

**Toespraak van minister van Onderwijs Cultuur en  
Wetenschap Van der Hoeven bij de halfjaarlijkse bijeenkomst  
van het Landelijk Netwerk van Vrouwelijke Hoogleraren op 8  
november 2006 in het Academiegebouw van de Universiteit  
Utrecht**

(Alleen het gesproken woord geldt)

Dames en dames,

Ik wil u graag bedanken voor het feit dat ik hier mag zijn en wil beginnen met een stukje Griekse mythologie. Het gaat over Odysseus en zijn zoon Telemachus. Telemachus werd geboren op de dag waarop Odysseus ten strijde moest trekken in de Trojaanse oorlog. In een poging zijn eed te verbreken om Helena te verdedigen, veinst Odysseus waanzinnigheid door zout op zijn akkers te zaaien. De afgezant Palamedes, uitgezonden om Odysseus ten strijde te zenden, legde toen de pasgeboren Telemachus voor de ploeg. Odysseus kwam tot inkeer en trok ten strijde. Hij laat zijn zoon achter onder de hoede van Mentoer, zijn oudere raadgever en trouwe vriend.

Van de persoonsnaam Mentoer stamt nog altijd het begrip mentor af. Dat is één van de dingen die ik vandaag met u wil bespreken: over mentorschap en coaching. Maar eerst wil ik nog even terug naar het verhaal van Telemachus. In de Odyssee neemt namelijk de godin Athene de gedaante aan van Mentoer en zij is ook degene die Telemachus ertoe brengt uiteindelijk op zoek te gaan naar zijn vader Odysseus.

U snapt natuurlijk al waar ik heen wil. Vrouwen kunnen heel goed de rol van mentor vervullen. Daarom ben ik ook zo blij dat u het voorbeeld van Athene volgt, de gedaante van Mentoer aanneemt en jong vrouwelijk talent onder uw hoede neemt. Ik vind het heel belangrijk dat er goede mentor-mentee relaties ontstaan. Het symposium dat u eerder dit jaar organiseerde was daarop gericht. Ik heb u toen gevraagd een rol hierin te vervullen

en die handschoen heeft u opgepakt. In het meerjaren werkplan 2007-2010 dat u bij ons heeft ingediend noemt u een aantal initiatieven om mentoring en coaching verder te professionaliseren, zoals het organiseren van trainingen en het opzetten van een database. Daar ben ik blij mee.

Dat mentoring en coaching belangrijk zijn blijkt nog maar weer eens uit het rapport “Gender & Excellence” van twee onderzoekers, Marieke van den Brink en Margo Brouns, van de Rijksuniversiteit Groningen. Het rapport is mij vorige week aangeboden. Daarin wordt een warm pleidooi gedaan voor coaching. Goede coaching kan vrouwen helpen bij het opbouwen van wat het rapport “sociaal kapitaal” noemt. Uitgebreide sociale netwerken bijvoorbeeld. Maar dat niet alleen. Ook zichtbaarheid, duidelijk uitgesproken ambities en loyaliteit bij invloedrijke wetenschappers in het netwerk zijn belangrijke factoren. De ervaring leert dat u hierin effectief bent en de goede ingangen heeft.

Het rapport zegt daar een aantal interessante dingen over, al zijn het voor een deel veronderstellingen.

Eén van die veronderstellingen is dat vrouwen zich in andere netwerken bevinden, vrouwennetwerken bijvoorbeeld. Daar is natuurlijk niets mis mee, maar het is wel van belang dat vrouwen zich ook in bredere netwerken manifesteren. Een andere veronderstelling is dat professorabele vrouwen zich anders profileren dan mannen, bescheidener. Of dat ze hun ambitie om hoogleraar te worden anders formuleren dan mannen doen. Als dit allemaal ook maar een beetje waar is, dan betekent dit dat

vrouwen zich hiervan bewust moeten zijn, zich beter zichtbaar moeten maken en duidelijk te kennen moeten geven dat zij het ambt van hoogleraar ambiëren. Met andere woorden: dat zij zorgen tot de *inner circle* te gaan behoren. U weet als geen ander dat dit niet gemakkelijk is en daarom vind ik het zo fijn dat ú ze daarbij wilt helpen. Bijvoorbeeld door vrouwen te begeleiden bij het bepalen wat ze willen en hoe ze daar kunnen komen. Door de gaten in hun CV op te sporen en te dichten. Door ze codes en strategieën te leren die ze toegang geeft tot informele netwerken. En natuurlijk door ze actief in netwerken te introduceren. Zo geven we doorstroom vorm.

Ik ga nog even terug naar “Gender & Excellence”. Terecht is in de publiciteit veel aandacht gegaan naar de doelstelling van 15 procent vrouwelijke hoogleraren in 2010. Ik ben ervan overtuigd dat dit kan. In 1999 lag het percentage vrouwelijke hoogleraren nog op ca. 5 procent. Alleen Tsjaad was lager. Geleidelijk aan hebben we een stijging ingezet die steeds harder gaat. We zitten nu op 10. Er is dus echt iets aan het veranderen. Dat is bereikt door een duidelijke beleidsinspanning. Om die trend vast te houden moeten we daar wel mee doorgaan, én ook nieuwe initiatieven nemen. Als overheid hebben we instrumenten ontwikkeld zoals de vrouwencomponent in de Vernieuwingsimpuls en Aspasia. Maar het moet nu vooral bij de instellingen gebeuren. Dáár moet de omslag plaats vinden. En ook een beetje bij de vrouwen zelf. Voor beide is het Netwerk van Vrouwelijke Hoogleraren essentieel, zowel voor landelijke als lokale initiatieven.

“Gender & Excellence” geeft ze daarvoor de nodige handvatten. Eén van de aanbevelingen die het rapport doet is om meer vrouwen in selectiecommissies op te nemen. Het blijkt in het voordeel van vrouwen te werken als er meer dan één vrouw in een selectiecommissie zit. Toen ik als minister aantrad, heb ik al snel een lijst laten aanleggen van vrouwen die geschikt zijn om te worden benoemd in bestuursfuncties. Aan die lijst heb ik altijd veel gehad. Ik zou me kunnen voorstellen dat besturen van faculteiten ook zo’n lijst maken, maar dan van vrouwen die geschikt zijn om in selectiecommissies zitting te nemen. Misschien zouden we zelfs wel een landelijke lijst per discipline kunnen aanleggen. En nu ik toch wat ideetjes naar voren aan het brengen ben: ik weet dat de LNVH, op voorstel van OCW, lijsten maakt van professorabele vrouwen. Zou het dan ook niet een goed idee zijn dat iedere universiteit een scout of headhunter aanwijst om vrouwelijk talent te spotten? Als we één ding van het Aspasia programma hebben kunnen leren, dan is het dat expliciet zoeken naar competente vrouwen leidt tot soms relatief onbekend talent. Het zou toch zonde zijn als dat verloren zou gaan.

Nog even terug naar “Gender & Excellence”. Daarin worden nog meer interessante aanbevelingen gedaan. Bijvoorbeeld om het bekende “deeltijd-effect” te compenseren, door vrouwen bij tijdelijke uitstroom vrij te stellen van onderwijstaken. Hierdoor hoeven ze geen achterstand op te bouwen ten opzichte van hun mannelijke collega’s en kunnen ze blijven werken aan hun track-record. Wat ik ook een goede aanbeveling vind is om selectiecommissies rekenschap te laten afleggen. Volgens het

rapport gaat hiervan een preventieve werking uit. En natuurlijk zal ik het hele rapport warm aanbevelen, want ik vind dat de instellingen met dit rapport aan de slag moeten. Daarom heb ik aan de VSNU gevraagd om debatsessies hierover te houden met vrouwen, spotters, bestuurders en onderzoekers.

Maar ook u, het Landelijke Netwerk van Vrouwelijke Hoogleraren, kunt met dit rapport aan de slag. U vervult een belangrijke netwerkfunctie in het wetenschapsbestel. U vormt als het ware de verbindingsschakel in het veld van alle vrouwelijke universitaire wetenschappers die door kunnen en willen stromen naar de top.

U heeft ook laten zien dat u een goede ingang bij de instellingen heeft. Ik wil u graag helpen om die rol goed te vervullen, uw organisatie verder te professionaliseren en ervoor te zorgen dat uw activiteiten worden verankerd bij de instellingen en bij intermediaire organisaties.

Het meerjarenplan dat u mij heeft aangeboden vormt hiervoor een goede basis. Ik noemde al uw plannen voor mentoring en coaching. Maar u heeft nog veel meer ambities om te zorgen voor meer doorstroming en benoemingen van vrouwen: niet alleen in UHD- en hoogleraarsposities, ook in bestuursfuncties.

Daarom ben ik ook zeker blij met de samenwerking met het Centrum voor Gender en Diversiteit van de Universiteit van Maastricht. De afgelopen periode heeft die samenwerking al vorm gekregen, en ik vraag u nu om die samenwerking verder uit te bouwen. Want in Maastricht is immers al de nodige expertise opgebouwd, onder andere via het EQUAL project “Participatie

als prioriteit”. En die expertise is mijns inziens een meerwaarde voor uw professionaliseringslag. Bundeling van krachten, ieder vanuit zijn eigen rol, vind ik noodzakelijk om gezamenlijk vergelijkbare doelstellingen te bereiken.

Dames,

Ik hecht hieraan veel waarde en daarom heb ik daar een totaalbedrag van 1 miljoen euro voor uitgetrokken. Het staat allemaal in deze brief, die ik nu graag aan de voorzitter, mevrouw Goulmy, wil uitreiken.

Veel succes, en dank u wel.