

Conclusies

Aspasia bevordert de doorstroming van vrouwen en biedt vrouwelijke wetenschappers perspectief. Bekendheid van de regeling kan beter.

Aspasia heeft een positief effect op de belangrijkste doelstelling van de regeling: het bevorderen van de doorstroming van vrouwen naar hogere functies in de wetenschap. Verreweg de meeste vrouwen die door NWO benaderd werden om voorgedragen te worden voor bevordering in het kader van Aspasia gingen daar op in en van hen werd het merendeel (78%) ook daadwerkelijk bevorderd. Ook vrouwen die uiteindelijk niet bevorderd werden, gaven aan dat zij door de regeling het gesprek over hun carrière konden aangaan. Hoewel het nog te vroeg is om het effect van de regeling op de aandelen vrouwelijke UHD's en hoogleraren te meten, is de verwachting dat Aspasia op termijn ook hierop een positief effect zal hebben.

Het enthousiasme waarmee de regeling door de laureaten is ontvangen zegt ook iets over het geringe loopbaanperspectief van vrouwen in de wetenschap. De regeling – en zeker de mogelijkheid die wordt geboden voor getrapte bevordering – voorziet in een duidelijke behoefte. Of de verbetering van het loopbaanperspectief groter is voor deze vrouwen dan voor andere (mannelijke) VI laureaten is moeilijk te bepalen. Nader onderzoek moet uitwijzen of vrouwen extra profiteren door de aanwezigheid van Aspasia.

Van het bestaan van de Aspasia premiereregeling gaat vooralsnog geen extra stimulans uit voor vrouwen om een VI-aanvraag in te dienen. De meeste laureaten waren vooraf ook niet op de hoogte (gesteld) van het bestaan van de regeling. Wanneer de bekendheid van Aspasia wordt verbeterd, gaat er van de regeling mogelijk wel een extra stimulans uit om een VI-aanvraag in te dienen.

Helder centraal (universitair) beleid over besluitvormingsprocedure rondom bevordering in het kader van Aspasia gewenst.

De universiteiten laten de besluitvorming over het al dan niet bevorderen van een laureaat in het kader van Aspasia allemaal over aan de betreffende faculteit of afdeling. Aan geen van de universiteiten is centraal beleid geformuleerd over de te volgen procedures en de afwegingen die daarbij van belang zijn. Hierdoor kan er sprake zijn van willekeur en kunnen laureaten terecht komen in ondoorzichtige procedures. Uit de evaluatie is bovendien naar voren gekomen dat regelmatig financiën en formatie een rol spelen bij het besluit om een laureaat al dan niet te bevorderen. Dergelijke argumenten gaan voorbij aan de doelstelling van Aspasia. De effectiviteit van Aspasia wordt vergroot wanneer het besluit om een laureaat te bevorderen wordt gemaakt op basis van de kwaliteiten van de kandidaat en wanneer heldere verantwoording wordt afgelegd wanneer wordt afgezien van bevordering.

De regeling wordt op sommige plekken gevoeld als een ingrijpen in het bestaande personeelsbeleid en botst daar soms mee. Een mogelijk nadeel van de regeling kan zijn dat het universiteiten niet stimuleert hun reguliere bevorderingsprocedures op gender aspecten te controleren en te monitoren. Voorkomen moet worden dat vrouwen in het kader van Aspasia worden bevorderd, terwijl voor mannen de reguliere procedures open staan.

Inzet Aspasia premie vormt dilemma: dient de premie de individuele laureaat of een breder doel?

Ook de besluitvorming over de inzet van de premie van € 100.000 die gekoppeld is aan Aspasia wordt overgelaten aan de faculteit of afdeling die het betreft. Slechts aan een paar universiteiten is er centraal beleid geformuleerd over de wijze waarop de premie ingezet dient te worden. In de praktijk wordt de premie ingezet voor het onderzoek van de laureaat, voor de financiering van de salarismeerkosten, of voor een combinatie van beide. De premie wordt nauwelijks aangewend voor de financiering van bredere maatregelen om de doorstroming van vrouwen te bevorderen. Er is slechts een universiteit (UvA) die dit expliciet in haar beleid heeft opgenomen.

Door de verschillende mogelijkheden die NWO biedt voor de inzet van de premie worden de universiteiten enigszins voor een dilemma geplaatst. De keuze om (een deel van)

de premie toe te voegen aan het budget van de laureaat is uiteraard sympathiek. Bovendien wordt door het vooruitzicht op een premie waarschijnlijk sneller een positief besluit genomen over het bevorderen van een laureaat. Dat de premie in veel gevallen (mede) wordt gebruikt voor de financiering van salariskosten is gezien de doelstelling van de regeling echter ook jammer. De premie draagt daardoor niet zozeer bij aan de doorstroming van vrouwen, zeker niet wanneer deze wordt toegevoegd aan het facultaire budget, in plaats van te worden gestort in een voor dergelijke bevorderingen opgezet fonds. Wanneer in ieder geval een deel van de premie wordt ingezet voor gerichte maatregelen om de doorstroming van vrouwen te bevorderen en het aantal vrouwelijke indieners in de VI te vergroten kan de regeling uiteindelijk een breder effect hebben.

Om de effectiviteit van Aspasia te vergroten is het noodzakelijk om het aantal vrouwelijke aanvragers in de VI te verhogen. Gerichte maatregelen daartoe gewenst.

Zowel vrouwelijke laureaten als universiteitsbestuurders zijn positief over de koppeling van de regeling aan de Vernieuwingsimpuls (VI). Omdat het aantal aanvragen van vrouwen in de Vidi en vooral de Vici ronde relatief laag is, betekent deze koppeling wel dat het aantal vrouwen dat in aanmerking komt voor Aspasia beperkt is. Ook de doorstroming van vrouwen binnen de VI is aanzienlijk kleiner dan de doorstroming van mannen. Vrouwen dienen veel minder vaak een vervolgaanvraag in. Een mogelijke oorzaak daarvan is het aantal jaar na de promotie waarbinnen een aanvraag moet worden ingediend, waarbij alleen de officiële verloven voor de zorg van kinderen de periode van indiening kunnen verlengen.

Om de effectiviteit van Aspasia te vergroten is het uiteindelijk van belang dat meer vrouwen een (vervolg)aanvraag indienen in de VI. Hoewel universiteiten ondersteuning bieden bij het schrijven van aanvragen, worden er vrijwel nergens gerichte maatregelen genomen om het aantal vrouwelijke indieners te vergroten. Vooral persoonlijke attendering kan hieraan een bijdrage leveren, evenals het bieden van mogelijkheden om tijd vrij te maken voor het schrijven van een aanvraag. Ook NWO kan – naast Aspasia – gerichte activiteiten ontplooiën om het aantal vrouwelijke aanvragers in de VI te verhogen. Mogelijk kan een deel van het budget voor Aspasia hiervoor worden ingezet. Een gezamenlijk optreden door NWO, de universiteiten en OCW is van belang om het aantal vrouwelijke aanvragers te verhogen.