

NWO-bijeenkomst 'Aspasia.. en hoe nu verder?' op 18 september 2003 in Utrecht

Aspasia..

Tijdens de bijeenkomst 'Aspasia.. en hoe nu verder?' op 18 september 2003 zijn het huidige Aspasia-programma en mogelijke alternatieven en flankerend beleid besproken. Onder de ca. 100 aanwezigen waren zowel Aspasia-laureaten als bestuurders en beleidsmakers van de universiteiten, NWO, en het ministerie van OCenW.

Na algemene inleidingen door Aafke Hulk (aftredend lid Algemeen Bestuur NWO) en Els Goulmy (voorzitter Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren), sprak Yvette van Kooyk kort als ervaringsdeskundige over haar bevordering tot UHD door Aspasia en haar benoeming tot hoogleraar.

Akke Visser (Nederlands Genootschap Vrouwenstudies) maakte vervolgens de resultaten van de recente NGV-evaluatie van het Aspasia-programma bekend. In twee subsidierondes (2000 en 2002) zijn door NWO 70 vrouwen gehonoreerd, die vervolgens UHD werden. Daarnaast is door de universiteiten nog eens eenzelfde aantal vrouwen additioneel bevorderd. Door deze maatregel steeg het percentage vrouwelijke UHDs van 7% naar ca. 14%. Van de door NWO gehonoreerde 30 vrouwen in 2000 werden er bovendien binnen drie jaar al 8 tot hoogleraar benoemd. Een van de belangrijkste conclusies uit het NGV-rapport '*Succes en dilemma's van een stimuleringsprogramma; Evaluatie van het Aspasia-programma*' was dan ook: 'Het Aspasia-programma verdient – wellicht over enige jaren – een voortzetting, mits tegelijk werk wordt gemaakt van het verbeteren van de 'business as usual' om de doorstroomkansen van vrouwen blijvend te bevorderen'

De discussie die vervolgens door Aafke Hulk werd geleid, ging in op de volgende aspecten:

- Moet Aspasia doorgaan?
- In dezelfde vorm?
- Wanneer?

Moet Aspasia doorgaan?

De vraag luidt wat je met het Aspasia-programma wilt bereiken. De aanwezigen vonden zowel het scheppen van meer diversiteit (m/v) in de UHD-categorie, als het inhalen van de achterstand (ontstaan door –onbedoelde- discriminatie), als het creëren van een cohort voor potentiële hoogleraren belangrijke redenen om het programma te continueren.

Het NGV rapport suggereert ook de beeldvorming rond het programma te onderzoeken. Is die beeldvorming positief of negatief? Sommige aanwezigen waren van mening dat het programma last heeft van negatieve beeldvorming omdat het om een klein onderzoeksbudget gaat en omdat het alleen voor vrouwelijk UD's openstaat. De promotie naar UHD bij honorering wordt niet door alle collega's gezien als een 'echt' UHD-schap. Andere aanwezigen benadrukten dat het voor een positieve beeldvorming allereerst zeer belangrijk is dat de Aspasia-laureaten zelf trots zijn op deze benoeming, daar is ook alle reden toe omdat er een zware selectie aan vooraf gegaan. Tegenwind is er altijd.

In dezelfde vorm?

Bij de bespreking kwamen een aantal punten aan de orde:

- Dubbele selectie NWO/universiteiten

Aspasia is een breekijzer geweest, waardoor ca. 140 vrouwen tot UHD zijn bevorderd. Maar wat heeft het betekend voor de vrouwelijke UD's die zijn afgewezen bij de universitaire selecties of bij NWO? Op de universitaire selectie is veel kritiek geweest. De procedures bij de universiteiten waren, vooral bij de eerste ronde, zeer arbitrair en niet transparant. Dat is jammer omdat het een belangrijke component is en –mits goed uitgevoerd– ook kan leiden tot een goede voorbereiding en bestending. Bij de beoordeling van de UHD-waardigheid zijn kwalitatieve en kwantitatieve prestaties vaak niet voldoende gescheiden. De NWO-selectie is door veel kandidaten als positief ervaren omdat de beoordeling van het onderzoeksplan plaats vindt aan de hand van een objectieve peer-review procedure. Het zou goed zijn de oordelen van NWO en de universiteiten veel strikter te scheiden: de universiteit beoordeelt alleen de UHD-waardigheid, NWO beoordeelt het onderzoeksplan.

- Strategie/beleid universiteiten

In het NGV-rapport wordt opgemerkt dat er naast een eventuele continuering van Aspasia tegelijkertijd moet worden gewerkt aan het verbeteren van de 'business as usual' ten aanzien van de doorstroom (en het behoud) van vrouwen bij universiteiten. De angst bestaat dat bij een continuering van het Aspasia-programma de universiteiten minder doen aan hun 'eigen' beleid ten aanzien van vrouwen. Ook is bekend dat de afgelopen jaren UHD-bevorderingen werden aangehouden zodat kandidaten nog aan de Aspasia-competitie konden deelnemen. Bij reguliere UHD-bevorderingen worden de procedures overigens als erg ondoorzichtig ervaren ('niemand begrijpt waarom een ander UHD wordt'). Binnen het gewone personeelsbeleid van de universiteiten zou voor 'gender' echt meer aandacht moeten zijn. De VSNU zou dit ook bij haar onderzoeksvisitaties moeten meenemen. Uit de jaarcijfers van de VSNU valt nu ook niet op te maken hoeveel mannen en vrouwen in een bepaald jaar als UD, UHD, hoogleraar, etc. *nieuw* zijn aangesteld.

- Voorwaarden

De subsidievoorwaarden van Aspasia zouden kunnen worden aangescherpt. Van de tijdelijkheid van bevorderingen (5 jaar) wordt soms misbruik gemaakt, er is op voorhand aan laureaten gemeld dat deze bevordering vanwege financiële redenen na 5 jaar niet gecontinueerd zal worden. Ook over het persoonsgerichte karakter van de subsidie lijkt onduidelijkheid te bestaan, zo ontstaan er binnen de faculteit soms problemen rond de selectie en onderzoeksopdracht van de te werven AIO.

- Voldoende gekwalificeerde UD's?

Zitten er nog voldoende vrouwen in de pijplijn? Volgens een aanwezige gaat het eerder om een heel stuk meer dan om een pijplijn. Toch denken anderen dat er behoefte is aan een differentiatie per discipline. In sommige disciplines lijken er volop gekwalificeerde UD's te bestaan, in andere disciplines (bv. chemie) is het UD-cohort min of meer uitgeput en zou er meer behoefte zijn aan een programma voor UD-benoemingen. Voor deze disciplines heeft NWO overigens wel het Meervoud programma ingesteld (gericht op vrouwelijk postdocs in EW, CW, ALW), maar er is tot nu toe weinig belangstelling (zie ook de discussie op pag. ??) . Een ander merkt op dat er wel vaker wordt getwijfeld of er voldoende gekwalificeerde UD's zijn, maar dat er bijvoorbeeld op het Rosalind Franklin initiatief (een tenure track programma bij de RUG voor vrouwen in de exacte/natuurwetenschappen) 128 reacties zijn ontvangen. Uit onderzoek is overigens ook gebleken dat de UD categorie voor mannen en vrouwen even toegankelijk is, dit geldt niet voor de UHD categorie. Toch lijkt de meerderheid van de aanwezigen een voorstander van een Aspasia-programma 'op maat'.

- Hoogte onderzoeksbudget

Het budget wordt door sommigen als te laag gezien, het gaat immers maar om één AIO (voor vier jaar) of postdoc (voor twee jaar) met een materieel budget, in totaal maximaal

180.000 euro. Dat is in vergelijking met de Vernieuwingsimpuls subsidies (VIDI- 600.000 euro, VICI- 1.2 miljoen euro) zeer weinig. Anderen menen dat het belangrijk is bij een gelijkblijvend Aspasia-budget zoveel mogelijk vrouwen een kans te bieden om 'succesvol te worden'. Na Aspasia kunnen die vrouwen immers ook andere subsidies proberen te werven.

- Uitsluitend vrouwen?

Een van de laureaten meent dat een structurele scheiding van het carrière systeem van mannen en vrouwen ongewenst is, dat leidt tot strategisch gedrag (vrouwen worden bevorderd via Aspasia, mannen 'gewoon'), ze ziet liever weer een eenmalig programma. Of kan Aspasia een Vernieuwingsimpuls-achtig vervolg krijgen, waarbij vrouwen extra worden gehonoreerd en/of bevorderd?

Wanneer?

Bij handhaving van de huidige opzet van Aspasia lijkt het oordeel te zijn dat hier beter een paar jaar mee gewacht kan worden. Een alternatief zou wel in 2004 kunnen worden geïntroduceerd. De NGV geeft in overweging om de impact van het Aspasia-programma zowel in 2005 als in 2007 opnieuw te evalueren, en hierin te betrekken: cijfermatige aandeel van vrouwelijke UHDs, voortgang van loopbanen laureaten, negatieve bij-effecten en effecten op het beleid van universiteiten. Hoewel een impactmeting van het programma interessant zou zijn, kan die inderdaad pas zinvol over een paar jaar (begin 2006 – einde eerste Aspasia-ronde) worden uitgevoerd. Het lijkt verstandig niet hierop te wachten (om 'paralysis by analysis' te voorkomen).

.. en hoe nu verder?

Is het nu tijd voor een hoogleraarsprogramma voor vrouwen?

Els Goulmy leidde dit discussiepunt in en verklaarde zich een tegenstander van een hoogleraarsprogramma, omdat hoogleraarsbenoemingen zeer gevoelig liggen. Zij kreeg medestanders, die overigens wel van mening waren dat aan de benoemingsprocedures bij de universiteiten een en ander dient te worden verbeterd (transparantie procedures, kwalitatieve criteria, meer vrouwen in benoemingscommissies, deeltijdposities, etc.). Er waren echter ook veel voorstanders: in bepaalde disciplines (zoals de Geesteswetenschappen) is er al jaren geen doorstroming terwijl daar toch een reservoir is. In Zweden (en Noorwegen?) blijkt er ook een heel succesvol hoogleraarsprogramma te zijn geweest, waarbij universiteiten/onderzoeksinstituten en ministerie betrokken waren (genoemd naar de toenmalige minister van O&W en initiator Carl Tham). Het is ook érg belangrijk dat het aantal vrouwelijke hoogleraren omhoog gaat, degenen die er nu zijn, zijn overbelast en overvraagd. Het zou goed zijn als vrouwen ook vaker hogere bestuursfuncties vervulden.

Wat kunnen de universiteiten meer doen?

José van Eijndhoven meent dat een cultuuromslag dringend gewenst is. Dit sluit aan bij een Nature-citaat van het MIT dat eerder op deze dag door Els Goulmy gepresenteerd werd 'If we have the audacity to believe that we can find cures for cancer and understand the human genome, why should it be hard to believe that we can fix the culture of our profession?' Bij de EUR is besloten in plaats van strafmaatregelen een 'beloningsstrategie' te voeren. Als een faculteit een vrouwelijke hoogleraar benoemt, krijgt ze een AIO. Het maakt het voor mannen interessant om vrouwen te 'zien'. Competitie is niet vies, maar moet wel op een coöperatieve manier plaatsvinden. Zij denkt dat het ook mogelijk is om leidinggevende

posities elke twee jaar te wisselen. Uit de reacties van de aanwezigen blijkt dat de benoemingsprocedures bij veel universiteiten als te weinig transparant worden ervaren, er wordt 'te veel achter de coulissen gehandeld'. In Groningen is er een benoemingsprotocol met transparante en sexe-neutrale criteria, de commissies moeten zich verantwoorden tegenover het College van Bestuur. De UU heeft een emancipatiebeleid ontwikkeld (publicatie 'Een gunstig klimaat'). Mentoring en coaching van vrouwen is een heel belangrijke taak voor de universiteiten. Deeltijdaanstellingen moeten mogelijk zijn. Bij deeltijdaanstellingen lijdt het onderzoek vaak onder de onderwijsverplichtingen, het verdient daarom de voorkeur perioden van onderzoek en onderwijs te scheiden. Vrouwen die een beperkte UD-onderzoekstijd hebben zouden tijd moeten krijgen om een onderzoeksvoorstel te schrijven.

Het ministerie zou volgens de aanwezigen meer druk moeten uitoefenen en verantwoording moeten vragen ten aanzien van de jaarlijkse vervulling van vacante posities. In Duitsland hanteert het ministerie 4 kwaliteitscriteria: onderwijs, onderzoek, nachwuchs en sexe-verhoudingen. De universiteiten kunnen daar bonussen mee verdienen. Verder is er de Total Equality award, een competitie voor bedrijven, waar universiteiten ook aan meedoen. Ook in het Duitse accreditatieorgaan schijnt 'gender' als kwaliteitscriterium voor de toekenning van opleidingen te zijn opgenomen.

Wat kan NWO meer doen?

Margo Brouns geeft aan dat er in de beoordelingsprocedures (op basis van past performance) ook op de restricties moet worden gelet. Publicaties tellen is niet genoeg, de feitelijke onderzoekstijd moet in de outputberekeningen verdisconteerd worden. Op die manier kunnen kwaliteit en kwantiteit worden onderscheiden. Zij denkt dat het ook goed zou zijn de bijdrage aan het maatschappelijk debat en aansprekend onderwijs in de beoordeling mee te nemen. In de reguliere competitie zou ze graag zien dat voorstellen van vrouwen die net niet gehonoreerd zijn een 'second opinion' krijgen. Bovendien is het misschien goed een studie te laten verrichten naar de onbedoelde effecten van de huidige beoordelingspraktijk. Verder zou ze een hoogleraarsprogramma (genaamd Jantina Tammes!, naar de tweede vrouwelijke hoogleraar) voor vrouwen toejuichen.

Een deelneemster kaart de leeftijdsgrens in het Van der Leeuw (hoogleraars)programma van NWO aan. Men mag niet ouder zijn dan 45 jaar. Vrouwen hebben vaak gaten in hun carrière, en zijn daardoor pas later aan een dergelijke stap toe. De mogelijkheden stoppen bij 45 jaar, maar in de loopbaan is er nog 20 jaar te gaan. NWO zou een aantal regels voor vrouwen flexibeler moeten toepassen of laten vervallen. Bij procedures moet NWO rekening houden met schoolvakanties en deeltijders.

De indruk is overigens gewekt dat in het Van der Leeuw programma vaak jonge mannen worden benoemd, maar binnen dit programma is het percentage vrouwelijke benoemingen juist 25% (en dat is meer dan het landelijk gemiddelde van 7%).

Vrouwen zouden vaker zitting moeten nemen in beoordelingscommissies (het Europese streefpercentage is 40%), zij vergroten hierdoor ook hun eigen zichtbaarheid en kunnen de ervaring op het track record bijschrijven.

Voor het huidige NWO-Meervoudprogramma, dat zich richt op vrouwelijke postdocs (uit ALW, CW, EW) die UD willen worden is weinig belangstelling. De vraag is waar dit aan ligt. Volgens aanwezigen ligt het aan een combinatie van de voorwaarden (extra formatie van 0,6 fte UD) en de geringe bekendheid. ALW heeft inmiddels ook schrijfsubsidies beschikbaar gesteld. Is dit een idee voor alleen vrouwelijke onderzoekers? FOM heeft in haar programma Fom/v heel bewust een breed pakket van verschillende subsidiemogelijkheden voor vrouwen

gehanteerd. Een aanwezige informeert of de Vernieuwingsimpuls kan worden aangepast, in de zin dat een VIDI-winnares een UHD positie krijgt en een VICI-winnares een hoogleraarspositie.

Hoe kan Nederland in de 'gender'pas lopen met Europa?

Mineke Bosch geeft aan dat 'gender'mainstreaming als beleidsprincipe gehanteerd moet worden, de 'gender'dimensie wordt dan meegenomen in de kwaliteit in beoordeling van instellingen, onderwijs, onderzoek, etc. De onderrepresentatie van vrouwen is nadelig voor het Europese onderzoek. Het gaat zowel om onderzoek door vrouwen, voor vrouwen en over vrouwen. Binnen het zesde kaderprogramma van de EU is ook standaard aandacht voor de 'gender' dimensie, waaronder de participatie van vrouwelijke wetenschappers. Een aantal aanwezigen betwijfelt het nut van dit soort maatregelen, het betreft volgens hen slechts een formaliteit (met weinig impact). Volgens Mineke Bosch is Brussel wel degelijk succesvol, door 'gender' als constante factor in het beleidsproces en de uitvoeringspraktijk, goed gebruik van expertise en ervaringsdeskundigen, en commitment van de top. In Nederland werkt dat op een of andere wijze niet door, mogelijk omdat er veel discontinuïteit is en daardoor geen groei van kennis en ervaring, er is geen directe sturing, en weinig commitment van de Haagse top. Er zou in Nederland meer moeten worden gedaan aan mainstreaming, en er zouden volgens haar een nationale stuurgroep en beleidsfora (women&science units) per instelling moeten worden ingesteld. Een van de aanwezigen stelt de vraag of 'gender' ook binnen de Vernieuwingsimpuls een criterium zou kunnen zijn. Mineke Bosch beaamt dat en licht toe dat het allereerst om de vraag zou gaan 'Is 'gender' hier relevant?' en vervolgens 'Is het in de literatuur beschreven, en welke rol speelt het dan'. Indien mogelijk, zou er dan aandacht moeten zijn in het onderzoeksvoorstel voor 'gender', bijvoorbeeld in onderzoek naar arbeid (betaald en onbetaald), medisch onderzoek, etc. Bij WOTRO-aanvragen wordt het 'gender'-aspect al nadrukkelijk meegewogen. Ook bij de International Science Foundation is e.e.a. al lang praktijk.

Middagvoorzitter Alice ter Meulen (aantredend lid Algemeen Bestuur NWO) sloot de bijeenkomst af met een aantal conclusies. Het is niet de vraag óf Aspasia moet worden voortgezet, maar hóe. We zien toch wel een groeiende bewustwording bij de universiteit, maar er is nog behoefte aan feitenmateriaal. Het uitwisselen van 'good practices' (zoals het bonus-systeem van de EUR) verdient aanbeveling. Rigide criteria (zoals leeftijd) bij subsidies en beoordelingen helpen vrouwen niet. Flexibiliteit en mainstreaming is belangrijk. Het persoonsgebonden karakter van de Aspasia-subsidie heeft voordelen, het lage budget vermindert de prestige. Zij is bovendien van mening dat Aspasia-laureaten zelf ook moeten scouten voor vrouwelijk talent. Er is een sterke infrastructuur van onderzoekscholen, daarin is te weinig aandacht voor vrouwen.