

**VERSLAG VAN DE LNVH-SESSIES TIJDENS HET  
WISER FESTIVAL**

**MAASTRICHT 4 – 5 OKTOBER 2007**

**LNVH FORUM SESSIE:**

*University NL 2020 – Time to Face the Future  
&*

**INTEGRATIE-SESSIE:**

*University NL 2020 – Board versus Faculty*

Esther Klaster & Carla Millar

December 2007

## INHOUD

<b>SAMENVATTING.....</b>	<b>3</b>
<b>INLEIDING.....</b>	<b>4</b>
<b>DE OPZET VAN HET LNVH FORUM.....</b>	<b>5</b>
<b>EN VAN DE INTEGRATIESESSIE.....</b>	<b>5</b>
<b>HET LNVH FORUM: SAMENVATTING VAN HET GEBEUREN: .....</b>	<b>6</b>
1. Een woord vooraf: De visie van het Forum .....	6
2. De stellingen: Discussie met de zaal.....	7
3. De stellingen: De mening van het Forum .....	9
<b>DE INTEGRATIE-SESSIE: SAMENVATTING.....</b>	<b>11</b>
1. Wat werd in de (besloten) Board sessie besproken? .....	11
2. De Uitkomsten van het LNVH Forum.....	11
3. Reacties van het deskundigenpanel op beide verslagen .....	11
<b>CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN .....</b>	<b>13</b>
1. Maatregelen aanbevolen door deelnemers aan het LNVH Forum.....	13
2. Terugkoppeling naar het vooronderzoek .....	14
3. Aanbevelingen voor verder onderzoek.....	15

## **SAMENVATTING**

Tijdens het WISER (Women in Science Education and Research) festival heeft het LNVH een sessie geleid waar met een Forum en met de zaal werd gediscussieerd aan de hand van vooraf geformuleerde stellingen, rondom het scenario dat in 2020 het aandeel vrouwen in de universitaire top aanzienlijk is toegenomen.

Stellingen waarover de overgrote meerderheid van de deelnemers in de zaal het eens bleken, waren dat universiteitsbesturen in 2020 hun beleid baseren op onderzoek en dat tenure tracks productief zijn gebleken voor de carrière van vrouwen. Ook verwachtten de deelnemers dat er – door de hogere representatie van vrouwen in 2020 – binnen universiteiten meer in teamwork zal worden geopereerd en dat leiderschapsstijlen meer participatief zullen zijn.

Het LNVH participeerde daarnaast in een tweede sessie, waarin de uitkomsten van het LNVH Forum werden samengebracht met die van een tegelijkertijd met het Forum gehouden besloten sessie met CvB-leden. De bedoeling daarvan was de wellicht verschillende meningen en uitkomsten te vergelijken en contrasteren. Beide sessies worden in dit verslag gerapporteerd.

## INLEIDING

Het WISER Festival dat 4-5 oktober 2007 in Maastricht werd gehouden vormde het eind van het EQUAL project waarin ook het LNVH participeerde. In het EQUAL project werden strategieën en instrumenten ontwikkeld, getest en geïmplementeerd om vrouwen meer en sneller te laten doorstromen in wetenschappelijke functies (UD, UHD en hoogleraar) en in bestuursfuncties. Het LNVH heeft op donderdag 4 oktober 2007 op het WISER-festival een goed bezochte en uitstekend verlopen sessie geleid. Daarnaast heeft het LNVH aan de daaropvolgende integratiesessie deelgenomen.

De LNVH-sessie was getiteld: "University NL 2020: Time to face the Future". Vanuit het scenario dat in 2020 de positie van de vrouwelijke wetenschapper aanmerkelijk is verbeterd, werd met het Forum en de zaal gediscussieerd over de maatregelen die tot deze verandering hebben geleid en over de gepercipieerde implicaties van 'meer vrouwen in de universitaire top'.

De tweede sessie droeg de naam: "University NL 2020: Board versus Faculty". Deze sessie was opgezet als integratiesessie waarin de uitkomsten van het in "Time to face the Future" door vrouwelijke wetenschappers gevoerde debat met die van een tegelijkertijd gehouden besloten sessie met 'Bestuurders' zouden worden samengebracht, vergeleken en gedebatteerd. Deze besloten discussie sessie was geleid door Yvonne Benschop en vond plaats in parallel aan de sessie van het LNVH; deelnemers waren een aantal CvB leden van universiteiten en de voorzitter van de VSNU.

## DE OPZET VAN HET LNVH FORUM EN VAN DE INTEGRATIESESSIE

### Het LNVH Forum:

Als uitgangspunt in de sessie werd het volgende scenario geschetst:

*“Imagine it is the year 2020. The percentage of women in higher positions in universities has grown tremendously in comparison to the year 2007. The percentage of female professors has trebled and the number of female senior lecturers/associate professors even has quadrupled. What conclusions can be drawn from this? What caused these changes and which policies and measures did and did not work?”*

De lijn van dit verslag is niet chronologisch aan het verloop van de sessie. Deze sessie bestond uit twee blokken. In het eerste blok gaven twee van de vier Forumleden hun visie op de vraag ‘*How would I feel in 2020?*’, waarna de bij dit onderwerp behorende stellingen aan het publiek werden voorgelegd door de moderator, Ruben Maes. In het tweede blok gaven de andere twee Forumleden hun visie op de vraag ‘*And how did we get there?*’, waarna wederom de bijbehorende stellingen met de zaal werden bediscussieerd. De stellingen waren geformuleerd op basis van een zestal groepsdiscussies met vrouwelijke UD’s/UHD’s bij vier universiteiten. In de groepsdiscussies was ruimschoots op deze twee vragen ingegaan, en dit leverde een weelde aan gevoelens en informatie op die tot de stellingen leidde. Na de behandeling van het tweede blok stellingen kreeg tot slot elk Forumlid de kans een door hen gekozen stelling te verdedigen. In dit verslag zullen om pragmatische redenen eerst de vier visies van de Forumleden op beide algemene vragen worden geschetst; vervolgens de bediscussieerde stellingen met de zaal en tot slot de stellingen zoals deze zijn verdedigd door het Forumpanel.

### De Integratie-Sessie:

In de tweede sessie waarbij het LNVH was betrokken, “University NL 2020: Board versus Faculty”, werden de twee parallelle sessies geïntegreerd: University NL 2020: Time to face the future” en de besloten discussiesessie, gehouden met een aantal CvB-leden (van universiteiten dan wel van de VSNU).

## HET LNVH FORUM: SAMENVATTING VAN HET GEBEUREN

De leden van het LNVH Forum waren: prof. dr. Jenny Dankelman, prof. dr. Saskia Keuzenkamp, dr. Ellen van Oost en prof. dr. Tineke Willemsen. Het Forum werd voorgezeten door prof. dr. Carla Millar. Ruben Maes was de moderator die het contact met de deelnemers in de zaal leidde.

### 1. Een woord vooraf: De visie van het Forum

*Eerste blok:*

*Dr. Ellen van Oost en prof. dr. Jenny Dankelman geven hun visie op de vraag "How would I feel in 2020?"*

**Dr. Van Oost:** "Een dag uit mijn leven in 2020"

Mijn dag begint in de virtuele conferentieruimte, waar ik contact heb met collega's en PhD studenten uit New Delhi, Oslo en Stanford via een communicatiesysteem waarbij we elkaar kunnen zien. Het contact met PhD studenten die kinderen hebben en niet naar het buitenland kunnen is hierdoor vergemakkelijkt. Ondanks de nieuwe communicatiemogelijkheden heb ik nog steeds een fysiek kantoor. Mannen maken meer gebruik van ouderschapsverlof en alle medewerkers hebben persoonlijke assistenten. Dan loopt de decaan mijn kamer binnen (die graag op de werkvloer rondloopt) en feliciteert me met mijn nieuwe internationale UHD-positie. Die wens had ik in het laatste voortgangsgesprek aangegeven. Ik heb in de tussentijd erg hard gewerkt en heb als gevolg daarvan de positie gekregen die ik verdien.

**Prof. dr. Dankelman:** In 2007 voelde ik me niet altijd op mijn gemak in besturen en vergaderingen tussen al die mannen, voelde mij ook niet altijd serieus genomen. Op onze afdeling wordt ik vaak aangesproken alsof ik de secretaresse ben. In 2020 is dat anders, zitten er veel meer vrouwen in allerlei commissies. Je wordt serieus genomen. Er wordt meer samengewerkt en teamwork wordt meer gewaardeerd.

*Tweede blok:*

*Prof. dr. Saskia Keuzenkamp en prof. dr. Tineke Willemsen geven hun visie op de vraag 'And how did we get there?'*

**Prof. dr. Keuzenkamp:** Vrouwen doen het anno 2007 beter in hun opleiding dan mannen, dus het argument dat er bij selectie alleen wordt gekeken naar kwaliteit en niet naar geslacht, is geen excuus.

**Prof. dr. Willemsen:** We krijgen professionelere selecties op universiteiten, door maatregelen in te voeren die gelijke kansen bieden bij selectie. Wat niet werkt is het 'verbeteren' van vrouwen, middels coaching en workshops.

## 2. De stellingen: Discussie met de zaal

De vijftien stellingen werden een voor een aan het publiek gepresenteerd op een groot scherm. De deelnemers in de zaal konden middels stemkastjes aangeven of zij het met de stelling eens of oneens waren. Nadat alle stellingen van één blok waren voorgelegd, volgde er een discussie met de zaal over die stellingen waarvan de uitslag het meest controversieel was, die stellingen dus waarover de meeste verdeeldheid bestond, en waarbij de stemverhouding het dichtst bij elkaar lag. Deze discussie werd geleid door de moderator – die probeerde verdere uitleg te krijgen en betekenis te formuleren van waarom men ‘eens’ of ‘oneens’ gestemd had. Dit is hieronder samengevat.

*Eerste blok: wat is er anno 2020 veranderd?*

### **1. Teaching and research are valued equally**

33% Eens – Oneens 67%

### **2. The academic culture has become nastily competitive**

48% Eens – Oneens 52%

*Argument eens: De academische cultuur zal concurrerender worden door internationale invloeden. Vrouwen veranderen daar niets aan.*

*Argument oneens: ‘nastily’ impliceert een mannelijke sfeer. Competitie zal niet zozeer minder worden, maar wel anders: minder tegen elkaar en meer met elkaar, oftewel samen kwaliteit nastreven in plaats van ellebogenwerk.*

*Tegenreactie: Vrouwen zijn niet minder competitief of agressief dan mannen: vrouwen kunnen ook ‘nasty’ zijn.*

*Tegenreactie: De vrouwen die nu de top bereiken zijn juist competitief want zij werken zich op in een mannenwereld, maar dit wil niet zeggen dat dit het natuurlijke gedrag is.*

### **3. Female professors actively support younger women academics**

87% Eens – Oneens 13%

### **4. A top level career combined with having a family is absolutely normal**

67% Eens – Oneens 33%

### **5. Leadership styles are more participative and professors too are team members rather than bosses**

78% Eens – Oneens 22%

**6. More work is done through team work**

81% Eens – Oneens 19%

*Argument oneens: Er zijn nu al veel Europese projecten die in teamwork tot stand komen: door meer vrouwelijke leiders zal dit niet meer of minder worden.*

**7. Men are still running the show**

51% Eens – Oneens 48%

*Hier ontstond toch nog verwarring over de wijze waarop de stellingen beantwoord moesten worden: vanuit hun reële verwachting of uitgaande van een ideaalsituatie. Er werd uitgelegd dat de stellingen moesten worden beantwoord vanuit de 2020 verwachting: - wat denk je dat de situatie in 2020 is -, niet de wens.*

*Deelnemers die het hier mee oneens waren geweest bleken uitgegaan te zijn van hun ideaalsituatie: in hun ideaalsituatie zijn er meer vrouwelijke managers die ook daadwerkelijk hun stempel op het beleid en de cultuur drukken. Maar uitgaande van een realistische verwachting gaven allen aan te verwachten dat in 2020 'men are still running the show'.*

*Tweede blok: welke maatregelen hebben tot deze veranderingen geleid?*

**1. University Boards have finally taken research based measures**

91% Eens – Oneens 9%

**2. Positive action proved to be counterproductive**

33% Eens – Oneens 67%

**3. Tenure tracks were productive for women's careers**

91% Eens – Oneens 9%

**4. Job openings are filled through open procedures**

71% Eens – Oneens 29%

**5. Deans and department heads have to justify leaving any academic in the same position for a longer period**

83% Eens – Oneens 17%

**6. Working part time is the norm for both men and women**

61% Eens – Oneens 39%

*Argument eens: Parttime werken is noodzakelijk voor zowel mannen als vrouwen en zal steeds normaler worden.*

*Argument eens: Als zowel vrouwen als mannen parttime werken, is de vrouw niet meer de primaire zorgdrager. Zorgtaken zijn gelijk verdeeld.*



*Argument oneens: Als iedereen parttime gaat werken, wordt parttime het nieuwe fulltime: het wordt de norm. Iedereen de mogelijkheid bieden part time te werken (zonder dat dit ten koste gaat van de carrièreperspectieven) is een goed idee, maar niet reëel.*

*Argument tegen: Werkdruk en ambitie is niet perse een negatief iets.*

### **7. Promotion to Senior Lecturer or Professor is happening later rather than earlier**

43% Eens – Oneens 57%

*Deze stelling werd niet goed begrepen. Er was verwarring over of aan de ene kant vrouwen door zorgtaken soms pas op een latere leeftijd echt op gang komen in hun carrière en het daarom mogelijk en zelfs gebruikelijk zou moeten zijn dat mensen (vrouwen en mannen) op latere leeftijd nog en UHD of hoogleraarpositie krijgen.*

*Van de andere kant vroeg men zich af of het hele promotietraject in de toekomst langer zou worden en benoemingen tot UHD en hoogleraar derhalve pas later dan bij sommigen nu het geval is kunnen gaan plaatsvinden. Daarover reageerde men verdeeld.*

### **8. Temporary contracts are affecting women particularly badly**

72% Eens – Oneens 28%

## 3. De stellingen: De mening van het Forum

*Prof. dr. Willemsen over de stelling: 'University Boards have finally taken efficient measures that are based on research'*

Er is veel onderzoek gedaan naar genderverschillen, we weten heel veel over bijvoorbeeld de redenen en krijgen ook een beter inzicht in *best practices* om iets te doen aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen in universiteiten. Toch zijn universiteitsbesturen telkens weer bezig het wiel opnieuw uit te vinden.

Kernboodschap: laten we de bestaande kennis gebruiken bij het vormen van beleid.

*Prof. dr. Keuzenkamp over de stelling: 'Working part time is the norm for both men and women'*

Parttime werken wordt steeds groter, dus parttime betekent nu eerder vier dagen werken dan bijvoorbeeld twee. De status van parttimers moet worden verbeterd. Mensen die parttime werken, werken vaak erg efficiënt.

Zij wijken af van de norm en zijn zich bewust van het feit minder aanwezig te zijn, hetgeen leidt tot een hoge inzet op de dagen die men werkt.

*Dr. Van Oost over de stelling: 'Combining a family with an academic career is absolutely normal'*

Door internationale concurrentie en cooperatie is de Nederlandse wetenschap in een crisis geraakt. Het is belangrijk om kwaliteit te benutten, maar dit strookt niet met het feit dat er zo weinig vrouwen in de top van universiteiten zijn. ICT kan nu en in de toekomst als bondgenoot dienen om het voor vrouwen beter mogelijk te maken een gezin en academische carrière te combineren. Zo zal het bijvoorbeeld eenvoudiger zijn om intensief samen te werken met internationale collega's zonder hiervoor langere tijd in het buitenland te moeten verblijven.

*Prof. dr. Dankelman over de stelling: 'Men are still running the show'*

Mannen zullen nog steeds proberen de dienst uit te maken: dat zit in hun natuur. Het trainen van vrouwen helpt om ze meer actief te maken in het promoten van hun eigen werk. Wanneer er meer vrouwen zijn, zullen mannen ook veranderen. Objectieve criteria worden belangrijk in selectieprocedures, in plaats van benoemingen via het 'old boys' network'.

*Prof. Dr. Carla Millar: Samenvatting*

Aan het einde van het LNVH Forum vatte professor Carla Millar de sessie samen, en gaf aan welke punten zij naar voren zou brengen bij de integratie sessie. Deze waren een samenvatting van de controversiële en niet controversieel geachte stellingen, en een aantal van de maatregelen die als effectief naar voren gebracht waren.

## DE INTEGRATIE-SESSIE: SAMENVATTING

### 1. Wat werd in de (besloten) Board sessie besproken?

Namens de 'Board' geeft voorzitter Sybolt Noorda de belangrijkste uitkomsten van de sessie. De algemene conclusie is dat niet een enkele oplossing de magische formule bevat. Een multilevel benadering is noodzakelijk.

- De universiteiten moeten alle aanwezige talenten benutten. Een meer gelijke vertegenwoordiging is niet wenselijk uit ideologisch oogpunt, maar puur vanuit logisch denken: alle talenten en kwaliteiten zijn waardevol en nodig.
- De toestroom van vrouwen moet groter worden. Een positieve ontwikkeling zijn tenure tracks en ander 'merit based' beleid / benoemingen.
- Er moeten speciale programma's komen die de mobilisatie voor een tweede carrière mogelijk maken. Veel jonge vrouwen gaan na hun studie of PhD het bedrijfsleven in. Een aardig PhD-salaris en daarna een tenure track zijn goede manieren om talentvolle vrouwen terug de universiteiten in te trekken.
- CvBs moeten het goede voorbeeld geven: 'Practice what you preach' (in Amsterdam zijn 3 van de 7 decanen vrouw).

### 2. Uitkomsten van het LNVH Forum:

Hierna bracht prof. dr. Carla Millar verslag uit van de LNVH Forum sessie – die in het bovenstaande is gerapporteerd.

### 3. Reacties van het deskundigenpanel op beide verslagen

Het deskundigenpanel bestond uit prof. dr. Yvonne Benschop (Radboud Universiteit), prof. dr. Ester Barberá Heredia (University of Valencia) en dr. Liisa Husu (University of Helsinki).

- Een van de problemen is dat kwaliteit en talent niet altijd worden herkend. Niet alle talenten zijn hetzelfde en vrouwen kunnen andere talenten hebben dan mannen. Kwaliteit is nu een mannelijk begrip.
- De VSNU zou een audit commissie moeten instellen die jaarlijks zou moeten checken en beoordelen wat de universiteiten (en de VSNU) gedaan hebben op het terrein: "evenredige vertegenwoordiging van vrouwen".

- Het is moeilijk om de balans te vinden voor beoordelings- en selectiecriteria voor PhD-studenten of U(H)Ds, omdat mannen en vrouwen op papier gelijk zijn, maar vrouwen een andere rol in de samenleving hebben. Er moeten gender-sensitieve trainingen voor werving en selectie komen.
- Lange-termijn agenda's voor 'equality issues'. Ook als er eenmaal een omslag is, blijft het belangrijk dit op de agenda te houden. De man-vrouw verhouding zal anders binnen afzienbare tijd weer scheeftrekken.
- Goede intenties moeten worden doorgevoerd tot de werkvloer en moeten worden gemeten. Het CvB moet verantwoordelijk worden gesteld indien het beleid niet wordt nageleefd en/of resultaten uitblijven.
- Het bedrijfsleven is vaak aantrekkelijker dan universiteiten. De keuze voor de universiteit wordt door sommigen gemaakt omdat er in de universiteit minder concurrentie zou zijn (althans in Spanje).
- Het is belangrijk goed onderzoek te gebruiken bij het opstellen van beleid.
- De rol van de overheid werd in het debat gemist.

## CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In deze laatste sectie wordt teruggeblikt op de belangrijkste uitkomsten van het LNVH Forum en worden deze uitkomsten vergeleken met de resultaten van het vooronderzoek. Tevens worden aanbevelingen voor follow up acties gegeven.

### 1. Maatregelen aanbevolen door deelnemers aan het LNVH Forum

Tijdens het LNVH Forum werden zowel de implicaties van meer vrouwen in de academische top als de maatregelen die hiertoe hebben geleid bediscussieerd. In Tabel 1 worden de stellingen weergegeven in volgorde van het percentage deelnemers dat het met de stelling eens was – waarbij gestemd werd vanuit het perspectief van 2020.

**Tabel 1**  
**De stellingen op volgorde van het percentage deelnemers dat het met de stelling eens was**

Stelling	% Eens
1 University Boards have finally taken research based measures	91
2 Tenure tracks were productive for women's careers	91
3 Female professors actively support younger women academics	87
4 Deans and department heads have to justify leaving any academic in the same position for a longer period	83
5 More work is done through team work	81
6 Leadership styles are more participative and professors too are team members rather than bosses	78
7 Temporary contracts are affecting women particularly badly	72
8 Job openings are filled through open procedures	71
9 A top level career combined with having a family is absolutely normal	67
10 Working part time is the norm for both men and women	61
11 Men are still running the show	51
12 The academic culture has become nastily competitive	48
13 Promotion to Senior Lecturer or Professor is happening later rather than earlier	43
14 Positive action proved to be counterproductive	33
15 Teaching and research are valued equally	33

'Men are still running the show', 'the academic culture has become nastily competitive', and 'promotion to SL or professor is happening later rather than earlier' bleken de meest controversiële statements, maar dat wil natuurlijk niet zeggen dat dit de belangrijkste onderwerpen zijn om aandacht aan te besteden.

Verwacht wordt dat werken als normaler gezien wordt voor vrouwen: 4 dagen part time werken wordt de norm, en zowel een gezin hebben als een top carrière gaat normaal gevonden worden.

De maatregelen die de meeste steun kregen van de deelnemers in de zaal, en in sommige gevallen ook van het panel, waren

- dat CvB's onderzoeksresultaten moeten gebruiken bij het maken van nieuw beleid (stelling 1 uit tabel 1)
- dat 'tenure tracks' een goede ontwikkeling was voor de carrièreperspectieven van vrouwelijke wetenschappers (stelling 2).

Ook de volgende maatregelen kregen veel steun van de deelnemers:

- dat decanen en afdelingshoofden ter verantwoording moeten worden geroepen wanneer UD's, UHD's (of ook hoogleraren?) gedurende lange tijd op eenzelfde positie blijven zitten (stelling 4),
- Verplicht open procedures gebruiken voor het vervullen van vacatures (stelling 8), - omdat deze maatregel geacht wordt de carrièrekansen voor vrouwen te vergroten.
- Tijdelijke contracten daarentegen zouden zoveel mogelijk moeten worden vermeden (stelling 7), omdat deze geacht worden een negatieve invloed op de carrièrekansen van vrouwelijke wetenschappers te hebben.

## 2. Terugkoppeling naar het vooronderzoek

De belangrijkste overeenkomsten en verschillen met de uitkomsten van het vooronderzoek, waarin vrouwelijke U(H)Ds in kleine groepen discussieerden naar aanleiding van het 2020 scenario, zullen hier worden beschreven.

Het algemene beeld dat uit de LNVH Forum sessie spreekt, komt overeen met de resultaten van het vooronderzoek. De positieve verwachting van 'tenure tracks' voor de carrièrekansen van vrouwen bijvoorbeeld (stelling 2 in Tabel 1), kwam zowel in de sessie als in de groepsdiscussies naar voren. Ook de stellingen omtrent de thema's 'team work' en 'support' (stelling 3, 5 en 6) hadden in beide settings vergelijkbare resultaten: de verwachting was dat samenwerking belangrijker zal worden wanneer er meer vrouwen in de universitaire top zullen zijn.

Een andere overeenkomst zien we bij de stelling over de **concurrentie-cultuur** (stelling 12). Net als in de groepsdiscussies bestond er grote verdeeldheid óf en in welke richting het aanwezig zijn van een groter aandeel vrouwen invloed zal hebben op de cultuur binnen de universiteit. En ook over de stelling over 'part time' werken (stelling 10) bleek een verdeeldheid die overeenkomt met de verdeeldheid die in de groepsdiscussies was ontstaan.

Er waren echter ook een aantal opvallende verschillen wanneer we de resultaten van de sessies vergelijken met die van het vooronderzoek. Veruit de meeste vrouwelijke UD's en UHD's waren tijdens de groepsinterviews van mening dat **'positive action'** contraproductief werkt (stelling 14). In de sessie echter, meende slechts een derde dat 'positive action' contraproductief is; met andere woorden tweederde was van mening dat het wel in het voordeel van vrouwen werkt.

Eveneens waren de meeste deelnemers aan de groepsinterviews van mening dat **onderwijs en onderzoek** naar gelijker gewicht zouden worden beoordeeld wanneer er meer vrouwen in de universitaire top zouden zijn (stelling 15). De meerderheid van de deelnemers aan de sessie verwachtten daarentegen dat onderwijs en onderzoek niet gelijker gewogen zullen worden en een grotere representatie van vrouwen in hogere universitaire posities daar nauwelijks invloed op zal hebben.

### 3. Aanbevelingen voor verder onderzoek

In het vooronderzoek zijn een uiteenlopende (en soms conflicterende) reeks maatregelen en implicaties naar voren gekomen, die nader onderzoek behoeven gezien de limitaties van kwalitatief onderzoek bij een kleine groep UD's/UHD's.

Het zou interessant zijn

- a) een onderzoek met een representatieve steekproef te houden over deze issues - in plaats van kleine focusgroep interviews met uitsluitend vrouwelijke UD's en UHD's,
- b) vergelijkbaar onderzoek te houden onder CvB-leden (m/v) om de zienswijze van degenen die het beleid maken verder onder de loep te nemen.