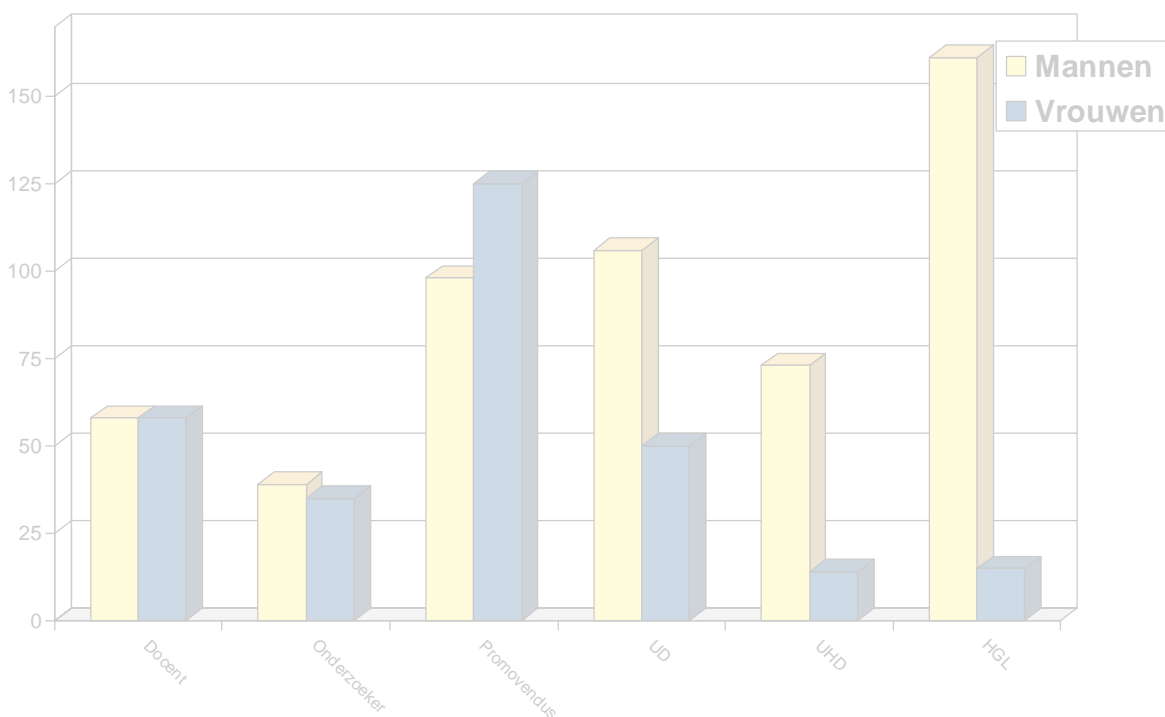


RAPPORT

Vrouwen in hogere wetenschappelijke posities aan de Universiteit van Tilburg:

Processen van instroom, doorstroom en uitstroom nader bekeken

Aantal mannen en vrouwen in verschillende functies (UvT 2006)



Opdrachtgever

College van Bestuur / Decanen

Periode: oktober 2007 – februari 2008

Redactie

Dr. Marloes van Engen

Dr. Inge Bleijenbergh

Prof. Dr. Jaap Paauwe

Departement Personeelwetenschappen / Human Resource Studies

Faculteit Sociale Wetenschappen

Universiteit van Tilburg

INHOUDSOPGAVE

| | |
|--|----|
| Samenvatting | 3 |
| Voorwoord | 5 |
| Introductie | 7 |
| Opdrachtschrijving | 7 |
| Opbouw van het rapport | 8 |
| Deel 1: Voorgaand onderzoek | 10 |
| De ‘Pijplijn’ verklaring | 10 |
| Deeltijd, zorgtaken en productiviteit | 11 |
| Ambitie en beeldvorming over ambitie | 12 |
| Organisatiesystemen en praktijken | 13 |
| De beeldvorming over vrouwen en wetenschap | 14 |
| Belangrijkste conclusies uit voorgaand onderzoek | 15 |
| Deel 2: Sekseverschillen in salaris en functieniveau | 16 |
| Doel & Opzet | 16 |
| Methode van Onderzoek | 16 |
| Meetinstrumenten | 16 |
| Resultaten | 18 |
| Belangrijkste conclusies uit de kwantitatieve gegevens | 23 |
| Deel 3: Kwalitatief onderzoek | 24 |
| Interviewstudie | 24 |
| Focusgroepen | 26 |
| Overkoepelende analyse | 26 |
| Resultaten per faculteit | 28 |
| Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen | 28 |
| Faculteit Rechtsgeleerdheid | 31 |
| Faculteit Sociale Wetenschappen | 34 |
| Faculteit Geesteswetenschappen | 36 |
| Faculteit Katholieke Theologie | 39 |
| Universiteitsanalyse | 41 |
| Wat speelt er binnen de universiteit | 41 |
| De positie van vrouwen | 42 |
| Processen van instroom, doorstroom en uitstroom | 44 |
| Deel 4: Conclusies & Aanbevelingen | 45 |
| Resumé en interpretatie resultaten rapport | 45 |
| Dilemma’s in beleid | 46 |
| Aanbevelingen voor beleid | 47 |
| Bijlagen | 50 |
| Bijlage 1. Onderzoeksteam en Begeleidingscommissie | 50 |
| Bijlage 2. Cijfers man-vrouw verhoudingen Universiteit van Tilburg | 51 |
| Bijlage 3. Selectiecriteria interviewkandidaten | 55 |
| Bijlage 4. Causaal model | 56 |
| Referenties | 64 |

Samenvatting

Met als centrale vraagstelling: “Welke processen rondom instroom, doorstroom en uitstroom van wetenschappelijk personeel dragen bij aan het geringe aandeel van vrouwen in hogere functies aan de UvT?” is in de periode oktober 2007- februari 2008 onderzoek verricht op basis van literatuurstudie, kwantitatief onderzoek op basis van databestanden uit het personeelsinformatiesysteem en het onderzoeksoutput registratiesysteem, en kwalitatief onderzoek met behulp van interviews en focusgroepen met vertegenwoordigers uit alle geledingen van het wetenschappelijk personeel. Daarbij zijn inzichten gegenereerd op zowel het niveau van de universiteit als op het niveau van de afzonderlijke faculteiten (maatwerk per faculteit). Hieronder worden de belangrijkste conclusies samengevat.

De voornaamste conclusies op basis van eerder verricht onderzoek zijn als volgt:

- Gezien de toestroom van vrouwelijke studenten en promovendi in de afgelopen decennia is er sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in wetenschappelijke functies welke met iedere carrièrestap groter wordt.
- Voor moeilijkheden bij het combineren van werk en zorg als verklaring van de ondervertegenwoordiging van vrouwen wordt nauwelijks of geen evidentie gevonden.
- Hoewel vrouwen evenveel ambiëren in hun wetenschappelijke loopbaan als mannen, worden deze ambities niet gelijkelijk vervuld.
- De veelal gesloten werving- en selectieprocedures verkleinen de kansen van vrouwelijke kandidaten aangezien vrouwen in mindere mate deel uitmaken van formele en informele netwerken.
- De afwezigheid van vrouwen in selectiecommissies heeft negatieve gevolgen voor de kansen van vrouwen om geselecteerd te worden.
- Stereotypische opvattingen over beide seksen hebben een negatief effect op de evaluaties van vrouwelijke wetenschappers waardoor doorstroomkansen van vrouwen verminderen.
- Kleine achterstellingen van vrouwen hebben cumulatief een groot effect op hun doorstroomkansen.

Op basis van een steekproef onder alle wetenschappelijke medewerkers die in 2003 tot en met 2006 in dienst waren is een kwantitatieve analyse uitgevoerd teneinde inzicht te verkrijgen in de mate waarin er sekseverschillen bestaan in functieniveau, met daaraan gekoppeld de vraag in hoeverre deze verschillen te verklaren vallen door *demografische* (leeftijd, al dan niet hebben van kinderen) en *werkgerelateerde* variabelen (aard dienstverband, al dan niet deeltijd, aantal wetenschappelijke publicaties/functieniveau). De voornaamste bevindingen zijn als volgt:

- Mannelijke en vrouwelijke wetenschappers aan de UvT verschillen nauwelijks in het aantal uren dat zij formeel werken. Mannen werken gemiddeld 1,2 uur meer dan vrouwen. Vaders werken gemiddeld 2,5 uur minder dan mannen zonder kinderen en moeders werken gemiddeld 3 uur minder dan vrouwen zonder kinderen.
- Vrouwelijke wetenschappers aan de UvT hebben minder vaak en gemiddeld minder kinderen dan mannelijke wetenschappers.
- Vrouwen hebben vaker dan mannen een contract voor bepaalde tijd dan mannen.
- Vrouwen publiceren gemiddeld minder dan mannen, maar dit verschil verdwijnt voor een deel als rekening wordt gehouden met leeftijd. De publicatieprestatie wordt voornamelijk verklaard door het type functie: hoe hoger de functie hoe meer publicaties.

- Het sekseverschil in salarisinschaling van wetenschappers aan de UvT bedraagt, uitgedrukt in voltijd salaris 20% (1226 EURO). Wanneer gecontroleerd wordt voor leeftijd, het al dan niet hebben van (kleine) kinderen, werken in deeltijd of voltijd en het werken in (on)bepaalde tijd en het aantal publicaties verdienen vrouwen nog altijd 475 EURO minder dan mannen.
- Vrouwelijke wetenschapper aan de UvT zijn relatief oververtegenwoordigd in de functie van docent en mannen in de functie van hoogleraar, ook als gecontroleerd wordt voor leeftijd, het al dan niet hebben van (kleine) kinderen, werken in deeltijd of voltijd en het werken in (on)bepaalde tijd.

Het kwalitatieve onderzoek op basis van open interviews (in totaal 45) met (vice) decanen, hoofden P&O en Universitair Hoofddocenten (UHDs), hoogleraren, Universitair Docenten (UDs) en voormalige medewerkers heeft geleid tot belangwekkende inzichten zowel per faculteit als voor de universiteit als geheel. De bevindingen uit de interviews zijn teruggekoppeld en aangescherpt/genuanceerd in zogenaamde focusgroepsessies met de geïnterviewden per faculteit (member check). Vervolgens zijn er focusgroepsessies gehouden met de hoofden van departementen per faculteit waarin zij hun visie gaven op de oorzaken, gevolgen, effecten en oplossingen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies. Ook werd gereflecteerd op de bevindingen uit de interviews. In het rapport zelf is plaats ingeruimd voor de rapportage van onze bevindingen per faculteit, waarvoor we verwijzen naar de pagina's 28-40. Hier volstaan we met een weergave van de voornaamste bevindingen voor de universiteit als geheel welke in detail worden gemotiveerd en uitgewerkt op pagina's 41-44:

- Daar waar doorstroom meer gebaseerd is op de individuele prestaties dan op vrijgekomen formatie is de doorstroom van vrouwen groter;
- Outputnormen (en dan met name het aantal publicaties) zijn het dominante criterium voor instroom in en doorstroom naar hogere posities. De voorwaarden om tot meer publicaties te komen (bijvoorbeeld minder onderwijsbelasting, meer aio's en post-docs) lijken minder sterk aanwezig voor vrouwen dan voor mannen;
- Het beeld van de ideale wetenschapper komt niet overeen met het beeld dat mensen van vrouwelijke wetenschappers hebben (zij zouden minder uren maken, meer belemmeringen ervaren door zorgtaken, minder ambitieus zijn). Dit beeld zorgt ervoor dat vrouwen eerder over het hoofd worden gezien voor hogere posities;
- De feitelijke informatie uit interviews en het kwantitatief materiaal (zie hierboven) laat zien dat het beeld van de vrouwelijke wetenschapper niet in overeenstemming is met de daadwerkelijke ervaringen en investeringen van veel vrouwen;
- Compensatie van onderzoekstijd bij ziekte en verlof vindt niet altijd vanzelfsprekend plaats. Vrouwen die met zwangerschapsverlof gaan en mensen met zorgtaken worden hierdoor gedupeerd;
- Correctie van deeltijdfactor in onderzoekstijd voor onderzoeksoutputnormen vindt niet altijd vanzelfsprekend plaats;
- Leidinggevenden spelen een belangrijke stimulerende of juist remmende rol in in- en doorstroom. Zichtbaarheid van vrouwen bij leidinggevenden schiet nogal eens tekort.

Tot slot zijn aanbevelingen voor beleid geformuleerd welke zijn te vinden op pagina 46-49.

Voorwoord

Als onderzoeksteam kijken we terug op een buitengewoon intensieve periode waarin veel werk verzet is. De doorlooptijd van het project was kort (19 oktober 2007 – 25 februari 2008), zeker gezien de hoeveelheid verzameld materiaal: een uitgebreide literatuurstudie, 45 interviews, vijf focusgroepen met geïnterviewden, vijf focusgroepen met departementshoofden, analyses van databestanden uit het Personeelsinformatiesysteem DEA/PIA en uit het systeem van onderzoeksoutput registratie METIS en uiteraard de bestudering van diverse beleidsdocumenten ten aanzien van de positie van vrouwen aan de verschillende faculteiten. Als onderzoeksteam zijn we er in geslaagd in korte tijd veel menskracht te mobiliseren om deze klus te klaren. Hieronder willen wij een woord van dank richten aan de mensen die dit project mogelijk maakten.

Allereerst gaat onze dank uit naar de geïnterviewden. Zij hebben ons een kijkje in de keuken van hun faculteit, hun loopbaan en hun leven gegeven die het ons mogelijk maakte van iedere faculteit een blauwdruk te maken over processen van in-, door- en uitstroom en de gevolgen daarvan op de levens van de mannen en vrouwen in die faculteiten. De interviews waren zonder uitzondering boeiende en openhartige gesprekken. We ontmoetten wetenschappers met liefde voor hun professie, voor hun vakgebied en met enthousiasme voor onderwijs en onderzoek. We zijn ook getroffen door de persoonlijke consequenties in termen van de werkbelasting en prestatiedruk die onze respondenten ervaren.

Dat we zoveel interviews konden houden, is mede te danken aan Floor Boumans die op basis van onze selectiecriteria kandidaten voor interviews heeft benaderd en bereid gevonden tot een tijdsinvestering in het onderzoek (interview en deelname focusgroep). Tevens organiseerde zij op een zeer korte termijn een reeks van focusgroepen met zowel geïnterviewden als hoofden van departementen.

Op deze plaats willen wij ook graag de departementsvoorzitters van alle vijf faculteiten bedanken voor hun actieve inbreng in de discussie tijdens de focusgroepen en voor de bereidheid hun eigen visie op de positie van vrouwen aan de UvT en aanbevelingen voor beleid met ons te delen.

Dank ook aan het voltallige onderzoeksteam (zie Bijlage 1), dat in een kort tijdsbestek veel werk heeft verzet. Het hele team heeft zich ondergedompeld in de universitaire cultuur van de UvT – zowel wat betreft het object van onderzoek als ook in het gedrag dat voor de UvT zo kenmerkend is gebleken: grote betrokkenheid, bereid om op oneigenlijke dagen en tijden werk te verzetten en vooral veel uren te maken.

Tot slot dank ook aan de begeleidingscommissie (zie Bijlage 1 voor de samenstelling van de commissie), die ons van goed advies heeft voorzien en ons doordrongen heeft van het besef dat het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek onder wetenschappers zelf leidt tot een extra dimensie als het gaat om het kritisch volgen en begeleiden van zo'n onderzoeksproject. De betrokkenheid van de commissie, haar kritische en constructieve inbreng, hebben wij als bijzonder inspirerend ervaren.

In het materiaal dat verzameld is via interviews en focusgroepen komen een aantal thema's terug bij alle faculteiten (en vrijwel alle medewerkers) van de universiteit, een kleiner aantal thema's blijkt uniek voor een faculteit. Dat hangt ook samen met de door ons ontwikkelde aanpak van het onderzoek, waarbij niet gekozen is voor het gangbare survey onderzoek, (immers dat is al eerder gedaan door anderen, waarvoor we verwijzen naar de samenvattende literatuurstudie), maar voor een aanpak die zich leent voor ontwikkeling van maatwerk per faculteit. Vandaar een aanpak die te kenschetsen is als meer kwalitatief en participerend van aard. Participerend in die zin dat met name door het organiseren van focusgroepen met zowel geïnterviewden als hoofden van departement we tijdens het onderzoek al een traject konden

inzetten, gericht op het genereren van bewustwording, het (h)erkennen van de problematiek en het entameren van actie. Op deze wijze werd er gedurende het onderzoek al draagvlak gecreëerd voor oplossingen en het wegnemen van belemmeringen als het gaat om het doorstromen van vrouwen naar hogere functies aan onze Tilburgse universiteit.

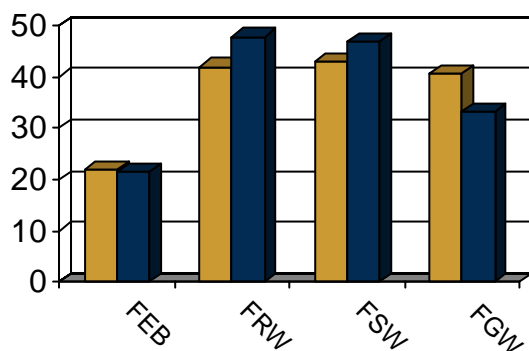
Marloes van Engen en Jaap Paauwe
Tilburg, februari 2008

Introductie

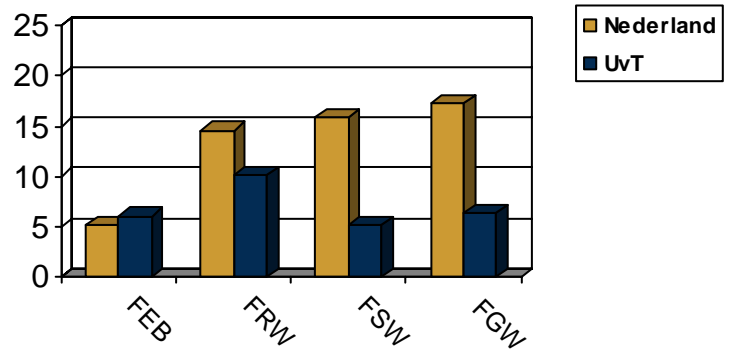
Opdrachtomschrijving

De man/vrouw verdeling in hogere wetenschappelijke functies is al jarenlang een punt van zorg in academisch Nederland. De Universiteit van Tilburg is daarin geen uitzondering; slechts 8.7% van de hoogleraren is vrouw. In Figuur 1a¹ is te zien dat ten opzichte van het landelijk gemiddelde van vergelijkbare faculteiten de UvT evenveel of meer vrouwelijke wetenschappers in dienst heeft, op de FGW na. Kijken we echter naar het aantal hoogleraren (Figuur 1b) dan doet de UvT het – op de FEB na slechter dan het landelijk gemiddelde. De FEB heeft wel, in percentage van het totaal aantal hoogleraren, het laagste percentage vrouwen van alle faculteiten van de UvT. In percentage fulltime eenheden (fte) heeft de FSW van alle faculteiten in 2006 het laagste percentage vrouwelijke hoogleraren (voor meer cijfers, zie Bijlage 2). In internationaal opzicht scoren alle faculteiten overigens lager dan het Europese gemiddelde (EU, 2006).

Figuur 1a. Percentage vrouwelijke wetenschappelijke medewerkers (fte) alle functiegroepen 2006



Figuur 1b. Percentage vrouwelijke hoogleraren (fte) in 2006



Vanuit kwaliteitsoogpunt vindt de UvT het van belang dat het aandeel vrouwen in hogere functies de komende tijd groeit. Dit rapport is opgesteld in opdracht van het College van Bestuur en Decanen om mogelijke handvatten aan te reiken voor faculteiten en op centraal niveau om de positie van vrouwelijke wetenschappers aan de UvT te verbeteren. De vraagstelling van dit onderzoek luidt:

Welke processen rondom instroom, doorstroom en uitstroom van wetenschappelijk personeel dragen bij aan het geringe aandeel vrouwen in hogere functies aan de UvT?

De vraagstelling valt uiteen in de volgende deelvragen

- Is uit de data rondom de instroom, doorstroom en uitstroom van mannen en vrouwen op te maken waar zich drempels voordoen?
- Hoe ziet de werving binnen faculteiten eruit? Is er sprake van open of gesloten werving? Wordt er gericht gescout? Zo ja, op welke manier?

¹ Landelijke gegevens over Theologie zijn niet beschikbaar. De FKT bestond in haar huidige samenstelling in 2006 nog niet.

- Selectie medewerkers: Op welke wijze vinden selectieprocessen plaats volgens de verschillende actoren (UD, UHD, hoogleraren, Bestuur)? Wat moet men doen om gezien te worden als potentiële kandidaat voor een carrière binnen de wetenschap? Op welke manier komt de keuze voor een kandidaat tot stand? Heeft de man/vrouw verdeling binnen selectiecommissies/departementen invloed op de werkwijze/ keuze van de commissie?
- Loopbaanontwikkeling: Op welke manier worden medewerkers begeleid in hun loopbaan? Welke rol speelt de leidinggevende daarin? Welke keuzes maken medewerkers, die van invloed zijn op hun loopbaan? Hoe vindt de selectie en beoordeling naar een hogere functie plaats? Op welke manier komt de keuze voor bevordering tot stand. Zijn de criteria voldoende transparant voor medewerkers?

Het betreft een onderzoek in een beperkte tijd (oktober –februari) en met een specifieke opdracht: Maatwerk per faculteit en met als doel het doen van concrete aanbevelingen om het aandeel vrouwen in hogere posities aan de UvT te verbeteren.

Er is voor gekozen om (a) in kaart te brengen wat de huidige stand van zaken is rondom sekseverschillen in functie-indeling en salariering van mannelijke en vrouwelijke wetenschappers aan de UvT, en (b) factoren in kaart te brengen die het voor vrouwen moeilijker of juist makkelijker maken om door te stromen naar hogere posities binnen de UvT als geheel en binnen de verschillende faculteiten in het bijzonder. Deze laatste keuze voor diepgang en maatwerk per faculteit impliceert ook een kwalitatieve onderzoeksopzet. Naast de analyse van de personeelsgegevens van de UvT is er dan ook gekozen voor open interviews en focusgroepen.

Voorafgaand aan het onderzoek wordt een overzicht gegeven van voorgaand onderzoek naar de positie van vrouwen in de wetenschap. Bijzondere aandacht in dit overzicht is er voor rapporten en onderzoek naar de Nederlandse context. Omdat er al veel onderzoek over dit thema voorhanden is in Nederland is de keuze gemaakt dit onderzoek niet te herhalen voor de UvT, maar hebben we ervoor gekozen om - met kennisneming van deze bronnen - op zoek te gaan naar specifieke processen van in-, door- en uitstroom op de verschillende faculteiten van de UvT.

Opbouw van het rapport

De opbouw van dit rapport is als volgt.

In Deel 1 wordt een samenvatting gegeven van voorgaand onderzoek naar verklaringen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan universiteiten en Nederlandse universiteiten in het bijzonder.

In Deel 2 worden de gegevens uit het personeelsinformatiesysteem gebruikt om te analyseren of er salaris- en functieniveau verschillen zijn aan de UvT, en in hoeverre deze te verklaren zijn door demografische of werkgerelateerde factoren. Ook wordt gerapporteerd in hoeverre mannelijke en vrouwelijke wetenschappers verschillen in het aantal publicaties dat zij genereren. De analyses worden voorafgegaan door een methodologische verantwoording. Het is van belang op te merken dat de bestanden die voor het kwantitatieve onderzoek zijn gebruikt, data tot 2007 bevatten. Eventuele ontwikkelingen in de periode hierna zijn dus niet in dit datamateriaal verwerkt..

Deel 3 doet verslag van de interviews en focusgroepen. Uit de analyse van dit kwalitatieve materiaal wordt eerst per faculteit en vervolgens over de universiteit als geheel beschreven

welke processen een rol spelen bij de in-, door- en uitstroom van wetenschappelijk personeel en welke gevolgen dat heeft voor de positie van vrouwen.
Tot slot worden in Deel 4 algemene conclusie getrokken en aanbevelingen voor beleid gedaan.

Deel 1: Voorgaand onderzoek

Er bestaat een aanzienlijke hoeveelheid literatuur over de oorzaken van de geschetste ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies aan Nederlandse universiteiten. In dit deel worden de belangrijkste verklaringen die in de literatuur zijn gegeven in kaart gebracht. Hierbij baseren wij ons voornamelijk op Nederlandse rapporten (bijvoorbeeld van den Brink & Brouns, 2006; Brouns, Bosman & van Lamoen, 2004; Korsten, Visser, Willemsen & van Zwol, 2006; Timmers, 2006) en internationale wetenschappelijke literatuur. We bespreken achtereenvolgens ‘de pijplijn verklaring’, ‘deeltijd, zorgtaken en productiviteit’, ‘ambitie en beeldvorming over ambitie’, ‘organisatiesystemen en praktijken’ en ten slotte ‘beeldvorming van vrouwen en wetenschap’.

Deze verklaringen en bevindingen uit eerder onderzoek vormen tevens de leidraad voor het opstellen van het interviewprotocol van het kwalitatieve onderzoek dat in Deel 3 wordt besproken.

De ‘Pijplijn’ verklaring

Een eerste veelgehoorde verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies is de zogenaamde ‘pijplijn’ verklaring. De redenering is dat het aandeel vrouwelijke afgestudeerden pas in de jaren zeventig sterk is gestegen waardoor vrouwen nog niet lang genoeg werkzaam zijn binnen universiteiten om topfuncties te bekleden. Op termijn zal het vanzelf wel goed komen is de gedachte bij deze verklaring.

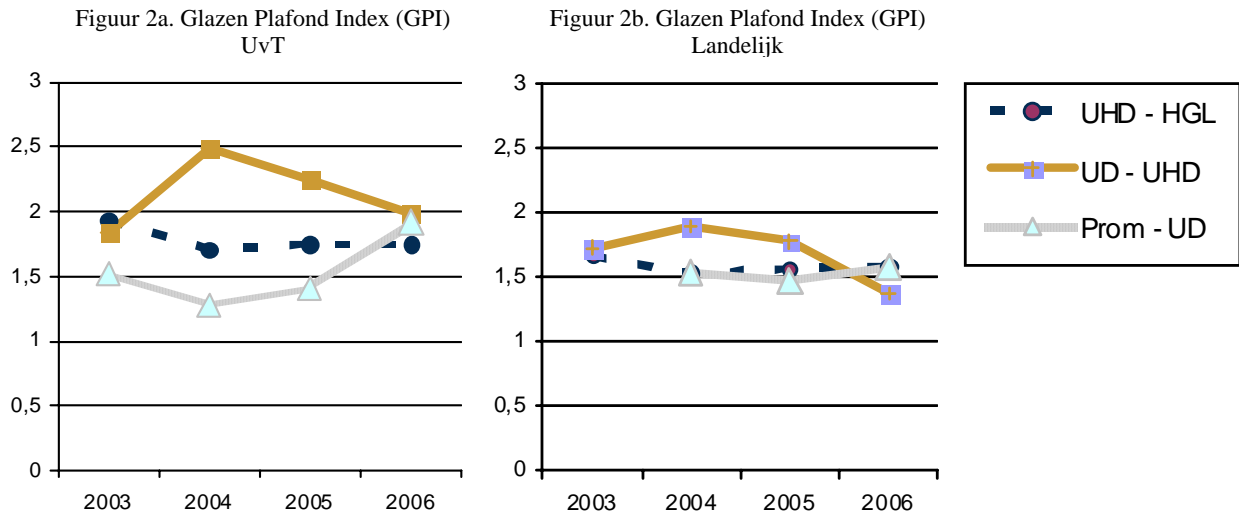
Verschillende studies tonen aan dat de pijplijn verklaring maar ten dele de huidige ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de wetenschappelijke top kan verklaren (Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT), 2000; Massachusetts Institute of Technology (MIT), 1999). Wanneer naar de cijfers van de VSNU (WOPI cijfers 1999-2006) wordt gekeken blijkt dat er eerder sprake is van een ‘lekkende pijplijn’: Het aandeel vrouwelijke wetenschappers dat uitstroomt in het traject van promovendus naar hoogleraar is bij iedere carrièrestap onevenredig groot. De Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT, 2000) concludeert op basis van de sekseverdeling van afgestudeerden en wetenschappelijk personeel aan Nederlandse universiteiten, dat de groei van het aandeel vrouwelijke wetenschappers minder is dan te verwachten was. De AWT concludeert dat er zelfs sprake is van een relatieve *toename* van de *ondervertegenwoordiging* van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies.

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren (Korsten et al., 2006) laat zien dat het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan acht van de veertien Nederlandse universiteiten, waaronder ook de Universiteit van Tilburg, lager is dan verwacht mag worden op basis van het vakgebied en het landelijk gemiddelde van vrouwelijke hoogleraren in deze vakgebieden. Deze discrepantie tussen het verwachte en feitelijke aandeel vrouwelijke hoogleraren kan verder beschreven worden met behulp van de zogenaamde Glazen Plafond Index (GPI, zie Figuur 2a en 2b). Deze index geeft weer in welke mate vrouwen aanwezig zijn in een functie ten opzichte van de aanwezigheid van vrouwen in de functie daarop volgend (berekening: aandeel vrouwen in functiecategorie X-1/aandeel vrouwen in functiecategorie X). De waarde van de GPI loopt van 0 tot oneindig. Belemmeringen zijn afwezig wanneer de aandelen vrijwel gelijk zijn. De waarde ligt dan rond 1. Hoe hoger de waarde boven 1, hoe moeizamer vrouwen doorstromen

naar een volgende functie. Op basis van de Glazen Plafond Index blijkt dat het plafond bij elke carrièrestap aanwezig is maar dat deze het dikst is tussen de UD- en UHD-positie.

Figuur 2.

Glazen Plafond Index UvT en landelijk. De GPI wordt berekend door de proportie vrouwen in een functie te delen door de proportie vrouwen in het niveau daarop volgend (bijvoorbeeld % vrouwen UD/ % vrouwen UHD).



Dat vrouwelijk toptalent minder snel doorgroeit naar hogere functies dan mannelijk talent werd aangetoond in een studie van Brouns, Bosman en Lamoen (2004). In een onderzoek onder (wel en niet) cum laude gepromoveerden aan de Rijksuniversiteit Groningen (promotie tussen 1985-2000) bleek dat in 2002 van de cum laude gepromoveerde vrouwen het grootste deel van de vrouwelijke gepromoveerden (32%) een UD/midden functie bekleedt terwijl onder mannelijke gepromoveerden het grootste aandeel (36%) hoogleraar, specialist of directeur is. Uit deze studie blijkt verder dat het gemiddelde functieniveau van niet cum laude gepromoveerde mannelijke wetenschappers hoger is vergeleken met dat van cum laude gepromoveerde vrouwelijke wetenschappers.

Samenvattend kan gesteld worden dat de pijplijn verklaring geen afdoende verklaring biedt voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere wetenschappelijke posities.

Deeltijd, zorgtaken en productiviteit

Een tweede veelvuldig gehanteerde verklaring is dat vrouwen, door het combineren van werk en zorgtaken, minder mogelijkheden hebben om aan een academische loopbaan te bouwen. De verwachting is dat vrouwen vanwege privé-verplichtingen eerder in deeltijd werken, minder buitenlandervaring opdoen en minder tijd hebben om aan onderzoek te werken. Ook door de onderbreking door zwangerschap zouden vrouwen een onherstelbare achterstand oplopen.

Het onderzoek naar de relatie tussen het hebben van kinderen en loopbanen in academia is niet eenduidig. De Monitor vrouwelijke hoogleraren van 2006 (Korsten et al., 2006) laat zien dat de gemiddelde deeltijdfactor voor mannelijke en vrouwelijke academici nauwelijks uiteenloopt: De deeltijdfactor van vrouwen bedraagt .85 en die van mannen .88. Onderzoek

van Portegijs (1998) echter laat zien dat vrouwelijke academici vaker in deeltijd werken en vaker een tijdelijk contract hebben. Volgens ditzelfde onderzoek hebben vrouwen daardoor een lagere publicatieoutput. Onderzoek van Sonnert (1995) wijst uit dat vrouwen wel minder publiceren, maar dat hun werk vaker geciteerd wordt dan de publicaties van mannen. In een vervolgstudie lieten Sonnert en Holton (1995) zien dat vrouwen in vergelijking met mannen minder vaak 'ongeveer hetzelfde artikel' publiceren. Uit meer recent onderzoek (AWT, 2000; Bordons, Morillo & Gomez, 2003; Wesseling, 2001) blijkt dat moederschap geen invloed heeft op de productiviteit van de wetenschapper. Mogelijk dat de discrepantie in onderzoeksbevindingen komt omdat andere factoren meespelen. Zo komt uit onderzoek van Rothausen-Vange, Marler en Wright (2005) naar voren dat vrouwen minder publiceren dan hun mannelijke collega's in departementen waar onderwijs relatief belangrijk is, maar juist meer publiceren dan mannen in departementen met een duidelijke onderzoekscultuur. Een andere mogelijke verklaring is dat vrouwen die jonge kinderen hebben de universiteit noodgedwongen verlaten of kiezen voor docent-functies. Dit laatste zou nader onderzocht moeten worden.

Wat betreft buitenlandervaring laat onderzoek van de VSNU (SoFoKles, 2003) zien dat de veronderstelling dat vrouwen minder buitenlandervaring hebben tegenwoordig niet meer opgaat. Er werden geen sekseverschillen in buitenlandervaring gevonden tussen AIO's en post-docs, en van de hoogleraren en UHDs blijken vrouwen meer buitenlandervaring te hebben.

Tot slot blijkt uit het recent verschenen proefschrift van Van Steenbergen (2007) onder 20.000 medewerkers van de bankensector dat het combineren van werk en privé niet per se energie zou kosten, het kan ook energie opleveren. In tegenstelling tot de algemene verwachting, kunnen werk- en familierollen elkaar ook faciliteren. Mensen kunnen door het combineren van werk en privé beter relativeren, ze leren beter met hun tijd om te gaan, het hebben van een gezin geeft een bufferfunctie tegen stress op het werk en vice versa, en tot slot worden vaardigheden geleerd in het ene domein toegepast in het andere domein. Dat het hebben van kinderen niet noodzakelijkerwijs belemmerd hoeft te zijn voor loopbanen in de wetenschap kan ook worden afgeleid uit het onderzoek van Brouns et al. (2004). De cum laude gepromoveerde vrouwelijke wetenschappers met kinderen blijken een gemiddeld hoger functieniveau te hebben vergeleken met degenen zonder kinderen (Brouns et al., 2004).

Samenvattend, de relatie tussen deeltijdwerken, zorgtaken en loopbanen is niet eenduidig. Meer recent onderzoek onder academici laat zien dat mannen en vrouwen nauwelijks van elkaar verschillen in de contracturen en buitenlandervaring. Onduidelijk is in hoeverre het hebben van kinderen de productiviteit en de loopbanen van vrouwen beïnvloedt. Het meeste en meer recente onderzoek duidt op het tegendeel.

Ambitie en beeldvorming over ambitie

Een volgende frequent gehanteerde verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen is het veronderstelde lagere ambitieniveau van vrouwen. Vrouwen zouden een baan in de wetenschap minder aantrekkelijk vinden vanwege het concurrerende klimaat, of kiezen voor banen die beter te combineren zijn met zorgtaken.

In de meeste onderzoeken wordt geen evidentie gevonden voor het veronderstelde lagere ambitieniveau van vrouwelijke in vergelijking met mannelijke wetenschappers. Onderzoek

van Portegijs en Brugman (1998a) toont aan dat vrouwelijke wetenschappers aan Nederlandse universiteiten een vergelijkbaar ambitieniveau hebben als mannelijke medewerkers. Ook wat betreft motivatie en toewijding tonen verschillende studies aan dat de ambitie van vrouwelijke wetenschappers niet anders is dan de motivatie en toewijding van hun mannelijke collega's (AWT, 2000; Brouns et al., 2004; Need, Visser & Fischer, 2001). Uit de studie van Need et al. (2001) blijkt dat het aspiratieniveau van vrouwen weliswaar niet verschilt van dat van mannen, maar dat vrouwen wel veel sceptischer zijn of hun ambities gerealiseerd zullen worden. Overigens is in deze onderzoeken geen onderscheid gemaakt naar soorten ambitie; zoals inhoudelijke ambitie en ambitie op het gebied van loopbaan.

Voor deze sceptische houding lijkt ook wel enige reden te zijn. Uit een longitudinale studie onder 161 U(H)Ds en hun 62 leidinggevenden aan Amerikaanse universiteiten liet King (2007) bijvoorbeeld zien dat direct leidinggevenden de ambitie en motivatie, maar ook het daadwerkelijk aantal publicaties van hun vrouwelijke medewerkers (en vooral van moeders) onderschatten. De percepties van de leidinggevenden bleken vervolgens belangrijkere voorspellers te zijn van promotie naar een hogere wetenschappelijke positie dan de daadwerkelijke prestaties van deze vrouwen. Het onderzoek van het Amerikaanse Massachusetts Institute of Technology (MIT, 1999) toonde aan dat vrouwen bij elke stap in hun carrière een beetje worden achtergesteld: Zij krijgen bijvoorbeeld iets minder geld, iets minder staf, een kleiner laboratorium en een iets lager salaris. Hoewel deze achterstelling maar klein is (ongeveer 5%) heeft deze achterstelling op termijn grote gevolgen omdat zij tezamen een cumulatief effect hebben (Agars, 2004).

Ook binnen Nederlandse universiteiten lijkt er sprake van subtiele achterstelling. Zo blijkt uit het rapport van Korsten et al. (2006) dat vrouwen binnen de verschillende wetenschappelijke functieprofielen in de lagere schalen terecht komen (bijvoorbeeld UD2 in plaats van UD1). Vrouwen aan Nederlandse universiteiten zijn dan ook minder tevreden met hun werkomgeving. Uit onderzoek onder personeel van de Radboud Universiteit Nijmegen (zie Brouns et al., 2004) blijkt dat een derde van de vrouwen ontevreden is over de stimulans van hun leidinggevenden, tegenover 13% van de mannen.

Op basis hiervan kan geconcludeerd worden dat de verwachting dat vrouwelijke wetenschappers minder ambitieus en gedreven zijn dan mannelijke collega's, niet bevestigd wordt in voorgaand onderzoek.

Organisatiesystemen en praktijken

Verscheidene studies richten zich op factoren op organisatieniveau die de ondervertegenwoordiging van vrouwen in wetenschappelijke posities kunnen verklaren. Van den Brink en Brouns (2006) laten, in een onderzoek onder Nederlandse universiteiten, zien dat tussen 1999 en 2005 meer dan 60% van de nieuwe hoogleraren geworven is via een gesloten procedure, dat wil zeggen dat voor kandidaat-hoogleraren gezocht wordt via persoonlijke netwerken. Uit voorgaand onderzoek blijkt dat gesloten benoemingsprocedures minder kansen bieden aan vrouwelijke kandidaten (Van Balen, 2001; Van den Brink, Brouns & Waslander, 2006; Benschop & Brouns, 2003). Dit kan verklaard worden door de beperkte toegang van vrouwelijke wetenschappers tot formele en informele netwerken (Mählck, 2001; Van den Brink et al., 2006). Deze netwerken blijken echter van belang te zijn voor loopbaanverloop (Portegijs, 1998b), informatieoverdracht, loopbaanbegeleiding en positieverdeling (AWT, 2000). Timmers (2006) concludeert dat deze beperkte toegang met name schadelijke gevolgen heeft wanneer er sprake is van gesloten en subjectieve procedures.

Naast het effect van de aard van de procedure, blijkt de aanwezigheid van vrouwen in selectie- en benoemingscommissies de kansen van vrouwelijke kandidaten te vergroten (Van den Brink et al., 2006). Van de 306 onderzochte procedures is in commissies zonder vrouwelijke leden 7.5% (23) van de geselecteerden vrouw en 92.5% (283) van de geselecteerden man. Bij 115 procedures waarbij twee vrouwen deel uitmaakten van de selectiecommissie is 24% (28) van de geselecteerden vrouw en 76% (87) van de geselecteerden man. Deze bevindingen kunnen verklaard worden door het 'gelijk aan mij' effect dat in door mannen gedomineerde selectiecommissies aanwezig is (Bates, 2002). Dit effect betekent dat gelijkenis van de kandidaat met de leden van de commissie de beoordeling positief beïnvloedt (Bates, 2002). Geconcludeerd kan worden dat de aard van de procedures alsmede de samenstelling van de selectiecommissie van invloed is op de kansen van vrouwelijke kandidaten.

Een andere vaak genoemde factor die van invloed zou zijn op de doorstroommogelijkheden van vrouwelijke wetenschappers is de organisatiecultuur binnen universiteiten. De verwachting is dat vrouwelijke medewerkers meer moeite zouden hebben met de hiërarchische, competitieve en individualistische cultuur die er binnen universiteiten heerst (AWT, 2000; Willemsen, 2002). Portegijs en Brugman (1998b) concluderen echter, uit onderzoek onder Nederlandse wetenschappers, dat vrouwelijke wetenschappers hetzelfde niveau van motivatie, ambitie en zelfvertrouwen hebben als mannelijke collega's. Dit wijst er volgens de onderzoekers op dat vrouwen zich hebben geschikt in deze cultuur. Anderzijds laat onderzoek naar de tevredenheid van wetenschappers over hun werkomgeving zien dat vrouwen minder tevreden zijn met de universiteit als werkgever dan mannen (zie Dekker, 2000; Bakker, 2000; Rutgers, 2000 in Brouns et al. 2004). Dit komt eerder voort uit de in de vorige paragraaf besproken gebrek aan steun van de leidinggevenden en achterstelling in voorwaarden om onderzoek te kunnen doen.

Samenvattend, uit eerder onderzoek komt naar voren dat een open wervingsprocedure en vrouwen in benoemingscommissies een gunstig effect heeft op de proportie van vrouwen die uiteindelijk benoemd wordt. Daarnaast wordt gevonden dat het niet de competitieve werksfeer is, maar eerder een ervaren gebrek aan ondersteuning dat vrouwen minder tevreden maakt met de universiteit als werkgever dan mannen.

Beeldvorming over vrouwen en wetenschap

Een laatste verklaring die wij hier bespreken voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke posities is gelegen in beeldvorming over de typische kenmerken en gedragingen van mannen en vrouwen (stereotypen) en de mismatch van deze kenmerken met die van 'de typische wetenschapper'.

Sekse stereotypen of sekserollen zijn gedeelde opvattingen over typische kenmerken van mannen en vrouwen en hebben zowel een descriptief karakter (geven weer hoe mensen zijn) als een prescriptief karakter (geven weer hoe mensen behoren te zijn). Van mannen wordt over het algemeen verwacht dat zij meer assertief en competent, oftewel masculien zijn, terwijl van vrouwen wordt verwacht dat zij meer gevoelig en zorgzaam, oftewel feminien zijn (Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson & Rosenkrantz, 1972; Deaux & Lewis, 1984; Willemsen & Fischer, 1999; Williams & Best, 1990). De verwachtingen over typische kenmerken van mannen komen meer overeen met typische kenmerken die mensen toeschrijven aan leidinggevenden. Deze mismatch zorgt voor twee vormen van discriminatie.

Allereerst werkt het descriptieve karakter van de vrouwelijke sekserol zodanig dat vrouwen minder snel als potentiële leidinggevende gezien worden. Ten tweede resulteert het prescriptieve karakter van de vrouwelijke sekserol vaak in een negatieve evaluatie van vrouwelijke leiders die zich (masculien) leiderschapsgedrag aanmeten (voor een uitgebreide empirische onderbouwing van deze twee vormen van discriminatie zie Eagly & Karau, 2002; Van Engen, 2001).

De studie van Van den Brink en Brouns (2006) toont aan dat vrouwelijke hoogleraren die in deeltijd werken en zorgtaken hebben, als minder ambitieus worden gepercipieerd. Het hierboven beschreven onderzoek van King (2007) toont aan, dat stereotypen de percepties van leidinggevendenden over vrouwelijke U(H)Ds met kinderen beïnvloeden. Ook in een studie onder studenten en wetenschappers van de Vrije Universiteit Amsterdam is bewijs gevonden voor het negatieve effect van stereotypen, die zowel door mannen als vrouwen geuit werden, op carrièrekansen van vrouwen (Ellemers, van den Heuvel, de Gilder, Maass & Bonvini, 2004).

Samenvattend, stereotypische opvattingen over vrouwen kunnen er toe leiden dat prestaties van vrouwen worden onderschat en dat mensen bij het zoeken naar kandidaten voor hogere posities minder snel aan een vrouw denken.

Belangrijkste conclusies uit voorgaand onderzoek

1. Gezien de toestroom van vrouwelijke studenten en promovendi in de afgelopen decennia is er sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in wetenschappelijke functies welke met iedere carrièrestap groter wordt.
2. Voor moeilijkheden bij het combineren van werk en zorg als verklaring van de ondervertegenwoordiging van vrouwen wordt nauwelijks of geen evidentie gevonden.
3. Hoewel vrouwen evenveel ambiëren in hun wetenschappelijke loopbaan als mannen, worden deze ambities niet gelijkelijk vervuld.
4. De veelal gesloten werving- en selectieprocedures verkleinen de kansen van vrouwelijke kandidaten aangezien vrouwen in mindere mate deel uitmaken van formele en informele netwerken.
5. De afwezigheid van vrouwen in selectiecommissies heeft negatieve gevolgen voor de kansen van vrouwen om geselecteerd te worden.
6. Stereotypische opvattingen over beide seksen hebben een negatief effect op de evaluaties van vrouwelijke wetenschappers waardoor doorstroomkansen van vrouwen verminderen.
7. Kleine achterstellingen van vrouwen hebben cumulatief een groot effect op hun doorstroomkansen.

Deel 2: Sekseverschillen in salaris en functieniveau

Doel & Opzet

Het doel van het kwantitatieve onderzoek is inzicht te krijgen in de mate waarin er sekseverschillen bestaan in functieniveau en salarisinschaling en in hoeverre deze verschillen vallen te verklaren door demografische en werkgerelateerde variabelen. Hiervoor zijn databestanden geanalyseerd die zijn verkregen uit het personeelsinformatiesysteem SAP en het onderzoeksinformatiesysteem METIS.

Methode van Onderzoek

Steekproef

In totaal bedraagt de steekproef alle wetenschappelijke medewerkers die in 2003 tot en met 2006 bij de UvT in dienst waren. Niet meegenomen zijn de buitengewoon en bijzonder hoogleraren en medewerkers die geen salaris van de UvT ontvangen maar wel in een wetenschappelijke functie aan de UvT werken. Ook het ondersteunende personeel van de UvT is buiten beschouwing gelaten. Voor de analyses naar salarisverschillen en functiever verschillen is enkel gekeken naar docenten, onderzoekers, universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren. De promovendi zijn in de analyses naar functie en salarisinschalingsverschillen tussen mannen en vrouwen achterwege gelaten. In de analyses maken wij gebruik van de indeling in faculteiten zoals deze bestond in het SAP systeem van 2003-2006. Dit waren de faculteiten FEB, FSW, FRW, FCC, FWW en FTR. In 2007 bestaan FCC, FWW en FTR niet langer. Zij zijn in verschillende stadia gefuseerd in de faculteiten Geesteswetenschappen (FGW) en Katholieke Theologie (FKT). Deze laatste faculteit bestaat ook uit medewerkers van de oude faculteit Godgeleerdheid van de Universiteit van Utrecht.

Procedure

De benodigde gegevens over het wetenschappelijke personeel zijn verkregen uit het personeelsinformatiesysteem SAP en het onderzoeksinformatiesysteem METIS. Het personeelsinformatiesysteem SAP bevat zowel persoonlijke als functiegerelateerde gegevens over het wetenschappelijke personeel binnen de UvT. METIS registreert de wetenschappelijke output van alle wetenschappelijke medewerkers die aan de UvT werken. Het wetenschappelijke personeel is gedurende dit onderzoek tevens persoonlijk benaderd om het aantal en de leeftijd van kinderen te achterhalen. Gegevens uit de verschillende databestanden zijn verzameld en gekoppeld op basis van administratienummer (ANR). Na de koppeling en dataopschoning is de ANR verwijderd. De gegevens zijn vertrouwelijk behandeld en er is uiterste zorg besteed aan het waarborgen van de anonimiteit.

Meetinstrumenten

Afhankelijke variabelen

Functie. In de analyses hebben we gekeken naar functietype (docent, onderzoeker, UD, UHD, hoogleraar). De variabele 'types functie' is dus nominaal van aard.

Salarisinschaling. Van ordinaal niveau is de variabele salarisschaal en salaristrede binnen een schaal. Hoewel docenten en onderzoekers geen deel uit maken van het 'klassieke' hiërarchische functiegebouw van promovendus tot hoogleraar kan ook binnen deze functies

een loopbaan tot stand komen (bijvoorbeeld docent1, docent2, docent3). Omdat door de jaren heen diverse wijzigingen hebben plaatsgevonden in soorten en treden van schalen, en omdat niet alle faculteiten in 2006 al gebruik maakten van het UFO systeem met de daarbij behorende schalen, is besloten het bruto maandsalaris bij voltijds contract te bekijken. *Gemiddeld aantal publicaties in de periode 2003-2006.* Het aantal publicaties is in de wetenschap het belangrijkste criterium van functioneren (zie ook kwalitatieve resultaten). In de modellen waarin gekeken wordt naar salarisinschaling zal deze variabele dan ook worden meegenomen als predictor. Voorafgaand aan deze analyse zijn enkele regressies uitgevoerd om te kijken in hoeverre mannen en vrouwen verschillen in het aantal publicaties, of dat eventuele sekseverschillen te herleiden zijn naar leeftijd, contractduur, functieniveau en type dienstverband. Voor de beschrijving van deze variabele zie verder onder het volgende kopje.

Onafhankelijke variabelen

Demografische factoren

Van de individuele demografische kenmerken van mensen zijn leeftijd en het al of niet hebben van (jonge) kinderen meegenomen.

Leeftijd is afgeleid van de geregistreerde geboortedatum van de respondenten.

Het aantal kinderen bleek niet betrouwbaar te achterhalen uit het personeelsinformatiesysteem en daarom is een elektronische vragenlijst verstuurd naar alle wetenschappelijke medewerkers die in 2006 bij de UvT in dienst waren. Respondenten werd gevraagd antwoord te geven op de volgende vragen: 1. "Heeft u (stief/pleeg)kinderen?"; 2. "Zo ja, hoeveel kinderen heeft u?"; 3. "Wat zijn de geboortedata van uw kinderen?" en 4. "Hoeveel van uw kinderen waren thuiswonend in het jaar 2003, 2004, 2005 en 2006?".

Werkgerelateerde factoren

Tot de werkgerelateerde factoren behoren de variabelen dienstverband, parttime werken, het aantal wetenschappelijke publicaties en het functieniveau.

Dienstverband. De variabele dienstverband is gemeten aan de hand van het gegeven of een persoon een contract heeft voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Deeltijdfactor. Parttime werken is gemeten aan de hand van de omvang van de functie.

Hierbij is gekeken naar de deeltijdfactor waarbij onderscheid gemaakt zal worden in een fulltime baan waarbij de deeltijdfactor 100% aangeeft, een deeltijdfactor van 80% tot 100% en een parttime baan waarbij de deeltijdfactor 0% tot 80% betreft.

Het aantal wetenschappelijke publicaties. De wetenschappelijke output van medewerkers is bepaald aan de hand van gemiddeld aantal wetenschappelijke publicaties dat een persoon over de jaren 2003 tot en met het jaar 2006 heeft gegenereerd. Wetenschappelijke publicaties vallen binnen de categorieën: artikel in wetenschappelijk tijdschrift, boek van gerenommeerde uitgever, boekdeel, boekredactie en artikel in bundel. Het was hierbij niet mogelijk om te corrigeren voor het aantal coauteurs. Vakpublicaties en congresbijdragen zijn buiten beschouwing gelaten. Het gemiddeld aantal publicaties per persoon bedroeg 2.8 per jaar.

Functieniveau. Naast het type functie is voor sommige analyses ook gekeken naar het functieniveau. Dit betreft dan enkel de klassieke wetenschappelijke functies uit het universitaire functiegebouw, te weten UD, UHD en hoogleraar.

Analyses

Voor de analyses naar mogelijke verklaringen van sekseverschillen in het gemiddelde aantal publicatie en in salarisinschaling zijn stapsgewijze multi-pele regressies uitgevoerd. Voor de analyses naar functieniveau zijn multinomiale logistische regressieanalyses uitgevoerd. Deze worden verder beschreven in de resultaten sectie.

Resultaten

Hieronder wordt allereerst een beschrijving van de populatie van dit onderzoek gegeven. Vervolgens worden de analyses beschreven die in kaart brengen of er sekseverschillen bestaan in publicatieoutput. Daarna worden achtereenvolgens de analyses naar sekseverschillen in type functie en in salarisinschaling gepresenteerd. In de tabellen worden telkens significanties van de gevonden relaties gegeven. Voor meer tabellen met cijfers over man-vrouw verhoudingen wordt de lezer verwezen naar Bijlage 2.

Populatie

De populatie van wetenschappelijk personeel aan de UvT betrof in 2003 790 personen, hieronder zijn 526 mannen en 264 vrouwen. In 2004 betrof de populatie 807 personen, hieronder zijn 533 mannen en 274 vrouwen. In 2005 betrof de populatie 777 personen, hieronder zijn 513 mannen en 264 vrouwen. En tot slot betrof in 2006 de populatie 839, waaronder 537 mannen en 302 vrouwen. Voor de analyses van sekseverschillen in functie-indeling en salarisoniveau zijn de data van december 2006 gebruikt. Voor de data over het publicatiegemiddelde zijn de cijfers uit de periode 2003-2006 gemiddeld.

Leeftijd

Van deze medewerkers is de gemiddelde leeftijd bij mannen 46 jaar ($sd = 10,28$) en bij vrouwen 39 jaar ($sd = 9,68$). In vergelijking met het jaar 2003 ligt de gemiddelde leeftijd bij zowel de mannen als de vrouwen een jaar hoger.

Dienstjaren

Het gemiddelde aantal jaren dat de mannen uit 2006 bij de UvT werkten is 9 jaar ($sd = 8,63$). Voor de vrouwen ligt dit lager, de vrouwen die in 2006 bij de UvT in dienst waren werkten daar gemiddeld 5 jaar ($sd = 6,68$). Wanneer men kijkt naar het jaar 2003 dan ligt het gemiddelde aantal jaren werkervaring binnen de UvT bij zowel de mannen (13 jaar; $sd = 8,87$) als de vrouwen (9 jaar; $sd = 7,00$) hoger.

Kinderen

Het aantal respondenten op de elektronische vragenlijst was 63,2% (385 van de 609 mensen hebben gereageerd). Onder de 385 respondenten was 31,9% vrouw en 68,1% man (vergelijkbaar met de percentages in de totale populatie). 28,5% van de vrouwen en 40,1% van de mannen heeft niet op de elektronische vragenlijst gereageerd en zodoende weten we van deze groep niet of en hoeveel kinderen ze hebben. Van 37,2% van het totaal aantal vrouwen weten we dat zij kinderen hebben in 2006, dit is wat lager dan bij de mannen waarvan 41,9% kinderen heeft. Van 34,3% van de vrouwen en 17,9% van de mannen van de totale populatie weten we dat ze geen kinderen hebben. Zoals te zien is in Bijlage 2, Tabel 7, hebben vrouwen (van de vrouwen die gereageerd hebben op de elektronische vragenlijst) gemiddeld genomen minder vaak (47%) en ook een kleiner aantal (1.9) kinderen dan mannen (respectievelijk 53.2% en 2.36). Dit geldt voor alle wetenschappelijke functies, behalve voor de promovendi en UD's.

Contractduur

De gemiddelde contractduur van mannen en vrouwen in 2006 was niet significant verschillend (vrouwen 29,6 uur en mannen 30,8 uur). 32% van de vrouwen werkte in 2006 deeltijd (minder dan 80%) wat iets hoger is dan het percentage mannen dat deeltijd werkt, namelijk 27,7%. 68% van de vrouwen werkt fulltime. 72,3% van de mannen in 2006 werkt fulltime. In vergelijking met het jaar 2006 blijkt dat ook in 2003 zowel mannen als vrouwen

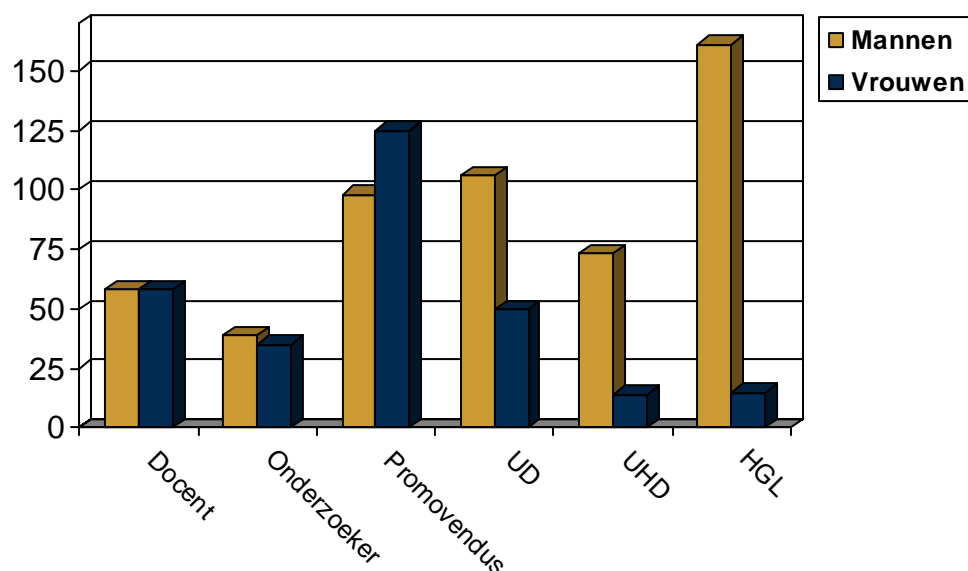
vaker fulltime werkten dan parttime, echter is het percentage van fulltime werkende vrouwen in de jaren licht toegenomen (in 2003 62,5 % fulltime) en bij de mannen juist licht afgenomen (in 2003 74,3% fulltime).

Dienstverband

Wanneer er wordt gekeken naar het dienstverband blijkt dat 72,5% van de mannen in 2006 een contract voor onbepaalde tijd heeft maar dat dit bij de vrouwen slechts 46,5% is. Wanneer er wordt gekeken naar een contract voor bepaalde tijd blijkt dus dat 53,5% van alle vrouwen uit 2006 een contract voor bepaalde tijd heeft en 25,5% van mannen. Uit een vergelijking met 2003 is gebleken dat in het jaar 2003 tot 2006 er meer mannen een contract voor onbepaalde tijd hebben dan voor bepaalde tijd. Bij de vrouwen is gebleken dat er in 2003 en 2004 meer vrouwen een contract hadden voor onbepaalde tijd dan bepaalde tijd en in 2005 en 2006 juist meer vrouwen een contract hadden voor bepaalde tijd. Deze percentages liggen echter dicht bij elkaar.

Functieniveau

Figuur 3. Aantal mannen en vrouwen in verschillende functies UvT (2006)



In Figuur 3 is te zien welke functies mannen en vrouwen aan de UvT bezetten. In 2006 was de verdeling tussen mannen en vrouwen naar functieniveau als volgt. Binnen de functie docenten was 50% vrouw en 50% man; binnen de functie onderzoeker was 47,3% vrouw en 52,7% man; onder de promovendi 43,9% man en 56,1% vrouw. Gekeken naar de klassieke wetenschappelijke functies was het percentage vrouwen onder UD's 32,1% ten opzicht van 67,9% mannelijke UD's; onder de UHD's was slechts 16,1% vrouw en 83,9% man; tot slot de Hoogleraren waar slechts 8,5% vrouw was in 2006 ten opzicht van 91,5% mannelijke Hoogleraren. Voor de cijfers voor de verschillende faculteiten verwijzen we naar Bijlage 2. Sekseverschillen in functieniveau worden verder gedetailleerd beschreven in de analyses naar sekseverschillen in functie (zie hieronder).

Sekseverschillen in gemiddeld aantal publicaties 2003-2006 (situatie 2006)

Om te onderzoeken in hoeverre mannen en vrouwen verschillen in het aantal publicaties dat zij genereren zijn er drie opeenvolgende regressie-analyses uitgevoerd, waarbij telkens predictoren van publicatieoutput zijn toegevoegd. In het eerste model werd gekeken in hoeverre mannen en vrouwen verschillen in het gemiddeld aantal publicaties tussen 2003 en 2006. In een volgende stap zijn de demografische variabelen leeftijd en het aantal kinderen toegevoegd aan het model. In het laatste model zijn de werkgerelateerde variabelen type functie, dienstverband, deeltijdfactor en faculteit toegevoegd. De resultaten van deze analyses zijn weergegeven in Tabel 1.

Tabel 1.
Gemiddeld aantal publicaties over de periode 2003-2006.

| | Model 1 | | Model 2 | | Model 3 | |
|---------------------------------------|---------------|-------|---------------|--------|-------------------|---------|
| | B | T | B | T | B | T |
| Sekse ¹ | -.99 | 2.38* | -.72 | 1.70 | -.55 | 1.33 |
| Demografische variabelen: | | | | | | |
| - Leeftijd | | | .05 | 2.82** | .002 | .12 |
| - Kinderen 0-12 jaar ² | | | .55 | 1.25 | .34 | .83 |
| - Kinderen onbekend ² | | | .81 | 2.16* | .82 | 2.32* |
| Werkgerelateerde variabelen: | | | | | | |
| - UD ³ | | | | | -1.93 | 4.68*** |
| - UHD ³ | | | | | -1.33 | 3.34*** |
| - Dienstverband ⁴ | | | | | -.76 | 1.73 |
| - Kleine deeltijdfunctie ⁵ | | | | | -.69 | 1.77 |
| - Deeltijdfunctie > 0.8 ⁵ | | | | | -.93 | 1.75 |
| - FRW ⁶ | | | | | 1.95 | 4.88*** |
| - FSW ⁶ | | | | | 1.76 | 4.02*** |
| - FCC ⁶ | | | | | 2.07 | 3.52*** |
| - FWW ⁶ | | | | | .46 | .61 |
| - FTR ⁶ | | | | | 2.71 | 4.10*** |
| | $R^2 = .02^*$ | | $R^2 = .04^*$ | | $R^2 = .21^{***}$ | |

* p<.05, ** p<.01, ***p<.001

¹Ten opzichte van mannen, ²Ten opzichte van mensen die geen kinderen hebben van 0-12 jaar, ³Ten opzichte van hoogleraren, ⁴Ten opzichte van onbepaalde tijd, ⁵Ten opzichte van fulltime, ⁶Ten opzichte van FEB

Noten.

- In deze analyse zijn de respondenten die in METIS geen publicatierecord hebben weggelaten.
- Dezelfde analyses met kinderen 0-4 liet hetzelfde resultaat zien.
- Het model waarin het interactie-effect tussen sekse en het aantal kinderen is bekeken leverde geen significante verbetering op en wordt hier niet weergegeven.
- Het model waarin het interactie-effect tussen sekse en deeltijdfunctie is bekeken leverde geen significante verbetering op en wordt hier niet verder weergegeven.

Zoals te zien is in Tabel 1 is er een sekseverschil in het gemiddelde aantal publicaties (model 1); vrouwen hebben gemiddeld één publicatie minder dan mannen (op een gemiddelde van 2.8 publicaties). Dit verschil verdwijnt wanneer er gecontroleerd wordt voor demografische variabelen (model 2): Leeftijd heeft een significant effect op het gemiddeld aantal publicaties. Oudere medewerkers publiceren meer. Medewerkers met kleine kinderen publiceren niet significant meer dan medewerkers zonder kinderen (opvallend is wel dat de trend omgekeerd is aan de verwachting: medewerkers met kinderen publiceren meer in deze populatie dan mensen zonder kinderen). Het model waarin het interactie-effect tussen sekse en het hebben van kleine kinderen is bekeken (om te bestuderen of het effect van kinderen anders is voor

mannen dan voor vrouwen) leverde geen significante resultaten op. De medewerkers die de elektronische vragenlijst over hun kindersituatie niet hebben ingevuld hebben wel meer publicaties. Blijkbaar betreft dit een selecte groep.

Het effect van leeftijd verdwijnt als in een volgende stap gecontroleerd wordt voor werkgerelateerde variabelen (model 3). Hoogleraren publiceren meer dan UD's en UHDS. Verder hebben de medewerkers van de FEB en FWW gemiddeld minder publicaties dan die van de overige faculteiten. Deze verschillen zijn echter moeilijk te interpreteren. Faculteiten verschillen in soorten publicatiekanalen (nadruk op boeken versus artikelen), publicatiegewoonten (artikelen met veel co-auteurs of single-author) en criteria van wat als wetenschappelijk wordt gedefinieerd.

Sekseverschillen in functieniveau (situatie 2006)

Er zijn drie opeenvolgende multinominale logistische regressie-analyses uitgevoerd, waarbij telkens predictoren van functieniveau zijn toegevoegd². De resultaten van deze regressies worden gepresenteerd in Tabel 2 op bladzijde 61. Model 1 heeft enkel sekse als predictor, in model 2 worden persoonsgebonden kenmerken (leeftijd en kinderen) toegevoegd en daarna in model 3 kenmerken van het dienstverband. In een vierde model (hier niet gerapporteerd) zijn ook interacties opgenomen, namelijk sekse-deeltijd en sekse-kinderen, maar deze bleken niet significant gerelateerd te zijn met functieniveau en worden verder niet besproken.

Model 1 geeft aan dat er significant observeerbare verschillen zijn in functieniveau tussen mannen en vrouwen: mannen zijn relatief meer vertegenwoordigd in de functies van hoogleraar en UHD, vrouwen meer in de functies UD en docent. Rekening houdend met leeftijd en het hebben van kleine kinderen (model 2) verminderen de verschillen tussen mannen en vrouwen. Met name het verschil tussen UD's en UHDS vervaagt. De verschillen tussen mannen en vrouwen voor de functieniveaus 'docent' en 'hoogleraar' worden bevestigd in model 3. Zelfs na controle voor leeftijd, het hebben van kleine kinderen, type en aard van het dienstverband, zijn vrouwen relatief oververtegenwoordigd in de functie 'docent' terwijl mannen dan weer oververtegenwoordigd zijn in de functie van hoogleraar. Daarbij is het typisch profiel van de 'docent' iemand die jonger is ($b = -.045$ voor leeftijd), meer werkzaam is in contracten van bepaalde tijd ($b = 0.308$) en minder vaak voltijds werkt ($b = -0.638$) en (nog) niet in een levensfase met kinderen zit ($b = -0.331$ voor kinderen jonger dan 12).

Sekseverschillen in Salarisinschaling (situatie 2006)

Om te onderzoeken in hoeverre er sekseverschillen bestaan in de schaal waarin mannen en vrouwen zijn ingeschaald zijn drie opeenvolgende regressie-analyses uitgevoerd, waarbij telkens predictoren van salarisinschaling zijn toegevoegd. In het eerste model werd gekeken in welke mate de variabele sekse individuele verschillen in salarisinschaling kan verklaren. In een volgende stap zijn de demografische variabelen leeftijd en het aantal kinderen toegevoegd aan het model. In het derde model zijn de werkgerelateerde variabelen, dienstverband en deeltijdfactor toegevoegd. In het laatste model is het aantal publicaties toegevoegd. De resultaten van deze analyses zijn weergegeven in Tabel 3. In Tabel 3 zijn de effecten van de verschillende predictoren op de salarisinschaling weergegeven in EURO's bij een voltijds werkweek.

² Op pagina 62 vindt u tevens een uitleg over de procedure en de interpretatie van de coëfficiënten van de multinominale regressie-analyse methode.

Tabel 3.

Salarisinschaling. De waarde van B geeft het effect van een predictor op het bruto maandsalaris in euro's bij voltijds werken weer.

| | Model 1 | | Model 2 | | Model 3 | | Model 4 | |
|---------------------------------------|----------------|---------|----------------|------------------|----------------|----------|----------------|-------------------|
| | B | T | B | T | B | T | B | T |
| Sekse ¹ | -1226 | 8.66*** | -675 | .76*** | -558 | 4.73*** | -475 | 4.15*** |
| Demografische variabelen: | | | | | | | | |
| - Leeftijd | | | 94 | 18.40*** | 83 | 13.58*** | 77 | 12.88*** |
| - Kinderen 0-12 jaar ² | | | 272 | 2.00* | 201 | 1.49 | 82 | .62 |
| - Kinderen onbekend ² | | | 72 | .64 [#] | 124 | 1.11 | 115 | 1.07 |
| Werkgerelateerde variabelen: | | | | | | | | |
| - Dienstverband ³ | | | | | -625 | 5.01*** | -382 | 3.04** |
| - Kleine deeltijdfunctie ⁴ | | | | | -239 | 2.04* | -42 | .36 |
| - Deeltijd > 0.8 ⁴ | | | | | -157 | .94 | -60 | .37 |
| - 0-1 publicaties ⁵ | | | | | | | 270 | 1.93 [#] |
| - 1-2 publicaties ⁵ | | | | | | | 659 | 3.89*** |
| - 2-4 publicaties ⁵ | | | | | | | 742 | 4.82*** |
| - >4 publicaties ⁵ | | | | | | | 1008 | 6.52*** |
| | $R^2 = .11***$ | | $R^2 = .44***$ | | $R^2 = .47***$ | | $R^2 = .51***$ | |

* p<.05, ** p<.01, ***p<.001, [#] p<.08

¹Ten opzicht van mannen ²Ten opzicht van mensen zonder kinderen, ³Ten opzichte van onbepaalde tijd, ⁴Ten opzichte van voltijds, ⁵Ten opzichte van geen publicaties.

Noot.

- Dezelfde analyses met kinderen in de leeftijd 0-4 jaar liet hetzelfde resultaat zien.
- Modellen waarin het interactie-effect tussen (a) sekse en het aantal kinderen en (b) sekse en werken in voltijd/deeltijd leverden geen significante verbetering op en worden hier niet verder weergegeven.
- Het sekseverschil in brutomaandsalaris kan ook gelezen worden als het sekseverschil in functie-indeling uitgedrukt in bruto maandsalaris. Voor salarisinschaling is gebruik gemaakt van functieschalen en periodieken. Controleren voor functie in de analyse is daarmee oneiglijk omdat functie dan als onafhankelijke en afhankelijke variabele in het model opgenomen is.

Zoals te zien is in Tabel 3, model 1, verdienen vrouwen – bij voltijds werken – gemiddeld 1226 EURO bruto minder per maand dan mannen. Dit sekseverschil in salarisindeling neemt af tot gemiddeld 675 EURO als gecontroleerd wordt voor de demografische variabelen leeftijd en kindersituatie (model 2). Het effect voor leeftijd is positief. Met ieder jaar dat een medewerker ouder is verdient deze gemiddeld 94 EURO meer. Verder laat het model met demografische variabelen zien dat het hebben van kinderen een gunstig effect heeft op het aantal publicaties; hoe meer kleine kinderen, hoe hoger de inschaling (dit geldt overigens voor mannen en voor vrouwen met kleine kinderen). Dit effect verdwijnt overigens wanneer werkgerelateerde variabelen worden toegevoegd in model 3. Wanneer werkgerelateerde variabelen (model 3) worden toegevoegd blijft het sekseverschil in salarisindeling significant nog steeds 558 EURO. Mensen met een tijdelijk dienstverband worden lager ingeschaald dan mensen met een vast contract. Ook mensen met een kleine deeltijdaanstelling worden gemiddeld lager ingeschaald dan mensen met een voltijds contract.

In model 4 is tenslotte het gemiddeld aantal publicaties in 2003-2006 meegenomen als voorspeller van salarisinschaling. Het sekseverschil in salaris is na het controleren met deze maat van de individuele onderzoeksprestatie nog steeds 475 EURO. Naarmate mensen meer publiceren verdienen zij ook meer. Let wel: Zoals in Tabel 1 te zien is hangt het aantal publicaties samen met het type functies. Hoogleraren publiceren meer dan UDs en UHDs.

Mensen met meer publicaties zijn dus vaker hoogleraar en zij zijn uiteraard hoger ingeschaald. De effecten van het werken in deeltijd zijn niet langer significant in dit model. Alle variabelen tezamen verklaren 51 procent van de variantie aan salarisinschaling van wetenschappers aan de UvT.

Een achterliggende verklaring voor het resterende verschil van 475 EURO kan liggen in het door vrouwen onvoldoende benutten van de onderhandelingspositie bij indiensttreding (zie ook bijlage 2, Tabel 2 waarin een tendens te zien is dat binnen de wetenschappelijke functieklassen (UD, UHD, hoogleraar) vrouwen vaker in de lagere functieschaal zitten dan mannen. Het percentage vrouwen ten opzichte van mannen voor UD2 is bijvoorbeeld respectievelijk 39%, terwijl voor UD1 het percentage vrouwen 25% is). Het is eveneens mogelijk dat vrouwen, in vergelijking met mannen, in mindere mate aanspraak maken op bevordering naar een hogere dienstschaal. Anderzijds is het mogelijk dat leidinggevenden en P&O wellicht geneigd vrouwen relatief lager in te schalen. Wellicht zijn zij minder alert op het bevorderen van vrouwelijke medewerkers naar hogere schalen (zie ook literatuuronderzoek). Nader onderzoek is hierover nodig.

Belangrijkste conclusies uit de kwantitatieve gegevens

1. Mannen en vrouwen aan de UvT verschillen nauwelijks in het aantal uren dat zij formeel werken. Mannen werken gemiddeld 1,2 uur meer dan vrouwen. Vaders werken gemiddeld 2,5 uur minder dan mannen zonder kinderen en moeders werken gemiddeld 3 uur minder dan vrouwen zonder kinderen.
2. Vrouwelijke wetenschappers aan de UvT hebben minder vaak en minder kinderen dan mannelijke wetenschappers.
3. Vrouwen hebben vaker dan mannen een contract voor bepaalde tijd dan mannen.
4. Vrouwen publiceren gemiddeld minder dan mannen, maar dit verschil verdwijnt voor een groot deel als rekening wordt gehouden met leeftijd. De publicatieprestatie wordt voornamelijk verklaard door het type functie: hoe hoger de functie hoe meer publicaties.
5. Het sekseverschil in salarisinschaling van wetenschappers aan de UvT bedraagt, uitgedrukt in voltijd salaris 20% (1226 EURO). Wanneer gecontroleerd wordt voor leeftijd, het al dan niet hebben van (kleine) kinderen, werken in deeltijd of voltijd, de contractvorm en het aantal publicaties verdienen vrouwen nog altijd 475 EURO minder dan mannen.
6. Vrouwelijke wetenschappers aan de UvT zijn relatief oververtegenwoordigd in de functie van docent en mannen in de functie van hoogleraar, ook als gecontroleerd wordt voor leeftijd, het al dan niet hebben van (kleine) kinderen, werken in deeltijd of voltijd en het werken in (on)bepaalde tijd.

Deel 3: Kwalitatief onderzoek

Het kwalitatieve onderzoek bestaat uit een interviewstudie, focusgroepen en modelbouw ten behoeve van de overkoepelende analyse. Deze drie methoden worden hieronder nader toegelicht.

Interviewstudie

Doel

Het doel van de interviewstudie is een inventarisatie te maken van de huidige praktijken rondom de in-, door-, en uitstroom van personeel binnen de verschillende faculteiten en de wijze waarop deze praktijken van invloed zijn op de loopbanen van vrouwen en mannen.

Opzet

Met 45 (deels voormalig) medewerkers van de Universiteit van Tilburg zijn open interviews gehouden. In deze interviews verschaffen sleutelinformanten inzicht in persoonlijke ervaringen met de huidige regelingen en praktijken rondom de in-, door- en uitstroom van wetenschappelijk personeel binnen de verschillende faculteiten. Tevens geven geïnterviewden hun visie op de manier waarop deze praktijken van invloed zijn op de loopbanen van vrouwen en mannen. Alle faculteiten van de Universiteit van Tilburg zijn bestudeerd.

Sample en procedure

Binnen elke faculteit hebben interviews plaatsgevonden met (a) de decaan of directeur onderzoek, (b) het hoofd Personeel en Organisatie, (c) een universitair hoofddocent (UHD), een hoogleraar, (d) drie universitair docenten (UD) en (e) twee voormalig universitair (hoofd) docenten die de Universiteit van Tilburg hebben verlaten. In totaal zijn er binnen elke faculteit negen interviews afgenomen. Alle interviews zijn opgenomen op band waarvan vervolgens verbatim transcripten zijn gemaakt.

Er zijn zowel mannelijke als vrouwelijke universitair docenten geïnterviewd. De geïnterviewde universitair hoofddocenten, hoogleraren en voormalig medewerkers zijn allen vrouw. De overige criteria die zijn gehanteerd voor selectie van de geïnterviewden zijn opgenomen in bijlage 3. Op basis van deze selectiecriteria heeft P&O van het Bureau van de Universiteit potentiële kandidaten benaderd. De meerderheid van de benaderde mensen stemde in met deelname. Van de 11 benaderde mensen die niet meewerkten gaven vijf mensen aan het te druk te hebben, twee mensen bevonden zich in het buitenland, twee mensen wilden niet meewerken uit desinteresse, een medewerker gaf als reden dat zijn leidinggevende deelname niet toestond en tot slot was er een medewerker met zwangerschapsverlof. De 45 interviews zijn afgenomen door vijf onderzoekers, 19 interviews zijn afgenomen door een man, 26 interviews zijn afgenomen door een vrouw.

Het interviewprotocol

In de interviews is met open vragen naar de eigen ervaringen van de geïnterviewden gevraagd. Er is gebruik gemaakt van een semi-gestructureerde vragenlijst. De vragenlijst is ontwikkeld door drie leden van de onderzoeksgroep. Het eerder gegeven overzicht van voorgaand wetenschappelijk onderzoek heeft hierbij als leidraad gediend. Voor de verschillende functiegroepen zijn op maat gemaakte interviewprotocollen opgesteld³.

³ Het volledige interviewprotocol voor de U(H)Ds, hoogleraren, decaan, hoofd P&O en voormalig medewerkers is op te vragen bij Marloes van Engen, m.l.vengen@uvt.nl.

Decaan en Hoofd Personeel & Organisatie

De decanen en hoofden P&O zijn bevraagd over de formele en informele werving en selectieprocessen van de faculteit waarvoor zij verantwoordelijk zijn. Allereerst is hen gevraagd de huidige stand van zaken rondom de positie van vrouwen te beschrijven. Het 'plan van aanpak' dat de faculteitsleiding voor 1 oktober 2007 ingediend heeft bij het CvB is hierbij ter sprake gebracht. Wat betreft de werving is gesproken over de systematiek die wordt gehanteerd (zoals open versus gesloten werving, formele en informele kanalen van werving). Met betrekking tot selectieprocedures is gevraagd naar de criteria waarop selectie van kandidaten plaatsvindt en het relatieve belang van de verschillende criteria. Decanen en hoofden P&O zijn verder meer in detail gevraagd naar de laatste benoemingsprocedure waar zij bij betrokken waren. Hierin kwam ook de (seks) samenstelling van de benoemingscommissie aan de orde. Vervolgens is het loopbaanbeleid van de faculteit bevraagd. Tevens is gevraagd naar hun visie op de belemmeringen en stimulansen voor vrouwen in de wetenschap en mogelijke oplossingen die zouden kunnen leiden tot een betere positie voor vrouwen in de wetenschap. Tot slot zijn de decaan en hoofden P&O gevraagd aan te geven welk beleid zij hebben gevoerd en willen gaan voeren om de positie van vrouwen aan hun faculteit te verbeteren.

Universitair (Hoofd) Docenten en Hoogleraren

De universitair (hoofd) docenten en hoogleraren zijn allereerst gevraagd naar hun persoonlijke achtergrond en de keuzes die zij gemaakt hebben in hun loopbaan. Tevens is er gevraagd naar door hen ervaren ondersteuning en belemmeringen in hun loopbaan. Een volgend thema dat uitgebreid bevraagd is zijn de ervaringen van respondenten rondom het combineren van werk en privé en hun ervaring met de zogenaamde 'werk-thuis-cultuur' die zij in de faculteit ervaren. Vervolgens is er gesproken over hoe de respondenten processen rondom in-, door- en uitstroom binnen de faculteit ervaren. Voor iedere functiecategorie is gevraagd de formele en informele criteria van hun huidige functie te omschrijven. UDs en UHDs is gevraagd te beschrijven welke criteria zij zien om door te stromen naar een hogere functie en in hoeverre zij daar zelf aan voldoen. Hoogleraren is gevraagd te reflecteren op de laatste benoemingsprocedure voor hoogleraar waar zij deel van hebben uitgemaakt. Tot slot is de geïnterviewden gevraagd naar belemmeringen en stimulansen voor vrouwen in de wetenschap en mogelijke oplossingen die zouden kunnen leiden tot een betere positie voor vrouwen in de wetenschap.

Voormalig medewerkers

In de interviews met voormalig medewerkers is gereflecteerd op de eigen loopbaan en keuzes hieromtrent. Tevens zijn vertrekredenen besproken en is er teruggekeken op de Universiteit van Tilburg als werkgever. Hierbij kwamen dezelfde onderwerpen aan bod als in de interviews met de universitair (hoofd)docenten.

Codering van het interviewmateriaal

Ten behoeve van de analyse van het interviewmateriaal hebben de leden van de onderzoeksgroep codeerthema's geformuleerd. Op basis hiervan is een codeerformat opgesteld aan de hand waarvan alle interviews zijn gecodeerd. Om de intersubjectiviteit van de interpretatie van het materiaal te vergroten, zijn alle codeerformats door een tweede onderzoeker gecontroleerd en aangevuld. Tevens zijn een aantal interviews onafhankelijk van elkaar gecodeerd en vervolgens vergeleken.

Analyse van het interviewmateriaal

In de hierop volgende fase is allereerst door twee onderzoekers een voorlopige faculteitsanalyse opgesteld. Deze analyses zijn vervolgens in de onderzoeksgroep gecontroleerd en aangevuld. Vervolgens zijn deze analyses voorgelegd aan de geïnterviewden in de eerste ronde focusgroepen. Tot slot zijn de conclusies uit de analyses nog gefalsificeerd: In het interviewmateriaal is gezocht of alle uitspraken onderbouwd werden door ten minste drie respondenten en niet werden ontkracht.

Focusgroepen

Doel en opzet focusgroepen

Per faculteit zijn een tweetal focusgroepen gehouden. De eerste ronde focusgroepen zijn gehouden met de geïnterviewden. Het doel van deze focusgroep was tweeledig. Ten eerste het houden van een zogenaamde ‘member check’ van de faculteitsanalyse. Dit houdt in dat wordt nagegaan of de geïnterviewden de bevindingen van de voorlopige analyse onderschrijven. Ten tweede is er met de geïnterviewden gesproken over aanbevelingen voor beleid. Uit de interviews is gebleken dat departementshoofden een belangrijke rol wordt toegedicht bij in-, door- en uitstroom. Deze belangrijke groep is echter niet gehoord tijdens de interviews. Daarom is lopende het onderzoek besloten om een tweede ronde focusgroepen met departementsvoorzitters te beleggen.

Het doel van deze focusgroep was het inventariseren van oorzaken, gevolgen en oplossingen voor de geringe vertegenwoordiging van vrouwen aan de faculteit vanuit de visie van departementsvoorzitters. Ook is hun feedback gevraagd op de faculteitsanalyse. Bij aanvang van deze focusgroep is een korte vragenlijst afgenomen waarin iedere departementsvoorzitter is gevraagd aan te geven wat zij zien als belangrijke oorzaken, gevolgen en oplossingen. Departementsvoorzitters die niet aanwezig waren is een vragenlijst per post gestuurd. Beide focusgroepen werden geleid door een gespreksleider en een onderzoeker. Door middel van geleide discussie, waarbij de onderzoeker telkens kernachtig de bevindingen uit de interviews introduceert en de gespreksleider reflecteert op de input van de groep, is in de focusgroep de definitie en analyse van het probleem verder verdiept en genuanceerd. Alle focusgroepen zijn gedetailleerd genotuleerd. Van de helft van de focusgroepen waren bruikbare digitale audio-opnamen beschikbaar.

Verwerking materiaal focusgroepen

De faculteitsanalyse is door de deelnemers aan de twee focusgroepen per faculteit grotendeels bevestigd. De analyse is naar aanleiding van de focusgroepen op een aantal punten gewijzigd, genuanceerd of verdiept. Nuancering of verbetering was bijvoorbeeld op zijn plaats als de analyses wat eenzijdig op een departement of een (voormalige) deelfaculteit betrekking hadden. De additionele informatie die door middel van de focusgroepen met geïnterviewden en departementshoofden is verkregen is verwerkt in de faculteitsanalyse.

De beleidsaanbevelingen die gemaakt zijn door de individuele departementsvoorzitters en tijdens de focusgroepen zijn gecatalogiseerd en naast die van de aanbevelingen uit de interviews gelegd.

Overkoepelende analyse

Voor de overkoepelende universiteitsanalyse hebben wij onder meer gebruik gemaakt van de techniek van Group Model Building (Vennix, 1996) om onze analyse van de documenten, het

interviewmateriaal en het focusgroepen te ondersteunen. Deze techniek is gebaseerd op de theorie van Systeem Dynamica en draagt bij aan het objectiveren van de analyse van complexe sociale problemen. Het onderzoeksteam heeft met deze data een causaal model geconstrueerd met daarin de verbanden en feedbackprocessen die samenhangen met het onderzochte probleem. Het verkregen model verschaft een visuele weergave van de variabelen en processen die een rol spelen in de in-, door- en uitstroom van mannen en vrouwen in wetenschappelijke posities aan de UvT. Het maakt daarmee de directe en indirecte gevolgen zichtbaar van veranderingen op afzonderlijke variabelen.

Naast onderbouwing van de analyse, biedt deze methode ook aangrijpingspunten voor het ontwikkelen van beleid. Voor de analyse op het niveau van de universiteit als geheel hebben we alleen conclusies getrokken waarvoor er binnen het onderzoeksteam consensus bestaat dat de beschreven relaties minstens bij twee faculteiten of twee departementen gevonden zijn en niet ontkracht worden door tegenvoorbeelden. Het model dat wij op deze wijze hebben geconstrueerd is ter illustratie opgenomen in Bijlage 4.

In een vervolgonderzoek zou het aanbeveling verdienen dergelijke analyses toe te passen op faculteitsniveau.

Resultaten per faculteit

Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen

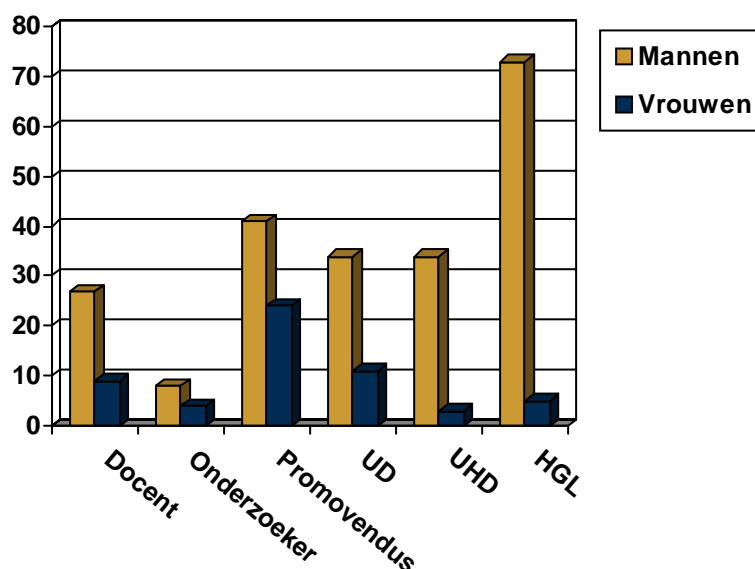
Waar staat de faculteit?

De geïnterviewden van FEB schetsen een consistent beeld van de faculteit: Een financieel gezonde faculteit, met een goede internationale reputatie, welke er in slaagt internationale toppers en aanstaande toppers te interesseren naar de UvT te komen.

Wetenschappers krijgen ruime middelen om hun onderzoek te kunnen doen en men ervaart een professioneel klimaat.

Van alle faculteiten van de UvT heeft FEB het laagste percentage vrouwen in de top (in percentage van het totaal aantal hoogleraren). Zoals te zien is Figuur 4 en in Bijlage 2 zijn vrouwen met iedere carrièrestap slechter vertegenwoordigd. De faculteit heeft een vrouwelijke directeur. In 2007 is één vrouw (en vier mannen) benoemd als hoogleraar.

Figuur 4. Aantal werknemers FEB naar functie 2006



Wat speelt er binnen de faculteit?

De cultuur van FEB zoals deze uit de interviews naar voren komt is eenduidig, al liggen de accenten in de verschillende departementen anders. Fulltime werken en aanwezigheid is binnen de meeste departementen van FEB de norm. Alle geïnterviewden geven aan meer dan 40 uur per week te werken, het merendeel rond de 50 uur. Verder bestaat de verwachting dat medewerkers jaarlijks enkele congressen bezoeken waarvoor, in vergelijking met andere faculteiten, ruime financiële middelen beschikbaar zijn. Er ligt minder nadruk op het binnenhalen van 2^e en 3^e geldstromen dan in de meeste andere faculteiten.

De ervaren werksfeer varieert sterk per departement. In enkele departementen ervaren medewerkers inhoudelijke en sociaal emotionele steun van de leidinggevende bij hun onderzoek en loopbaan. Uit het merendeel van de interviews blijkt echter dat medewerkers een gebrek aan ondersteuning van hun leidinggevenden ervaren.

De toekenning van onderzoekstijd van medewerkers is gebaseerd op het aantal publicaties en de citatiescore van medewerkers. De geïnterviewden ervaren spanning vanwege de omvang

van de publicatie-eisen en de snelheid waarin daaraan moet worden voldaan. Deze constante publicatiedruk zorgt bij het merendeel van de medewerkers voor stress. Deze stress heeft volgens de geïnterviewden ook een negatieve weerslag op de privé-situatie. Voorbeelden hiervan zijn spanningen in de relatie en uitstel van een kinderwens.

Relevant, mede in het kader van het tenure track systeem is, dat geen van de geïnterviewden, op de decaan en hoofd P&O na, op de hoogte zijn van mogelijke verlenging in geval van verlof (zwangerschap, ouderschap en ziekte). Men geeft aan te weten dat medewerkers ook geen aanspraak willen maken op correctie van outputcriteria. De angst voor negatieve beeldvorming speelt hierbij een rol. Geïnterviewden typeren het uitstellen of afstellen van de kinderwens als een 'individuele keuze' of 'offer'.

De UD's ervaren een hoge onderwijslast. De ervaring van UD's is dat de onderwijsopdracht qua inhoud en omvang wel merendeels is toegesneden op het onderzoek dat zij verrichten. In de focusgroep kwam naar voren dat goed tijdsmanagement daarbij van belang is en in het begin van de tenure track nog geleerd moet worden. De nadruk op onderzoek heeft volgens de geïnterviewden tot gevolg dat zij zo efficiënt mogelijk omgaan met de onderwijsopdracht. De decaan geeft aan het belang van onderwijs te willen vergroten, maar de ambities op onderzoeksgebied blijven even hoog.

Processen van instroom, doorstroom en uitstroom

Instream concentreert zich enerzijds op UD's en anderzijds op hoogleraren. Kandidaten voor de tenure track worden actief gescout onder promovendi op conferenties en via internationale netwerken. In principe wordt niet onder de eigen afgestudeerden geworven. Tamelijk bepalend voor de kandidatuur is de universiteit van herkomst, de promotor en de presentaties van promovendi op congressen.

Werving en selectie van hoogleraren vindt voornamelijk informeel plaats. Decanen en afdelingshoofden verkennen actief de internationale markten en polsen internationale toppers naar hun interesse om bij de FEB te werken. Wanneer deze toppers belangstelling tonen wordt er gezocht naar financieringsmogelijkheden.

De doorstroom van UD naar UHD vindt in de regel plaats via het tenure track systeem dat binnen deze faculteit inhoudt dat universitair docenten zes jaar de gelegenheid krijgen om aan hun 'dossier' te werken. De dominante beoordelingscriteria hierbij zijn het aantal publicaties en de onderzoeksreputatie. De onderwijsbijdrage is in de beoordeling van ondergeschikte betekenis volgens de geïnterviewden. Na een positieve evaluatie van dit dossier krijgt een tenure tracker een vaste aanstelling en wordt meestal bevorderd tot UHD. Wanneer niet voldaan is aan de eisen betekent dit uitstroom voor de betreffende medewerker. Er lijkt geen personeelsbeleid te bestaan om deze uitstroom te ondersteunen, zoals bij FRW het geval is. Wel geven verschillende respondenten aan dat het deelnemen aan een tenure track bij FEB, ook als men de norm niet haalt, op zichzelf al een pré is voor een positie aan een andere universiteit.

De positie van vrouwen

De geïnterviewden geven aan dat er voldoende instroom is van talentvolle vrouwen in het tenure track systeem. Ook het scouten van hoogleraren leidt tot instroom van vrouwen aldus de decaan en het hoofd P&O.

De doorstroom van vrouwelijk UD talent naar UHD posities binnen FEB blijkt met name problematisch te zijn. Enerzijds stellen medewerkers dat transparante criteria voor doorstroom van UD naar UHD een gunstige uitwerking kunnen hebben op de doorstroom van vrouwen. Anderzijds blijkt uit de interviews dat het beoordelingssysteem van de tenure track geen gender neutrale uitwerking heeft. De overgang van UD naar UHD vindt plaats in de levensfase waarin mensen een gezin stichten. De correctie van werktijdvermindering tijdens

de tenure track (door zwangerschap, ziekte, ouderschapsverlof, deeltijd) is echter niet vanzelfsprekend. Daarnaast worden onderwijsonderdelen waarvoor aanstaande moeders verantwoordelijk zijn, verplaatst naar de periode voor of na afloop van verlof. Dit betekent een feitelijke vermindering van de onderzoekstijd van (met name vrouwelijke) medewerkers die met verlof gaan.

Vier belangrijke aanknopingspunten voor beleid (voortkomend uit focusgroepen en interviews):

- Compensatie onderzoekstijd bij verlof;
- Correctie outputnormen bij deeltijdwerk;
- Communicatie over compensatie en correctie presenteren als ‘vanzelfsprekendheid’ in plaats van als ‘gunst’;
- Gericht scouten en begeleiden van vrouwelijk talent door leidinggevenden.

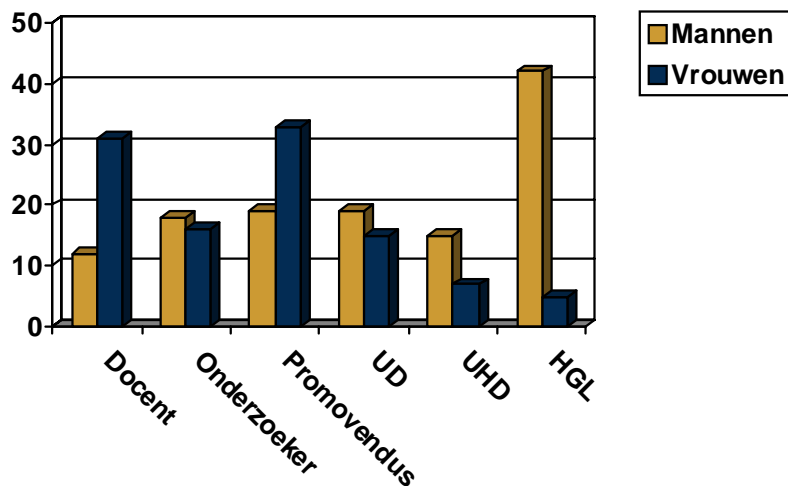
Faculteit Rechtsgeleerdheid

Waar staat de faculteit?

De faculteit kent in verhouding tot andere faculteiten van de UvT meer vrouwen in UHD posities en als hoogleraar. Desondanks is het aantal vrouwen in hogere functies aan de FRW lager dan het gemiddelde aantal vrouwen in hogere functies van de juridische faculteiten in Nederland. In het bestuur van de faculteit zit een vrouwelijke vicedecaan. In 2007 zijn twee vrouwelijke hoogleraren dat benoemd (en vier mannelijke hoogleraren). Het aantal vrouwelijke UHDs en hoogleraren verschilt sterk per departement. De FRW kent veel vrouwelijke promovendi. Opvallend is dat er een aanzienlijk verschil is tussen de proportie vrouwelijke promovendi en de proportie vrouwelijke UD's.

De Faculteit Rechtsgeleerdheid kan, vanwege financiële mogelijkheden, het loopbaanbeginsel hanteren bij doorstroom van medewerkers. De vraag of een medewerker aan bepaalde kwaliteitscriteria voldoet is meer doorslaggevend voor bevordering, dan de vraag of er een plek beschikbaar is. Deze nadruk op doorstroom lijkt de positie van vrouwen gunstig te beïnvloeden. Daarnaast hanteert de faculteit een actief uitstroombesluit. Wanneer medewerkers na een bepaalde periode niet doorstromen naar een hogere functie, wordt meegedacht over een functie buiten de wetenschap.

Figuur 5. Aantal werknemers FRW naar functie 2006



Wat speelt er binnen de faculteit?

Net als bij de andere faculteiten van de UvT, vormt het aantal en de soort van publicaties dat medewerkers uitbrengen de belangrijkste norm voor succes. Tevens zijn internationale bekendheid en het binnenhalen van tweede en derde geldstromen belangrijke criteria. De decaan en departementshoofden zijn het er echter over eens dat onderwijs ook een belangrijk criterium is voor doorstroom. Het belang hiervan is de laatste jaren toegenomen.

Medewerkers onderschrijven deze criteria, hoewel sommigen de dominantie van de publicatienorm ter discussie stellen. Sommigen voelen de noodzaak strategische keuzes te maken, zoals het ondergeschikt maken van onderwijsinspanning aan onderzoekswerk.

De organisatiecultuur wordt over het algemeen als competitief omschreven, maar ook gericht op samenwerking. Leidinggevendenden stellen dat er sprake is van (gezonde) concurrentie, maar dat de gerichtheid op samenwerken eveneens aanwezig is. Medewerkers ervaren de cultuur

nadrukkelijker als competitief, maar stellen wel dat hierin afdelingsverschillen zijn. In de focusgroep komt naar voren dat het competitieve aspect van het klimaat in de faculteit eerder als motiverend dan als belemmerend wordt ervaren door de geïnterviewden.

Medewerkers in alle geledingen binnen FRW geven aan dat een deeltijdfactor van bijvoorbeeld 0.8 algemeen geaccepteerd is. Dat deeltijdwerk is ingebed binnen de cultuur heeft een relatie met het belang dat gehecht wordt aan nevenfuncties in de beroepspraktijk. Deze acceptatie van (grote) deeltijdfuncties geeft ook medewerkers de ruimte om een deeltijdaanstelling te hebben met als doel betaald werk met zorgtaken te combineren. De feitelijke beperking van het aantal werkuren bij een deeltijdaanstelling lijkt echter bescheiden. Om te kunnen doorstromen naar hogere posities geven deeltijdwerknemers, net als voltijd werknemers, aan één tot meerdere dagdelen meer dan het formele aantal uren per week te werken. Zoals een medewerker opmerkt: “met deeltijd koop je alleen maar flexibiliteit en gemoedsrust.”

Binnen de faculteit bestaat bij sommige geïnterviewden onduidelijkheid over het toepassen van de correctie van de outputnormen vanwege deeltijdwerk en verlof. Het hoofd P&O en de decaan geven aan dat een dergelijke correctie wordt toegepast door bijvoorbeeld tenure trackers na verlof een langere termijn te geven om aan de outputcriteria te voldoen.

Medewerkers hadden ten tijde van het onderzoek met name vragen over de correctie van deeltijdwerk en de toepassing van deze correctie in hogere wetenschappelijke functies. Leidinggevenden geven aan hierover inmiddels beleid te ontwikkelen.

Processen van instroom, doorstroom en uitstroom

Medewerkers van de faculteit zijn het er over het algemeen over eens dat periodes van zwangerschap- en ouderschapsverlof en deeltijdwerk een belemmering zijn voor doorstroom naar hogere functies. Er bestaat het beeld dat vooral vrouwen onder deze omstandigheden, tijd en tempo verliezen waarin onderzoeksprestaties moeten worden geleverd.

Zichtbaarheid binnen de eigen organisatie is daarnaast een belangrijke voorwaarde voor doorstroom, en deze is bij de zwangerschapsonderbreking ook in het geding. De relatie met de leidinggevende speelt volgens medewerkers een doorslaggevende rol bij het bepalen van doorstroom naar hogere functies. Vrouwelijke medewerkers zijn, zowel volgens henzelf als volgens leidinggevenden, vaak bescheidener in het uitdragen van hun kwaliteiten dan mannelijke collega's.

Medewerkers ervaren dat de criteria voor instroom van buiten soms soepeler zijn dan de criteria voor interne doorstroom. Leidinggevenden geven aan dat de verklaring hiervoor zit in het feit dat mensen uit het beroepsveld minder academische ervaring hebben maar wel expertise uit de rechtspraktijk meebrengen.

De positie van vrouwen

De decaan gelooft in de toegevoegde waarde van diversiteit voor onderzoek en onderwijs. Leidinggevenden leggen, meer dan in andere faculteiten, nadruk op pragmatische argumenten: we moeten het potentieel onder vrouwen goed benutten. Opvallend daarbij is de nadruk op handelen in plaats van beleid op papier zetten. Hierbij is het van belang dat deze visie door alle geledingen van de faculteit wordt onderschreven zodat er voldoende draagvlak voor is. Diverse leidinggevenden geven aan dat het investeren van extra persoonlijke aandacht een belangrijk middel is om vrouwelijke medewerkers binnen de eigen faculteit te laten doorstromen. Daar waar voldoende vrouwelijke rolmodellen aanwezig zijn is dit volgens de betreffende leidinggevende niet meer nodig.

De nadruk op pragmatische argumenten hangt samen de gedeelde tegenzin onder alle geledingen tegen ‘positieve actie’ als middel om het aantal vrouwen op hogere posities te verhogen. Kwaliteit van de medewerker moet de leidraad zijn bij bevordering, ongeacht de

seks van een kandidaat. Wel is er ruimte om het begrip kwaliteit breed te interpreteren door ook nadruk te leggen op kwaliteit van output en niet alleen op kwantiteit, wat in het voordeel van vrouwen zou werken volgens geïnterviewden. Binnen deze faculteit is er ruimte om bij de prestatiebeoordeling ook rekening te houden met omstandigheden, bijvoorbeeld door het verlengen van de beoordelingsperiode bij verlof.

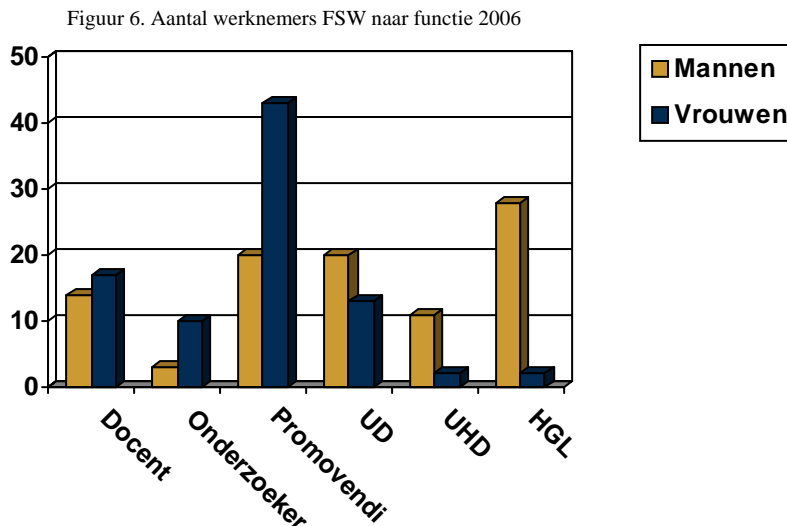
Vier belangrijke aanknopingspunten voor beleid (voortkomend uit focusgroepen en interviews):

- Gericht scouten en begeleiden van vrouwelijk talent door leidinggevenden;
- Compensatiemogelijkheden voor onderzoekstijd na verlof;
- Communicatie over compensatie van verlof en correctie van deeltijdwerk in outputnormen;
- Meer vrouwen in leidinggevende posities en in besluitvormingsorganen.

Faculteit Sociale Wetenschappen

Waar staat de faculteit?

De faculteit Sociale Wetenschappen is een redelijk grote faculteit, welke is opgebouwd uit de clusters psychologie en maatschappijwetenschappen. De posities van vrouwelijke wetenschappers in de twee afdelingen verschillen. De afdeling psychologie kent verschillende vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten. Bij maatschappijwetenschappen werken geen vrouwen in posities hoger dan universitair docent 2 (zie verder Figuur 6 en Bijlage 2 voor cijfers over de faculteit). De faculteit heeft geen vrouwen in het bestuur. In 2007 zijn twee en in 2008 één vrouwelijke hoogleraar aangesteld. De faculteit heeft beperkte financiële middelen en baseert de verdeling van onderzoekstijd over medewerkers op outputcriteria. De mogelijkheid tot doorstroom van medewerkers is mede afhankelijk van het formatiebeginsel. Dat wil zeggen dat het hebben van voldoende publicaties van goede kwaliteit wel een noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarde is om door te stromen. Er moet ook formatieplaats beschikbaar zijn.



Wat speelt er binnen de faculteit?

De opvattingen over de normen voor succes die gelden in de faculteit zijn tamelijk unaniem. Hoge output in de vorm van internationale publicaties is het belangrijkste criterium. Goede prestaties op het gebied van onderwijs zijn relatief minder belangrijk. Hoewel de beschrijving van de heersende cultuur redelijk unaniem is, vinden veel geïnterviewden de bestaande normen te beperkt. Ze vinden dat er meer waardering zou moeten zijn voor goede onderwijsprestaties en voor onderwijs- en onderzoeksactiviteiten die aansluiten bij vragen die in de maatschappij leven.

Vrijwel alle geïnterviewden laten een sterke intrinsieke motivatie voor onderzoek en onderwijs zien. Medewerkers zien wetenschap bedrijven als een manier om vernieuwende kennis te genereren en over te brengen en willen zich daarin ook persoonlijk ontwikkelen. De nadruk op outputcriteria wordt gezien als beperkend en weinig bevorderlijk voor de intrinsieke motivatie.

Geïnterviewden geven aan dat de outputcriteria niet zo neutraal zijn als ze lijken. Om te kunnen publiceren is onderzoekstijd nodig. Universitaire docenten en hoofddocenten van

beide seksen ervaren een grote onderwijsbelasting, die ze soms als onevenredig zwaar beschouwen. Zeker wanneer werknemers cursussen voor de eerste keer geven, gaat dit ten koste van de feitelijke onderzoekstijd. Om te kunnen publiceren, maken medewerkers overuren in de avonden en de weekeinden. Ondanks dat geïnterviewden onderwijs ervaren als een belemmering voor het wetenschappelijke schrijfsproces, zijn ze redelijk tot zeer positief over het plezier dat onderwijs geven hen oplevert.

Processen van instroom, doorstroom en uitstroom

De werving voor functies hoger dan UD niveau vindt grotendeels plaats in een gesloten circuit. Deze vorm van werving lijkt bovendien belangrijker te zijn geworden de laatste jaren. Het is niet duidelijk welke gevolgen dit heeft voor de doorstroming van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies. In de theoretische literatuur staat dat open werving de beste garantie geeft voor een zoveel mogelijk evenredige instroom van vrouwen en mannen, maar uit de voorbeelden van de geïnterviewden blijkt dat ook veel vrouwelijke personeelsleden zijn binnengekomen via wetenschappelijke netwerken.

Geïnterviewden hebben de ervaring dat beoordeling van de geschiktheid van een kandidaat om in- of door te stromen vooral tot stand komen binnen een gesloten netwerk. Werknemers ervaren gevoelens van willekeur en onzekerheid over de wijze waarop deze beoordeling tot stand komt. Tegelijkertijd geven geïnterviewden soms ook aan dat er hier 'geen discriminatie bestaat'.

De ondersteuning die werknemers van hun leidinggevende ervaren bij hun loopbaan, verschilt aanzienlijk. Sommigen vrouwelijke werknemers zijn goed op de hoogte van UFO normen, maar krijgen ondanks herhaaldelijke verzoeken in functioneringsgesprekken geen bevordering naar een hogere schaal of functieniveau. Uit de interviews met voormalig medewerkers blijkt het gebrek aan doorstroom en gebrekkige ondersteuning van de leidinggevende een reden voor vertrek.

Gevolgen voor de positie van vrouwen

Een verdere kanttekening bij de neutraliteit van de outputcriteria, waar hierboven al over is gesproken, heeft betrekking op de compensatie van gemiste onderzoekstijd vanwege zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof of deeltijdwerk. Op vrijwel alle niveaus hebben werknemers de ervaring dat gemiste onderzoekstijd in zulke situaties onvoldoende gecompenseerd wordt bij het berekenen van outputcijfers. Dit geldt zowel voor mannelijke als vrouwelijke werknemers met kinderen. Onduidelijkheid bestaat over de vraag of een dergelijke compensatie wel onderdeel van het formele beleid is. Geïnterviewden verschillen hierover van mening.

Het merendeel van de geïnterviewden zien het voor vrouwen als een nadeel als ze kinderen krijgen tijdens hun loopbaan in de wetenschap. Mannelijke werknemers, die meer dan voltijds werken en thuis grotendeels zijn vrijgesteld van zorgtaken, bepalen in de faculteit de norm. Zoals een medewerker zegt: "kinderen en carrières gaan voor vrouwen niet samen".

Vier belangrijke aanknopingspunten voor beleid (voortkomend uit focusgroepen en interviews):

- Correctie outputnormen bij deeltijdwerk en compensatie onderzoekstijd bij verlof;
- Compensatie en correctie beleid aanpassen van beleid van 'gunst' naar beleid van 'vanzelfsprekendheid';
- Gericht scouten en begeleiden van vrouwelijk talent door leidinggevendenden;
- Positieve beeldvorming over vrouwen in de wetenschap stimuleren.

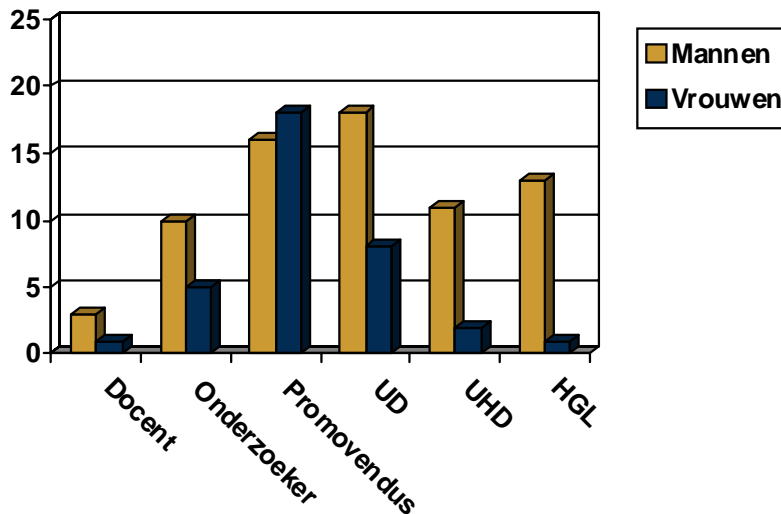
Faculteit Geesteswetenschappen

Waar staat de faculteit?

De Faculteit Geesteswetenschappen is in haar huidige samenstelling nog een jonge faculteit. De faculteit is op 1 januari 2007 ontstaan uit de Faculteit Cultuur en Communicatie (FCC), de Faculteit Wijsbegeerte en het religiewetenschappelijk deel van de voormalige Theologische Faculteit. Vanwege de reorganisatie bij FCC in de loop van 2005 zijn uit de voormalige eenheden van FCC nieuwe, grotere clusters samengesteld. Uit de focusgroepen komt naar voren dat medewerkers in de nieuwe clusters hun plek nog moeten vinden. Zij rapporteren gevoelens van eenzaamheid. Inhoudelijke samenwerking en collegiale mentoring, waarvan voor de reorganisatie meer sprake was, wordt nog gemist.

De financiële situatie van geesteswetenschappen is problematisch. Dit heeft directe gevolgen voor instroom en doorstroom van personeel. De vaste staf kent in de huidige samenstelling relatief weinig veranderingen. Als gevolg hiervan zitten posities “muurvast”. Wel zijn er in 2007 vier hoogleraren aangesteld (allen man). Er zijn geen vrouwen in het faculteitsbestuur. Vanwege het beperkt aantal beschikbare hogere functies vragen medewerkers zich af of hun doorstroom-ambities gerealiseerd kunnen worden. De medewerkers met een langer dienstverband geven aan niet (meer) met mogelijke doorstroom bezig te zijn. De beperkte doorstroommogelijkheden zijn de voornaamste redenen voor vertrek van de geïnterviewde voormalige medewerkers. In de focusgroep geven departementsvoorzitters aan dat er voor ambitieuze promovendi weinig mogelijkheden zijn voor een academische loopbaan.

Figuur 7. Aantal werknemers FGW naar functie 2006



Wat speelt er binnen de faculteit?

Er bestaat overeenstemming binnen de faculteit over de in de praktijk heersende dominante criteria, namelijk het aantal publicaties en het verwerven van 2^e en 3^e geldstromen. In vergelijking met andere faculteiten zijn onderzoeksprojecten in het veld een relatief belangrijk onderdeel in het takenpakket van medewerkers. Hoewel outputcriteria belangrijk zijn, bestaat nog redelijk veel onduidelijkheid over de precieze invulling hiervan binnen de nieuwe faculteit. Duidelijk is dat de kwantiteit van de wetenschappelijke output hierin belangrijker is geworden dan voorheen. De vaste staf van de departementen Filosofie en Religiewetenschappen/Theologie wordt bovendien geconfronteerd met outputnormen als

voorwaarde voor onderzoekstijd waarvan eerder geen sprake was. De onderwijsprestaties zijn relatief minder belangrijk, denken medewerkers. Medewerkers vinden dat de uitvoering van onderwijstaken in onvoldoende mate een onderscheidend criterium is voor promotie naar een hogere rang.

Aandacht voor het privé-leven is in deze faculteit vrij vanzelfsprekend. Geïnterviewden geven aan dat het werk als academicus ruimte geeft om werk en zorg te combineren. Dit betreft voor sommige medewerkers flexibiliteit in aanwezigheid, voor anderen wordt flexibiliteit verworven door in deeltijd te werken. Tegelijkertijd delen de geïnterviewden de overtuiging dat een carrière in de wetenschap 40 tot 60 uur werken in de week vereist. De opvatting dat dit voor vrouwelijke medewerkers met kinderen moeilijker is wordt breed gedeeld.

Processen van instroom, doorstroom en uitstroom

De toepassing van het formatiebeginsel heeft tot gevolg dat doorstroommogelijkheden binnen de faculteit gering zijn. Het relatief grote aantal vrouwelijke promovendi kan hierdoor (al jaren) niet vertaald worden in een stijging van het aantal vrouwelijke UD's en UHD's. Wanneer een hogere positie vrijkomt, wordt veelal intern geworven en juist vanaf UD niveau zijn vrouwen ondervertegenwoordigd. De decaan wil in de toekomst ten dele het loopbaanbeginsel hanteren en verwacht dat het aantal vrouwelijke UHD's daarmee toeneemt.

De werving van medewerkers vindt binnen de faculteit plaats zowel via gesloten als open procedures. Soms wordt er via internationale media geworven, soms via informele netwerken. De keuze voor de vorm van werving lijkt voornamelijk ingegeven door strategische overwegingen.

Er bestaan tussen medewerkers grote verschillen in de bekendheid met de formele doorstroomcriteria. Verschillende medewerkers geven voorbeelden van procedures waarbij zij het onduidelijk vonden of selectiecriteria objectief zijn toegepast. Het gaat hierbij om besluitvormingsprocessen rond zowel instroom als interne doorstroom. Men heeft de indruk dat interne promoties informeel tot stand komen en dat hierin het netwerk van de besluitvormers een belangrijke rol speelt. Medewerkers geven aan dat strategisch handelen van groot belang is voor een loopbaan in de wetenschap. Het gaat hierbij om jezelf positioneren binnen een vakgebied en relevante externe netwerken en tegelijk zichtbaar zijn binnen de faculteit.

Medewerkers hebben de ervaring dat steun van hun directe leidinggevende van doorslaggevend belang is om in aanmerking te komen voor doorstroom. Deze steun bestaat bijvoorbeeld uit het betrokken worden bij lopende onderzoeksprojecten en onderzoeksaanvragen, maar ook uit concrete uitnodigingen om te solliciteren. Wanneer dergelijke steun ontbreekt, voelen medewerkers zich wezenlijk gehinderd in hun ambities.

De positie van vrouwen

Van de voormalig faculteiten waaruit de FGW is opgebouwd, hanteerde FCC een correctie voor deeltijd in de verwachte onderzoeksprestatie. FGW wil deze in de huidige praktijk voortzetten. FGW is hiermee de enige faculteit waarin correctie voor deeltijd als vanzelfsprekend wordt ervaren. De decaan geeft aan dat in een nieuw systeem ook onderscheid gemaakt zou kunnen worden naar functiegroep voor het te verwachten aantal publicaties. Dit zou net name een gunstige uitwerking kunnen hebben voor de doorstroom van UD's naar hogere functies.

De eerder genoemde verwachting dat wetenschappers meer dan 50 uur moeten werken om een carrière te maken is niet gender neutraal. Medewerkers geven aan dat vrouwen in de regel meer zorgtaken hebben en daardoor niet kunnen voldoen aan deze informele norm. Deze verwachting wordt deels bestendigd en deels genuanceerd door de geïnterviewden. Er lijkt sprake te zijn van een cohort effect. Jongere generaties mannen en vrouwen spreken de wens

uit carrière en zorg te willen combineren, terwijl de zittende oudere generatie meer gekenschetst kan worden door een wat meer traditionele rolopvatting.

Vier belangrijke aanknopingspunten voor beleid (voortkomend uit interviews en focusgroepen):

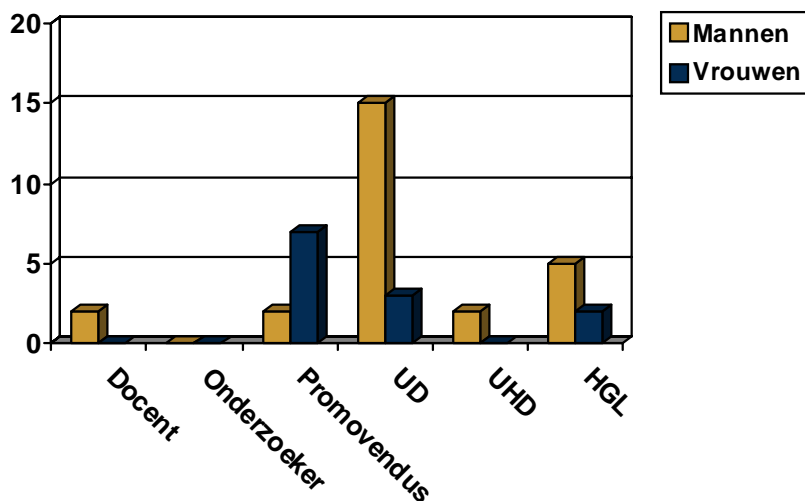
- Toepassen van loopbaanbeginsel naast formatiebeginsel;
- Compensatie onderzoekstijd bij verlof;
- Scouten en begeleiden van vrouwelijk talent door leidinggevenden;
- Vrouwen benoemen in bestuurlijke posities en in leidinggevende functies.

Faculteit Katholieke Theologie

Waar staat de faculteit?

De faculteit Katholieke Theologie is in 2007 ontstaan uit een fusie tussen de Theologische Faculteit Tilburg van de Universiteit van Tilburg en Katholieke Theologie van de Universiteit Utrecht. De FKT is daarmee de enige kerkelijk erkende faculteit voor Katholieke Theologie in Nederland geworden. De faculteit is relatief klein, ze heeft circa 50 fte wetenschappelijk personeel en circa 250 studenten. De locatie van de faculteit is verspreid, de personeelsleden zijn voor het merendeel gehuisvest in Utrecht; een kleine groep is in Tilburg gesitueerd. De faculteit kent twee vrouwelijke hoogleraren, maar geen enkele vrouwelijke UHD. In het faculteitsbestuur zijn geen vrouwen vertegenwoordigd.

Figuur 8. Aantal werknemers FKT naar functie 2006



Wat speelt er binnen de faculteit?

De laatste twee jaar hebben meerdere reorganisaties en een fusie plaatsgevonden. Dit heeft invloed gehad op de werkbeleving van personeelsleden. Personeelsleden van de voormalige faculteit in Tilburg beschrijven gevoelens van vervreemding die voortkomen uit de grotere kerkelijke bemoeienis met de organisatie. Personeelsleden in Utrecht voelen zich ontheemd door het opgaan in een groter geheel. De overgang van een kleine, persoonlijke organisatie naar een grote, bureaucratische organisatie zorgt voor regeldruk. De verspreide locatie heeft effect op de beleefde samenhang in de faculteit.

De kerkelijke binding van de faculteit geeft de FKT een heel eigen karakter. Personeelsleden ervaren een spanningsveld tussen de eisen van de reguliere wetenschap en de eisen van de kerkelijke praktijk. Hoewel op deze faculteit, net als op andere faculteiten, het publiceren in wetenschappelijke tijdschriften als norm voor succes geldt, is ook het toerusten van mensen voor een pastorale taak een ideaalbeeld dat veel personeelsleden delen. Personeelsleden ervaren enerzijds een toegenomen druk om als wetenschappers te professionaliseren. Anderzijds vinden ze dat het toerusten van mensen vraagt om geestelijke en theologische verdieping en binding met de kerkelijke praktijk. Breed gedeeld is de opvatting dat onderwijsprestaties zwaarder zouden moeten meewegen in de beoordeling van personeelsleden.

Processen van instroom, doorstroom en uitstroom

De personeelsstromen in deze faculteit zijn traag. De faculteitsdirecteur geeft aan dat er al zeven jaar sprake is van een personeelsstop. Medewerkers kunnen pas doorstromen naar het hoogleraarschap als er iemand weggaat. Hoogleraren met de pensioengerechtigde leeftijd blijken echter graag door te werken, zodat het lang duurt voordat plaatsen vrijkomen. Bevordering van UD naar UHD lijkt iets minder afhankelijk te zijn van het formatiebeginsel. Dergelijke bevordering hebben de afgelopen jaren een aantal keer op persoonlijke titel plaatsgevonden; het betrof hier steeds mannelijke werknemers. Werknemers hebben geen duidelijk beeld van de criteria die er nodig zijn om door te stromen naar een UHD positie. Meerdere werknemers hebben het idee dat ze er op basis van hun publicaties al voor in aanmerking zouden moeten komen. Anderen zouden een grotere aanstelling (uren) willen hebben in hun huidige functie.

De positie van vrouwen

De FKT heeft ongeveer twintig procent vrouwelijke hoogleraren, maar geen enkele vrouwelijke UHD. Ongeveer twintig procent van de UD's bestaat uit vrouwen. Het aantal vrouwelijke stafleden lijkt samen te hangen met specifieke processen in de instroom, doorstroom en uitstroom van vrouwen. De instroom van vrouwelijke UD's is relatief laag. De decaan en de faculteitsdirecteur geven aan dat een (beperkt) deel van de staf gereserveerd moet zijn voor priesters, die per definitie mannen zijn. Medewerkers stellen dat ook het katholiek zijn belangrijk is voor bevordering. Er zijn geen vrouwelijke UHD's. In de beleving van medewerkers hangt dit samen met het toepassen van informele procedures voor interne doorstroom. De instroom van vrouwelijke hoogleraren vond tot nu toe plaats van buitenaf. Onlangs zijn twee vrouwelijke hoogleraren vertrokken, mede als gevolg van de reorganisatie. Medewerkers hebben het idee dat vrouwelijke medewerkers geconcentreerd zijn in vakgebieden die minder onderdeel uitmaken van de hoofdstroom van de theologie. Daarbij heeft de toegenomen invloed vanuit Rome geresulteerd in een marginalisatie van onderwijs en onderzoek naar thema's rond de betekenis van gender in de theologie, zowel wat betreft onderwerp als ook wat betreft formatie.

Verschillende mannelijke en vrouwelijke werknemers hebben een deeltijdaanstelling. Medewerkers werken soms in deeltijd om zorgtaken te vervullen, soms om er een praktijk naast te houden in pastoraat of begeleiding van mensen. Medewerkers ervaren deze taken naast de universiteit als verrijkend. Deeltijdwerk is soms ook een gedwongen keuze, een grotere aanstelling is eenvoudigweg niet beschikbaar. Medewerkers en decaan delen de opvatting dat een deeltijdaanstelling een nadeel is voor doorstroom naar hogere functies. Het beeld dat vrouwen primair verantwoordelijk zijn voor zorgtaken wordt aangedragen als oorzaak voor gebrekkige doorstroom. De flexibiliteit van werktijden biedt medewerkers mogelijkheden om diverse verplichtingen op elkaar af te stemmen. Medewerkers geven aan dat er verder weinig ondersteuning is vanuit de organisatie voor het combineren van werk en privé.

Vier belangrijke aanknopingspunten voor beleid (voortkomend uit interviews en focusgroepen:

- Toepassen van loopbaanbeginsel naast formatiebeginsel;
- Scouten en begeleiden van vrouwelijk talent;
- Positieve beeldvorming over vrouwen in de wetenschap stimuleren;
- Vrouwen in besluitvormingsorganen en in het faculteitsbestuur.

Universiteitsanalyse

Hieronder presenteren wij de analyse van in- door en uitstroomprocessen en de invloed van deze processen op de positie van vrouwen aan de Universiteit van Tilburg. We onderscheiden hierin thema's en brengen patronen in beeld die de grootste gemene deler vormen van de faculteiten. Ook geven we verschilpunten aan welke relevant zijn in het kader van in- door en uitstroom van vrouwen. Voor deze analyse hebben we onder andere gebruik gemaakt van het causaal model dat beschreven is in Bijlage 4. Hieronder wordt achtereenvolgens het doorstroomprincipe (loopbaanbeginsel versus formatiebeginsel), outputnormen, het beeld van de ideale wetenschapper en het beeld over vrouwelijke wetenschappers, compensatie van zorgtaken en tot slot de rol van de leidinggevende besproken.

Wat speelt er binnen de universiteit

Loopbaanbeginsel versus formatiebeginsel

Wanneer de verschillende faculteiten naast elkaar gelegd worden valt op dat de financiële ruimte van faculteiten een rol speelt in de wijze waarop individuele loopbanen van medewerkers vorm krijgen. In de FEB en FRW, waar meer financiële ruimte is, is doorstroom eerder gebaseerd op individuele prestaties: het zogenaamde loopbaanbeginsel. In de faculteiten met minder financiële ruimte, de FKT, de FGW en in mindere mate de FSW, bevordert men medewerkers pas als er formatie vrijkomt, het zogenaamde formatiebeginsel. Goede prestaties zijn dus geen voldoende voorwaarde voor bevordering. Opvallend is dat de in de introductie geconstateerde afwijking van het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de UvT ten opzichte van het Nederlandse gemiddeld kleiner is bij de faculteiten met een loopbaanbeginsel en juist groter bij faculteiten met een formatiebeginsel (we vergelijken faculteiten hierbij met hun zusterfaculteiten in Nederland). Toepassing van het formatiebeginsel lijkt binnen de UvT dus een factor die de doorstroom van vrouwen belemmert (zie ook Bijlage 4, causaal model). Veel medewerkers bij FKT en FGW anticiperen op de beperkte doorgroeimogelijkheden door hun ambities bij te stellen. Zij focussen zich meer op de inhoudelijke aspecten van het werk en de mogelijkheden tot persoonlijke groei, dan op de carrièremogelijkheden. Ook in de exitgesprekken met medewerkers van deze faculteiten blijkt de voornaamste reden van vertrek het beperkte (doorstroom) perspectief te zijn.

Output normen

Kenmerkend voor de UvT als geheel is de sterke nadruk op aantal wetenschappelijke publicaties als norm voor succes. Faculteiten verschillen onderling in de mate waarin onderwijs gewaardeerd wordt. Bij de FRW en de FKT is er met name ook een grote aandacht voor onderwijs (FRW) en vorming (FKT). Voor doorstroom echter, is op alle faculteiten de wetenschappelijke output belangrijker dan onderwijsprestaties. Medewerkers ervaren de nadruk op vooral de kwantiteit van publicaties als eenzijdig. Zij zouden graag zien dat het relatieve belang van onderwijsprestaties toeneemt. Ook aandacht voor maatschappelijke relevantie en managementvaardigheden ziet men graag meer beloond. Tegelijkertijd vindt men dat het meten van output op zichzelf ook voordelen heeft omdat dit houvast geeft bij de beoordeling van eigen prestaties. Medewerkers verwachten dat een grotere waardering van onderwijsprestaties kan helpen bij de doorstroom van vrouwen, omdat vrouwelijke wetenschappers relatief veel onderwijstaken vervullen aan de universiteit.

Op geen van de faculteiten wordt onderscheid gemaakt naar functie (UD, UHD, hoogleraar) bij de evaluatie van publicaties voor het bepalen van onderzoekstijd. Medewerkers merken op dat de kwantiteit van de publicaties mede afhangt van het begeleiden van promovendi en postdocs. Uit de kwantitatieve analyse blijken hoogleraren inderdaad gemiddeld meer te publiceren dan UHDs en UD's. Omdat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de lagere functieniveaus, in het bijzonder in docentenbanen, hebben zij minder toegang tot deze hulpbronnen bij het publiceren. Verschillende leidinggevenden merken op dat vrouwelijke wetenschappers wellicht ook minder zichtbaar zijn als potentiële begeleiders van postdoc/promotietrajecten, wat een negatief effect kan hebben op het aantal publicaties. De mate waarin het behalen van outputnormen een noodzakelijke voorwaarde is voor promotie wordt door de geïnterviewden nog al eens ter discussie gesteld. De 'marktwerking' zorgt er in sommige faculteiten voor dat voor externe kandidaten soms andere eisen gelden dan voor interne kandidaten (met name FRW en FEB). Deze andere eisen hangen volgens leidinggevenden samen met de rekrutering van ervaren mensen uit het beroepsveld waarbij het volgens de leidinggevenden moeilijk is om dezelfde outputnormen te hanteren als voor iemand die werkzaam is aan een instelling voor wetenschappelijk onderzoek. Daarnaast geven geïnterviewden aan de indruk te hebben dat interne promoties vaak informeel tot stand lijken te komen.

Het beeld van de ideale wetenschapper

Medewerkers zijn over het algemeen sterk intrinsiek gemotiveerd om bij te dragen aan de ontwikkeling van hun vakgebied en om hierover onderwijs te geven. Veel medewerkers, zowel mannen als vrouwen, werken meer uren dan hun formele aanstellingsduur. Geïnterviewden vinden het vanzelfsprekend om ook in de avonduren en in het weekend te werken. Opvallend is hoe breed men de opvatting deelt dat overwerk nodig is om succesvol te zijn in de wetenschap. Hoewel deeltijdwerken binnen de meeste faculteiten wel geaccepteerd wordt, ziet men 0.8 fte als ondergrens voor een wetenschappelijke loopbaan. Hoewel er nuanceverschillen zijn tussen de faculteiten komt uit het kwalitatief materiaal een duidelijk beeld naar voren van wat de 'ideale wetenschapper' typeert. De ideale wetenschapper is iemand die een fulltime aanstelling heeft, alle dagen van de week beschikbaar is, bereid is om veel en graag over te werken, duidelijk zichtbaar is, ondernemend is, veel publiceert, externe gelden weet binnen te halen en liefst vooral veel en belangrijke publicaties genereert (zie ook causaal model, Bijlage 4). Dit beeld van de wetenschapper is niet alleen descriptief van aard, maar ook prescriptief in de zin dat het beeld werkt als een voorschrift waar wetenschappers aan zouden moeten voldoen. Opvallend is dat zowel medewerkers op hogere als op lagere functieniveaus het gevoel hebben aan dit ideaalbeeld te moeten voldoen. Het ideaalbeeld is in zekere zin ook geïstitutionaliseerd. Bij de meeste faculteiten lijkt een promotie van UD naar UHD vooral dan plaats te vinden wanneer een kandidaat gezien wordt als 'professorabel'. De kwantitatieve gegevens laten zien dat de proportie vrouwen juist bij de overgang tussen deze twee functieniveaus sterk afneemt (zie Bijlage 2 en Figuur 3).

De positie van vrouwen

Het beeld dat zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers hebben van vrouwen komt op een aantal punten niet overeen met het hierboven beschreven ideaalbeeld van de wetenschapper. We bespreken hieronder diverse aspecten van dit beeld.

Beeldvorming over vrouwelijke wetenschappers

Veel medewerkers zien het krijgen van kinderen als de grootste belemmering voor een wetenschappelijke carrière van vrouwen. Zowel mannelijke als vrouwelijke geïnterviewden verwachten dat moeders niet langer fulltime willen werken, minder bereid zijn tot overwerk en niet langer dagelijks beschikbaar zijn. De kortere werkduur en onderbreking van het werk vanwege zwangerschaps- en ouderschapsverlof zouden een belemmering vormen voor het opbouwen van een publicatielijst. Medewerkers verwachten bovendien dat vrouwen met kinderen minder ambitieus zijn dan mannen. Dit beeld van moeders als minder eenduidig gericht op een wetenschappelijke loopbaan vinden we bij vrijwel alle geïnterviewden (zowel mannen als vrouwen, hoge en lage posities) terug.

Feitelijke ervaringen

De feitelijke voorbeelden die geïnterviewden noemen over hun eigen loopbaan nuanceren dit beeld. Vrouwelijke medewerkers met kinderen werken in de avonduren door om onderwijs of onderzoek af te krijgen. Sommige moeders geven aan feitelijk meer dan 40 uur per week te werken, maar toch een deeltijdaanstelling te hebben omdat hen dit een gevoel van flexibiliteit geeft. Uit de kwantitatieve analyse blijkt dat de gemiddelde contractduur van vrouwen met kinderen inderdaad drie uur lager is dan die van vrouwen zonder kinderen. Overigens geldt dit voor mannen met kinderen ook; zij werken gemiddeld 2,5 uur minder dan mannelijke collega's zonder kinderen.

Ook geven de geïnterviewde vrouwen zelf geen aanleiding voor de veronderstelde lagere ambitie en gedrevenheid van vrouwen met kinderen. Moeders met jonge kinderen geven net als hun mannelijke collega's en vrouwen zonder kinderen aan ambitieus en gedreven te zijn. Ze spreken expliciet de aspiratie uit om door te willen stromen naar hogere functies. In een aantal interviews komt naar voren dat vrouwen het wel als een belemmering ervaren dat leidinggevenden en collega's er 'als vanzelfsprekend' en 'goedbedoelend' vanuit gaan dat hun ambities zouden verminderen wanneer zij kinderen krijgen.

Uit de interviews blijkt daarnaast dat het krijgen van kinderen ook consequenties kan hebben voor de loopbanen van mannen. Vaders die bewust zorgtaken op zich nemen en daarvoor deeltijd werken of ouderschapsverlof opnemen, ervaren een vertraging in de wetenschappelijke output die ze kunnen leveren. Enkele mannelijke UD's, maar ook enkele geïnterviewde vrouwen merken op dat het zittende cohort mannelijke hoogleraren nog te vanzelfsprekend uitgaat van een traditionele rolverdeling die het (mannelijke) medewerkers mogelijk maakt om aan het ideaalbeeld van de wetenschapper (fulltime werken, overuren maken en altijd beschikbaar zijn) te voldoen.

Compensatie zorgtaken

Zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers stellen vast dat er niet afdoende compensatie bestaat voor gemiste onderzoekstijd vanwege ouderschapsverlof, deeltijdfactor of zwangerschapsverlof. Sommige decanen melden dat er wel formeel beleid en informeel maatwerk bestaat, maar hierover bestaat toch vaak onduidelijkheid en een gevoel van willekeur bij de medewerkers die het betreft.

Uit de interviews komt de partner naar voren als een belangrijke bron van ondersteuning bij de wetenschappelijke loopbaan. Begrip voor overwerk in de avonduren en weekeinden geeft ruimte, evenals inhoudelijke betrokkenheid van de partner bij het werk. Medewerkers met kinderen benadrukken het belang van een partner die een substantieel deel van de zorgtaken op zich neemt. Vrouwelijke medewerkers die een dergelijke ondersteuning van het thuisfront ontberen, ervaren dat allemaal als een belemmering voor hun loopbaan.

Processen van instroom, doorstroom en uitstroom

De belangrijkste verklaring die medewerkers noemen voor het beperkte aantal vrouwen in hogere wetenschappelijke posities aan de UvT is de zogenaamde pijplijn verklaring. In deze verklaring is de huidige proportie vrouwen in hogere wetenschappelijke functies een gevolg van het kleinere aantal vrouwen dat in het verleden afstudeerde aan de universiteit. Deze verklaring gaat slechts gedeeltelijk op. Het aantal afgestudeerden in de diverse wetenschapsgebieden is inderdaad de afgelopen decennia toegenomen. Toch blijken vier van de vijf faculteiten relatief minder vrouwelijke hoogleraren en UHDs te hebben dan hun zusterfaculteiten in Nederland (en alle vijf ten opzichte van het Europese gemiddelde), die uit dezelfde cohorten putten. Ook uit eerder onderzoek (zie theoretisch deel) blijkt dat de pijplijn verklaring niet afdoende is.

Uit de kwalitatieve data komt naar voren dat de werving voor wetenschappelijke functies veelal gebeurt in een gesloten circuit. Binnen alle faculteiten vindt de werving voor UHDs en hoogleraren hoofdzakelijk plaats in het wetenschappelijke netwerk binnen een bepaalde discipline. Afdelingshoofden en decanen scouten kandidaten voor deze posten op (internationale) wetenschappelijke congressen en bij promoties. Bij FEB worden ook de UDs op deze wijze geselecteerd. De meeste faculteiten werven UDs vaak uit de eigen geledingen. Eerder onderzoek naar de instroom van vrouwen in organisaties brengt gesloten procedures in verband met uitsluiting van vrouwen. Dit onderzoek nuanceert dit beeld; veel van de vrouwelijke wetenschappers die we hebben geïnterviewd, zijn via informele procedures binnen gekomen. Decanen noemen het bewust scouten van vrouwelijk talent bovendien als een belangrijk middel om instroom en doorstroom van vrouwen te bevorderen.

Overigens geven geïnterviewden wel aan dat werving via informele netwerken belemmerend kan zijn voor vrouwen; Zichtbaarheid, in de vorm van het bezoeken van congressen en presenteren van papers, is een belangrijke manier om in netwerken op de vallen. Met name vrouwen met kinderen zouden, vanwege zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof, op een cruciale fase in hun loopbaan minder zichtbaar zijn aldus de geïnterviewden.

Rol leidinggevende

Leidinggevendens lijken cruciaal in het ontsluiten van het informele netwerk van wetenschappers. Zij zijn degene die toegang hebben tot en autoriteit hebben binnen het wetenschappelijk forum. De vrouwelijke hoogleraren die geïnterviewd zijn geven aan dat leidinggevendens (bijvoorbeeld de promotor, het afdelingshoofd, de decaan) een cruciale rol hebben gespeeld in het succes van hun loopbaan. Het gaat daarbij om het wijzen op vacatures, het betrekken bij lopende onderzoeksprojecten, het meedenken met de carrièreplanning, en het geven van sociaal-emotionele steun. Degenen die deze ondersteuning ontberen ervaren dat als een belemmering. In de interviews komt de verwachting naar voren dat vrouwelijke wetenschappers minder vaak een dergelijk support systeem om hen heen hebben dan de mannelijke wetenschappers. Deze verwachting wordt ondersteund door voorbeelden uit de interviews met vrouwen die de UvT inmiddels hebben verlaten. Teleurstelling over (gebrek aan steun van) de leidinggevende, is daarbij opvallend vaak een reden voor vertrek.

Deel 4: Conclusies & Aanbevelingen

Resumé en interpretatie resultaten rapport

Het College van Bestuur en Decanen is zich bewust dat de Universiteit van Tilburg een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies laat zien. Uit de personeelsgegevens van de verschillende faculteiten blijkt dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen al begint direct na de promotie van wetenschappers: Onder de UD's zijn minder vrouwen dan op grond van het aantal promovendi verwacht mag worden en bij iedere verdere stap neemt de representatie van vrouwen af. Er is dus sprake van een lekkende pijplijn.

Vergeleken met zusterfaculteiten in den lande doet de UvT het ook, op FEB na, slechter dan gemiddeld. Dit is opmerkelijk omdat wat betreft de wetenschappelijke staf de UvT, op FGW na, juist relatief meer vrouwen kent dan zusterfaculteiten in Nederland.

De slechtere positie van vrouwen ten opzicht van mannen vertaalt zich ook in salarisinschaling. Vrouwen verdienen, na correctie voor leeftijd, kinderen, type dienstverband, aanstellingsduur en de publicatieprestatie van een medewerker nog steeds 475 EURO minder per maand dan mannen. Zij hebben ook vaker een contract van tijdelijke aard en zijn relatief oververtegenwoordigd in de docentfuncties. Mannen en vrouwen verschillen niet van elkaar in het aantal uren dat zij werken, ook niet als zij kinderen hebben.

Uit de analyse van het kwalitatieve materiaal komt een sterk normatief beeld van de ideale wetenschapper naar voren. Dit beeld werkt als een voorschrift voor succes. De ideale wetenschapper is iemand die een fulltime aanstelling heeft, alle dagen van de week beschikbaar is, bereid is om veel en graag over te werken, duidelijk zichtbaar is, ondernemend is, veel publiceert, externe gelden verwerft en het liefst veel en belangrijke publicaties genereert. In de praktijk van alle dag bestendigen de geïnterviewde medewerkers dit beeld. Vrijwel iedereen, mannen en vrouwen, vaders en moeders, zegt bevlogen te zijn voor onderzoek en onderwijs, maakt vele uren – ook 's avonds en in het weekend, waarmee het werk uitdrukkelijk ook aanwezig is in het privé-leven van medewerkers. In het kader van een gezond Human Resource Management moeten vraagtekens gezet worden bij de wenselijkheid van deze praktijk.

We kunnen concluderen dat er een 'mismatch' is in het *beeld* dat de geïnterviewde mannen en vrouwen hebben van vrouwen (vrouwen met kinderen zouden afhaken, de competitieve sfeer niet prettig vinden en minder (gericht zijn op) publiceren) en de wijze waarop vrouwelijke wetenschappers hun werk feitelijk doen en beleven. Deze mismatch maakt dat vrouwen meer moeite moeten doen dan mannen om zichtbaar te zijn en professorabel te ogen in de wetenschappelijke praktijk.

Juist zichtbaarheid, zowel intern als in (internationale) netwerken is van groot belang voor doorstroom. Zichtbaarheid impliceert betrokken worden bij onderzoeksprojecten – waaruit publicaties volgen, betrokken worden bij bestuurlijke en besluitvormingstrajecten en maakt dat een wetenschapper letterlijk meer *in beeld* is voor een hogere positie. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat uit het interviewmateriaal de invloed van leidinggevenden (decanen, departementshoofden, promotoren) op loopbanen van mannen en vrouwen als een belangrijke factor naar voren komt. Wanneer (vrouwelijke) wetenschappers in beeld zijn bij deze leidinggevenden worden zij ook meer zichtbaar wat een zichzelf versterkend effect heeft. Dit impliceert dan ook dat een van de mogelijke aanknopingspunten voor beleid gelegen is in de wijze waarop leiding gegeven wordt aan wetenschappelijke staf. Het is in die zin dan ook te prijzen dat één van de speerpunten van het huidige universitaire beleid gericht is op versterking van het leiderschap aan de UvT en het zou wenselijk zijn als daarin ook aandacht is voor de in dit rapport beschreven problematiek en gesuggereerde oplossingen.

Dilemma's in beleid

In de interviews en focusgroepen is gevraagd naar aanbevelingen over beleid om de positie van vrouwen aan de universiteit te verbeteren. Deelnemers hebben uiteenlopende en soms tegengestelde opvattingen over de wenselijkheid van specifiek beleid voor vrouwen. De standpunten die werknemers innemen zijn te plaatsen in het klassieke debat over gelijkheid versus verschil dat beschreven is in de gender literatuur (Bacchi, 1990; Fraser, 1989). Gelijke behandeling van mannen en vrouwen, in de zin van dezelfde behandeling, zou de gelijkwaardigheid van beide seksen onderstrepen, maar vrouwen ook dwingen aan een mannelijke norm te voldoen. Speciale behandeling van vrouwen zou beter in staat zijn specifieke omstandigheden van vrouwen te compenseren, maar tegelijk verschillen benadrukken in plaats van te overstijgen. De uitkomst uit dit dilemma is het aanpassen van de norm van gelijkheid op een zodanige manier dat de omstandigheden en ervaringen van vrouwen een uitgangspunt vormen in plaats van de afwijking van de norm. Het dilemma kwam in de interviews en focusgroepen terug in drie thema's.

Het eerste dilemma heeft betrekking op het begrip '*positieve discriminatie*'. Enerzijds leeft de opvatting dat positieve discriminatie van vrouwen een aantasting zou vormen voor de kwaliteitscriteria die in de wetenschap gehanteerd worden. Het idee leeft dat het gericht werven van vrouwen de aandacht voor deze kwaliteit wellicht teniet zou doen. Anderzijds uiten geïnterviewden het idee dat de universiteit bewust op zoek moet naar vrouwen voor de vervulling van vacatures, omdat de huidige cultuur ervoor zou zorgen dat deze te vanzelfsprekend naar, wellicht minder gekwalificeerde, mannen gaan waarmee kwaliteit verloren gaat. Een overstijging van dit dilemma is zichtbaar in de benadering van enkele decanen (FRW, FGW). Zij benadrukken dat het belangrijk is om als leidinggevende bewust aandacht te geven aan vrouwelijk potentieel binnen de faculteit, door geregeld bij betreffende medewerkers langs te gaan en mee te denken over de loopbaan. Deze gerichte aandacht is een investering om ervoor te zorgen dat talent behouden blijft voor de wetenschap.

Het tweede thema betreft het *mentoraat*. Opvattingen van werknemers over het mentoraat van vrouwen lopen uiteen van 'beledigend' tot 'heel goed'. Sommigen betogen dat het mentoraat het beeld zou bevestigen dat vrouwen het zelf niet kunnen. Het mentoraat zou daarmee stigmatiserend zijn. Anderen betogen juist dat het mentoraat vrouwelijke medewerkers zou helpen de weg te vinden in de informele netwerken die aan de universiteit zo belangrijk zijn. Door vrouwelijke medewerkers te koppelen aan mannelijke of vrouwelijke mentoren met een gevestigde positie in de wetenschap, geef je hen toegang tot een belangrijke hulpbron bij de doorstroom in de organisatie. Dit biedt compensatie voor het feit dat mannelijke medewerkers vaak wel een dergelijk ondersteuningssysteem hebben. In de interviews zijn casussen zichtbaar waarin dit dilemma is overstegen. Het mentoraat wordt daar ingevuld als een vorm van uitwisseling waar beide partijen iets van leren. De vrouwelijke medewerker krijgt via de mentor toegang tot belangrijke netwerken. De mentor, die vaak een leidinggevende positie heeft, stelt zijn of haar beeld van de organisatie bij aan de hand van de gesprekken. Zo leidt het mentoraat indirect tot bijstelling van de dominante normen in de organisatie.

Een derde dilemma betreft de *compensatie* van deeltijdwerk en ouderschapsverlof in de outputcriteria. Enerzijds betogen veel geïnterviewden dat onderbreking of (tijdelijke) vermindering van de werktijd moet worden gecompenseerd bij de berekening van outputcriteria. Vanwege een geringere investering van onderzoekstijd zou eenvoudigweg minder gepubliceerd kunnen worden. Anderzijds hebben sommige werknemers het idee dat ze hiermee niet aan dezelfde eisen hoeven voldoen als andere werknemers en zien ze dit als een

diskwalificatie “ik hoef geen cadeautje”. Om dit dilemma te overstijgen is het belangrijk de verrekening van gemiste onderzoekstijd niet te presenteren als een gunst, maar als een vanzelfsprekend recht. We zagen verschillende goede casussen. Enkele faculteiten verlengen de periode waarin aan de tevoren opgestelde criteria moet voldoen naar gelang de onderbreking van onderzoekstijd. De criteria blijven daarmee gelijk, maar de voorwaarden om daaraan te voldoen houden rekening met de specifieke omstandigheden.

Deze maatregelen voorkomen echter niet dat medewerkers die een onderbreking van hun onderzoekstijd kennen vanwege bijvoorbeeld zwangerschap een achterstand in publicaties oplopen ten opzichte van mensen zonder een onderbreking van de onderzoekstijd. Een mogelijkheid die hier wel rekening mee houdt is het garanderen van de absolute onderzoekstijd van een medewerker die met verlof gaat. Hierbij valt te denken aan compensatiemaatregelen (vervanging van taken, financiële bronnen om onderzoek te faciliteren) waarbij de feitelijke onderzoekstijd van een medewerker even groot blijft. Zo zorgt de organisatie ervoor dat de voorwaarden waaronder mensen aan de outputcriteria moeten voldoen, gelijk blijven. Deze maatregel heeft in de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Leiden succesvol uitgepakt.

Aanbevelingen voor beleid

Uit de universiteitsanalyse zijn een aantal aanbevelingen af te leiden voor beleid. Als uitgangspunt voor de aanbevelingen nemen wij het causale model van de analyse op universiteitsniveau (zie Bijlage 4). Daarnaast zijn we geïnspireerd door de diverse voorbeelden waarin medewerkers de dilemma's rondom emancipatiebeleid weten te overstijgen.

- *Loopbaanbeginsel hanteren om doorstroom van vrouwen te bevorderen*

De faculteiten die een loopbaanbeginsel hanteren bij de doorstroom van personeel, hebben gemiddeld meer vrouwen in hogere wetenschappelijke posities dan faculteiten die het formatiebeginsel hanteren. Omdat het aandeel vrouwelijke wetenschappers toeneemt in de jongere cohorten, is het van belang dat deze cohorten kunnen doorstromen. Het zou aanbeveling verdienen als het CvB faculteiten financieel zou ondersteunen om het loopbaanbeginsel te hanteren bij de doorstroom van (vrouwelijke) medewerkers.

- *Garantie van onderzoekstijd bij verlof*

Medewerkers die met verlof gaan vanwege zwangerschap, ouderschap of ziekte, lopen hierdoor onderzoekstijd mis waarin ze aan hun publicaties kunnen werken. Om op gelijke voet te kunnen concurreren met collega's en aan dezelfde publicatienorm te kunnen voldoen, is het van belang dat medewerkers de gemiste onderzoekstijd na afloop van het verlof kunnen inhalen. Het verdient aanbeveling dat faculteiten creatieve oplossingen bieden om in zulke gevallen onderzoekstijd te garanderen. Een voorbeeld voor het stimuleren van talent is het regelen van ruime vervangingsmogelijkheden voor onderwijstaken, zowel tijdens verlof als in de eerste periode na terugkeer op de werkplek. Een ander voorbeeld is het aanbieden van een sabbatical op een later moment.

- *Correctie outputnormen door termijn te verlengen bij deeltijdwerk*

Medewerkers die een deeltijdaanstelling hebben, beschikken structureel over minder onderzoekstijd waarin ze kunnen publiceren. Het is van belang hiermee in de wetenschappelijke outputnormen naar rato rekening te houden. Voor alle medewerkers dienen dezelfde kwaliteitscriteria te gelden, maar deeltijdwerknemers hebben wel een langere termijn

nodig om aan dezelfde criteria te kunnen voldoen. De wijze van compensatie van onderzoekstijd moet uiteraard wel van dien aard zijn dat collega's niet zwaarder belast worden – goede vervanging is dus cruciaal.

- *Communicatie over output bij verlof en deeltijdwerk*

Verschillende faculteiten zeggen wel outputcorrectie toe te passen bij verlof of ziekte, terwijl de medewerkers daarvan niet of onvolledig op de hoogte blijken te zijn. Het is van belang dat faculteiten helder communiceren welke compensatieregelingen er zijn voor medewerkers op verschillende functieniveaus (promovendi, tenure track, UHDs en hoogleraren), zowel waar het verlof als deeltijdwerk betreft. De indruk dat deze compensatie een gunst in plaats van een recht betreft, zou te allen tijde moeten worden vermeden.

- *Het gericht scouten van vrouwelijk talent*

Leidinggevenden op verschillende niveaus spelen een cruciale rol in de doorstroom van vrouwen naar UD, UHD en hoogleraars posities. Juist omdat leidinggevenden geneigd zijn hierbij hun eigen netwerken aan te boren, is het van belang dat ze actief op zoek gaan naar vrouwelijk talent, zowel binnen als buiten de organisatie. Concrete mogelijkheden zijn bijvoorbeeld:

- (Vrouwelijke) informanten in een commissie of in de faculteit vragen om geschikte namen van vrouwen voor vacatures.
- Actief scouten in (vrouwelijke) netwerken. Ook het benaderen van netwerken als het landelijke netwerk vrouwelijk hoogleraren (www.lnvh.nl) hoort tot de mogelijkheden.
- Targets stellen voor het aantal vrouwelijke sollicitanten/kandidaten alvorens een procedure in gang te zetten.
- Geschikte kandidaten persoonlijk benaderen.

- *Het begeleiden van vrouwelijk talent door leidinggevenden*

Zoals hierboven uiteengezet kunnen leidinggevenden een belangrijke rol spelen. Doorstroom dient regelmatig aan de orde te komen in functioneringsgesprekken, waarbij duidelijke afspraken kunnen worden gemaakt. Daarnaast geven relatief veel vrouwelijke medewerkers aan meer behoefte te hebben aan inhoudelijke en sociaal-emotionele ondersteuning door hun leidinggevende. Het momenteel in gang gezette traject gericht op versterking van academisch leiderschap zou daarop kunnen inhaken.

- *Investeren in netwerken van vrouwelijke wetenschappers*

Deel uitmaken van wetenschappelijke netwerken blijkt van cruciaal belang voor doorstroommogelijkheden van wetenschappelijk personeel. Juist vrouwelijke medewerkers blijken om verschillende redenen minder toegang te hebben tot dergelijke netwerken. Mentoraat kan een manier zijn om het netwerk uit te breiden. Ook directe leidinggeven kunnen ondersteuning bieden bij het ontsluiten van netwerken. Belangrijke voorbeelden zijn: het vragen van vrouwelijke medewerkers voor de begeleiding van promovendi en postdocs, voor het zitting nemen in promotiecommissies en voor deelname aan academische fora.

- *Positieve beeldvorming over vrouwen in de wetenschap stimuleren*

De beeldvorming over de ideale wetenschapper blijkt cruciaal op sleutelmomenten in de doorstroom naar hogere posities. Zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers hebben het beeld dat vrouwen minder goed aan het ideaalbeeld voldoen. Imago blijkt daarbij een grotere rol te spelen dan feitelijke cijfers. De aanwezigheid van vrouwelijke wetenschappers op sleutelposities is cruciaal om deze beeldvorming te doorbreken. Faculteiten en universiteiten kunnen hieraan bijdragen door het benoemen van gekwalificeerde vrouwen in leidinggevende

functies en besturen. Maar ook door de zichtbaarheid van deze vrouwen te vergroten in beeldmateriaal, publicaties en tijdens publieke bijeenkomsten binnen de universiteit.

De bovengenoemde aanbevelingen zijn over te nemen door de verschillende faculteiten, hoewel de accenten daarbij verschillen. Het ligt voor de hand dat toepassing van het loopbaanbeginsel bijvoorbeeld vooral van belang is voor de faculteiten waar dit nu geen praktijk is. De aanbevelingen die zijn genoemd kwamen uit de analyse van de interviews en focusgroepen. Deze opsomming is nadrukkelijk niet uitputtend. Het zou zinvol zijn deze aanbevelingen in een vervolgtraject per faculteit verder uit te werken, eventueel ondersteund door het bouwen van een causaal diagram van de situatie op faculteitsniveau. De betrokkenheid van leidinggevenden bij de analyse van het probleem en formulering van oplossingsrichtingen is van groot belang voor het draagvlak van beleid gericht op de doorstroom van vrouwen.

Bijlagen

Bijlage 1. Onderzoeksteam en Begeleidingscommissie

Projectleiding

Dr. Marloes van Engen¹ & Prof. Dr. Jaap Paauwe¹

Onderzoekers

Dr. Inge Bleijenbergh²

Susanne Beijer¹ BSc

Drs. Sjef Jansen¹

Nicole van Heijster¹ BBA

Dr. Guy Moors³

Dr. Caroline Essers²

Onderzoeksassistentie

Anne Hulsegge¹

Dayenne van Zuylen¹

Drs. Brigitte Kroon¹

Eelke Blonk BSc²

Lodewijk Schulte BSc²

¹ Departement Personeelwetenschappen / Human Resource Studies, FSW, UvT

² Faculteit Managementwetenschappen, Radboud Universiteit Nijmegen

³ Departement Methoden en Technieken van Onderzoek, FSW, UvT

Begeleidingscommissie

CvB: Mr. Hein van Oorschot (voorzitter)

FEB: Mr. Nicole Fouchier / Dr. Pien Versteegh

Dr. Eline van der Heijden

FRW: Prof. Dr. Philip Eijlander

FSW: Prof. Dr. Marrie Bekker

FGW: Dr. Jenny Slatman / Dr. Veerle Draulans

FKT: Prof. Dr. Daniela Müller

Lokaal Overleg: Drs. Frans van den Heuvel

P&O: Drs. Floor Boumans (ambtelijk secretaris)

Bijlage 2. Cijfers man-vrouw verhoudingen Universiteit van Tilburg

Tabel 1

Aantal mannen en vrouwen in wetenschappelijk functies (% van fte) UvT (2003 en 2006); Percentage vrouwen in wetenschappelijk functies UvT (% van fte) en Nederland (2003 en 2006).

| 2003 | Fte (UvT) | | % (UvT) | | % (NL) | |
|-------------|-----------|--------|---------|---|--------|---|
| | M | V | M | V | M | V |
| Docent | 43,61 | 44,25 | 50,4 | | - | |
| Onderzoeker | 35,7 | 17,3 | 32,6 | | - | |
| Promovendus | 98,1 | 103,9 | 51,4 | | 41,5 | |
| UD | 91,19 | 31,9 | 25,9 | | 24,5 | |
| UHD | 71,3 | 12,4 | 14,8 | | 14,2 | |
| HGL | 101,95 | 11,55 | 10,2 | | 8,5 | |
| Totaal | 441,85 | 221,3 | 33,4 | | - | |
| 2006 | Fte (UvT) | | % (UvT) | | % (NL) | |
| | M | V | M | V | M | V |
| Docent | 43,1 | 29,58 | 40,7 | | 43,9 | |
| Onderzoeker | 31,37 | 29,05 | 48,1 | | 34,6 | |
| Promovendus | 93,67 | 116,35 | 55,4 | | 42,0 | |
| UD | 91,4 | 43,75 | 32,4 | | 29,0 | |
| UHD | 65,4 | 11,7 | 15,2 | | 16,5 | |
| HGL | 123,28 | 10,85 | 8,1 | | 10,3 | |
| Totaal | 448,22 | 241,28 | 35 | | - | |

Noot: Cijfers voor Nederland is inclusief universiteiten met bètawetenschappen.

Tabel 2

Aantal mannen en vrouwen in wetenschappelijk functies aan de verschillende faculteiten, 2003 en 2006, UvT. Aantallen en percentage vrouwen.

| 2003 | FEB | | | FRW | | | FSW | | | FGW ¹ | | | FKT ² | | | Totaal | | |
|---------------|------------|-----------|-------------|------------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------------|------------------|-----------|-------------|------------------|---|------|------------|------------|-------------|
| | M | V | % | M | V | % | M | V | % | M | V | % | M | V | % | M | V | % |
| Docent | 29 | 8 | 21,6 | 13 | 27 | 67,5 | 1 | 1 | 41,4 | 9 | 1 | 66,7 | - | - | | 65 | 63 | 49,2 |
| Onderzoeker | 10 | 4 | 28,6 | 15 | 9 | 37,5 | 9 | 9 | 50,0 | 6 | 1 | 14,3 | - | - | | 40 | 23 | 36,5 |
| Promovendus | 63 | 3 | 35,4 | 17 | 26 | 60,5 | 1 | 3 | 75,0 | 1 | 1 | 60,0 | - | - | | 10 | 10 | 51,4 |
| UD 2 | 28 | 8 | 22,2 | 15 | 12 | 44,4 | 1 | 8 | 42,1 | 7 | 2 | 22,2 | - | - | | 61 | 30 | 33,0 |
| UD 1 | 13 | 2 | 13,3 | 8 | 2 | 20,0 | 8 | 1 | 11,1 | 1 | 6 | 25,0 | - | - | | 47 | 11 | 19,0 |
| UHD 2 | 8 | 1 | 11,1 | 8 | 3 | 27,3 | 5 | 1 | 16,7 | 2 | 1 | 33,3 | - | - | | 23 | 6 | 20,7 |
| UHD 1 | 32 | 2 | 5,9 | 6 | 3 | 33,3 | 6 | 1 | 14,3 | 8 | 1 | 11,1 | - | - | | 52 | 7 | 11,9 |
| HGL2 | 22 | 2 | 8,3 | 20 | 1 | 4,8 | 1 | 4 | 18,2 | 9 | 0 | 0 | - | - | | 69 | 7 | 9,2 |
| HGL 1 | 38 | 2 | 5,0 | 13 | 2 | 13,3 | 8 | 1 | 11,1 | 5 | 0 | 0 | - | - | | 64 | 5 | 7,2 |
| Totaal | 244 | 64 | 20,8 | 115 | 87 | 43,1 | 90 | 65 | 41,9 | 77 | 48 | 38,4 | | | | 526 | 264 | 33,4 |
| 2006 | FEB | | | FRW | | | FSW | | | FGW ¹ | | | FKT ² | | | Totaal | | |
| | M | V | % | M | V | % | M | V | % | M | V | % | M | V | % | M | V | % |
| Docent | 27 | 9 | 25,0 | 12 | 31 | 72,1 | 1 | 1 | 54,5 | 3 | 1 | 25,0 | 2 | 0 | 0 | 58 | 58 | 50,0 |
| Onderzoeker | 8 | 4 | 33,3 | 18 | 16 | 47,1 | 3 | 1 | 76,9 | 1 | 5 | 33,3 | - | - | - | 39 | 35 | 47,3 |
| Promovendus | 41 | 2 | 36,4 | 19 | 33 | 63,5 | 2 | 4 | 68,0 | 1 | 1 | 52,0 | 2 | 7 | 77,8 | 98 | 12 | 56,1 |
| UD 2 | 23 | 7 | 23,1 | 10 | 9 | 47,1 | 1 | 1 | 47,1 | 2 | 4 | 66,7 | 1 | 0 | 0 | 48 | 31 | 39,6 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------------|-----------|-------------|------------|------------|-------------|-----------|-----------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-----------|-----------|-------------|------------|------------|-------------|------|
| UD 1 | 11 | 4 | 26,7 | 9 | 6 | 40,0 | 8 | 2 | 1 | 8 | 20,0 | 1 | 4 | 20 | 1 | 3 | 17,6 | 58 | 19 | 24,7 |
| UHD 2 | 10 | 1 | 9,1 | 9 | 4 | 30,8 | 8 | 1 | 1 | 11,1 | 4 | 1 | 20 | 1 | 0 | 0 | 0 | 32 | 7 | 17,9 |
| UHD 1 | 24 | 2 | 7,7 | 6 | 3 | 33,3 | 3 | 1 | 1 | 25,0 | 7 | 1 | 12,5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 41 | 7 | 14,6 |
| HGL2 | 28 | 2 | 6,7 | 25 | 3 | 10,7 | 1 | 1 | 1 | 5,6 | 1 | 1 | 9,1 | 5 | 2 | 28,6 | 85 | 9 | 9,6 | |
| HGL 1 | 45 | 3 | 6,3 | 17 | 2 | 10,5 | 1 | 1 | 1 | 8,3 | 3 | 0 | 0 | - | - | - | 6 | 76 | 6 | 7,3 |
| Totaal | 217 | 56 | 20,5 | 125 | 108 | 46,4 | 98 | 90 | 47,9 | 47,7 | 71 | 33,6 | 33,6 | 26 | 12 | 31,6 | 537 | 302 | 36,0 | |

¹ FGW: cijfers uit 2003 zijn gebaseerd op som van FCC en FWW

² FKT: voor 2003 zijn geen cijfers bekend. Gegevens uit 2006 hebben betrekking op FTR

Tabel 3

Aantallen mannen en vrouwen van het wetenschappelijk personeel instroom en uitstroom verschillende faculteiten 2003-2006 Aantallen.

| Instroom | 2003 | | 2004 | | 2005 | | 2006 | |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | M | V | M | V | M | V | M | V |
| FEB | 42 | 17 | 30 | 7 | 31 | 16 | 30 | 10 |
| FRW | 12 | 20 | 17 | 23 | 23 | 19 | 16 | 23 |
| FSW | 13 | 20 | 17 | 16 | 15 | 21 | 13 | 27 |
| FGW | 16 | 8 | 10 | 11 | 8 | 8 | 9 | 3 |
| Totaal | 83 | 65 | 74 | 57 | 77 | 64 | 74 | 75 |

| Uitstroom | 2004 | | 2005 | | 2006 | |
|---------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|
| | M | V | M | V | M | V |
| FEB | 32 | 10 | 50 | 17 | 41 | 11 |
| FRW | 17 | 21 | 16 | 17 | 16 | 13 |
| FSW | 13 | 13 | 17 | 16 | 7 | 13 |
| FGW | 7 | 6 | 17 | 9 | 5 | 3 |
| Totaal | 69 | 50 | 100 | 59 | 70 | 40 |

¹ FGW: cijfers uit 2003 zijn gebaseerd op som van FCC en FWW

² FKT: voor FKT zijn geen volledige cijfers voorhanden

Tabel 4

Aantallen mannen en vrouwen van het wetenschappelijk personeel dat een contract heeft voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd (vast contract) UvT 2006. Aantallen en percentage vrouw.

| 2006 | Contract bepaalde tijd | | Contract onbepaalde tijd | | % Contract onbepaalde tijd | |
|---------------|------------------------|-----------|--------------------------|-----------|----------------------------|-------------|
| | M | V | M | V | M | V |
| Docent | 24 | 36 | 34 | 22 | 58,6 | 37,9 |
| Onderzoeker | 31 | 30 | 8 | 5 | 20,5 | 14,3 |
| UD | 39 | 22 | 67 | 28 | 63,2 | 56 |
| UHD | 6 | 1 | 67 | 13 | 91,8 | 92,9 |
| HGL | 20 | 3 | 141 | 12 | 87,6 | 80 |
| Totaal | 120 | 92 | 317 | 80 | 72,5 | 46,5 |

Tabel 5

Aantallen mannen en vrouwen van het wetenschappelijk personeel in kleine deeltijdbanen (<.8 fte), grote deeltijdbanen (tussen 0.8 en 1 fte) deeltijdbanen en voltijdbanen (1 fte) UvT 2006.

| 2006 | Kleine deeltijdbaan | | Grote deeltijdbaan | | Voltijdbanen | | % >.8 fte | |
|---------------|---------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------|------------|--------------|--------------|
| | M | V | M | V | M | V | M | V |
| Docent | 22 | 29 | 6 | 12 | 30 | 17 | 62,1 | 50 |
| Onderzoeker | 11 | 8 | 3 | 8 | 25 | 19 | 71,8 | 77,18 |
| Promovendus | 6 | 9 | 6 | 21 | 86 | 95 | 93,9 | 92,8 |
| UD | 23 | 11 | 7 | 10 | 76 | 29 | 78,3 | 78 |
| UHD | 12 | 1 | 4 | 5 | 57 | 8 | 83,6 | 92,9 |
| HGL | 53 | 6 | 11 | 1 | 97 | 8 | 67,14 | 60 |
| Totaal | 128 | 68 | 38 | 58 | 371 | 176 | 76,31 | 78,51 |

Tabel 6

Leeftijdscategorieën mannen en vrouwen van het wetenschappelijk personeel over de verschillende faculteiten en UvT 2006. Aantallen.

| 2006 | 0-30 jr | | 30-40 jr | | 40-50 jr | | 50-60 jr | | 60 jr en ouder | |
|---------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|----------------|----------|
| | M | V | M | V | M | V | M | V | M | V |
| FEB | 42 | 30 | 64 | 20 | 45 | 3 | 51 | 3 | 15 | 0 |
| FRW | 27 | 47 | 33 | 28 | 37 | 24 | 22 | 8 | 6 | 1 |
| FSW | 23 | 48 | 31 | 27 | 19 | 9 | 20 | 5 | 5 | 1 |
| FGW | 12 | 13 | 19 | 15 | 15 | 3 | 18 | 5 | 7 | 0 |
| FKT | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 1 | 0 |
| Totaal | 105 | 139 | 150 | 94 | 120 | 43 | 128 | 24 | 34 | 2 |

Tabel 7

Gemiddeld aantal kinderen mannen en vrouwen wetenschappelijk personeel UvT 2006.

Tussen haakjes is het aantal casussen waarover het gemiddelde aantal kinderen is berekend.

| 2006 | Gemiddelde aantal kinderen per werknemer (0-12 jr) | | Gemiddelde totaal aantal kinderen per werknemer ¹ | | Percentage mannen en vrouwen met kinderen | |
|---------------|--|------------------|--|------------------|---|-------------|
| | M | V | M | V | M | V |
| Docent | 2,33 (6) | 1,64 (11) | 2,72 (18) | 1,95 (19) | 63,3 | 52,8 |
| Onderzoeker | 1,57 (7) | 1,50 (6) | 1,71 (7) | 2 (7) | 41,2 | 26,9 |
| Promovendus | - | 1,71 (7) | 3 (1) | 1,75 (8) | 2 | 10,6 |
| UD | 1,86 (28) | 1,68 (19) | 2,11 (38) | 1,92 (24) | 56,7 | 60 |
| UHD | 1,79 (14) | 1,50 (6) | 2,09 (34) | 2 (7) | 68 | 63,6 |
| HGL | 1,89 (14) | 1,67 (3) | 2,56 (86) | 1,71 (7) | 87,8 | 70 |
| Totaal | 1,87 (82) | 1,63 (52) | 2,36 (184) | 1,90 (72) | 53,2 | 47,3 |

Noot: Gegevens zijn berekend over dat deel van het personeel dat de vragenlijst heeft geretourneerd waarin gevraagd werd naar het aantal en leeftijd van thuiswonende kinderen

¹ Kinderen totaal, dus ook >12 jaar

Bijlage 3. Selectiecriteria interviewkandidaten

Selectiecriteria interviewkandidaten:

- Nederlandstalig
- Universitair docent (UD):
 - o zowel man als vrouw
 - o met en zonder kinderen
 - o werkweek van 60% of meer
 - o uit verschillende bloedgroepen van een faculteit
- Universitair hoofddocent (UHD) en hoogleraar:
 - o vrouw
 - o uit verschillende bloedgroepen van een faculteit
 - o geen bijzonder hoogleraar
 - o uit verschillende bloedgroepen van een faculteit
- Interviews met voormalig medewerkers:
 - o vrouw
 - o UD en UHD
 - o Vertrek van Universiteit van Tilburg in afgelopen 1 à 2 jaar . Het vertrek betreft:
 - uit academische wereld (1 persoon)
 - naar academische wereld elders (1 persoon).
- Hoofd Personeel en Organisatie
- Decaan. In het geval van FSW is gekozen om de Directeur Onderzoek te interviewen omdat de decaan pas enkele maanden geleden is aangetreden.

Wat betreft de FKT zijn de criteria versoepeld omdat anders niet genoeg kandidaten gevonden konden worden (geen UHD, voormalig medewerkers > 2 jaar vertrokken).

Bijlage 4. Causaal model

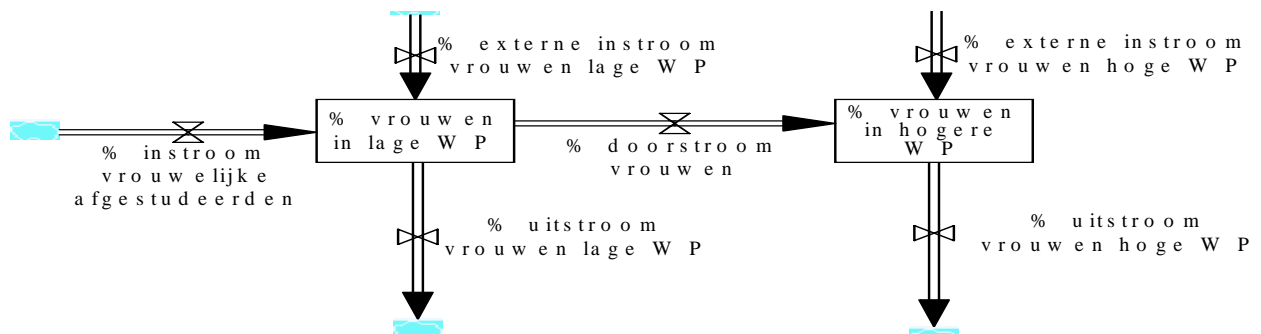
Causaal model ter verklaring van in-, door- en uitstroom van vrouwen in wetenschappelijke functies aan de Universiteit van Tilburg

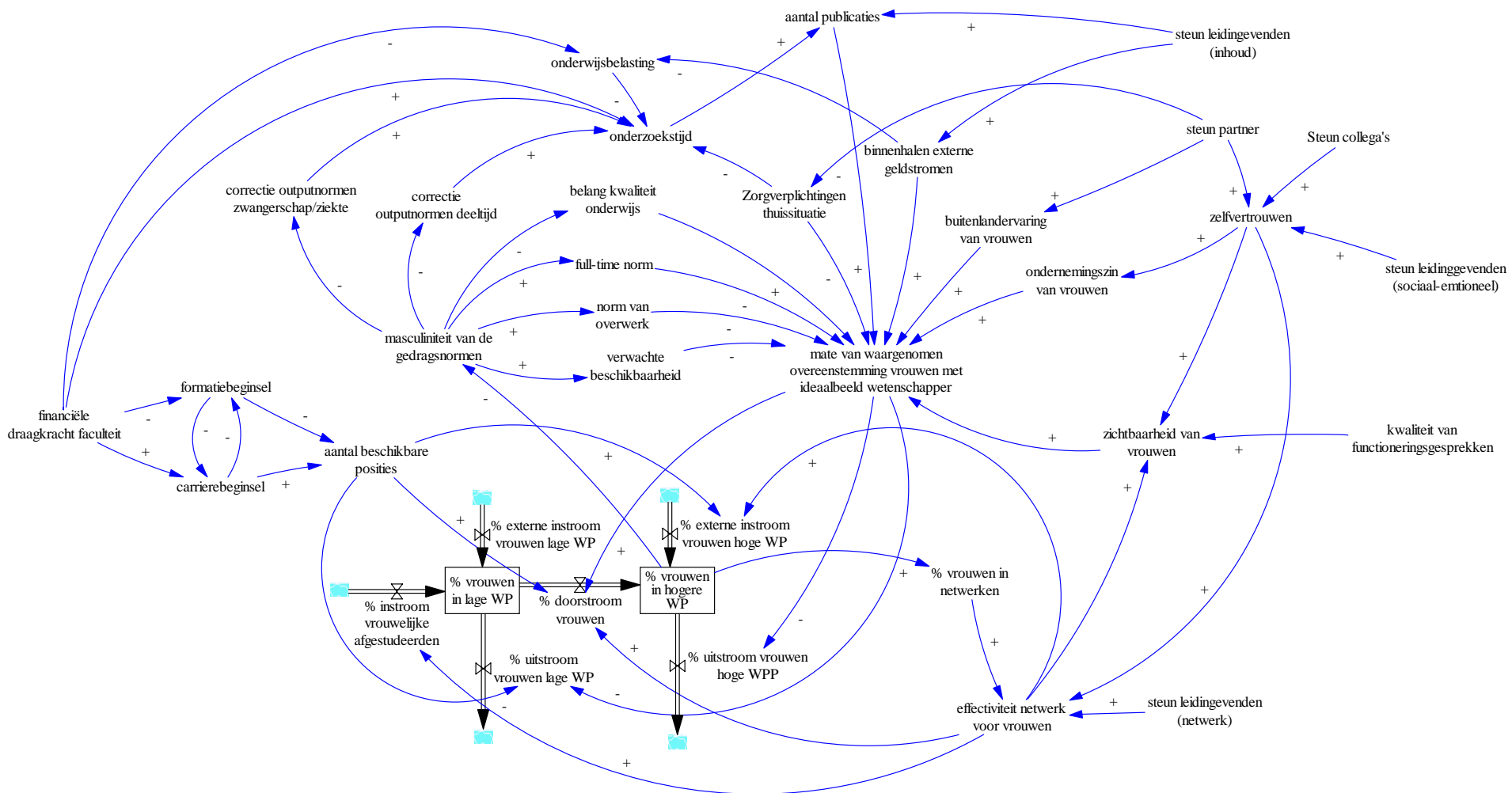
Zoals beschreven in de methode sectie is er gebruik gemaakt van Group Model Building om de geanalyseerde documenten, het interviewmateriaal en de informatie uit de focusgroepen in kaart te brengen. Dit houdt in dat we met deze data een causaal model hebben geconstrueerd met daarin op overzichtelijke wijze een reeks van verbanden en feedbackprocessen. Dit model betreft de universiteitsanalyse. Het is vooraf van belang te weten dat (departementen binnen) faculteiten kunnen verschillen in de mate waarin een variabele in het model sterk aanwezig zijn of juist niet. Het gaat dan ook om het begrijpen van de effecten die een toe- of afname van een variabele heeft op een volgende variabele.

Het eindmodel (bladzijde 56) biedt een overzicht van de factoren die van invloed zijn op het aantal vrouwen in wetenschappelijke posities binnen de UvT. Hieronder wordt het model besproken.

Stock- en flowdiagram

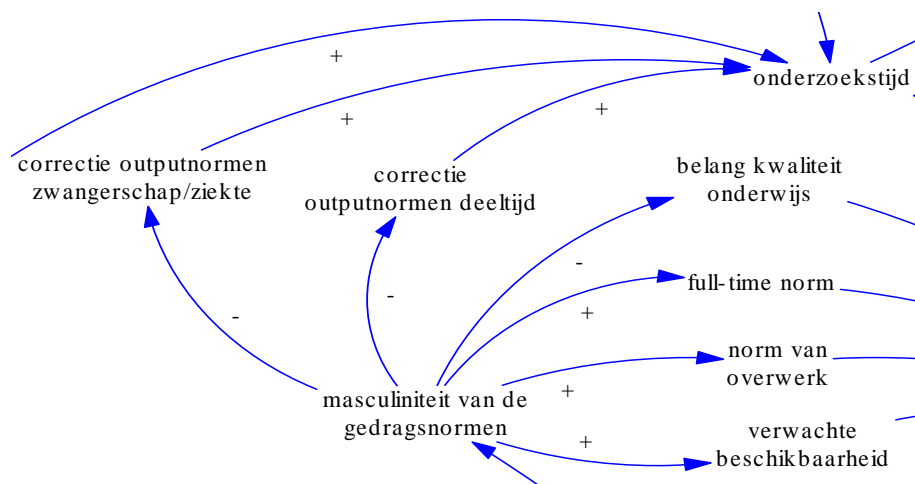
De kern van het model is het stock- en flow diagram. Een stock is een eenheid die gedurende een bepaald tijdsinterval toe- of afneemt, een flow bepaalt de hoeveelheid waarmee een stock verandert. In het stock- en flow diagram wordt de functie van stock vervuld door 'percentage vrouwen in lage WP' en 'percentage vrouwen in hogere WP'. De flows zijn in dit model het 'percentage instroom vrouwelijke afgestudeerden', 'percentage externe instroom vrouwen lage WP', 'percentage doorstroom vrouwen', 'percentage uitstroom vrouwen lage WP', 'percentage externe instroom vrouwen hoge WP' en 'percentage uitstroom vrouwen hoge WP'.





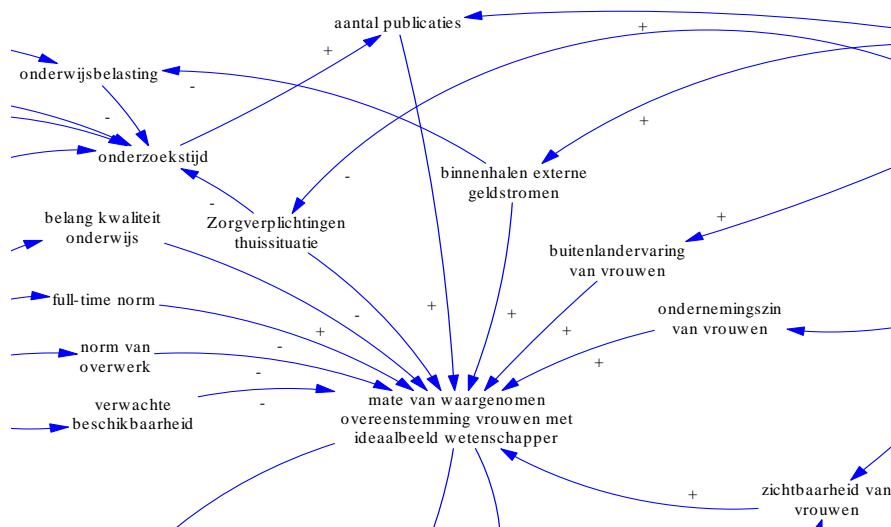
Masculiniteit van de gedragsnormen

De variabele ‘masculiniteit van de gedragsnormen’ wordt bepaald door het ‘percentage vrouwen in hogere wetenschappelijk posities’, zoals weergegeven in het stock- en flowdiagram. Deze masculiene gedragsnormen resulteren in een beperkt belang van onderwijs, een groter belang van full-time werken, overwerk en verwachte beschikbaarheid. Deze variabelen bepalen de ‘mate van waargenomen overeenstemming met ideaalbeeld wetenschapper’.



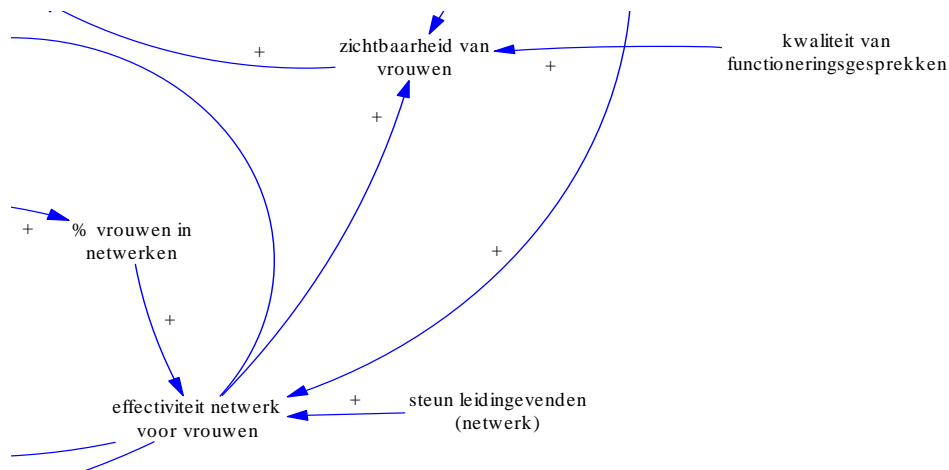
Waargenomen overeenstemming met ideaalbeeld wetenschapper

De variabele ‘waargenomen overeenstemming vrouwen met ideaalbeeld wetenschapper’ verwijst naar de mate waarin er overeenstemming dan wel een discrepantie bestaat tussen percepties over ‘vrouwen in het algemeen’ en ‘wetenschappers in het algemeen’. Dit wordt bepaald door de ‘gedragsnormen’, het ‘aantal publicaties’, het ‘binnenhalen van externe geldstromen’, ‘zorgverplichtingen’, ‘buitenlandervaring’, ‘ondernemingszin’ en ‘zichtbaarheid van vrouwelijke medewerkers’.



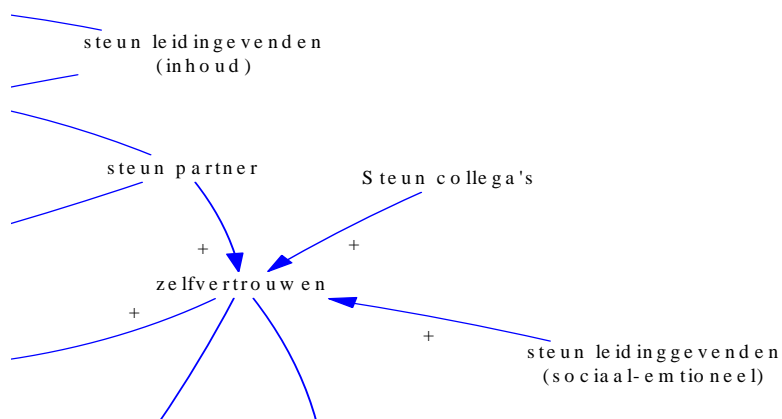
Netwerken en zichtbaarheid

De variabele netwerk verwijst naar de wetenschappelijke netwerken waarin medewerkers verkeren. Het model geeft aan dat wanneer het aandeel vrouwen in hogere wetenschappelijke posities toeneemt, er relatief meer 'vrouwen in netwerken' terechtkomen. Hoe meer vrouwen er in een netwerk zijn, hoe effectiever het netwerk voor vrouwen werkt. Hoe effectiever een netwerk voor een vrouw is hoe meer zichtbaar zij is. De variabele 'zichtbaarheid van vrouwen' is een van de variabelen die invloed heeft op de 'mate van waargenomen overeenstemming vrouwen met ideaalbeeld wetenschapper'.



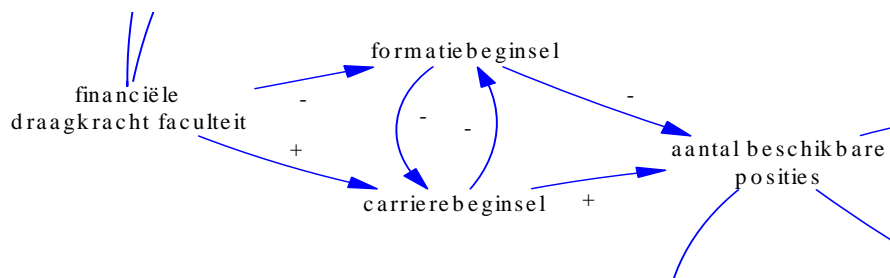
Zelfvertrouwen

De variabele 'zelfvertrouwen' wordt opgebouwd uit 'steun van de partner', 'steun van collega's' en 'steun van de leidinggevende op sociaal-emotioneel gebied'. De variabele 'zelfvertrouwen' heeft een positieve invloed op de 'zichtbaarheid van vrouwen', 'effectiviteit van netwerken voor vrouwen' en 'ondernemingszin van vrouwen'.



Formatiebeginsel versus carrièrebeginsel

Wanneer er sprake is van een formatiebeginsel is de beschikbare ruimte in de formatie bepalend voor doorstroom van een medewerker. Wanneer er echter sprake is van een carrièrebeginsel wordt een medewerker bevorderd wanneer aan de gestelde eisen voor doorstroom wordt voldaan. Het model geeft aan dat het gebruik van een bepaald beginsel afhankelijk is van de 'financiële draagkracht' van een faculteit. De 'financiële draagkracht' van een faculteit heeft tevens invloed op 'onderwijsbelasting' en 'onderzoekstijd'. Deze twee variabelen hebben een indirecte invloed op de 'mate van waargenomen overeenstemming van vrouwen met het ideaalbeeld van de wetenschapper'.

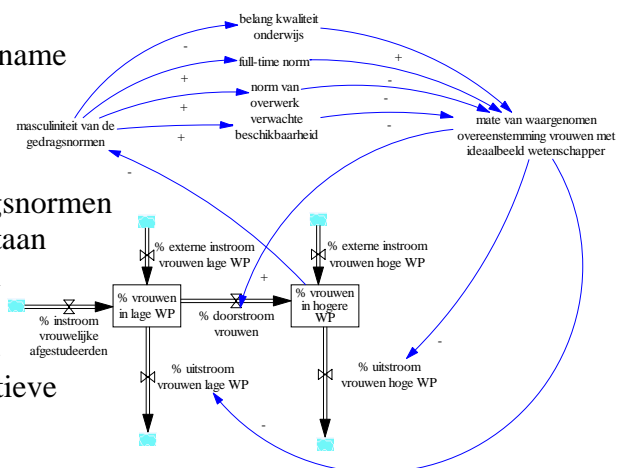


Feedbackloops

Er is sprake van een feedbackloop wanneer de toe- of afname van een variabele, via twee of meer causale relaties binnen het systeem, invloed heeft op de waarde van deze zelfde variabele. Het in kaart brengen van deze feedbackloops geeft waardevolle inzichten over de werking van het systeem. De vier belangrijkste feedbackloops zullen worden besproken.

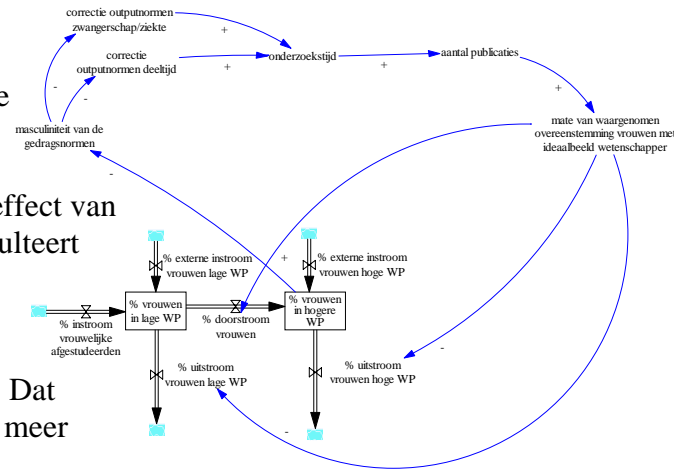
Feedbackloop 1: normen

Uit analyse van deze feedbackloop blijkt dat een toename van het 'percentage vrouwen in hogere wetenschappelijke posities' een zelfversterkend effect heeft. Wanneer het aandeel vrouwen in wetenschappelijk posities toeneemt zullen de gedragsnormen veranderen. Hierdoor zal er minder discrepantie bestaan tussen het beeld van vrouwen en het ideaalbeeld van wetenschapper. Dit heeft op zijn beurt een positieve invloed op het percentage vrouwen dat vanuit lagere wetenschappelijke posities doorstroomt en een negatieve invloed op het percentage uitstroom uit hogere wetenschappelijke posities.



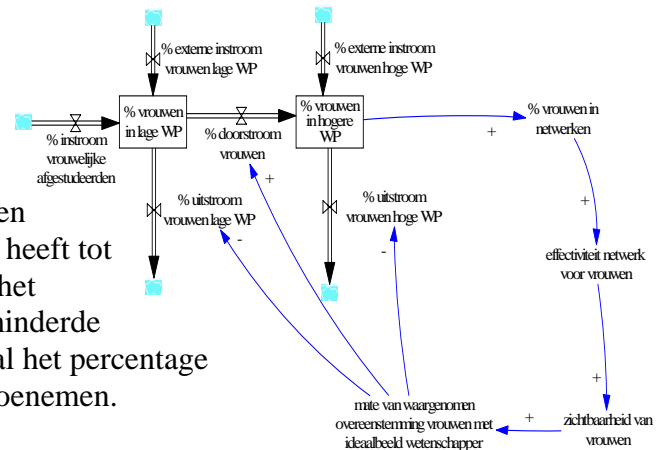
Feedbackloop 2: correctie van output

De tweede feedbackloop die kan worden onderscheiden betreft correctie van output. Uit deze loop blijkt dat wanneer er sprake is van een hoger percentage vrouwen in hogere wetenschappelijke posities, er eerder beleid is dat corrigeert voor het effect van zwangerschap/ziekte en werken in deeltijd. Dat resulteert dus in per saldo meer onderzoekstijd en daarmee een hoger aantal publicaties. Dit heeft tot gevolg dat er meer vrouwelijke medewerkers zullen voldoen aan het ideaalbeeld van de wetenschapper. Dat heeft tot gevolg dat minder vrouwen uitstromen en meer vrouwen doorstromen.



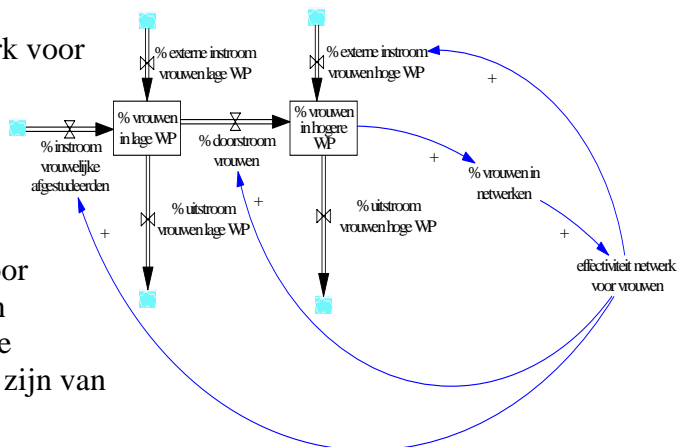
Feedbackloop 3: zichtbaarheid van vrouwen

Deze feedbackloop laat zien dat er bij een hoger 'percentage vrouwen in hogere wetenschappelijke posities' er meer 'vrouwen in relevante netwerken' zitten. Dit leidt via een hogere 'effectiviteit van netwerken' voor vrouwen tot een grotere 'zichtbaarheid van vrouwen'. Dit heeft tot gevolg dat er meer vrouwen zullen voldoen aan het ideaalbeeld van de wetenschapper. Via een verminderde uitstroom en grotere doorstroom van vrouwen zal het percentage vrouwen op hogere wetenschappelijke posities toenemen.



Feedbackloop 4: netwerken

In deze loop is zichtbaar dat een effectief netwerk voor vrouwen leidt tot een hoger instroompercentage afgestudeerden in een lagere wetenschappelijke posities en in hogere wetenschappelijke posities. Wanneer het percentage 'vrouwen in relevante netwerken' toeneemt, zal de 'effectiviteit van netwerken' voor vrouwen toenemen. Dit percentage zal toenemen wanneer er een groter aandeel vrouwen in hogere wetenschappelijke posities is. Er blijkt sprake te zijn van een loop die zichzelf versterkt.



Tabel 2 (Deel 2, kwantitatieve analyse: multinomiale regressie-analyse naar sekseverschillen in functieniveau)

| Parameters | | Model 1 | | | | | Model 2 | | | | | Model 3 | | | | | |
|----------------------|-----------------------------|---------------------------------------|--------|---------|--------|---------|-------------------|--------|---------|--------|---------|-------------------|--------|---------|--------|---------|-------|
| Model for Dependent | | LogLikelihood (pseudo) R ² | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | -709,269 0,056 | | | | | -656,644 0,122 | | | | | -627,992 0,163 | | | | | |
| Predictors | Afhankelijke: functieniveau | B (°) | s.e. | z-value | Wald | p-value | B (°) | s.e. | z-value | Wald | p-value | B (°) | s.e. | z-value | Wald | p-value | |
| Geslacht | man | Docent | -0,647 | 0,084 | -7,681 | 72,311 | 0,000 | -0,604 | 0,089 | -6,796 | 51,053 | 0,000 | -0,504 | 0,095 | -5,317 | 34,772 | 0,000 |
| | | Hoogleraar | 0,608 | 0,111 | 5,464 | | 0,504 | 0,116 | 4,342 | | | 0,489 | 0,119 | 4,122 | | | |
| | | Universitair Docent | -0,205 | 0,084 | -2,442 | | -0,113 | 0,088 | -1,281 | | | -0,128 | 0,092 | -1,391 | | | |
| | | Universitair Hoofddocent | 0,244 | 0,118 | 2,061 | | 0,213 | 0,121 | 1,764 | | | 0,143 | 0,127 | 1,125 | | | |
| | vrouw | Docent | 0,647 | 0,084 | 7,681 | | 0,604 | 0,089 | 6,796 | | | 0,504 | 0,095 | 5,317 | | | |
| | | Hoogleraar | -0,608 | 0,111 | -5,464 | | -0,504 | 0,116 | -4,342 | | | -0,489 | 0,119 | -4,122 | | | |
| | | Universitair Docent | 0,205 | 0,084 | 2,442 | | 0,113 | 0,088 | 1,281 | | | 0,128 | 0,092 | 1,391 | | | |
| | | Universitair Hoofddocent | -0,244 | 0,118 | -2,061 | | -0,213 | 0,121 | -1,764 | | | -0,143 | 0,127 | -1,125 | | | |
| leeftijd (in jaren) | | Docent | | | | | -0,044 | 0,009 | -4,832 | 75,282 | 0,000 | -0,045 | 0,011 | -4,169 | 50,390 | 0,000 | |
| | | Hoogleraar | | | | | 0,064 | 0,009 | 7,118 | | | 0,059 | 0,010 | 6,082 | | | |
| | | Universitair Docent | | | | | -0,047 | 0,009 | -5,541 | | | -0,035 | 0,010 | -3,554 | | | |
| | | Universitair Hoofddocent | | | | | 0,027 | 0,010 | 2,727 | | | 0,021 | 0,012 | 1,785 | | | |
| Kinderen in gezin | met kinderen jonger dan 12 | Docent | | | | | -0,351 | 0,108 | -3,264 | | | -0,331 | 0,115 | -2,865 | | | |
| | | Hoogleraar | | | | | 0,110 | 0,101 | 1,092 | | | 0,109 | 0,103 | 1,057 | | | |
| | | Universitair Docent | | | | | 0,107 | 0,086 | 1,241 | | | 0,151 | 0,089 | 1,690 | | | |
| | | Universitair Hoofddocent | | | | | 0,134 | 0,112 | 1,197 | | | 0,071 | 0,116 | 0,608 | | | |
| | overigen | Docent | | | | | 0,351 | 0,108 | 3,264 | 11,071 | 0,011 | 0,331 | 0,115 | 2,865 | 9,661 | 0,022 | |
| | | Hoogleraar | | | | | -0,110 | 0,101 | -1,092 | | | -0,109 | 0,103 | -1,057 | | | |
| | | Universitair Docent | | | | | -0,107 | 0,086 | -1,241 | | | -0,151 | 0,089 | -1,690 | | | |
| | | Universitair Hoofddocent | | | | | -0,134 | 0,112 | -1,197 | | | -0,071 | 0,116 | -0,608 | | | |
| Type dienstverband | onbepaalde tijd | Docent | | | | | | | | | | -0,308 | 0,107 | -2,881 | 14,039 | 0,003 | |
| | | Hoogleraar | | | | | | | | | | 0,096 | 0,117 | 0,822 | | | |
| | | Universitair Docent | | | | | | | | | | -0,240 | 0,101 | -2,385 | | | |
| | | Universitair Hoofddocent | | | | | | | | | | 0,451 | 0,165 | 2,741 | | | |
| | bepaalde tijd | Docent | | | | | | | | | | 0,308 | 0,107 | 2,881 | | | |
| | | Hoogleraar | | | | | | | | | | -0,096 | 0,117 | -0,822 | | | |
| | | Universitair Docent | | | | | | | | | | 0,240 | 0,101 | 2,385 | | | |
| | | Universitair Hoofddocent | | | | | | | | | | -0,451 | 0,165 | -2,741 | | | |
| Omvang dienstverband | 100% voltijd | Docent | | | | | | | | | | -0,638 | 0,128 | -4,997 | 33,971 | 0,000 | |
| | | Hoogleraar | | | | | | | | | | 0,093 | 0,125 | 0,742 | | | |
| | | Universitair Docent | | | | | | | | | | 0,170 | 0,116 | 1,460 | | | |
| | | Universitair Hoofddocent | | | | | | | | | | 0,376 | 0,145 | 2,596 | | | |
| | 80-99% voltijd | Docent | | | | | | | | | | 0,189 | 0,164 | 1,148 | | | |
| | | Hoogleraar | | | | | | | | | | -0,187 | 0,189 | -0,988 | | | |
| | | Universitair Docent | | | | | | | | | | -0,117 | 0,167 | -0,697 | | | |
| | | Universitair Hoofddocent | | | | | | | | | | 0,114 | 0,209 | 0,548 | | | |
| | 0-79% deeltijd | Docent | | | | | | | | | | 0,449 | 0,134 | 3,362 | | | |
| | | Hoogleraar | | | | | | | | | | 0,094 | 0,139 | 0,677 | | | |
| | | Universitair Docent | | | | | | | | | | -0,053 | 0,137 | -0,388 | | | |
| | | Universitair Hoofddocent | | | | | | | | | | -0,490 | 0,182 | -2,694 | | | |

(°) deviation coding used

noot: geen significante interacties (geslacht*deeltijd en geslacht*kinderen) gevonden

Toelichting bij multinomiale regressie-analyse naar sekseverschillen in functieniveau (situatie 2006)

1. Beschrijving van de variabelen

De afhankelijke variabele in deze regressie is het functieniveau. Hieronder ziet u de functies welke in de multinominale regressie zijn meegenomen.

Tabel x. Aantal medewerkers naar type functies in 2006

| | Aantal | % |
|--------------------------|--------|--------|
| Docent | 135 | 24,28 |
| Hoogleraar | 178 | 32,01 |
| Universitair Docent | 156 | 28,06 |
| Universitair Hoofddocent | 87 | 15,65 |
| Totaal | 556 | 100,00 |

2. Methode

Omdat de afhankelijke variabele categorisch is, is voor een multinomiale logistische regressieanalyse gekozen. In dit model wordt de probabiliteit π_{ij} van een antwoordcategorie j voor deelpopulatie i geschat als:

$$\pi_{ij} = \frac{\exp(x_i' \beta_j)}{1 + \sum_{k=1}^{J-1} \exp(x_i' \beta_k)}$$

Uitgedrukt in logits kan het model als volgt uitgedrukt worden (met $J =$ referentiecategorie)

$$\log\left(\frac{\pi_{ij}}{\pi_{iJ}}\right) = x_i' \beta_j$$

$$\text{for } j = 1, \dots, J-1.$$

Er is gekozen voor deviatiecodering van de effectparameters. Dat betekent dat effectparameters sommeren tot '0'. Negatieve B's verwijzen naar relatieve ondervertegenwoordiging, positieve B's naar relatieve oververtegenwoordiging ten opzichte van de totale populatie.

Een concreet voorbeeld: relatie 'seks-functieniveau' (rij- en kolomeffecten sommeren naar 0)

| | man | vrouw | |
|--------------------------|--------|--------|-------|
| Docent | -0,647 | 0,647 | 0,000 |
| Hoogleraar | 0,608 | -0,608 | 0,000 |
| Universitair Docent | -0,205 | 0,205 | 0,000 |
| Universitair Hoofddocent | 0,244 | -0,244 | 0,000 |
| | 0,000 | 0,000 | |

Referenties

- Agars, M.D. (2004). Reconsidering the impact of gender stereotypes on the advancement of women in organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 28(2), 103-111.
- Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (2000). Halfslachtige wetenschap: Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia. AWT-advies nr. 43.
- Bacchi, C.L. (1990). *Same difference: feminism and sexual difference*. Sydney, Allen & Unwin.
- Bates, R. (2002). Liking and similarity as predictors of multi-source ratings. *Personnel Review*, 31(5-6), 540- 552.
- Benschop, Y., Brouns, M. (2003). Crumbing ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work and Organization*, 10(2), 194-212.
- Bordons, M., Morillo, F., Fernandez, M.T. & Gomez, I. (2003). One step further in the production of bibliometric indicators at the micro level: Differences by gender and professional category of scientists. *Scientometrics*, 57 (2), p159-173.
- Brouns, M., Bosman, R., & van Lamoen, I. (2004). *Een kwestie van kwaliteit: loopbanen van cum laude gepromoveerde vrouwen en mannen*. Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.
- Broverman, I.K., Vogel, S.R., Broverman, D.M., Clarkson, F.E., & Rosenkrantz, P.S. (1972). Sex-role stereotypes: A current appraisal. *Journal of Social Issues*, 28(2), p.59-78
- Deaux, K., & Lewis, L.L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 991-1004.
- Eagly, A.H., & Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Ellemers, N., van den Heuvel, H., de Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 315-338.
- EU (2006). *She figures 2006: Women and science: Statistics and indicators*. http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf.
- Fraser, N. (1989). *Unruly practices: power, discourse and gender in contemporary social theory*. Oxford, Polity Press.
- King, E.B. (2007). *The effect of bias on the advancement of working mothers: Disentangling legitimate concerns from inaccurate stereotypes as predictors of career success*. Dissertation, Houston, United States of America: Rice University.
- Korsten, M., Visser, A., Willemsen, T., & van Zwol, W. (2006). Monitor vrouwelijk hoogleraren 2006. Stichting de Beauvoir & Universiteit Leiden, EQUALproject Participatie als Prioriteit/ Universiteit Maastricht, Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en Vereniging van Nederlandse Universiteiten.
- Mahlck, P. (2001). Mapping gender differences in scientific careers in social and bibliometric space. *Science, Technology, & Human Values*, 26(2), 167-190
- Massachusetts Institute of Technology (1999). *A study on the status of women faculty in science at MIT*. Massachusetts.
- Need, A., Visser, J, Fischer, A. (2001). Kansloze ambities? Sekseverschillen in verwachtingen, ambities en loopbaaninspanningen van promovendi aan de Universiteit van Amsterdam. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 17(4), 350-364.
- Portegijs, W., & Brugman, M. (1998a). *De weg naar de wetenschappelijke top: naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen*. Leiden, Rijksuniversiteit Leiden.

- Portegijs, W., & Brugman, M. (1998b). *Eerdaags evenredig? Belemmeringen en beleid ten aanzien van de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies*. Leiden, Rijksuniversiteit Leiden.
- Rothausen-Vange, T.J., Marler, J.H., & Wright, P.M. (2005). Research productivity, gender, family, and tenure in organization science careers. *Sex Roles*, 53 (9-10), 727-738.
- SoFoKleS (2003). Buitenlandse werkervaring in de wetenschappelijke carrière. <http://www.sofokles.nl/content/index.cfm?ContentID=5KK1GEU4>.
- Sonnert, G. (1995). What makes a good scientist?: Determinants of peer evaluation among biologists. *Social Studies of Science*, 25, 35-55.
- Sonnert, G., & Holton, G. (1995). *Who succeeds in Science? The gender dimension*. New Brunswick: Rutgers University press.
- Timmers, T.M. (2006). *Analyse van de personele ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden aan de EUR: de Erasmus Universiteit Rotterdam als smeltkroes van talent*. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Timmers, T. (2007). Op zoek naar best practices. Een onderzoek naar de effectiviteit van emancipatiebeleid in de periode 2000-2007 aan 14 Nederlandse Universiteiten. In opdracht van Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.
- van Balen, B., & Fischer, A. (1998). *De universiteit als modern mannenklooster*. Amsterdam, Het Spinhuis.
- van Balen, B. (2001). *Vrouwen in de wetenschappelijke arena: sociale uitsluiting in de universiteit*. Amsterdam, Het Spinhuis.
- van den Brink, M., 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(6), 523-539.
- van den Brink, M., & Brouns, M. (2006). *Gender & excellence: een landelijk onderzoek naar benoemingsprocedures van hoogleraren*. EIM, Onderzoek voor Bedrijf & Beleid, 25.
- Van Engen, M.L. (2001). *Gender and leadership: A contextual perspective*. Dissertation. Tilburg, Tilburg University.
- van Steenberg, E.F. (2007). *Work-family facilitation: a positive psychological perspective on role combination*. Dissertation, Leiden, The Netherlands, Leiden University.
- Vennix, J.A.M. (1996). *Group model building: facilitating team learning using system dynamics*. Chichester, Wiley.
- Vereniging van Universiteiten (VNSU) (2006). WOPI-tabellen: Kengetallen over het universitair personeel. Verkregen op 22 februari 2008 van <http://www.vnsu.nl/web/show/id=46931/langid=43/framenoid=39651/langid=43/secure=false>.
- Wesseling, L. (2001). *Geleerde moeders*. Amsterdam: De Balie
- Willemsen, T.M. (2002). De schaarste aan vrouwelijke hoogleraren in Nederland. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 20(4), 210-222.
- Willemsen, T.M. & Fischer, A.H. (1999). Assessing multiple facets of gender identity: The gender identity questionnaire. *Psychological Reports*, 84, 561-562
- Williams, J.E., & Best, D.L. (1990). *Measuring sex stereotypes: a multinational study* (Revised edition). Newbury Park, Sage.