

Persoonlijk verslag van de conferentie
"Women in the Life Sciences: Tools for Successful Research Careers"
Stockholm, Sweden, December 3-4, 2001.

door Tineke M. Willemsen *

Achtergrond

Ik heb deze conferentie bijgewoond in mijn functie van bestuurslid van de stichting Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), op uitnodiging van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO). Zowel LNVH als NWO streven na dat vrouwen evenredig vertegenwoordigd zijn in wetenschappelijke functies.

In dit verslag zal ik alleen een aantal punten weergeven die naar ik hoop zowel voor NWO als voor LNVH relevant zijn. Ik geef geen samenvattingen van de lezingen, die zijn ter plekke beschikbaar gesteld en desgewenst via NWO te verkrijgen.

Opzet en inhoud van de conferentie

De conferentie had ten doel vooral jonge vrouwen, die aan het begin van een wetenschappelijke carrière in de bio-medische wetenschappen staan, een aantal nuttige instrumenten aan te reiken voor hun persoonlijke loopbaanontwikkeling.

Na de gebruikelijke officiële openingspraatjes, waarvoor de Zweedse minister van Wetenschap en Onderwijs persoonlijk was gekomen om een korte toespraak te houden, was de eerste sessie gewijd aan "XX-ellence in science". Een eerste lezing werd verzorgd door Christine Wennerås, een van de twee auteurs van een roemrucht artikel over seksdiscriminatie in de beoordeling van subsidieaanvragen (Wennerås & Wold, 1997, *Nepotism and sexism in peer review*, *Nature*, 387, p. 341-341). Voor degenen die op de hoogte waren van dat artikel bevatte haar lezing weinig nieuws. Zij gaf vrouwen die menen dat ze systematisch achtergesteld of gediscrimineerd worden het advies zich eerst onderling te organiseren en dan te proberen de bestuurders mee te krijgen.

Namens de zgn. Helsinkigroep, een groep ambtenaren die nationale rapporten opstelt over vrouwen in de wetenschap, volgde een nogal ambtelijk verhaal, dat echter wel heel nuttige concrete aanbevelingen bevatte over de statistische gegevens die men moet verzamelen om te kunnen aantonen dat er een achterstand van vrouwen bestaat en om maatregelen terzake te evalueren. Met name dienen gegevens verzameld worden om statistieken over aantallen vrouwen, horizontale en verticale segregatie, de salariskloof, en succespercentages (m.b.t. beurzen, commissies etc) op te kunnen stellen.

Vervolgens kwamen vier excellente topdames vertellen hoe hun loopbaan zich ontwikkeld had en wat daaraan bijgedragen had. Allen betrokken daarbij ook hun persoonlijke leven, zodat wij niet alleen hun promotiedatum maar ook de geboortejaren van hun kinderen te zien kregen; en bovendien kregen de jonge vrouwen waar dit alles op gericht was tot vier keer aan toe de tip toch vooral een ondersteunende echtgenoot uit te kiezen. Tsja ... Maar al met al waren het zeer inspirerende rolmodellen. Het was ook verfrissend om vrouwen die echt geslaagd waren in hun vak en die daarvoor keihard gewerkt hadden en nog werkten, nu eens *niet* te horen vertellen dat je natuurlijk moest kiezen tussen een gezin en een carrière; wel waren er aansporingen om flink veel geld te besteden aan kinderopvang en huishoudelijke hulp. Hun op het werken gerichte tips waren gedeeltelijk voor de hand liggend (werk hard, geloof in jezelf, kies een goede mentor, publiceer in toptijdschriften) en soms iets origineler (zorg dat je iets unieks kunt, begin je eigen onderzoeksgroep, zorg goed voor je team, bescheidenheid is geen deugd in de wetenschap).

De volgende twee sessies (maandagmiddag en dinsdagochtend) waren gewijd aan de *useful tools* uit de titel van de conferentie. Twee praatjes over mentorprogramma's (in Zweden en Italië) bleken vooral over het bedrijfsleven te gaan, maar bleven bovendien steken in vaagheden, dit tot ergernis van de aanwezigen zoals al bleek uit de vragen aan de sprekers om meer exacte informatie. Ook in de wandelgangen werd er druk over doorgepraat, want dit was juist het onderdeel waarover veel jonge wetenschappers meer hadden willen weten. Mij is vooral bijgebleven dat het ging om een project waarbij de mentoren behalve een korte training ook interessante seminars aangeboden kregen over zaken als een genderperspectief en *leadership models* en dat het eenjarige programma's betreft. Mentoren kunnen zowel mannen als vrouwen zijn, de mentees zijn vrouwen; het doel is immers het bevorderen van de doorstroom van vrouwen naar hoge posities. Interessant in het Italiaanse deel van het project, dat overigens nog nauwelijks begonnen was, is het idee om mentoring vooral als samenwerkingsproject tussen verschillende groeperingen te zien: mentors en mentees samen, vrouwen en mannen samen, top- en middenmanagement samen, etc.

De lezing door de Amerikaanse Ms Didion over netwerken contrasteerde flink met de voorgaande, deze stond bol van de concrete aanwijzingen en tips en gouden regels en wat een mens nog meer kan verzinnen om de boodschap er in te hameren: netwerken is een absolute *must*. Zij liet ook wat empirische resultaten zien waaruit blijkt dat mannelijke studenten zich sterker aangemoedigd voelen in hun loopbaan dan vrouwelijke, reden temeer om vooral voor vrouwen netwerken en monitoring te adviseren. De lezing van Liisa Husu over het EQ-UNI netwerk, dat vooral via het internet

* Prof. dr. T. M. Willemsen, Departement Psychologie en Maatschappij, Faculteit Sociale Wetenschappen, Universiteit van Tilburg, Postbus 90153, 5000 LE Tilburg. E-mail t.m.willemsen@uvt.nl

functioneert, was meer beschrijvend. En een reclame voor haar eigen proefschrift, de les om niet bescheiden te zijn was al snel opgepikt!

Bianka Lichtenberger, die eigenlijk voor de volgende dag gepland stond, hield in deze sessie haar lezing over Leadership training and development. Zij gaf informatie over de vertegenwoordiging van vrouwen in multinationale bedrijven, en presenteerde een overzicht van de oorzaken van de ondervertegenwoordiging: de vertrouwde zaken als gezinsverantwoordelijkheid, uitsluiting en discriminatie kwamen aan de orde. De strategieën om er iets tegen te doen werden maar heel kort gepresenteerd en waren nogal rechtoe-rechtaan, zoals wervingsprogramma's, work-family maatregelen.

De ochtendsessie op dinsdag was gewijd aan het "verkopen" van je werk en ideeën. De eerste twee lezingen betroffen de noodzaak van een marketing plan. Interessant uit de lezing die Peter Wolpert hield was de opmerking dat een business plan niet veel verschilt van een subsidieaanvraag; dat zette de zaak voor wetenschappers weer in een vertrouwd perspectief. Annie van Broekhoven gaf vervolgens ook wat concrete voorbeelden en aanbevelingen. Vervolgens hield Dr. Sean McCarthy een zeer professionele presentatie over het geven van een presentatie, met o.a. tips over wat verschillende doelgroepen (collega's, subsidiegevers, afnemers) het liefst willen horen. Deze lezing zat tsjokvol nuttige informatie voor beginners op het presentatiepad, de 36 (!) Powerpoint slides waren gelukkig afgedrukt als handout te verkrijgen. Aan het slot van de ochtend gaf prof. Susan Southon een lezing over de criteria om te slagen in het EU Fifth Framework Programme. Wat mij betreft een tenenkrommende ervaring, hoe iemand het in haar hoofd haalt om met twee EU-officials in de zaal te gaan vertellen dat je die mensen gewoon lekker mee uit lunchen moet nemen dan houden ze zich wel koest, is mij een raadsel.

Het middagprogramma, gewijd aan toekomstig Europees leiderschap, heeft de hele NWO-delegatie verzuimd, omdat de enige inhoudelijk aantrekkelijke lezing daarin, van Dr. Lichtenberger, de vorige dag al gehouden was.

Mijn aandachtspunten o.b.v. deze conferentie

De positieve instelling van het congres was een verademing, ook al konden sommigen het aloude klagen nog niet laten. Maar toch, de algehele toonzetting was: niet klagen maar de schouders eronder zetten. Het bleek goed mogelijk om veel zinnige, positieve aanwijzingen te geven. Of men die nu ook meteen zal kunnen toepassen is de vraag. De term *tools*, vaardigheden dus eigenlijk, was misschien een beetje pretentieus. Vaardigheden kun je je nauwelijks eigen maken door er alleen maar over te horen, dat vergt enige oefening en training. Het was jammer dat er geen workshops in het programma waren opgenomen, met alleen maar frontale lezingen valt er niet veel meer dan kennis over te brengen.

De rolmodellen waren erg goed gekozen, en waarschijnlijk ook goed geïnstrueerd, ze hielden hun presentatie volgens hetzelfde stramien. Het waren vier dames die zonder meer een prachtige carrière hadden gemaakt, of daar nog midden in stonden, en zich niet geneerden te vertellen hoe ze dat combineerden met een gezinsleven. Overigens gold dit ook voor een aantal van de sprekers die een ander onderwerp behandelden, zoals bijvoorbeeld dr. Annie van Broekhoven. Weinig macha-praat, solidair met vrouwen, en topprestaties leveren: ideale rolmodellen voor jonge vrouwelijke onderzoeksters, leek mij. Het zoeken van dergelijke sprekers is het navolgen waard, ook in Nederland moeten dergelijke "voorbeeldige" vrouwen te vinden zijn.

Min of meer terloops zijn er wat beleidsmaatregelen genoemd om beter rekening te houden met de combinatieproblematiek, zoals dat in Nederland heet. Goede ideeën: in laboratoria waar zwangere vrouwen meteen aan het begin van de zwangerschap moeten ophouden met werken en pas mogen terugkomen als ze geen borstvoeding meer geven (wegens het werken met gevaarlijke stoffen) kan men de vrouwen in die periode een managementcursus aanbieden. Om te bevorderen dat vrouwen het krijgen van kinderen niet eindeloos uitstellen, en weer terugkomen in hun werk, zou iedere beurs of subsidie daar een royale verlenging voor kunnen geven, bijvoorbeeld gewoon een jaar per kind verlenging mits het onderzoek afgemaakt wordt. Zeker in Nederland, waar de hoge leeftijd waarop hoogopgeleide moeders hun eerste kind krijgen, en de daarmee samenhangende toename van ongewenste kinderloosheid, een probleem begint te worden zou het aanbevelenswaardig zijn voor beurzen en fellowships etc. op alle niveaus (vanaf studiebeurzen!) een dergelijke maatregel in te voeren.

Met name in de biomedische wetenschappen wordt het steeds belangrijker om beginnende wetenschappers ook te leren hoe ze geld moeten binnenhalen, niet alleen via subsidies maar ook uit de markt, hoe patenten aan te vragen, en dergelijke. Het is erg praktisch maar zou wel aangeleerd moeten worden, juist om iedereen gelijke kansen te geven.

De nadruk op netwerken als dé manier om carrière te maken begint mij enigszins te benauwen, het is ook tegenstrijdig met het idee dat we moeten streven naar eerlijke beoordelingen op basis van eerdere prestaties en/of goede ideeën, en niet op grond van connecties. Te vrezen valt ook dat een netwerkcultuur voorlopig niet ten voordele van vrouwen zal uitpakken.

Er is een grote behoefte aan mentoring uitgesproken, zowel door sommige sprekers als door deelnemers. Dat is het onderwerp waar ik het meeste op aangesproken ben door de Nederlandse deelnemers. Men lijkt op dit gebied iets te verwachten van het LNVH, omdat het LNVH de hoogleraren verenigt die uitstekend als mentor zouden kunnen fungeren voor vrouwen in universitaire settings. Het is mijn voornemen hier in het komende jaar concrete aandacht aan te besteden; over de manier

waarop moet uiteraard nog flink nagedacht worden. Het idee om ook voor de mentoren iets te verzinnen om het voor hen aantrekkelijk te maken zal ik vasthouden.

Hoewel ik als bestuurslid LNVH de conferentie bijwoonde, heb ik mij als sociale wetenschapper wel zitten verbazen en soms ergeren hoe weinig de meer recente kennis over de rol van stereotypen en discriminatie in selectieprocedures nog maar is doorgedrongen in andere gebieden. Zowel de lezingen van Wennerås als van Lichtenberger waren wat dit betreft onder de maat, maakten gebruik van informatie die zeker tien jaar oud is en die inmiddels heel wat uitgebreider en genuanceerder is. Ik trek mij dit persoonlijk aan, zit te broeden op een voorstel/plan hieromtrent, heb het even op de backburner (sudderpit?) van mijn geest gezet.

Tegelijkertijd heb ik als sociale wetenschapper geleerd dat de werksituatie, met name wat betreft onderzoek, in de biomedische wetenschappen en waarschijnlijk de meeste exacte wetenschappen sterk verschilt van de sociale wetenschappen en letteren door de enorme haast, de tijdsdruk om iets te vinden en te publiceren voordat iemand anders dat doet. Dit maakt het voor vrouwen moeilijker, het schept een organisatiecultuur die vrouwen veelal niet erg aanspreekt (veel overwerk, zware competitie), en leidt tot ernstiger gevolgen van een tijdelijke afwezigheid i.v.m. kinderen krijgen. Hoe hiermee in de praktijk rekening gehouden kan worden weet ik ook niet zo snel, maar in elk geval zal onderzoek over vrouwen in de wetenschap serieus rekening moeten houden met deze verschillen tussen wetenschapsgebieden.

Leiden, december 2001