

Analyse van de personele ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden aan de EUR

Erasmus Universiteit Rotterdam

deerden naar evenredigheid instrumen
in de universiteit en vervolgens
doorstromen naar hogere weten
schappelijke functies. Helaas wordt
deze theorie niet gestaafd door de feiten.
Het aandeel vrouwen en etnische
minderheden is in de afgelopen vijf
tien jaar weliswaar toegenomen, maar
deze groei is minder dan verwacht
zou mogen worden op basis van het
sterk gestegen aandeel vrouwelijke
studenten. Van een inhooislag op
de EU-om i met verlen n opege

A large illustration featuring numerous colorful silhouettes of people in various poses, representing diversity. The silhouettes are in shades of blue, purple, orange, yellow, and pink. They are set against a background of faint, overlapping text from the adjacent page, which includes words like "ve", "ke", "ke", "n", "at", "ver", "He", "n", "s", "ge", "e", "op basis", "ent uitg", "ssitua", "ori baan ordt zet. Be", "le m riet van", "dat vrou", "re", "vol gevers van", "uwe ew orden van", "so re anismen.", "ai Ja dat dat vrou", "n binne de EUR dervertegen", "woordigd zijn omdat zij – met name", "vanwege moederschap en zorgtaken", "– zelf de keuze maken om zich niet", "volledig (lees: fulltime) in te zetten".

ve
ke
ke
n
at
ver
He
n
s
ge
e
op basis
ent uitg
ssitua
ori baan ordt zet. Be
le m riet van
dat vrou
re
vol gevers van
uwe ew orden van
so re anismen.
ai Ja dat dat vrou
n binne de EUR dervertegen
woordigd zijn omdat zij – met name
vanwege moederschap en zorgtaken
– zelf de keuze maken om zich niet
volledig (lees: fulltime) in te zetten

they work part-time. This difference also exists for women, but it is smaller. It appears that, for support and maintenance employees, part-time work is less accepted for men than for women. For support and maintenance employees, women do not leave more often than men, but they do leave on a lower grade. Explanations for the differences. An explanation often heard for the underrepresentation of women and ethnic minorities in science is that the only recently



van de werkweek. Logisch gevolg van het werken in deeltijd is een verminderde output. Dat betekent binnen de huidige organisatiecultuur en de heersende normen en waarden automatisch een vermindering van de carrièrekansen. Eventuele verschillen in de output van wetenschappers is niet onderzocht. Wel is geconcludeerd dat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Een voltijd aanstelling blijkt voor vrouwen echter geen garantie voor een hogere functie. In vergelijking met mannen zijn vrouwen minder vaak in hogere functies te vinden. Dit kan voortvloeien uit de eerder genoemde verschillen in de output van vrouwen en mannen. Het is mogelijk dat vrouwen minder vaak in hogere functies worden benoemd, omdat hun output wordt gezien als lager dan die van mannen. Dit kan tot een vermindering van de carrièrekansen voor vrouwen leiden. Het is belangrijk om te onderzoeken hoe deze verschillen in output en functiebenoeming kunnen worden aangepakt, zodat vrouwen evenveel kans krijgen op een hogere functie als mannen. Dit kan bijvoorbeeld door de output van vrouwen te verbeteren, door de organisatiecultuur aan te passen, of door vrouwen meer ondersteuning te bieden bij het bereiken van hun carrière doelen.



then employers, to become aware of this type of cumulative mechanism. Another explanation is that women are underrepresented at EUR because they themselves choose not to devote themselves completely (read: full-time) to science – mainly on account of motherhood and care duties. They would be less willing to choose a career in science unconventionally. Even today, part-time work at higher levels is indeed, generally speaking, taboo. The scientific world is also subject to publication quota, which are often not adjusted to the length of the career of the individual concerned.

It is also conceivable that women are also confronted with the same career position as a PhD student, scientist or research manager, and which is also only accessible to scientists with a part-time contract. Generally, women are to the function of university lecturer. Advancement to the rank of university lecturer or professorial takes place on the basis of a full-time working week.

A third possible explanation for the underrepresentation of women with EUR concerns the functioning of the scientific system itself. There is a general notion that women – rather than men – find it difficult to work in the individualistic, competition-based work culture of

de kwaliteit van het wetenschappelijk personeel (hierna: WP). De komende tien jaar zullen naar verwachting grote cohorten hoogkwalificeerde docenten en onderzoekers de wetenschapsorganisaties verlaten, vanwege de vergrijzing. Daarom is het van belang dat universiteiten tijdig jonge, talentvolle onderzoekers kunnen laten intromen en vervolgens laten doorgroeien. Gezien de groei van de economie en de daarmee samenhangende vraag naar personeel enerzijds en de krappe budgetten van de universiteiten anderzijds, vraagt het om extra aandacht voor het 1.1 Aanleiding onderzoek. De onderbenutting van beschikbaar talent is het uitgangspunt voor het doen van dit onderzoek. Het doel is om op alle hoeken van de samenleving te vinden en zowel Nederlandse als vrouwelijke en van Nederlandse of buitenlandse komaf. Het is belangrijk dat al het beschikbare talent herkend en benut wordt. Uit onderzoek blijkt dat een divers samengesteld personeelsbestand ten goede komt aan de kwaliteit van de output (Benschop, Huisman & Wekker, 1999; Van Doorne-Huiskes, De Pater, & Van Vianen & Brouns, 2004). Specifiek binnen universiteiten kan een diverse wetenschappelijke staf bijdragen aan de kwaliteit van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Universiteiten staan echter niet alleen voor de realiteit in de bredere maatschappij. Een knelpunt is de in- en uitstroom van vrouwelijke en allochtone wetenschappers. Uit onderzoek is gebleken dat zij in arbeidsorganisaties vaak een ongelijkwaardige positie innemen ten opzichte van respectievelijk mannen en autochtonen, doordat zij ondervertegenwoordigd zijn in de gehele organisatie en in het bijzonder op hogere functieniveaus (zie onder andere Jettinghoff, Van Sloten & Van de Ven, 2005; Porceddu, Boelens & Olsthoorn, 2004; Benschop, 1996). Wel is aangegeven dat deze minderheidsgroeperingen in wetenschappelijke instellingen enige vooruitgang hebben geboekt wat betreft het doorbreken van het glazen plafond. Ondanks deze vooruitgang bestaan er nog steeds culturele, organisationele, politieke en sociale obstakels die ervoor zorgen dat veel vrouwelijke en buitenlandse academici niet hun potentie in kunnen zetten (zie onder andere Wekker, 1999; Jettinghoff, 1993; Stevens & Van Lamoen, 2001; AWT, 2000; Okpara, O'Neill & Erond, 2005). Een optimale benutting van het beschikbare talent wordt dan niet bereikt. 1.1.1 Kwantitatieve overweging. In de eerste instantie ligt een kwantitatieve overweging ten grondslag aan de aandacht voor dit onderwerp en het verrichten van dit onderzoek. Het Centraal Planbureau (CPB, 2000) heeft in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een analyse gemaakt van de samenstelling van het wetenschappelijk personeelsbestand in Nederland. Waarbij men ervan uit is gegaan dat de recente ontwikkelingen in de economie en de arbeidsmarkt de komende vijf à tien jaar onveranderd doorzetten en het beleid van overheid en wetenschapsorganisaties op belangrijke hoofdlijnen onveranderd blijft. Een van de belangrijkste conclusies uit dit onderzoek is dat de continuïteit van het beleid van wetenschappelijke instellingen van het afgelopen eennennium tot nu toe tekorten zal verminderen. Op de lange termijn zullen deze tekorten sterker oplopen en kan alleen worden voorkomen als de instellingen tijdig jonge talentvolle onderzoekers kunnen aantrekken en laten doorgroeien. Een kwantitatieve overweging heeft dus het belang van het tekort aan wetenschappelijk personeel. Het kan volgens de AWT een uitdaging voor het Wetenschap- en Technologiebeleid (AWT) zijn om de universiteiten in Nederland de komende jaren veel nieuw personeel nodig heeft als belangrijkste uitdaging. Het is hiervoor een uitdaging voor de jonge WP. De universiteiten krijgen in de toekomst te maken met een pensioengolf en zullen dus grote aantallen vervangers moeten aantrekken op een arbeidsmarkt waar de strijd om het beste personeel hevig zal zijn. Om de toekomstige tekorten het hoofd te kunnen bieden en het potentieel aan talent maximaal te kunnen benutten, is het nemen van diverse maatregelen noodzakelijk. De universiteiten moeten daarom de hoogte van het potentieel aan vrouwelijke en allochtone personeel. 1.1.2 Kwalitatieve overweging. Wat de toegang van vrouwen en minderheden tot de wetenschap betreft, is de laatste jaren

ONDERZOEK IN HET KADER VAN DEELNAME AAN HET ESF-EQUAL-PROJECT

Uitgevoerd door: mw. T.M. Timmers, MSc

Rotterdam, december 2006

In opdracht van het College van Bestuur van de Erasmus Universiteit Rotterdam
Projectcoördinatie: mw. prof.dr. K.G. Tijdens, mw. G.A. Bathoorn MBA en dhr. H.M. van der Wilk

Gefinancierd door ESF EQUAL

RESEARCH AS PART OF THE PARTICIPATION IN THE ESF-EQUAL PROJECT

Performed by:
T.M. Timmers, MSc

Rotterdam, December 2006

On behalf of the Executive Board of Erasmus University Rotterdam
Project coordination: Dr. K.G. Tijdens, G.A. Bathoorn MBA and H.M. van der Wilk

Funded by ESF EQUAL

Smeltkroes van talent

Inleiding

Elke kennis is gesitueerd in context en tijd, wat de objectiviteit van iedere onderzoeker niet relativeert, maar lokaliseert. Er bestaat geen van iedere context onafhankelijk standpunt. Daarom is het van belang ook de expliciete inbreng van vrouwen en etnische minderheden te integreren in de wetenschap om een meer complex beeld en dus beter inzicht te verwerven. In het boek 'In het hart van de wetenschap' (Bosch e.a., 1999) wordt een kanttekening van de wetenschapshistorica Londa Schiebinger aangehaald, welke in overeenstemming is met dit inzicht:

"De specifieke inbreng van vrouwen en andere buitenstaanders moet niet worden geromantiseerd en zeker niet gegeneraliseerd. Het verschil dat nieuwkomers kunnen maken is niet biologisch, maar sociologisch van aard. Mannen en vrouwen, witte en zwarte personen, leven nog steeds vaak in verschillende werelden die elkaar slechts gedeeltelijk overlappen. Daardoor is te verwachten dat vrouwelijke, zwarte en derde wereldwetenschappers voor een deel hun eigen perspectieven en vraagstellingen zullen meebrengen, alsook een andere cultuur."

De uitvoering van dit onderzoek is gebaseerd op dit inzicht.

Diversiteit is binnen de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) nog ver te zoeken: hoe hoger de positie, hoe minder vrouwen en etnische minderheden. Zo is eind 2005 slechts 5% van de hoogleraren vrouw. Binnen het ondersteunend en beheerspersoneel zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de lagere schalengroepen en in de hogere salarisschalen juist ver in de minderheid. Op het gebied van etniciteit is de situatie evenmin in evenwicht. Westerse én niet-westerse allochtone wetenschappers zijn op alle functieniveaus ondervertegenwoordigd.

De EUR wil hierin verandering brengen. Zij streeft naar een personeelsbestand dat op alle niveaus een betere afspiegeling vormt van de samenleving, een bestand dat meer diversiteit kent. Dit streven is een van de doelstellingen uit het Strategisch Plan 2004-2008 van de EUR. In het kader van deze doelstelling heeft de universiteit zich onder de projectnaam "Erasmus Universiteit Rotterdam als smeltkroes van talent" als ontwikkelingspartner aangesloten bij het ESF-EQUAL-project "Participatie als Prioriteit". Dit is een grootschalig initiatief, mogelijk gemaakt door bijdragen van het Europees Sociaal Fonds. ESF-EQUAL is gericht op het creëren van gelijke kansen en het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Melting pot for talent

Introduction

All knowledge is subject to context and time, which does not put the objectivity of each researcher into perspective, but localises it. No standpoints exist that are independent of all context, which means that it is important to integrate the explicit contribution of women and ethnic minorities into science as well in order to create a more complex image and thus better insight. The book 'In het hart van de wetenschap' (Bosch et al., 1999) refers to a comment by the scientific historian Londa Schiebinger, which reflects this insight:

"The specific contribution of women and other outsiders must not be romanticised and definitely not generalised. The difference that recent immigrants can make is not biological, but sociological. Men and women, white and black people, still often live in different worlds that only partially overlap. As a result, it can be expected that female, black and third-world scientists will, in part, bring along their own perspectives and questions, as well as a different culture."

This research was conducted based on this insight.

Within Erasmus University Rotterdam (EUR), diversity is still hard to find: the higher up a position is, the smaller the number of women. Only 5% of professors are female. With respect to ethnicity, the situation is just as unbalanced. Both Western and non-Western ethnic minority scientists are underrepresented at all job levels. Women are overrepresented within support and maintenance employees in the lower grade groups, while they are overwhelmingly in the minority in the higher salary grades.

EUR wants to change this. The university is aiming to make its workforce reflect society more closely on all levels, to create a workforce that has more diversity. This aim is one of the objectives in EUR's Strategic Plan 2004-2008. As part of the effort to achieve this objective, the university has joined the 'Participation as a Priority' ESF-EQUAL project using the project name 'Erasmus University as a melting pot for talent'. This is a large-scale initiative that was made possible by contributions from the European Social Fund. ESF-EQUAL is aimed at creating equal opportunities and fighting discrimination in the job market.

WHY IS DIVERSITY IMPORTANT?

First and foremost, underrepresentation of women and ethnic minorities is a quantitative problem. Scientific employees are ageing rapidly, which means that universities will be facing a wave of retirements in the near future. Large numbers of replacements will have to be recruited on the job market, which will be the setting for a huge battle for highly educated employees. This is why measures are required in many areas to be able to cope with future shortages and use the talent potential to the best possible degree. Universities will therefore benefit if they pay sufficient attention to female and ethnic minority candidates.

In addition to this, diversity is important from a quality point of view. Science is developed by people, who are neither neutral nor objective. The questions and problems they raise are filtered by the culture they come from. Social views on masculinity and femininity, as well as ideas about ethnic differences permeate science. It is also important to integrate the explicit contribution of women and ethnic minorities into science in order to create a more complex image and thus better insight. The expectation is that a diverse workforce would come up with new research questions and approaches, and provide a new boost to research and education.

Furthermore, a diverse workforce is better when it comes to facing the variation in guidance needs. In this context, Erasmus University's aim to increase diversity is a pursuit of equal opportunities and the highest level of quality.

STRUCTURE OF THE RESEARCH

The research focused on the career development of employees. The goal was to find out whether gender and ethnicity hinder the flow of employees to higher positions and which factors play a role in this. The following question was used as a guideline for this research:

WHICH FACTORS AFFECT THE CAREER DEVELOPMENT OF EMPLOYEES AND CONSTITUTE AN EXPLANATION FOR THE DIFFERENCES BETWEEN EMPLOYEES ON THE BASIS OF GENDER AND ETHNICITY WHEN IT CONCERNS ADVANCEMENT TO A POSITION AT A HIGHER LEVEL?

To answer this question, a list of existing theories was first drawn up and their relevance to this research was examined. Following this, the current situation was mapped out in figures and analysed to determine the state of inflow, advancement and outflow among scientific employees (WP) as well as support and maintenance employees (OBP) in the period from 1990–2005. Deans were also interviewed on the topic of diversity policy. Finally, a survey was held among the employees to gauge their opinion on a number of job-related subjects.

WAAROM IS DIVERSITEIT BELANGRIJK?

Een ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden is allereerst een kwantitatief probleem. Het wetenschappelijk personeel vergrijsd in snel tempo, waardoor universiteiten in de nabije toekomst te maken krijgen met een pensioengolf. Grote aantallen vervangers zullen moeten worden aangetrokken op een arbeidsmarkt waar de slag om hoger opgeleid personeel hevig zal zijn. Daarom zijn op allerlei gebieden maatregelen nodig om de toekomstige tekorten het hoofd te bieden en het potentieel aan talent maximaal te benutten. Universiteiten zijn er dus bij gebaat voldoende oog te hebben voor vrouwelijke en allochtone kandidaten.

Daarnaast is diversiteit belangrijk vanuit kwalitatieve overwegingen. Wetenschap wordt geproduceerd door personen, die niet neutraal of objectief zijn. De vragen en problemen die zij opwerpen, worden gefilterd door de cultuur waaruit zij voortkomen. Ook maatschappelijke opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid, maar ook etnische verschillen kunnen doorwerken in de wetenschap. Het is van belang ook de expliciete inbreng van vrouwen en etnische minderheden te integreren in de wetenschap om een meer complex beeld en dus beter inzicht te verwerven. De verwachting is dat een diverse staf tot nieuwe onderzoeksvragen en -benaderingen kan komen en het onderzoek en onderwijs nieuwe impulsen kan geven.

Bovendien komt een divers personeelsbestand beter tegemoet aan de variatie in begeleidingsbehoeften. In dit kader is het streven van de Erasmus Universiteit naar diversiteit een streven naar gelijke kansen en optimale kwaliteit.

DE OPZET VAN HET ONDERZOEK

Het onderzoek heeft zich geconcentreerd op de loopbaanontwikkeling van medewerkers. Het doel was te achterhalen of geslacht en etniciteit de doorstroming van medewerkers naar een hogere functie belemmeren en welke factoren daarbij een rol spelen. De vraagstelling die in dit onderzoek richtinggevend is, luidt als volgt:

WELKE FACTOREN ZIJN VAN INVLOED OP DE LOOPBAANONTWIKKELING VAN MEDEWERKERS EN VORMEN EEN VERKLARING VOOR DE VERSCHILLEN TUSSEN MEDEWERKERS OP BASIS VAN GESLACHT EN ETNICITEIT, WANNEER HET GAAT OM DOORSTROMING NAAR EEN FUNCTIE OP EEN HOGER NIVEAU?



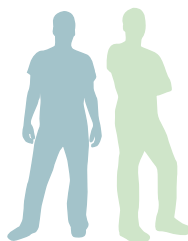
Om deze vraagstelling te beantwoorden zijn allereerst de bestaande theorieën geïnventariseerd en onderzocht op hun relevantie voor dit onderzoek. Daarna is de huidige situatie cijfermatig in kaart gebracht en is geanalyseerd hoe het staat met de instroom, doorstroom en uitstroom onder het wetenschappelijk en onder het ondersteunend en beheerspersoneel in de periode 1990–2005. Ook is met decanen gesproken over het diversiteitsbeleid. Tot slot is een enquête onder het personeel gehouden om hun mening over een aantal functiegerelateerde onderwerpen te peilen. Vanwege het gebrek aan significante conclusies over het verschil tussen allochtone en autochtone werknemers is hierbij alleen aandacht besteed aan de verschillen op basis van geslacht.

Het antwoord op de onderzoeksvraag – welke factoren veroorzaken de ondervertegenwoordiging van vrouwen en allochtonen? – is weergegeven in een aantal verklaringen en vertaald naar een aantal aanbevelingen. Door het volgen van de aanbevelingen kan de EUR eraan bijdragen dat meer minderheidsgroeperingen doorstromen naar functies op hogere niveaus.

In de voorliggende analyse worden allereerst de belangrijkste verschillen beschreven in de ontwikkeling van de loopbaan van mannen en vrouwen, uitgesplitst naar wetenschappelijk personeel (WP) en ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). Daarna worden de mogelijke verklaringen van de verschillen op een rij gezet. Dit rapport sluit af met conclusies, aanbevelingen en concrete suggesties.

LOOPBAANONTWIKKELINGEN

Binnen de EUR is 40% van de aio's – de startfunctie in de wetenschap – vrouw. Hoe hoger op de carrièreladder, hoe minder vrouwen. Van de universitair docenten (UD) is nog 26% vrouw, van de universitair hoofddocenten (UHD) slechts 11% en van de hoogleraren (HGL) is dit een schamele 5%. Het aandeel vrouwen halveert bij iedere stap op de ladder en is lager dan het landelijke gemiddelde. Binnen de hogere functieschalen van het OBP zijn erg weinig vrouwen te vinden. Ook etnische minderheden zijn op alle functieniveaus van het WP en OBP ondervertegenwoordigd. Deze ongelijkheid tussen mannen en vrouwen en tussen allochtonen en autochtonen kan op diverse momenten in de loopbaan van het personeel ontstaan of worden vergroot. Voor zowel het WP als het OBP is gekeken naar de verschillen tussen de zojuist onderscheiden groepen bij instroom, doorstroom (naar een hogere functie) en uitstroom. Slechts 11% van het totaal aantal OBP'ers en 18% van de WP'ers is van westerse allochtone of niet-westerse allochtone afkomst.



ONTWIKKELING LOOPBAAN WP

Bij de instroom is een verschil zichtbaar tussen mannen en vrouwen in het nadeel van vrouwen. Vrouwen stromen vaker in op de lagere niveaus van aio en overig wetenschappelijk personeel (OVWP), terwijl hun mannelijke collega's vaker een positie als UD/UHD of HGL innemen. Bovendien krijgen vrouwelijke wetenschappers vaker dan mannen een tijdelijk contract. Dit hangt vanzelfsprekend samen met de functie waarop zij instromen; een aio krijgt per definitie een tijdelijk contract. De lagere positie waarop vrouwen instromen, kan niet worden verklaard door hun voorkeur voor een deeltijdaanstelling. Wanneer het effect van deeltijdwerk buiten beschouwing wordt gelaten en alleen wordt gekeken naar de wetenschappers die op een fulltimeaanstelling zijn binnengekomen, bekleden vrouwen namelijk nog steeds vaker dan mannen een tijdelijke, lagere functie. Bovendien worden de mannen die binnen de EUR instromen op basis van een deeltijdaanstelling, gemiddeld op een hogere functie aangesteld dan de vrouwen die in deeltijd instromen. Hoe ouder een wetenschapper die een vaste aanstelling krijgt is, hoe hoger het functieniveau waarop men instroomt. Daarbij geldt tevens dat vrouwen gemiddeld twee jaar jonger zijn bij de instroom dan mannen.

Vrouwelijke wetenschappers stromen minder vaak dan hun mannelijke collega's door naar een functie op een hoger niveau. Wanneer zij doorstromen gebeurt dit vaker op basis van een tijdelijk dienstverband. Mannen stromen vaker door op basis van een vast dienstverband. Tevens stromen vrouwen vaker dan mannen in een deeltijddienstverband door. Doorstroom vanuit een deeltijdwerkweek vindt vooral plaats vanaf een aio-positie naar de functie van OVWP, en dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Dit betekent dat deeltijdwerk op 'lagere' wetenschappelijke niveaus een minder grote rol speelt bij het wel of niet doorstromen dan op hogere niveaus. Overigens zijn de meeste wetenschappers in de periode 1990-2005 niet doorgestroomd.



OBP CAREER DEVELOPMENT

Within the period studied, women were overrepresented in the inflow of OBP employees. Women start work in lower job grades than men. Just as for scientific employees, female support and maintenance employees start with a part-time contract more often than men. But in this case as well, if the effect of part-time work is not taken into account and only OBP employees who started work on the basis of a full-time contract are considered, women still have lower-grade jobs significantly more often than men.

No significant links were found between ethnic backgrounds of OBP employees and the characteristics of the inflow, advancement and outflow.

No link was found between the nature of the contract – temporary or permanent – and gender. Female starters who are under 35 start with a permanent contract just as often as men.

De uitstroom is met name groot bij het OVWP. Juist op dit functieniveau bevinden zich relatief veel vrouwen. De uitstroom van mannen is meer verspreid over de verschillende functieniveaus. Wanneer vrouwen en mannen dezelfde positie bekleden, blijkt het gemiddelde dienstverband van een vrouw bij uitstroom bovendien korter te zijn dan dat van een man. Vrouwen verlaten de universiteit dan ook vaker dan mannen na afloop van een tijdelijk dienstverband.

Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen de etniciteit van een wetenschapper en de kenmerken van de in-, door- en uitstroom.

ONTWIKKELING LOOPBAAN OBP

Bij het OBP zijn vrouwen in de onderzochte periode oververtegenwoordigd in de instroom. Vrouwen starten echter wel in een lagere functieschaal dan mannen. Net als bij het WP starten vrouwelijke OBP'ers vaker dan mannen met een deeltijdaanstelling. Maar ook hier blijkt dat wanneer het effect van deeltijdwerk buiten beschouwing wordt gelaten en alleen wordt gekeken naar de OBP'ers die op een fulltimeaanstelling zijn binnengekomen, vrouwen nog steeds significant vaker dan mannen een functie op een lagere schaal bekleden.

Er zijn eveneens geen significante verbanden gevonden tussen de etniciteit van een OBP'er en de kenmerken van de in-, door- en uitstroom.

Er is geen samenhang ontdekt tussen de aard van het dienstverband – tijdelijk of vast – en het geslacht. De vrouwelijke instromers die jonger zijn dan 35 jaar, starten even vaak als mannen in een vaste aanstelling.

Er is geen verband ontdekt tussen het geslacht en het wel of niet doorstromen. Vrouwen stromen dus niet minder vaak door dan mannen. Wel stromen vrouwen met een vaste aanstelling door op een significant lagere functieschaal dan mannen met een vaste aanstelling. Bij het OBP is het werken in deeltijd van invloed op de hoogte van de schaal waar men naar doorstroomt. Voor mannen geldt dit overigens sterker dan voor vrouwen. Dus wanneer mannen voltijd werken, stromen zij door naar een hogere schaal dan wanneer zij in deeltijd werken. Bij vrouwen bestaat dit verschil ook, maar is dit kleiner. Met name bij mannelijke OBP'ers op hogere posities lijkt het werken in deeltijd minder geaccepteerd dan voor vrouwen.

Bij het OBP stromen vrouwen niet vaker uit dan mannen. Vrouwelijke OBP'ers stromen wel vanaf een lagere schaal uit dan hun mannelijke collega's.



VERKLARINGEN VOOR DE VERSCHILLEN

Een vaak gehoorde verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden in de wetenschap is dat zij pas later in groten getale zijn gaan studeren. Het zou slechts een kwestie van tijd zijn voordat de toenemende aantallen vrouwelijke en allochtone afgestudeerden naar evenredigheid instromen in de universiteit en vervolgens doorstromen naar hogere wetenschappelijke functies. Helaas wordt deze theorie niet gestaafd door de feiten. Het aandeel vrouwen is in de afgelopen vijftien jaar weliswaar toegenomen, maar deze groei is minder dan verwacht zou mogen worden op basis van het sterk gestegen aandeel vrouwelijke studenten. Van een inhaalslag aan de EUR, om in het verleden opgelopen achterstanden weg te werken, is voorlopig geen sprake. In elke leeftijdscategorie is het aandeel vrouwen geringer naarmate het functieniveau hoger wordt. Zelfs de laagste wetenschappelijke functie categorie van aio begint al met een ondervertegenwoordiging van vrouwen. Hoewel de verschillen tussen mannen en vrouwen in deze functie nog betrekkelijk klein zijn, zijn ze wel consistent in dezelfde richting: gemiddeld gesproken betere startposities van mannen. Kenmerkend voor loopbanen is dat deze verschillen cumuleren. Bij elke volgende loopbaanstap kan het verschil tussen mannen en vrouwen groter worden, omdat die stap op basis van de (verschillende) uitgangssituatie in de vorige baan wordt gezet. Beleidsmatig is het van belang dat vrouwen zelf, maar ook werkgevers van vrouwen, zich bewust worden van dit soort cumulerende mechanismen.

Een andere mogelijke verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen luidt dat vrouwen binnen de EUR ondervertegenwoordigd zijn omdat zij – met name vanwege moederschap en zorgtaken – zelf de keuze maken om zich niet volledig (lees: fulltime) in te zetten voor de wetenschap. Zij zouden minder onvoorwaardelijk voor een wetenschappelijke carrière kiezen. Het deeltijd werken op een hoog niveau is inderdaad in zijn algemeenheid tot op de dag van vandaag een taboe. In de wetenschap is bovendien sprake van een publicatienorm, die vaak niet is aangepast aan de duur van de werkweek. Logisch gevolg van het werken in deeltijd is een verminderde output. Dat betekent binnen de huidige organisatiecultuur en de heersende normen en waarden automatisch een vermindering van de carrièrekansen. Eventuele verschillen in de output van wetenschappers is niet onderzocht. Wel is geconcludeerd dat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Een voltijd aanstelling blijkt voor vrouwen echter geen garantie voor een hogere functie. In vergelijking met hun mannelijke collega's stromen vrouwelijke wetenschappers vaker in op de tijdelijke functies van aio, wetenschappelijk onderzoeker of docent, waarna zij ook eerder uitstromen. Wetenschappers met een deeltijd aanstelling stromen vooral door naar de functie van UD. Doorstroming naar de functie van UHD of HGL wordt voornamelijk gedaan op basis van een voltijdse werkweek.



ethnic minorities in science is the fact that they only recently started studying in large numbers. It would be only a matter of time before the increasing numbers of female and ethnic minority graduates would start working at the university in proportionate numbers and then advance to higher scientific positions. Unfortunately, this theory is not supported by the facts. It may be that the portion of women and ethnic

No link was found between gender and whether or not employees advance. However, it was found that women with a permanent contract advance to a significantly lower job grade than men with a permanent contract. For OBP employees, part-time work affects the level of the grade to which people advance. It should be noted that this effect is more pronounced for men than for women. In other words, if men work full-time, they advance to a higher level compared to when they work part-time. This difference also exists for women, but it is smaller. It appears that, for OBP employees, part-time work is less accepted for men than for women. differences accumulate. With every career step, For OBP employees, women do not leave more often than men, but they do leave on a lower grade.

EXPLANATIONS FOR THE DIFFERENCES

An explanation often heard for the underrepresentation of women and ethnic minorities in science is the fact that they only recently started studying in large numbers. It would be only a matter of time before the increasing numbers of female and ethnic minority graduates would start working at the university in proportionate numbers and then advance to higher scientific positions. Unfortunately, this theory is not supported by the facts. It may be that the portion of women has increased over the past 15 years, but this growth is less than could be expected on the basis of the large increase in the number of female students. As of present, there is nothing to indicate that the EUR is making progress towards eliminating disadvantages that arose in the past. In every age category, the portion of women decreases as the job level increases. Even the lowest scientific job category of doctoral candidate starts with an underrepresentation of women. Even though the differences between men and women are relatively small for this position, they do consistently point in the same direction: on average, men get better starting positions. Characteristic for careers is the fact that these differences accumulate. With every career step, the difference between men and women can increase, as that step is taken on the basis of the (different) starting position of the previous job. In terms of policy, it is important for women themselves, but also for their employers, to become aware of this type of cumulative mechanism.

Another possible explanation is that women are underrepresented at EUR because they themselves choose not to devote themselves completely (read: full-time) to science – mainly on account of motherhood and care duties. They would be less willing to choose a career in science unconditionally. Even today, part-time work at higher levels is indeed, generally speaking, taboo. The scientific world is also subject to publication quota, which are often not adjusted to the length of the working week. The logical consequence of part-time work is reduced output. Within the current organisation culture and the existing values, this automatically leads to a reduction of career opportunities. Any differences in the output of scientific employees have not been researched. It was, however, concluded that women work part-time more

often than men. However, a full time contract does not appear to guarantee a higher position for women. Compared to their male colleagues, female scientists start work more often in temporary positions such as PhD student, scientific researcher or lecturer, after which they then also sooner leave. Scientists with a part-time contract generally advance to the function of university lecturer. Advancement to the function of senior university lecturer or professor usually takes place on the basis of a full-time working week.

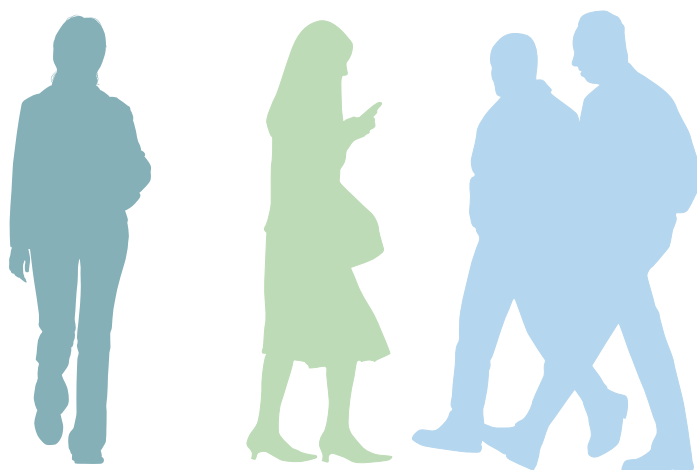
A third possible explanation for the underrepresentation of women with EUR concerns the functioning of the scientific system itself. There is a general notion that women – rather than men – find it difficult to work in the individualistic, competition-based work culture of scientific institutions and the existing one-dimensional ideas about scientific quality. This is often given as a reason why women do not feel at home at the university, which affects their motivation, self-confidence and decision to leave the university. Both female and male scientists find the competitive drive among them to be rather strong. The higher the job level, the greater the competition.

A survey among employees, however, shows that, generally speaking, people are relatively satisfied with their work at EUR. On average, scientists are positive about the work atmosphere in the department and the organisational culture; they are satisfied. No explanation can therefore be found in culture on the basis of this survey.

A fourth explanation is the way in which recruitment occurs at EUR. Explicit and transparent quality and performance standards have a positive effect on the opportunities of women and ethnic minority employees, especially because conceptualisation issues – pre-supposed ideas about characteristics and qualities – play a less important role here. The survey shows that EUR still has a lot to improve with regard to this. Both men and women believe that the recruitment and selection policy is not sufficiently clear and transparent. The unprofessional nature of the recruitment system is illustrated by the way in which respondents entered the university: almost half of them started work via a network of contacts, or were asked directly. Men are recruited in this way more often than women, which means that they benefit more from this system than women. According to the respondents, it is important to know the right people when it comes down to getting a really good job at EUR. The respondents also believe that whoever wishes to advance at EUR needs the informal circuit, 'the corridors'. On average, female respondents therefore have a negative opinion about career perspectives, development opportunities and career guidance.

Een derde mogelijke verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de EUR betreft de werking van het wetenschapssysteem zelf. Vrouwen zouden – meer dan mannen – moeite hebben met de individualistische, op concurrentie gebaseerde werkcultuur in wetenschapsinstellingen en met de bestaande eendimensionale opvatting over wetenschappelijke kwaliteit. Dit wordt veelal genoemd als reden waardoor vrouwen zich niet thuis voelen in de universiteit, met gevolgen voor hun motivatie, zelfvertrouwen en uitstroom uit de universiteit. Volgens zowel de vrouwelijke als mannelijke wetenschappers is de onderlinge competitiedrang redelijk sterk. Hoe hoger het functieniveau, hoe sterker de competitie aanwezig is.

Uit het onderzoek onder het personeel blijkt echter dat men over het algemeen redelijk tevreden is over het werk bij de EUR. Gemiddeld oordelen wetenschappers goed over de werksfeer op de afdeling en de organisatiecultuur; ze zijn tevreden. In de cultuur kan dus op basis van dit onderzoek geen verklaring worden gevonden.



Een vierde verklaring is de wijze waarop de werving en selectie aan de EUR plaatsvindt. Expliciete en transparante kwaliteits- en prestatienormen hebben een positief effect op de kansen van vrouwen en allochtonen, alleen al omdat kwesties van beeldvorming – vooropgestelde ideeën over eigenschappen en kwaliteiten – daarin een geringere rol spelen. Uit de personeelsenquête blijkt dat de EUR op dit vlak nog veel kan verbeteren. Zowel mannen als vrouwen vinden het werving- en selectiebeleid niet duidelijk en transparant genoeg. De niet-professionele manier van werving blijkt uit de wijze waarop respondenten bij de universiteit binnenkomen: bijna de helft is ingestroomd via het netwerk of contacten, of is rechtstreeks gevraagd. Mannen stromen overigens vaker op deze manier in dan vrouwen en hebben dus meer baat bij dit systeem dan vrouwen. Volgens de respondenten is het, als het erop aankomt een echt goede baan te bemachtigen bij de EUR, van belang dat je de juiste personen kent. En wie verder wil komen bij de EUR heeft het informele circuit nodig, 'de wandelgang', vinden de respondenten. Dit lijkt niet bevorderlijk voor wetenschappers en OBP'ers die niet tot de belangrijkste netwerken behoren. Zowel vrouwen als etnische minderheden kunnen op die manier uitgesloten worden. Gemiddeld oordelen vrouwelijke respondenten dan ook negatief over de carrièreperspectieven, de ontplooiingsmogelijkheden en de ondersteuning bij de loopbaan.

CONCLUSIES

De analyses hebben aangetoond dat er sprake is van ongelijkheid in de positie van vrouwen ten opzichte van mannen en dat etnische minderheden op alle niveaus sterk ondervertegenwoordigd zijn. Dit is een opvallend verschijnsel, aangezien de universiteit een zeer diverse studentenpopulatie heeft. Het onderzoek heeft een aantal verklaringen gegeven voor deze ongelijkheid en ondervertegenwoordiging. Benadrukt moet worden dat het hier om een complex probleem gaat. Naast een scala aan organisatiefactoren, en impliciete en vaak onbewuste stereotypering zijn ook de keuzes van het individu zelf van invloed op het onderzochte probleem.

Op basis van dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat de huidige ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden niet alleen verklaard kan worden door het gebrek aan vrouwelijk of allochtoon potentieel. Allerlei min of meer subtiele mechanismen resulteren in een persistente ondervertegenwoordiging van de minderheid, die zich bij vrouwen met name concentreert op de hogere functie-niveaus. Nog steeds hebben mannelijke wetenschappers meer kans op doorstroming naar een hogere functie dan hun vrouwelijke collega's. Er zijn dan ook ingrijpende maatregelen nodig om de situatie binnen de EUR structureel te verbeteren.

Op basis van de meest relevante ontdekkingen die de analyses hebben opgeleverd, formuleert het rapport een aantal aanbevelingen aan het College van Bestuur.

AANBEVELINGEN

De EUR, het College van Bestuur (CvB), dient vooral een stimulerende rol op zich te nemen, gericht op positieve ondersteuning van de faculteiten. De volgende aanbevelingen worden naar aanleiding van het onderzoek gegeven:

- Het agenderen van de bestaande ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden door het CvB. De decanen, de faculteiten, dienen constant betrokken te zijn bij, alert te zijn op en zich bewust te zijn van de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden en de nadelen hiervan.
- Het stimuleren van het aanstellen van een beleidsmedewerker die zich expliciet richt op het ontwikkelen, stimuleren en aantrekken van talent binnen de EUR na afloop van het ESF-EQUAL-project. Tot het takenpakket zou kunnen behoren: het uitvoeren van studies, zorg dragen voor de beschikbaarheid van kwantitatieve informatie, benchmarking, identificeren van best, good en worst practices en het zorg dragen voor kennis- en ervaringsoverdracht.
- Het invoeren van specifieke maatregelen, zoals het faciliteren van parttime werken, het aantal publicaties met een deeltijdfactor wegen, de flexibiliteit wat betreft de verdeling van onderzoeks- en onderwijstaken vergroten en het monitoren van de uitstroom van vrouwen en etnische minderheden. Daarnaast wordt gepleit voor verschillende maatregelen op het gebied van werving- en selectie.

Het gebruik van streefcijfers blijkt na eerdere toepassing geen resultaten te boeken. Er moet echter wel voldoende druk blijven bestaan om actie te nemen op de ondervertegenwoordiging binnen de universiteit. Een aantal jaar na invoering van (een van) de maatregelen dient daarom een evaluatie plaats te vinden om na te gaan of de situatie structureel is veranderd.



CONCLUSIONS

The analyses have shown that inequality exists between the positions of women and men, and between the positions of ethnic minority and native Dutch employees. The research provided a number of explanations for this inequality. It must be emphasised that underrepresentation is a complex issue. In addition to a range of organisational factors and implicit, often subconscious, stereotyping, the choices of the individuals themselves also affect the issue studied.

On the basis of this research, it can be concluded that the current underrepresentation of women and ethnic minorities cannot merely be explained by a lack of female or ethnic minority potential. All kinds of rather subtle mechanisms result in persistent underrepresentation of the minority, which for women mainly pertains to higher job levels. Male scientists still have a greater chance of advancing to a higher position than their female colleagues. Radical measures are therefore required to improve the situation within EUR in a structural manner.

On the basis of the most relevant findings provided by the analysis, the report has come up with a number of recommendations for the Executive Board.

RECOMMENDATIONS

Erasmus University and the Executive Board should primarily play a promotional role, aimed at supporting the faculties in a positive way. The following recommendations were drawn up on the basis of the research:

- Placing the existing underrepresentation of women and ethnic minorities on the agenda of the Executive Board. The deans and faculties must constantly be involved in, on the lookout for underrepresentation and aware of underrepresentation.
- Promoting the appointment of a policy assistant who will explicitly target the development, encouragement and recruitment of talent at EUR after the ESF-EQUAL project has come to an end. Duties could include: conducting research, making sure that quantitative data is available, benchmarking, identifying best, good and worst practices, and managing the exchange of knowledge and experience.
- Implementing specific measures, such as facilitating part-time work, using a part-time factor to weigh the number of publications, increasing flexibility in terms of allocation of research and educational tasks and monitoring the outflow of women and ethnic minorities. Especially the recruitment and selection policy of EUR should be reviewed.

Based on prior application, the use of target figures does not appear to work. Sufficient pressure must, however, remain to undertake action to tackle underrepresentation within the university. A number of years after (one of) the measures have been implemented, an assessment should be conducted to establish whether the situation has changed structurally.

CONCRETE SUGGESTIONS

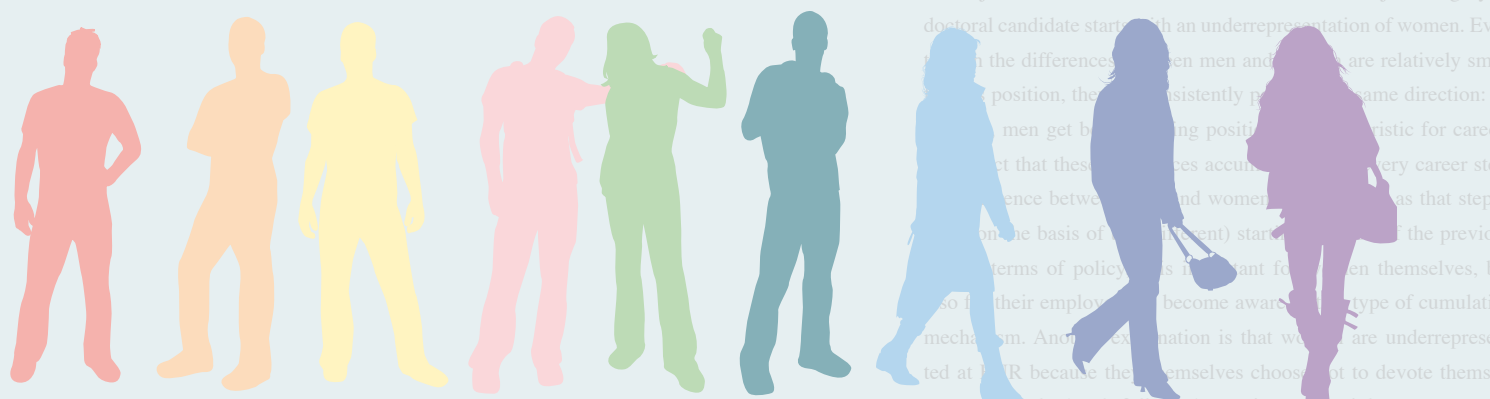
How can EUR make sure that minority groups are at least given equal opportunities for recruitment and advancement? Concrete suggestions are listed below, drawn up in part on the basis of the discussions with deans and the results of the survey.

1. Invest in retaining female talent by weighing the number of publications with a part-time factor when recruiting and selecting employees, and when assessing research proposals. Also provide sufficient child care. Idea put forward by employees/dean: female professors, senior university lecturers, and university lecturers at EUR should be allowed to appoint someone on a temporary basis (six months) for educational replacement, giving them more time for research.
2. Invest in talent scouting among women and ethnic minorities inside and outside of EUR and in the profiling of talent that is present at EUR, among other things, by supporting a media profile and a network profile.
3. Enhance flexibility with regard to the distribution of research and educational tasks.
4. Make people aware that gender and ethnicity affect the recruitment and selection of scientific employees, and create a more professional and at the same time more objective recruitment and selection procedure.
5. Create a career policy for temporary employees and encourage talented doctoral candidates in particular. Idea put forward by employees/dean: set up a scholarship. Every two years, each faculty will be able to nominate a talented female doctoral candidate for a scholarship of € 3,500. This money can be used for a visit abroad to enhance the international and high-quality character of the scientific research, or to attend additional conferences, etc.
6. Invest in retaining talent from minority groups by offering professional and individual career guidance and by monitoring the outflow of these groups by means of exit interviews.
7. Improve the provision of information about scientific work towards the student population to boost the inflow of talent among ethnic minorities and women.
8. Professionalise the career guidance of women and ethnic minorities by developing the coaching skills of counsellors.

CONCRETE SUGGESTIES

Hoe kan de EUR ervoor zorgen dat de minderheidsgroeperingen op z'n minst een eerlijke kans op in- en doorstroming krijgen? Hierna volgen concrete suggesties, mede geformuleerd op basis van de gesprekken met decanen en de uitkomsten van de personeelsenquête.

1. Investeer in het vasthouden van vrouwelijk talent door bij werving en selectie van personeel en bij beoordeling van onderzoeksaanvragen het aantal publicaties met een deeltijdfactor te wegen. Bied daarnaast voldoende kinderopvang. Idee van personeel/decaan: vrouwelijke hoogleraren, universitair hoofddocenten en universitair docenten aan de EUR kunnen tijdelijk (zes maanden) iemand aanstellen voor onderwijsvervanging, zodat zij meer ruimte krijgen voor onderzoek.
2. Investeer in de scouting van talent onder vrouwen en etnische minderheden binnen en buiten de EUR en in de profilering van aanwezig talent aan de EUR door onder meer de ondersteuning van een mediaprofiel en een netwerkprofiel.
3. Vergroot de flexibiliteit ten aanzien van de verdeling van onderzoeks- en onderwijs taken.
4. Maak mensen ervan bewust dat sekse en etniciteit de werving en selectie van wetenschappelijk personeel beïnvloeden, en zorg voor een professionelere en daardoor objectievere werving en selectie.
5. Creëer een loopbaanbeleid voor tijdelijk personeel en stimuleer met name getalenteerde promovendi. Idee van personeel/decaan: stel een stipendium in. Om de twee jaar kan elke faculteit een getalenteerde vrouwelijke promovendus voordragen voor een stipendium van € 3500,-. Dat geld mag worden gebruikt voor een buitenlands verblijf om het wetenschappelijk onderzoek nog meer internationaal en excellent te maken, of voor het bezoeken van extra conferenties en dergelijke.
6. Investeer in het vasthouden van talent uit minderheidsgroeperingen door het bieden van professionele en individuele loopbaanbegeleiding en door het monitoren van de uitstroom van deze groepen met behulp van exitinterviews.
7. Verbeter de informatievoorziening over werken in de wetenschap in de richting van de studentenpopulatie, zodat de instroom van talent onder etnische minderheden en vrouwen wordt bevorderd.
8. Professionaliseer de loopbaanbegeleiding van vrouwen en etnische minderheden door het ontwikkelen van coachingsvaardigheden van begeleiders.



TOT SLOT

Het bevorderen van het behoud en de doorstroom van vrouwelijke en allochtone wetenschappers en ondersteunend en beheerspersoneel is een zaak van de universiteit als geheel. Door de deelname van de Erasmus Universiteit aan het ESF-EQUAL-project is het College van Bestuur betrokken bij de beleidsvorming. Decanen hebben meegewerkt aan dit voorbereidend onderzoek en zijn inmiddels ook op de hoogte van het project. De uitvoering van het beleid ligt uiteindelijk in de handen van de faculteiten, maar moet vooral worden aangestuurd door het CvB en de decanen. Het CvB kan samen met de faculteiten opdrachten ontwikkelen voor het invoeren van beleidsmaatregelen. Afhankelijk van het onderwerp kunnen de centrale en decentrale P&O-afdelingen, de faculteiten of de medewerkers zelf initiatief nemen. Het monitoren van de uitvoering van de gemaakte afspraken kan op centraal niveau door een coördinator worden gedaan, die zich na afloop van het ESF-EQUAL-project expliciet richt op het ontwikkelen, stimuleren en aantrekken van talent binnen de EUR.

Een belangrijke voorwaarde voor het doen slagen van beleidsmaatregelen is de betrokkenheid van de verantwoordelijke bestuurders op de diverse niveaus in de universiteit: het CvB, decanen en onderzoeksdirecteuren. Voor het personeel en de buitenwereld moet het duidelijk zijn dat de EUR streeft naar een evenwichtig aandeel vrouwen ten opzichte van mannen en allochtonen ten opzichte van autochtonen op de hogere functieniveaus. Dit verbetert het imago van de universiteit en een daadwerkelijke toepassing voorkomt ongewenste uitstroom. Constante alertheid op dit onderwerp is van groot belang.

ethnic minorities in science is the fact that they only recently started studying in large numbers. It would be only a matter of time before the increasing numbers of female and ethnic minority graduates would start working at the university in proportionate numbers and then advance to higher scientific positions. Unfortunately, this theory is not supported by the facts. It may be that the portion of women and ethnic minorities has increased over the past 15 years, but this growth is less than could be expected on the basis of the large increase in the number of female students. As of present, there is nothing to indicate that EUR is making progress towards eliminating disadvantages that arose in the past. In every age category, the portion of women decreases as the job level increases. Even the lowest scientific job category, doctoral candidate, starts with an underrepresentation of women. Even though the differences between men and women are relatively small in the lower position, they consistently point in the same direction: men get better positions and women are more characteristic for career breaks. It is not clear that these differences account for every career step. The difference between men and women is not as that step is taken on the basis of merit (or merit) starts with the previous position. In terms of policy, it is important for men themselves, but also for their employers, to become aware of this type of cumulative mechanism. Another explanation is that women are underrepresented at EUR because they themselves choose not to devote themselves completely (read: full-time) to science – mainly on account of motherhood and care duties. They would be less willing to choose a career in science unconditionally. Even today, part-time work at higher levels is indeed, generally speaking, taboo. The scientific work is also subject to publication quota, which are often not adjusted to the length of the working week. The logical consequence of part-time work is reduced output. Within the current organisation culture and the existing values, this automatically leads to a reduction of career opportunities. Any differences in the output of scientific employment have been researched. It was, however, concluded that women work part-time more often than men. However, a full time contract does not appear to guarantee a higher position for women. Compared to their male colleagues, female scientists start work more often in temporary or less desirable positions. It is therefore important for the university as a whole. Due to the participation of the Erasmus University in the ESF-EQUAL project, the Executive Board is involved in policy-making. Deans have collaborated in this preliminary research and have by now been informed of the project. Ultimately, the implementation of the policy is in the hands of the faculties, though this should primarily be steered by the Executive Board and the deans. Together with the faculties, the Executive Board can develop assignments for the implementation of policy measures. Depending on the subject, the central P&O department, the faculties or the employees themselves can initiate the process. The carrying out of agreements made can be monitored by a single coordinator at a central level, who is to focus explicitly on developing, encouraging and recruiting talent within EUR after completion of the ESF-EQUAL project. One important condition for the success of policy measures is the involvement of the managers responsible at various levels within the university: the Executive Board, deans and research directors. For employees and the outside world, it must be clear that EUR is working towards achieving an equal portion of women with regard to men, and ethnic minority employees with regard to native Dutch employees at the higher job levels. Constant awareness of this issue is of great importance.

de kwaliteit van het wetenschappelijk personeel (hierna: WP). De komende tien jaar zullen naar verwachting grote cohorten hoogkwalificeerde docenten en onderzoekers de wetenschapsorganisaties verlaten, vanwege de vergrijzing. Daarom is het van belang dat universiteiten tijdig jonge, talentvolle onderzoekers kunnen laten instromen en vervolgens laten doorgroeien. Gezien de groei van de economie en de snel toenemende vraag naar personeel enerzijds en de krappe budgettaire ruimte van de universiteiten anderzijds, vraagt het om extra maatregelen. 1.1 Aanleiding onderzoek. De onderbenutting van beschikbaar talent is het uitgangspunt voor het doen van dit onderzoek. Talent is in alle hoeken van de samenleving te vinden en zowel mannelijk als vrouwelijk en van Nederlandse of buitenlandse komaf zijn. Belangrijk is dat al het beschikbare talent herkend en benaderd wordt. Uit onderzoek blijkt dat een divers samengesteld personeelsbestand ten goede komt aan de kwaliteit van de output (Bensch, Hoving & Wekker, 1999; Van Doorne-Huiskes, De Pater, Van Vianen & Brouns, 2004). Specifiek binnen universiteiten kan een diverse wetenschappelijke staf bijdragen aan de kwaliteit van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Universiteiten staan echter niet alleen voor de realiteit in de bredere maatschappij. Een knelpunt is de in- en uitstroom van vrouwelijke en allochtone wetenschappers. Uit onderzoek is gebleken dat zij in arbeidsorganisaties een ongelijkwaardige positie innemen ten opzichte van respectievelijk mannen en autochtonen, doordat zij ondervertegenwoordigd zijn in de gehele organisatie en in het bijzonder op hogere functieniveaus (zie onder andere Jettinghoff, Van Sloten & Van de Ven, 2005; Porceddu, Boelens & Olsthoorn, 2004; Benschop, 1996). Wel is aangegeven dat deze minderheidsgroeperingen in wetenschappelijke instellingen enige vooruitgang hebben geboekt wat betreft het doorbreken van het glazen plafond. Ondanks deze vooruitgang bestaan er nog steeds culturele, organisationele, politieke en sociale obstakels die ervoor zorgen dat veel vrouwelijke en buitenlandse academici niet hun potentie in kunnen zetten (zie onder andere Wekker, 1999; Tegels, 1993; Stevens & Van Lamoen, 2001; AWT, 2000; Okpara, Buell & Erond, 2005). Een optimale benutting van het beschikbare talent wordt dan niet bereikt. 1.1.1 Kwantitatieve overweging. In de eerste instantie ligt een kwantitatieve overweging ten grondslag aan de aandacht voor dit onderwerp en het verrichten van dit onderzoek. Het Centraal Planbureau (CPB, 2000) heeft in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een analyse gemaakt van de samenstelling van het wetenschappelijk personeelsbestand in Nederland. Waarbij men ervan uit is gegaan dat de recente ontwikkelingen in de economie en de arbeidsmarkt de komende vijf à tien jaar onveranderd doorzetten en het beleid van overheid en wetenschapsorganisaties op belangrijke hoofdlijnen onveranderd blijft. Een van de voornaamste conclusies uit dit onderzoek is dat de continuïteit van het beleid van wetenschappelijke instellingen van het afgelopen eennennium tot aanzienlijke tekorten zal leiden. Op de lange termijn zullen deze tekorten nog sterker oplopen. Dit kan alleen worden voorkomen als de instellingen tijdig jonge, talentvolle onderzoekers kunnen aantrekken en laten doorgroeien. De kwantitatieve overweging betreft dus het toekomstige tekort aan wetenschappelijk personeel. Ook volgens de Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT, 2000) zullen universiteiten in Nederland de komende jaren veel nieuw personeel nodig hebben. Zij geeft als belangrijkste reden hiervoor de snelle vergrijzing van het huidige WP. De universiteiten krijgen in de nabije toekomst te maken met een pensioengolf en zullen dus grote aantallen vervangers moeten aantrekken op een arbeidsmarkt waar de strijd om hoger opgeleid personeel hevig zal zijn. Om de toekomst van het hoofd te kunnen bieden en het potentieel aan talent te kunnen benutten, is het nemen van diverse maatregelen noodzakelijk. De universiteiten moeten daarom de hoogte zijn van het potentieel aan vrouwelijke en allochtone personeel. 1.1.2 Kwalitatieve overweging. Wat de toegang van vrouwen tot hogere functies betreft, is de laatste jaren

Colofon

Uitgave	: Erasmus Universiteit Rotterdam
Eindredactie en productiebegeleiding	: Directoraat Personeel & Organisatie i.s.m. Afdeling Interne en Externe Betrekkingen
Vormgeving	: DesignFloor, Rotterdam
Vertaling	: Overtaal, Utrecht
Druk	: Drukkerij Gianotten, Tilburg
Oplage	: 500
Datum	: maart 2007

Aan de inhoud van deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.

Het gehele onderzoeksrapport is te downloaden op www.eur.nl/diversiteit

Colophon

Publication	: Erasmus University Rotterdam
Editing and Production Assistance	: Personnel and Organisation Division in collaboration with the Internal and External Affairs Department
Design	: DesignFloor, Rotterdam
Translation	: Overtaal, Utrecht
Print	: Drukkerij Gianotten, Tilburg
Copies	: 500
Published	: March 2007

All rights reserved for this publication.

The complete report (in Dutch) can be downloaded at www.eur.nl/diversiteit

