



Foto Klaas Jan van der Welj

Caren van Egten boegbeeld Equal-project Capabele vrouwen beter zichtbaar maken

Ze zijn er, de capabele vrouwen die hogere functies aan de universiteit en in het bedrijfsleven kunnen vervullen, en de aandacht voor hen groeit merkbaar. Caren van Egten, boegbeeld van het Equal-project aan de VU, levert graag een bijdrage.

Caren van Egten koos bewust voor een carrière. "Mijn man en ik wilden geen kinderen, dus die keus lag voor de hand. Direct bij het solliciteren naar mijn eerste functie als wetenschappelijk medewerker merkte ik echter al dat mijn toekomstplannen niet door iedereen als vanzelfsprekend werden gezien. Men gaf mij direct te verstaan dat ik een eventuele vertraging door het krijgen van kinderen, zelf goed zou moeten maken."

Van Egten schopte het uiteindelijk tot vice-president van Cap Gemini Ernst & Young Nederland en tot hoogleraar management control en bestuurlijke informatieverzorging. Ze is ook voorzitter van de postdoctorale opleiding tot controller in de publieke en de non-profit sector

aan de VU. Haar succesvolle loopbaan verliep echter zeker niet vanzelf. "Enerzijds is een carrière natuurlijk het gevolg van je eigen ambitie. Je moet het willen en er hard aan werken. Maar je kunt het

“Carrière maken moet je willen, maar je kunt het niet alleen”

niet helemaal alleen. Verschillende mensen hebben op cruciale momenten deuren voor mij geopend, mij net dat duwtje gegeven dat ik nodig had om de overstap naar een hogere functie te maken", aldus Van Egten. Op de vraag waarom zij het wel

heeft gered en zoveel andere vrouwen van haar generatie niet, kan zij geen eenduidig antwoord geven. "Ambitie hebben, was lange tijd *not done* voor vrouwen. Er zijn nog steeds vrouwen die vanuit een persoonlijke motivatie niet zo nodig hoeven. Toch zou je ze de vraag moeten stellen waarom ze er geen zin in hebben. Misschien hebben ze net iets meer aansporing nodig, of zouden ze wel willen als ze in een andere, meer flexibele bedrijfsstructuur terecht zouden komen."

Ogen openen

Vrouwen die bewust carrière willen maken, sulten bovendien nog steeds op hindernissen binnen bedrijven en instellingen. Van Egten: "Veel mannelijke leidinggevenden hebben nog steeds de neiging om de talenten van vrouwelijke werknemers of sollicitanten gewoonweg te negeren. Dat kan heel impliciet en onbewust gebeuren. Hun eigen vrouw zit thuis, hetgeen invloed heeft op hun beeldvorming. Ik vraag me wel eens af

wat er met deze mannen gebeurt als hun eigen dochters 25 à 30 jaar worden en op hun beurt op het glazen plafond stuiten. Misschien zullen dan hun ogen opengaan."

Dat de manier van kijken een factor van groot belang is, begint inmiddels op grote schaal door te dringen, merkt Van Egten. "Men begint te beseffen dat er goede en capabele vrouwen zijn, maar dat zij op een of andere manier niet zichtbaar zijn. Ik word de laatste jaren met enige regelmaat gebeld door *headhunters* die op zoek zijn naar capabele vrouwen."

Ook bij de voorzitters van de raden van bestuur van een aantal belangrijke Nederlandse bedrijven, instellingen en universiteiten is het besef doorgedrongen dat het belangrijk is actief te zoeken naar vrouwen. Deze topmannen en een enkele topvrouw richtten in 2001 het zogenaamde ambassadeursnetwerk op, dat zich ten doel heeft gesteld vrouwen binnen hun eigen organisaties zichtbaarder te maken.

Geen weg terug

Wat voor dit ambassadeursnetwerk geldt, geldt ook voor de VU: de extra inspanning om vrouwen binnen te halen, is een reële, zakelijke afweging. Van Egten: "Vrouwen doen niet onder voor mannen. Ze zijn vaak zelfs beter opgeleid. Als je niet zorgt dat ze voor jouw bedrijf of instelling komen werken, laat je een enorm potentieel aan

Caren van Egten ziet het als haar taak om vrouwen zichtbaar te maken en de discussie over de participatie van vrouwen te versterken. Hoe meer vrouwen belangrijke posities in bedrijven en instellingen gaan vervullen, hoe vanzelfsprekender hun aanwezigheid wordt.

goede werknemers liggen." Als voorzitter van het Equal-team is Van Egten het boegbeeld van Equal aan de VU. Zij is blij dat zij deze rol mag vervullen. "Ik ben trots op wat ik heb bereikt, maar ook blij dat het mij mogelijk is gemaakt om zo ver te komen. Nu is het mijn beurt om het voor anderen mogelijk te maken. Ik zie het als mijn taak om vrouwen zichtbaar te maken, hobbels weg te nemen en de discussie over de participatie van vrouwen te versterken. Daarbij geeft het mij persoonlijk de kans om me te verdiepen in nieuwe thema's en vraagstukken. Het opbrengen van de discussie over de participatie van vrouwen en het doorbreken van het negatieve imago ervan is niet makkelijk. Ik merk echter dat het beeld aan het kantelen is. Niet de eersten de besten maken zich tegenwoordig sterk voor de noodzaak actief op zoek te gaan naar vrouwen, en hoe meer vrouwen belangrijke posities in bedrijven en instellingen gaan vervullen, hoe vanzelfsprekender hun aanwezigheid wordt. Er is geen weg meer terug." (EvdP)

Hoeveel vrouwen besturen nu?

maart 2004

	College van Bestuur	Decanen	Onderzoeksdirecteuren*
Erasmus Universiteit Rotterdam	♂ ♂ ♀	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Universiteit van Tilburg	♂ ♂ ♂ ^{***}	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Katholieke Universiteit Nijmegen	♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Wageningen Universiteit	♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Rijksuniversiteit Groningen	♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Universiteit Leiden	♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Technische Universiteit Delft	♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Technische Universiteit Eindhoven	♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Universiteit Maastricht	♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Universiteit Twente	♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ^{††}	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Universiteit Utrecht	♂ ♂ ♂ ^{††}	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂	♂ ♂
Universiteit van Amsterdam	♂ ♂ ♂ ♀	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♀ ♂ ^{††}	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Vrije Universiteit Amsterdam	♂ ♂ ♂ ♀ [†]	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂
Open Universiteit Nederland	♂ ♂ ♂	♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♂ ♀	

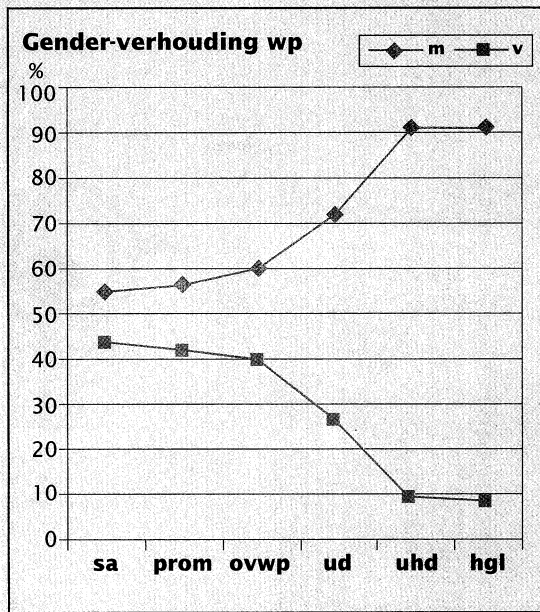
Man, daar schrik je van...!

* Onderzoeksdirecteuren van KNAW-erkende instituten

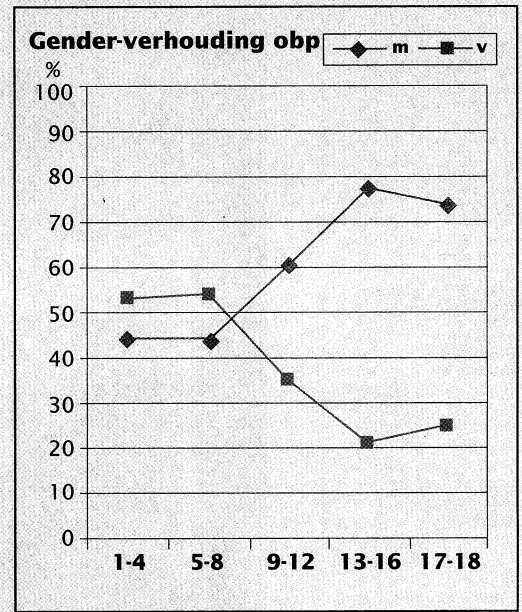
** To.v. maart 2003

Gender-verhouding wp en obp

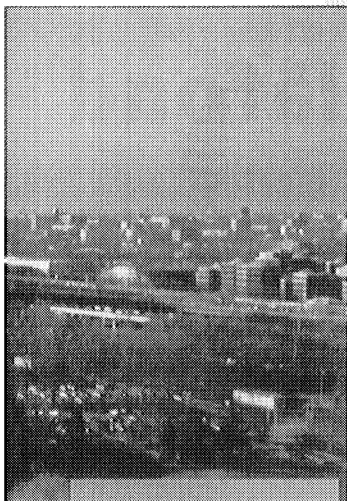
Man/vrouw verdeling functiecategorieën wp



Man/vrouw verdeling salarisschalen obp



m = man, v = vrouw, wp = wetenschappelijk personeel, obp = ondersteunend en beheerspersoneel, sa = student-assistent, prom = promovendus, ovwp = overig wetenschappelijk personeel, ud = universitair docent, uhd = universitair hoofddocent, hgl = hoogleraar



De Equal-stuurgroep

voorzitter van het Equal-project en hoogleraar Accountancy faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde VU

hoogleraar Geschiedenis van de nieuwe tijd en decaan faculteit der Letteren VU

hoogleraar Biochemie en Moleculaire biologie faculteit der Exacte Wetenschappen VU

lid van het Gezamenlijk College van Bestuur

directeur Bestuursstaf Personeel en Organisatie VU

directeur Personeel en Organisatie Windesheim

strategisch directeur fusie VU-Windesheim

beleidsmedewerker Bestuursstaf Personeel en Organisatie VU

voorzitter van de Centrale Medezeggenschapsraad Windesheim

lid van de Ondernemingsraad VU



foto Yvonne Compier

De diversiteit van Equal

Een jaar geleden is de VU gestart met het Equal-project dat in het leven is geroepen om de diversiteit in de hogere functies van de universiteit te bevorderen en te promoten dat mannen, vrouwen en allochtonen en autochtonen gelijke kansen hebben.

Wetenschapsinstellingen hebben in de nabije toekomst behoefte aan jong talent om de vele te verwachten opvallende banen binnen universiteiten goed te kunnen opvullen. Zij kunnen het zich daarbij niet veroorloven vrouwelijke en allochtone talenten te veronachtzamen. Een divers samengestelde staf komt bovendien tegemoet aan de uiteenlopende begeleidingsbehoeften van studenten, en is in staat om aan de divers samengestelde studentenpopulatie verschillende rolmodellen te bieden. Diversiteit in de samenstelling van het personeel kan tenslotte ook leiden tot vernieuwende vraagstellingen en benaderingen in onderzoek, en daarmee een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de wetenschap. Redenen te over dus om via het Equal-project een divers personeelsbestand in de hogere functies aan

de VU te bevorderen, en te streven naar gelijke kansen voor vrouwen, mannen, allochtonen en autochtonen. Het College van Bestuur heeft besloten om binnen dit project de aandacht te richten op de fusie met de Christelijke Hogeschool Windesheim. In deze nieuwe situatie waarin ook nieuw beleid ontwikkeld wordt, is het mogelijk om de aandacht voor diversiteit en gelijke kansen structureel en vanaf het begin in te brengen.

Genderschaar

Bij de VU en Windesheim zijn de aantallen mannen en vrouwen met verschillende functies bij de verschillende afdelingen en faculteiten in kaart gebracht. Kort gezegd is het beeld bij de VU: hoe hoger de functie, hoe lager het aantal vrouwen. Dit geldt voor zowel het wetenschappelijk als het ondersteunend en beheerspersoneel. Het beeld bij Windesheim is identiek. De grafieken op deze pagina maken dat goed zichtbaar. De verzamelde cijfers laten zien dat er nog tijdens de studie een discrepantie optreedt tussen het percentage vrouwelijke studenten en het percentage van hen dat een stu-

dent-assistentie vervult. De 'knip' in de verhouding tussen het percentage vrouwelijke studenten en hun vertegenwoordiging in hogere universitaire functies wordt ook wel de 'gender-schaar' genoemd. Van de VU-studenten is nu 56 procent vrouw en 44 procent man. Men kan ernaar streven het mechanisme van de gender-schaar uit te schakelen, en over vijftien jaar (de minimale duur van de carrièreloop van promovendus tot hoogleraar) dezelfde percentages in de wetenschappelijke top terug te zien. Ook naar de beperkte doorstroom van allochtone studenten en medewerkers naar hogere functies wordt binnen het Equal-project onderzoek gedaan. Zie hiervoor het artikel *Op zoek naar een glazen plafond* op pagina zes.

Nieuwe initiatieven

Bedrijfswetenschappen is de eerste opleiding die in het kader van de fusie ook bij Windesheim wordt georganiseerd. Van dit nieuwe initiatief is een zogenaamd *Gender Impact Assessment* gemaakt. Hierin onderzoekt men de verschillende effecten voor mannelijke en vrou-

Het Equal-team

Van links naar rechts: Geerte Faas werkt als onderzoeker bij de VU, Brigitte Hertz is coördinator voor de Vrije Universiteit en Elja Kalisvaart, coördinator voor de Christelijke Hogeschool Windesheim.

welijke docenten van de manier waarop de opleiding is georganiseerd. De resultaten van dit assessment geven aanleiding om bij verdere initiatieven binnen de fusie aandacht te besteden aan de organisatorische structuren, de procedures en de bemensing. Potentiële discriminatoire effecten kunnen worden in een vroeg stadium worden geïmmineerd, en diversiteit bevorderd.

Ook enthousiast?

Een plan voor het komend jaar is het opzetten van facultaire Equal-netwerken. Zo'n netwerk kan binnen de eigen faculteit nagaan wat de mogelijkheden en knelpunten zijn voor Equal-beleid. Hoe dichter bij huis immers, des te meer kennis van zaken er doorgaans aanwezig is. Enthousiaste VU-medewerkers die hierover willen meedenken, worden uitgenodigd zich op te geven bij Brigitte Hertz, coördinator van het Equal-project VU, tel. (020) 44 45421, b.hertz@dienst.vu.nl.

Wetenschapswinkel onderzoekt motivatie allochtone studenten Op zoek naar een glazen plafond

Er stromen relatief weinig allochtone studenten door naar hogere wetenschappelijke functies. Welke hindernissen ondervinden zij? Ambitiëren zij misschien helemaal geen universitaire loopbaan? En waarom niet? In opdracht van Equal voert de Wetenschapswinkel momenteel een onderzoek uit naar de ervaringen, de motivatie en de toekomstperspectieven van allochtone studenten aan de Vrije Universiteit.

Allochtonen hebben tot nu toe nog niet zoveel aandacht gehad binnen het Equal-project, terwijl in de doelstellingen heel duidelijk staat dat het project zich richt op diversiteit in het algemeen. Brigitte Hertz, coördinator van Equal aan de VU, constateert: "We hebben tot nu toe meer aandacht gehad voor vrouwen omdat over hen veel meer bekend is dan over allochtonen. Studenten uit etnische groepen worden aan de VU bijvoorbeeld niet als zodanig geregistreerd, zodat we eigenlijk heel weinig van hen weten. Uit cijfers van de Informatie Beheer Groep, het landelijke registratiesysteem voor studenten, weten we bijvoorbeeld wel dat allochtonen vaak een beroepsgerichte studiekeuze maken. Dat zou kunnen betekenen dat zij vanaf het begin geen rekening houden met een carrière in de wetenschap. We weten echter niet waarom zij een universitaire loopbaan niet zien zitten en wat de universiteit als potentiële toekomstige werkgever zou kunnen doen om hun interesse te wekken of om bestaande hindernissen weg te nemen."

Beperkte doorstroom

Brigitte Hertz is daarom blij dat vier studenten van de faculteit der Sociale Wetenschappen via de Wetenschapswinkel een onderzoek doen naar de redenen van de beperkte doorstroom van allochtone studenten in de wetenschappelijke functies aan de VU. "Ik hoop dat de studie interessante gegevens oplevert. Ik zou bijvoorbeeld graag willen weten hoeveel procent van hen een wetenschappelijke loopbaan aantrekkelijk zou vinden."

Drie van de studenten die meedoen aan het onderzoek zullen VU-studenten uit een specifieke etnische groep gaan vragen naar hun studiekeuze, carrièreperspectieven en de hindernissen die zij ondervinden bij het nastreven daarvan. Cynthia Anwarsito gaat een onderzoek doen onder Marokkaanse studenten en eventuele docenten aan de VU.

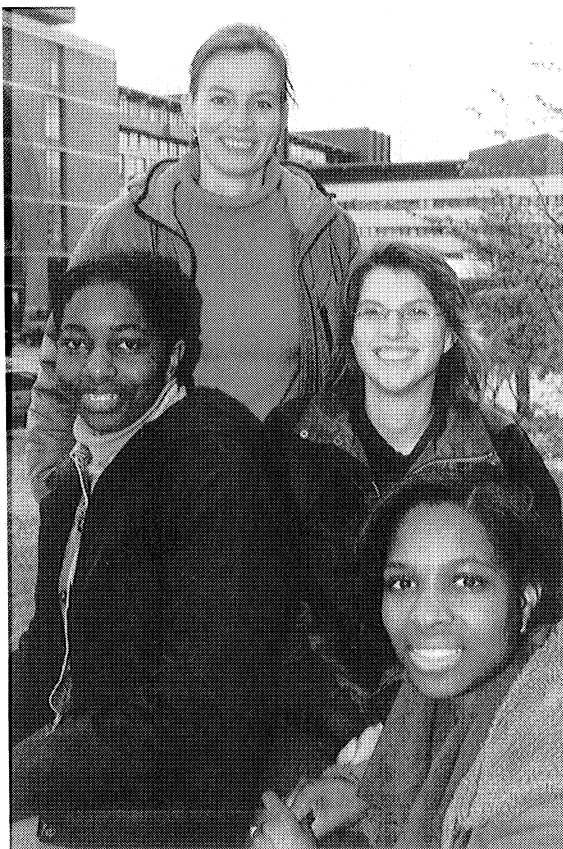


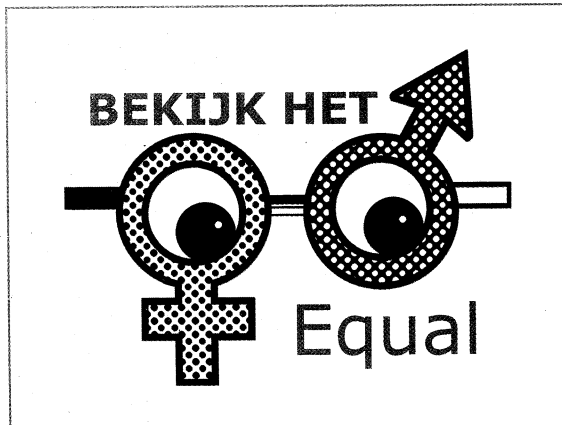
Foto Fred Schuurhof

Drie van de vier studenten van sociale wetenschappen die onderzoek doen naar de ervaringen, de motivatie en de toekomstperspectieven van allochtone studenten aan de VU, staan op deze foto. Van links naar rechts: Glenda Blokland, Andrea Wiefering, Melanie Limon (Cynthia Anwarsito niet). Marlijn Caspers (in rode trui) van de Wetenschapswinkel coördineert het onderzoeksproject.

"Ik wil van de studenten weten hoe ze tegen de VU aankijken als potentiële werkgever en hoe hun achtergrond bepalend is voor de keuzes die ze maken op het gebied van studie en carrière."

Een vergelijkbaar onderzoek, maar dan onder Surinaamse studenten, gaat Glenda Blokland uitvoeren. Zij wil weten waarom Surinaamse studenten maar zo minimaal doorstromen naar hogere universitaire functies. "Het zijn dingen die binnen mijn eigen netwerk van Surinaamse medestudenten vaak genoeg

besproken worden. De vragen die ik me stel zijn bijvoorbeeld: hoe gaan Surinaamse studenten om met onderwijs, waar streven ze naar, en tegen welke zaken lopen ze aan?" Andrea Wiefering zal Turkse studenten en pas afgestudeerden vragen waarom ze voor een bepaalde studie hebben gekozen, en wat de daarmee samenhangende carrièreplannen zijn. Zaken die zij te weten wil komen zijn of etnische identiteit een rol speelt bij het kiezen van de studie en bij carrièreplannen en of de pas afgestudeerden obstakels



tegenkomen bij het nastreven van die plannen.

Kwaliteit telt

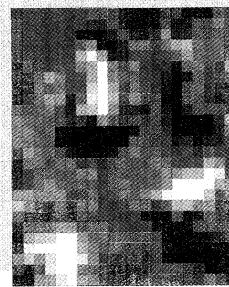
Melanie Limon, de vierde student in het onderzoeksproject, zal zich concentreren op het gebied van diversiteitsmanagement en arbeidsmarktcommunicatie. Haar onderzoek draagt niet bij aan een cultuur waarin werkgevers minderheids-groepen moeten 'scoren', legt zij uit. "Mijn onderzoek richt zich op hoe een werkgever het beste allochtonen kan bereiken, opdat een instelling als de Vrije Universiteit haar arbeidsmarktcommunicatie zo kan opzetten dat zij gewoonweg alle potentiële werknemers weet te bereiken. Ik zal daarvoor met een aantal organisaties buiten de VU gaan praten die gespecialiseerd zijn in de werving en selectie van allochtonen. Zo zou het bijvoorbeeld kunnen dat een werkgever advertenties anders moet opstellen om ook groepen te bereiken die nu niet bereikt worden. Als werkgevers kunnen zorgen voor een optimaal aanbod aan sollicitanten bij een vacature, kunnen ze vervolgens een objectieve keuze maken, op basis van kwaliteit." (EvdP)

Oproep

Eind juni vindt er een gezamenlijke presentatie plaats van de onderzoeksresultaten. Studenten en medewerkers met een etnische achtergrond die als respondent aan dit onderzoek willen meewerken, kunnen contact opnemen met Marlijn Caspers: m.caspers@dienst.vu.nl, (020) 44 45650.

Mozaïek

De allochtone student staat ook bij NWO in de schijnwerpers. De Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek heeft onlangs het Mozaïekproject opgestart met als doel meer allochtone studenten te interesseren voor een loopbaan in de wetenschap. Een selectie van veertig allochtone studenten zal meedoen aan een workshop ter ondersteuning van de uitwerking van hun onderzoeksvoorstellen. Hiervoor zijn inmiddels acht VU-studenten geselecteerd. Van de uiteindelijke voorstellen worden de twintig meest excellente projecten door NWO gefinancierd. De belangstelling is groot, schrijft NWO op haar site. Er zijn in totaal 194 voorstellen ingediend.



Vakantiegeld en keuzemodel

In het kader van het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden 2004 hebben ongeveer vijftig medewerkers van de Vrije Universiteit aangegeven (een deel van) hun vakantiegeld als financieringsbron te willen gebruiken. Met de salariskennisgeving 2004 wordt dit bedrag ingehouden op het vakantiegeld. De medewerker kan dit op de salariskennisgeving terugvinden onder de benaming 'Keuzebron: Vakantieuitkering'. Voor de medewerkers die aanvullende informatie moesten verstrekken voor het doel waarvoor de vakantiegeld wilden inzetten en de benodigde formulieren niet vóór 15 april 2004 hebben ingeleverd, vervalt de aanvraag. Zij ontvangen hun reguliere vakantiegeld met de salarisbetaling van mei 2004.

www.vu.nl/personneelsbalie

via dit webadres kunt u zelf

- CAO-artikelen opzoeken
- Regelingen personeel lezen
- Salarissen en cijfers raadplegen
- Formulieren downloaden voor personele voorzieningen

voor meer informatie en vragen kunt u terecht bij de Personeelsbalie Servicecentrum in de centrale hal van het Hoofdgebouw

"Commentaar is welkom"

De nieuwe website van de dienst Arbo en Milieu (AMD) is in de lucht. Kenmerkend is de wens om aan te sluiten op de behoefte van de gebruiker.

Opvallend item, behalve een nieuwe indeling naar onderwerpen zoals werken met gevaarlijke stoffen en calamiteiten en ongevallenvallen, is de trefwoordenlijst. Erg handig voor vragen over zaken die je niet direct kunt plaatsen in een van de hoofditems. Kantoorafmetingen, handschoenen en burnout, maken deel uit van de lange lijst. "Het trefwoordensysteem komt uit de oude site. Dat deze er weer opstaat, komt omdat ik een beetje eigenwijs ben", bekent Nelleke Bruckwilder, coördinator van de AMD-voorlichting en het internetproject. Het Taalcentrum, dat de AMD had inge-

roepen voor advies over inhoud en navigatie van de site, had aanbevolen de woordenlijst niet op te nemen. Bruckwilder: "Vanwege de uitstekende beoordeling die dit specifieke onderdeel een tijdje terug kreeg bij een onderzoek van de vakbond FNV, besloot ik de lijst alsnog toe te voegen." Een tweede bijzonderheid aan de site is dat een klachtenformulier is opgenomen. Bruckwilder: "We zijn een gecertificeerde arbo-dienst en houden ons aan het kwaliteitshandboek. Afhandeling van klachten over de arbo-dienstverlening hoort daarbij. Commentaar over de website zelf is trouwens ook welkom - we maken de site tenslotte voor de gebruikers."

www.vu.nl > Medewerkers > Servicecentrum > Dienst Arbo en Milieu
e-mail: arbo-en-milieu@dienst.vu.nl