

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

De Erasmus Universiteit Rotterdam als smeltkroes van talent

Erasmus Universiteit Rotterdam

Hoogwaardig wetenschappelijk onderzoek en onderwijs staat en valt met de kwaliteit van het wetenschappelijk personeel (hierna: WP). De komende tien jaar zullen naar verwachting grote cohorten hooggekwalficeerde 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 dat 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 kan 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 (Bosch, Hoving & Wekker, 1999; Van Doorne-Huiskes, De Pater, Van Vianen & Brouns, 2004). Specifiek

“Mijn ervaring is dat (een) leidinggevende(n) nogal selectief omgaat(n) met het beoordelen van talent. ‘Meten met twee maten’ komt te vaak voor.”

binnen universiteiten kan een diverse wetenschappelijke staf bijdragen aan de kwaliteit van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Universiteiten staan echter niet los van de realiteit in de bredere maatschappij. Een knelpunt is de in-, door- en uitstroom van vrouwelijke en allochtone wetenschappers. Herhaaldelijk is uit onderzoek gebleken dat zij in arbeidsorganisaties een ongelijkwaardige positie innemen ten opzichte van res-

mici niet al hun potentie in kunnen zetten (zie onder andere Wekker, 1999; Portegijs, 1993; Stevens & Van Lamoen, 2001; AWT, 2000; Okpara, Squillace & Erond, 2005). Een optimale benutting van het beschikbare talent wordt dan niet bereikt.

1.1.1 Kwantitatieve overweging

In eerste instantie ligt een kwantitatieve overweging ten grondslag aan de aandacht voor dit onderwerp en

“(…) genoeg moeten nemen met relatief minder goede (autochtone) mannelijke onderzoekers. Daarmee zou de universiteit een belangrijk deel van de slag om het behoud van kwaliteit missen. Bovendien zou dit een nodeloze verspilling van talent betekenen.”

pectievelijk 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; Portegijs, Boelens & Olsthoorn, 2004; Benschop, 1996). Wel is aangetoond dat deze minderheidsgroeperingen in wetenschappelijke instellingen enige vooruitgang hebben geboekt wat betreft het doorbreken van het glazen plafond. Ondanks deze vooruitgang

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

aanzienlijke tekorten zal leiden. Op de mijn zullen deze tekorten nog sterker Dit kan alleen worden voorkomen als lingen tijdig jonge, talentvolle on kunnen aantrekken en laten doorgro kwantitatieve overweging betreft du komstige tekort aan wetenschappelijk Ook volgens de Adviesraad voor h schaps- en Technologiebeleid (AWT, len universiteiten in Nederland de k ren veel nieuw personeel nodig hebbe als belangrijkste reden hiervoor de

grijzing van l WP. De un krijgen in de toekomst te n een pensioe zullen dus gr len vervange aantrekken op een arbeidsmarkt wa om hoger opgeleid personeel hevig z de toekomstige tekorten het hoofd bieden en het potentieel aan talent m kunnen benutten, is het nemen van di regelen noodzakelijk. De universiteit daarom op de hoogte zijn van het pot vrouwelijke en allochtone talent.

1.1.2 Kwalitatieve overweging

Wat de toegang van vrouwen en etn derheden tot de wetenschap betreft, i jaren een accentverschuiving te consta aard van het De ondervertiging wordt alleen gezien kwestie van heid, maar st als een existentieel probleem voor schapsbeoefening en dus van de we instellingen zelf. Kritische wete hebben inmiddels aangetoond dat v

Het onderzoek is mede mogelijk gemaakt door een bijdrage uit het Europees Sociaal Fonds

 ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM

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

De Erasmus Universiteit Rotterdam als smeltkroes van talent

Het onderzoek is mede mogelijk gemaakt door een bijdrage uit het Europees Sociaal Fonds

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

PRIVACYSTATEMENT

Antwoorden op de vragen zijn via internet, met tussenkomst van RISBO, bij de Erasmus Universiteit Rotterdam binnengekomen. Om de gegevens van de personeelsleden uit het registratiesysteem SAP-HR en de vragenlijst te koppelen zijn de personeelsnummers als sleutel gebruikt. Na de koppeling is de sleutel uit het databestand verwijderd, waardoor niet meer is te achterhalen welke gegevens bij welke individuele werknemers horen. Alle analyses en rapportages zijn dus volledig anoniem en niet tot de persoon herleidbaar.

Inhoud

VOORWOORD	10
SAMENVATTING	11
AFKORTINGEN	17
LIJST MET FIGUREN	18
1 INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING	20
1.1 Aanleiding onderzoek	20
1.1.1 Kwantitatieve overweging	20
1.1.2 Kwalitatieve overweging	20
1.2 ESF-EQUAL-project	21
1.3 Invalshoek onderzoek	21
1.4 Opbouw onderzoeksrapport	22
2 VERKLARINGEN UIT DE THEORIE	24
2.1 Inleiding	24
2.2 Verklaringen voor het bestaan van doorstroombelemmeringen	24
2.2.1 Individuele factoren	24
2.2.2 Institutionele factoren	25
2.2.3 Culturele factoren	25
2.3 Beroepsgerichte factoren	25
2.3.1 Organisatiestructuur	25
2.3.2 Organisatiecultuur	26
2.3.3 Werkervaring en output	27
2.3.4 Werving en selectie aan de universiteit	27
2.3.5 Werkervaring in het buitenland	28
2.4 Conclusie	28
3 DE POSITIE VAN VROUWEN EN ETNISCHE MINDERHEDEN AAN DE EUR	29
3.1 Inleiding	29
3.2 Personeelsofbouw EUR	30
3.3 Aandeel vrouwen	31
3.3.1 Horizontale segregatie	32
3.3.2 Verticale segregatie	33
3.3.3 Contractsegregatie	35
3.3.4 Participatie in besluitvormingsorganen	35
3.4 Glazen-plafondindex	35
3.4.1 OBP	36
3.4.2 WP	37
3.5 Diversiteitsbeleid EUR	40
3.5.1 Wet Evenredige Vertegenwoordiging van Vrouwen	40
3.5.2 En hoe nu verder?	41
3.6 Het belang van diversiteitsbeleid	42
3.7 Ervaren knelpunten	43
3.8 Suggesties voor verbetering	44
3.9 Conclusie	46
4 LONGITUDINALE ANALYSE	47
4.1 Inleiding	47
4.2 Personeelsbestand LONG9005	48
4.3 Aandeel vrouwen 1990-2005	49
4.4 Instroomprofiel WP	52
4.4.1 Geslacht en etniciteit	52
4.4.2 Aard dienstverband	56
4.4.3 Leeftijd	57
4.4.4 Duur werkweek	58
4.4.5 Regressieanalyse instroom WP	59

4.5 Instroomprofiel OBP	60
4.5.1 Geslacht en etniciteit	61
4.5.2 Aard dienstverband	65
4.5.3 Leeftijd	66
4.5.4 Duur werkweek	67
4.5.5 Regressieanalyse instroom OBP	68
4.6 Doorstroomprofiel WP	69
4.6.1 Geslacht en etniciteit	70
4.6.2 Functieniveau na doorstroming	71
4.6.3 Aard dienstverband	72
4.6.4 Leeftijd	72
4.6.5 Duur werkweek	73
4.7 Doorstroomprofiel OBP	73
4.7.1 Geslacht en etniciteit	73
4.7.2 Functieniveau na doorstroming	74
4.7.3 Aard dienstverband	74
4.7.4 Leeftijd	75
4.7.5 Duur werkweek	75
4.8 Uitstroomprofiel WP	76
4.8.1 Uitstroom 1990-2004	77
4.8.2 Uitstroom per functiecategorie	77
4.8.3 Werkervaring bij de EUR	78
4.8.4 Aard dienstverband	78
4.8.5 Leeftijd	79
4.9 Uitstroomprofiel OBP	79
4.9.1 Uitstroom 1990-2004	79
4.9.2 Uitstroom per functieschaal	80
4.10 Conclusie	81
5 SURVEY	83
5.1 Inleiding	83
5.2 Werkwijze	83
5.2.1 Details onderzoeksgroep	83
5.2.2 Respons	83
5.2.3 Bevraging	84
5.3 Surveyresultaten	84
5.3.1 Benutting talent	84
5.3.2 Selectieprocedure	85
5.3.3 Manier van instromen	87
5.3.4 Manier van doorstromen	87
5.3.5 Afgestudeerd en gepromoveerd	89
5.3.6 Deeltijdaanstelling	89
5.3.7 Onbetaalde onderbreking van de loopbaan	91
5.3.8 Competenties WP en OBP	92
5.3.9 Competitie	92
5.3.10 Werkervaring in het buitenland	93
5.3.11 Leidinggevende taken, formeel/informeel	94
5.3.12 Toekomstperspectief tijdelijk contract	94
5.3.13 Oordeel functioneringsgesprek	97
5.3.14 Tevredenheid	97
5.4 Conclusie	98

6 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	99
6.1 Inleiding	99
6.2 Resultaten onderzoek	99
6.2.1 Ontwikkeling loopbaan WP	99
6.2.2 Ontwikkeling loopbaan OBP	100
6.2.3 Verklaring verschillen	100
6.3 Aanbevelingen	101
6.4 Suggesties voor verder onderzoek	105
6.5 Tot slot	106
 Literatuur	 107
 Bijlagen	 109
Bijlage 1 Horizontale segregatie WP	109
Bijlage 2 Contractsegregatie WP & OBP	110
Bijlage 3 Glazenplafond-index	111
Bijlage 4 Leeftijd bij instroom	112
Bijlage 5 Uitstroom WP	113
Bijlage 6 Uitstroom OBP	116
Bijlage 7 Responsanalyse survey	117
Bijlage 8 Achtergrondgegevens respondenten EQUAL06	119
Bijlage 9 Tevredenheid respondenten EQUAL06	121







“Het merendeel van de gehonoreerden¹ komt uit Turkije, Irak/Iran en opkomende economieën als China en Rusland. Vrouwen presteerden net als vorig jaar opvallend goed. Ruim tweederde van de winnaars is vrouw.”

Bron: persbericht EUR-site, 1 september 2006

¹ TT: afgestudeerden die onlangs een Mozaïeksubsidie hebben ontvangen van NWO.

Voorwoord

Het fenomeen van de 'lekkende pijp', het verlies van vrouwen of etnische minderheden op verschillende momenten tijdens de loopbaan, wordt door universiteiten, de overheid en het bedrijfsleven als een probleem erkend. Inzicht in de achtergronden en de aard van het bestaan van dit verschijnsel in de wetenschap is echter beperkt aanwezig binnen Nederlandse universiteiten. Is het wel zo dat vrouwen en etnische minderheden nog steeds minder vaak in wetenschappelijke, ondersteunende en beheersfuncties instromen? Of is het instroomniveau de oorzaak van de ongelijke vertegenwoordiging van deze minderheid? En hoe is het gesteld met de doorstroming naar hogere wetenschappelijke posities? Om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop de loopbanen van vrouwen en etnische minderheden zich ten opzichte van hun mannelijke en autochtone collega's ontwikkelen, is een onderzoek verricht binnen de Erasmus Universiteit Rotterdam (hierna: EUR).

Het jaarlijkse aandeel afgestudeerde vrouwen aan universiteiten in Nederland is het afgelopen decennium betrekkelijk stabiel en ligt rond de 50%.² In veel studierichtingen vormen vrouwen inmiddels de meerderheid van de studenten. De EUR telt in het studiejaar 2005-2006 1268 vrouwelijke studenten die een masteropleiding volgen. Dat is 41,5% van het totaal aantal Master studenten. Volgens de personeelssamenstelling van juni 2006 is het aandeel vrouwelijke wetenschappers binnen de EUR 28,1%³.

De EUR moet ernaar streven om zeer talentvolle vrouwen en etnische minderheden voldoende te interesseren voor een wetenschappelijke loopbaan en/of geïnteresseerd te houden in de wetenschap. Doet zij dit niet, dan zal de universiteit volgens Van Vucht Tijssen:

"(...) genoeg moeten nemen met relatief minder goede (autochtone) mannelijke onderzoekers. Daarmee zou de universiteit een belangrijk deel van de slag om het behoud van kwaliteit missen. Bovendien zou dit een nodeloze verspilling van talent betekenen."

Voor het handhaven van de kwaliteit van het onderzoek en het benutten van talent is het belangrijk om juist vrouwelijk top-talent en toptalent met een buitenlandse achtergrond aan te trekken en te behouden (Van Vucht Tijssen, 2000).

Dit onderzoek is in de periode maart 2006 tot en met september 2006 in opdracht en op initiatief van het College van Bestuur (hierna: CvB) van de EUR uitgevoerd onder begeleiding van mevrouw Prof.dr. K.G. Tijdens van de Faculteit der Sociale Wetenschappen, en van Directoraat Personeel & Organisatie projectleider ESF EQUAL/beleidsmedewerker mevrouw G.A. Bathoorn MBA en adjunct-directeur Personeel & Organisatie de heer H.M. van der Wilk. Dank voor jullie feedback, hulp en informatie. Bovendien hebben mevrouw R.C.N. Bakri van Directoraat Personeel & Organisatie, de heer Drs. R.M.T. Huntjens van Directoraat Informatievoorziening en Automatisering, de heer S.W. Naber van Directoraat Onderwijs, Onderzoek en Studentenzaken, de heer Ing. P.W. Hermus van RISBO, de heer Dr. L.G. Kuilman van RSM Erasmus University, mevrouw Prof.dr. M.C.R. Grever (FHKW) en de heer F.C.P. Greevink van de stafafdeling Post- en Archiefzaken met de informatie die zij hebben gegeven, een belangrijke bijdrage geleverd aan de totstandkoming van dit onderzoek. Daarnaast is de informatie afkomstig uit de gesprekken met decanen van de EUR van groot belang geweest voor een duidelijk beeld van de mogelijkheden op het gebied van diversiteit binnen de universiteit. Deze gesprekken zijn gevoerd met de heer Prof.dr. L. van Bunge (FW), de heer Prof.dr. H.G. Schmidt en de heer Drs. B.G. van Nijnatten (FSW), de heer Prof.dr. D. Douwes (FHKW), de heer Prof.dr. H. van Dissel (RSM) en de heer Prof.mr. M.A. Loth (FR). Mijn dank voor jullie tijd.

Tanya Timmers
Rotterdam, december 2006

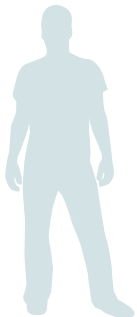
² CBS, Statline-gegevens 2006

³ N=252 (excl. stud.ass.)

Samenvatting

INLEIDING

Elke kennis is gesitueerd in context en tijd, wat de objectiviteit van iedere onderzoeker niet relativiseert, maar lokaliseert. Er bestaat geen van iedere context onafhankelijk standpunt, zodat het van belang is 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, die in overeenstemming is met dit inzicht:



“De specifieke inbreng van vrouwen en andere buitenstaanders moet niet worden gero-mantiseerd 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 derdewereldwetenschappers 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 nog ver te zoeken: hoe hoger de positie, hoe minder vrouwen. Zo is slechts 5% van de hoogleraren vrouw. Op het gebied van etniciteit is de situatie evenmin in evenwicht. Westerse én niet-westerse allochtone wetenschappers zijn op alle functieniveaus ondervertegenwoordigd. Binnen het ondersteunend en beheerspersoneel zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de lagere schelengroepen en in de hogere salarisschalen juist ver in de minderheid.

De Erasmus Universiteit 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 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.

WAAROM IS ONDERVERTEGENWOORDIGING EEN PROBLEEM?

Een ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden is allereerst een kwantitatief probleem. Het wetenschappelijk personeel vergrijsst 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. Maatschappelijke opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid, maar ook ideeën over een etnisch verschil werken door 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 uit te vinden 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 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.

Het onderzoek heeft geleid tot een aantal conclusies. 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 Erasmus Universiteit (EUR) eraan bijdragen dat meer minderheidsgroeperingen doorstromen naar functies op hogere niveaus.

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

LOOPBAANONTWIKKELINGEN

Binnen de Erasmus Universiteit is 40% van de aio's – de startfunctie in de wetenschap – vrouw. Hoe hoger op de carrière ladder, hoe minder vrouwen. Van de universitair docenten is nog 26% vrouw, van de universitair hoofddocenten slechts 11% en van de hoogleraren is dit een schamele 5%. Het aandeel vrouwen halveert bij iedere stap op de ladder en is slechter dan het landelijke gemiddelde. Allochtone wetenschappers zijn op alle functieniveaus ondervertegenwoordigd en binnen de hogere functieschalen van het ondersteunend en beheerspersoneel zijn erg weinig vrouwen te vinden.

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 wetenschappelijk personeel (WP) als het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) is gekeken naar de verschillen bij instroom, doorstroom (naar een hogere functie) en uitstroom.

ONTWIKKELING LOOPBAAN WP

Bij de instroom is al verschil te zien tussen mannen en vrouwen in het nadeel van vrouwen. Vrouwen stromen vaker in op de lagere niveaus van aio en overig wetenschappelijk personeel, terwijl hun mannelijke collega's vaker een positie als universitair (hoofd)docent of hoogleraar 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, op een hogere functie aangesteld dan de vrouwen die in deeltijd instromen. Daarnaast blijkt dat de leeftijd en aard van het dienstverband samenhangen met het niveau waarop men instroomt. 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. Ze doen dat bovendien vaker op basis van een tijdelijk dienstverband dan mannen. Tevens stromen ze vaker dan mannen in een deeltijddienstverband door. Doorstroom vanuit een deeltijdwerkweek vindt vooral plaats vanaf een aio-positie, en dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Dit duidt erop 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.

De uitstroom is met name groot bij het overig wetenschappelijk personeel. 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 korter te zijn dan dat van een man. Vrouwen verlaten de universiteit dan ook vaker dan mannen na afloop van een tijdelijk dienstverband.

ONTWIKKELING LOOPBAAN OBP

Bij het ondersteunend en beheerspersoneel zijn vrouwen in de onderzochte periode oververtegenwoordigd in de instroom. Vrouwen starten in een lagere functieschaal dan mannen. Net als bij het WP starten vrouwelijke OBP'ers vaker dan mannen in 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.

De etnische afkomst heeft voor OBP'ers een negatieve invloed op de functieschaal bij instroming. Niet-westerse allochtonen bevinden zich in dit opzicht in de minst goede positie. 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. 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. Bij het OPB lijkt het werken in deeltijd voor mannen minder geaccepteerd dan voor vrouwen. Bij het OBP stromen vrouwen niet vaker uit dan mannen, maar wel op een lagere schaal.

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 en etnische minderheden 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 functiecategorie 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) Ausgangssituation 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 verklaring 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 op de tijdelijke functies van aio, wetenschappelijk onderzoeker of docent in, 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.

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. Gemiddeld oordelen zij dan ook negatief over de carrièreperspectieven, de ontplooiingsmogelijkheden en de ondersteuning bij de loopbaan.

CONCLUSIES

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 functieniveaus. 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.

De analyses hebben aangetoond dat er sprake is van ongelijkheid in de positie van vrouwen ten opzichte van mannen en van allochtonen ten opzichte van autochtonen. Het onderzoek heeft een aantal verklaringen gegeven voor deze ongelijkheid. Benaadrukt moet worden dat ondervertegenwoordiging een complex probleem is. 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 de meest relevante ontdekkingen die de analyses hebben opgeleverd, formuleert het rapport een aantal aanbevelingen aan het College van Bestuur.

AANBEVELINGEN

De Erasmus Universiteit, het College van Bestuur, 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.
- 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. Vooral het werving- en selectiebeleid van de EUR verdient aandacht.

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.

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 onderwijstaken.
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 P&O-afdeling, 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. Constante alertheid op dit onderwerp is van groot belang.



In deze leeswijzer worden ter verduidelijking enkele statistische begrippen en afkortingen uitgelegd.

SIGNIFICANTIE

Significantie is een term uit de statistiek die aangeeft of aangenomen kan worden dat een verschil wel of niet door toeval is ontstaan. Men spreekt van een significante uitkomst als deze uitkomst in sterke mate de veronderstelling ondersteunt dat het verschil niet door toeval is ontstaan, maar door iets anders.

Indien de grenswaarde van de van tevoren vastgestelde alfa (α) is overschreden, moet men de nulhypothese verwerpen. Er is dan namelijk een statistisch significant effect ('bewijs') geconstateerd.

N

De letter N wordt gebruikt om het aantal eenheden uit de onderzoekspopulatie weer te geven. Een kleine letter n staat voor de steekproefgrootte. Het aantal kan per vraag, tabel of figuur sterk verschillen, omdat niet alle respondenten alle enquêtevragen beantwoord hebben, of omdat een aantal analyses maar op een bepaald deel van de onderzoeksgroep gericht is. Het aantal betrokken eenheden wordt daarom altijd vermeld.

REGRESSIEANALYSE

Regressieanalyse wordt gebruikt om een lineair verband te schatten tussen een afhankelijke variabele en twee of meer onafhankelijke variabelen. De afhankelijke variabele geeft het verschijnsel weer dat we willen verklaren, in dit geval de tevredenheid met de werkomgeving. De onafhankelijke variabelen vormen de verklaring voor deze mening, gecontroleerd voor de effecten van elkaar.

LOGISTISCHE REGRESSIEANALYSE

Bij regressieanalyse gebruikt men het verband dat er tussen twee variabelen bestaat, om de waarde van een van de variabelen te voorspellen uit de andere variabele. De techniek van logistische regressie wordt toegepast wanneer men de invloed van verschillende factoren (variabelen) op een binaire uitkomst als 'doorstroming' of 'geen doorstroming' wil analyseren. Deze analysevorm is dus geschikt voor een afhankelijke variabele die dichotoom van aard is: er zijn maar twee categorieën.

Bij de uitwerking van de logistische regressie worden de volgende termen gebruikt:

- $\text{Exp}(B)$ geeft het effect van een variabele weer. Wanneer hier een waarde vermeld wordt waar '-1' achter staat, is er sprake van een negatief effect.
- De Wald-statistiek geeft aan hoe sterk de bijdrage van de parameter is.

CORRELATIEANALYSE

Met correlatie wordt de sterkte en de richting van het verband tussen twee (of meer) interval- of ratiovariabelen bepaald. Dit verband wordt weergegeven met de Pearsons product-momentcorrelatiecoëfficiënt r (kortweg correlatiecoëfficiënt). De waarde van de correlatiecoëfficiënt ligt altijd tussen de -1 en +1. Hoe hoger de (absolute) waarde van de correlatiecoëfficiënt is, hoe dichter de punten rondom een (denkbeeldige) rechte lijn liggen, en hoe sterker het verband is.

CHIKWADRAATTOETS

Met chi kwadraat (χ^2) kan worden getoetst of er een statistisch significant verband bestaat tussen twee categorale (nominale of geclassificeerde) variabelen. Je kunt bijvoorbeeld toetsen of vrouwen vaker uit eten gaan dan mannen. Indien beide variabelen onafhankelijk van elkaar zijn, zal de verdeling van de waarnemingen volledig op toeval berusten. De variabelen hebben dan immers geen invloed op elkaar (De Vocht, 2002).

LONGITUDINALE ANALYSE

In deze analyse wordt het wel of niet voorkomen van een gebeurtenis over een bepaalde periode bekeken.

MISSING VALUES

In een aantal tabellen wordt de term missing values gebruikt, met daarachter een aantal. Dit aantal staat voor het aantal eenheden waarvan bij de onderzochte variabele geen waarde bekend is. Deze eenheden worden automatisch uitgesloten van de analyse.

T-TOETS

De t-toets bij twee groepen wordt gebruikt om vast te stellen of de gemiddelden van deze twee groepen aan elkaar gelijk zijn. Hebben mannen en vrouwen bijvoorbeeld gemiddeld evenveel jaren werkervaring aan de EUR opgebouwd?

Afkortingen

Afkorting	Volledige benaming
AIO	assistent in opleiding (ook wel promovendus genoemd)
CvB	College van Bestuur
EQUAL06	aanduiding voor de survey "Erasmus Universiteit als smeltkroes van talent"
ESF EQUAL	benaming voor het ESF EQUAL-project, waarbij de EUR als ontwikkelingspartner is aangesloten
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
FEW	Faculteit der Economische Wetenschappen
FHKW	Faculteit der Historische en Kunstwetenschappen
FR	Faculteit der Rechtsgeleerdheid
FSW	Faculteit der Sociale Wetenschappen
FW	Faculteit der Wijsbegeerte
HGL	hoogleraar
LONG9005	aanduiding voor het personeelsbestand met gegevens van medewerkers van 1990-2005
OBP	ondersteunend en beheerspersoneel
OBP'er	een medewerker van het OBP
OVWP	overig wetenschappelijk personeel (WO/WD)
RSM	RSM Erasmus University (voormalige Faculteit der Bedrijfskunde)
SAP-HR	personeelsbestand EUR
stud.ass.	student-assistent
UD	universitair docent
UHD	universitair hoofddocent
WO/WD	wetenschappelijk onderzoeker/wetenschappelijk docent
WOPI-tellingen	cijfermateriaal over de personeelssamenstelling van alle universiteiten in Nederland, al verwerkt in tabellen en niet op individueel niveau te analyseren
WP	wetenschappelijk personeel
WP'er	een wetenschapper



Lijst met figuren

Figuur 1:	Personeelsopbouw EUR per 31 december 2005, gesplitst naar geslacht en functie	30
Figuur 2:	Personeelsopbouw EUR per 27 juni 2006, gesplitst naar geboorteland en functie	31
Figuur 3:	Aandeel vrouwelijke wetenschappers* en studenten EUR, gesplitst naar faculteit, december 2005	32
Figuur 4:	Schaardiagram WP EUR, gesplitst naar geslacht en functie, december 2005	33
Figuur 5:	Schaardiagram OBP EUR, gesplitst naar geslacht en functieschaal, december 2005	34
Figuur 6:	Participatie in besluitvormingsorganen	35
Figuur 7:	GPI waardering	36
Figuur 8:	GPI OBP	36
Figuur 9:	Benchmark universiteiten Nederland	37
Figuur 10:	GPI-vergelijking Nederlandse universiteiten	38
Figuur 11:	Percentage vrouwelijke hoogleraren in Europa	39
Figuur 12:	Percentage vrouwen in wetenschappelijke posities in Europa	39
Figuur 13:	Maatregelen WEV 1998	40
Figuur 14:	Maatregelen WEV 2002	41
Figuur 15:	Aandeel vrouwen op UD-, UHD- en HGL-niveau, gesplitst naar faculteit	42
Figuur 16:	Gegevens LONG9005	48
Figuur 17:	Aandeel vrouwen UD-UHD-HGL in 1990, 1995, 2000 en 2005 aan de EUR	49
Figuur 18:	Aandeel vrouwelijke studenten EUR, 1973-2005	50
Figuur 19:	Aandeel vrouwen OBP in 1990, 1995, 2000 en 2005 aan de EUR	51
Figuur 20:	Instroom WP, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=1806)	52
Figuur 21:	Instroom WP naar functieniveau, gesplitst naar geslacht (N=1806)	53
Figuur 22:	Instroom WP, 1990-2005, gesplitst naar etniciteit (N=1574)	54
Figuur 23:	Instroom WP naar functieniveau, gesplitst naar etniciteit (N=1574)	55
Figuur 24:	Instroom WP op basis van vast dienstverband, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=349)	56
Figuur 25:	Gemiddelde leeftijd per WP-functie categorie, gesplitst naar geslacht	57
Figuur 26:	Percentage fulltimers instroom WP, 1990-2005 (N=1806)	58
Figuur 27:	Duur van de werkweek bij instroom (N=1806)	59
Figuur 28:	Ongestandaardiseerde coëfficiënten van de regressieanalyse met het functieniveau bij instroom als afhankelijke variabele (WP)	60
Figuur 29:	Instroom OBP, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=1406)	61
Figuur 30:	Instroom OBP naar functieniveau, gesplitst naar geslacht (N=1406)	62
Figuur 31:	Instroom OBP, 1990-2005, gesplitst naar etniciteit (N=1122)	63
Figuur 32:	Instroom OBP naar functieschaal, gesplitst naar etniciteit (N=1122)	64
Figuur 33:	Instroom OBP op basis van vast dienstverband, 1990-1995, gesplitst naar geslacht (N=685)	65
Figuur 34:	Gemiddelde leeftijd OBP bij intrede, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=1406)	66
Figuur 35:	Percentage fulltimers instroom OBP, 1990-2005 (N=742)	67
Figuur 36:	Duur van de werkweek OBP bij instroom (N=1406)	68
Figuur 37:	Ongestandaardiseerde coëfficiënten van de regressieanalyse met de functieschaal bij instroom als afhankelijke variabele (OBP)	69
Figuur 38:	Aantal doorstromingen in functieniveau WP	70
Figuur 39:	Kruistabel doorstroming WP, gesplitst naar geslacht (N=1494)	70
Figuur 40:	Kruistabel doorstroming WP, gesplitst naar etniciteit (N=1309)	70
Figuur 41:	Functieniveau WP na doorstroming, gesplitst naar geslacht (N=162)	71
Figuur 42:	Gemiddelde leeftijd WP bij doorstroming, gesplitst naar functieniveau (N=156)	72
Figuur 43:	Aantal doorstromingen OBP (N=1052)	73
Figuur 44:	Kruistabel doorstroming OBP, gesplitst naar geslacht (N=1052)	73
Figuur 45:	Kruistabel doorstroming OBP, gesplitst naar etniciteit (N=844)	74
Figuur 46:	Functieschaal OBP na doorstroming, gesplitst naar geslacht (N=415)	74

Figuur 47: Gemiddelde leeftijd OBP bij doorstroming, gesplitst naar functieschaal (N=415)	75
Figuur 48: Duur van de werkweek bij doorstroming, gesplitst naar geslacht (N=415)	76
Figuur 49: Uitstroom WP, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=811)	77
Figuur 50: Functieniveau bij uitstroom WP, 1990-2004, in totaal (N=811)	77
Figuur 51: Gemiddeld aantal jaar werkervaring bij de EUR van WP bij uitstroom, gesplitst naar functieniveau en geslacht (N=811)	78
Figuur 52: Gemiddelde leeftijd bij uitstroom WP, gesplitst naar functieniveau en geslacht (N=811)	79
Figuur 53: Uitstroom OBP, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=909)	79
Figuur 54: Functieniveau bij uitstroom OBP, 1990-2004, in totaal (N=909)	80
Figuur 55: Gemiddeld aantal jaar werkervaring bij de EUR van OBP bij uitstroom, gesplitst naar functieschaal en geslacht (N=909)	80
Figuur 56: Antwoord op de vraag "Hoe bent u aan uw eerste functie aan de EUR gekomen?"	87
Figuur 57: Antwoord op de vraag: "Hoe bent u aan uw huidige functie aan de EUR gekomen?"	88
Figuur 58: Antwoord op de vraag "Waarom werkt u in deeltijd?" (Stud.ass. uitgesloten)	89
Figuur 59: Uitkomsten van en logistische regressieanalyse voor de kans om wel versus niet in deeltijd werkzaam te zijn	90
Figuur 60: Samenhang werkervaring in het buitenland en geslacht (n=278)	93
Figuur 61: Aandeel personeel met werkervaring in het buitenland, met en zonder thuiswonende kinderen, gesplitst naar geslacht (n=149)	93
Figuur 62: Verband tussen het uitvoeren van leidinggevende taken en geslacht	94
Figuur 63: Kruistabel uitvoeren leidinggevende taken en geslacht	94
Figuur 64: Vooruitzichten WP na afloop tijdelijk contract (excl. stud.ass.)	95
Figuur 65: Toekomstperspectief WP en OBP (WP excl. stud.ass.)	95
Figuur 66: Samenhang tussen toekomstperspectief en doorstroming	97
Figuur 67: Sekseverdeling masterstudenten versus rolmodellen, gesplitst naar faculteit, december 2005	109
Figuur 68: Contractsegregatie WP, excl. stud.ass. (N=851)	110
Figuur 69: Contractsegregatie OBP (N=783)	110
Figuur 70: Aantal mannen en vrouwen OBP, gesplitst naar functieschaal	111
Figuur 71: GPI mannen OBP	111
Figuur 72: Gemiddelde leeftijd WP bij intrede, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=1806)	112
Figuur 73: Uitstroom WP, HGL (N=93)	113
Figuur 74: Uitstroom WP, UHD (N=68)	113
Figuur 75: Uitstroom WP, UD (N=226)	114
Figuur 76: Uitstroom WP, OVWP (N=301)	114
Figuur 77: Uitstroom WP, AIO (N=123)	115
Figuur 78: Uitstroom OBP, gesplitst naar geslacht en functieschaal (N=909)	116
Figuur 79: Respons totaal	117
Figuur 80: Respons en non-respons naar geslacht WP	117
Figuur 81: Respons en non-respons naar geslacht OBP	117
Figuur 82: Respons en non-respons naar etniciteit WP	118
Figuur 83: Respons en non-respons naar etniciteit OBP	118
Figuur 84: Gegevens respondenten EQUAL06	119
Figuur 85: Tevredenheid WP	121
Figuur 86: Tevredenheid OBP	122

1 Inleiding en probleemstelling

Hoogwaardig wetenschappelijk onderzoek en onderwijs staat en valt met de kwaliteit van het wetenschappelijk personeel (hierna: WP). De komende tien jaar zullen naar verwachting grote cohorten hooggekwalficeerde 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 dat 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 kan 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 (Bosch, 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 los van de realiteit in de bredere maatschappij. Een knelpunt is de in-, door- en uitstroom van vrouwelijke en allochtone wetenschappers. Herhaaldelijk is uit onderzoek 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; Portegijs, Boelens & Olsthoorn, 2004; Benschop, 1996). Wel is aangetoond 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 al hun potentie in kunnen zetten (zie onder andere Wekker, 1999; Portegijs, 1993; Stevens & Van Lamoen, 2001; AWT, 2000; Okpara, Squillace & Erondy, 2005). Een optimale benutting van het beschikbare talent wordt dan niet bereikt.

1.1.1 Kwantitatieve overweging

In 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. Daarbij is men ervan uit 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 continuering van het beleid van wetenschappelijke instellingen van het afgelopen decennium 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 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 op de hoogte zijn van het potentieel aan vrouwelijke en allochtone talent.

1.1.2 Kwalitatieve overweging

Wat de toegang van vrouwen en etnische minderheden tot de wetenschap betreft, is de laatste jaren een accentverschuiving te constateren in de aard van het probleem. De ondervertegenwoordiging wordt niet meer alleen gezien als een kwestie van onbillijkheid, maar steeds meer als een existentieel probleem voor de wetenschapsbeoefening en dus van de wetenschapsinstellingen zelf. Kritische wetenschappers hebben inmiddels aangetoond dat wetenschap geen neutrale, objectieve en universele kennis voortbrengt, maar de vingerafdrukken draagt van opvattingen van de machtigste groepen in de samenleving waaruit zij voortkomt. Maatschappelijke opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid, maar ook ideeën over een etnisch verschil werken door in de wetenschap. Wetenschap wordt geproduceerd door personen, die niet neutraal of objectief zijn. De vragen en problemen die zij opwerpen, worden nu eenmaal gefilterd door de cultuur waar zij uit voortkomen (Wekker, 2002).

Wetenschap kan daarom beter profiteren van de inbreng van verschillende lokale en groepsgebonden perspectieven, in plaats van die uit te sluiten op grond van het geloof in een objectiviteit die haar witte mannelijke karakter ontkent (Bosch, Hoving & Wekker, 1999).

“DE UITSTRALING VAN DE STAF MET EEN AANTAL ETNISCHE MINDERHEDEN ERIN IS ZO BELANGRIJK. HET GAAT OM ROLMODELLEN. JE ZOU VANUIT HET MANAGEMENT HARDER MOETEN DUWEN, GEFORCEERDE BENOEMINGEN, ROLMODELLEN MOETEN CREËREN. PAS ALS DIE PERSONEN OP DIE PLEKKEN ZITTEN, GA JE STAPJE VOOR STAPJE AAN DE SLAG. NU MOETEN ER EERST GEWOON EENS WAT PERSONEN BENOEMD WORDEN.” (DECAAN)

De verwachting is dat een diverse staf kan leiden tot nieuwe onderzoeksvragen en -benaderingen. Vanuit hun eigen achtergrond kunnen bijvoorbeeld de allochtone wetenschapsbeoefenaren het onderzoek en onderwijs nieuwe impulsen geven. In dit kader kan het streven van de EUR naar diversiteit als een streven naar gelijke kansen en optimale kwaliteit worden gezien. Het verhogen van de participatie van vrouwen en etnische minderheden in wetenschappelijke instellingen is op basis van zulke overwegingen wenselijk en nastrevenswaardig.

Een andere toegevoegde waarde is dat zij via hun netwerken extra mogelijkheden kunnen bieden voor onderwijs en onderzoek. Dat zou bijvoorbeeld de internationale bekendheid van het onderzoek van de EUR kunnen vergroten en een middel kunnen zijn om buitenlandse wetenschapsbeoefenaren aan te trekken. Dit geldt temeer omdat internationalisering momenteel een belangrijk thema is in wetenschappelijke instellingen. Ten slotte is de verwachting dat allochtone en vrouwelijke wetenschapsbeoefenaren beter tegemoetkomen aan de diversiteit van begeleidingsbehoeften van studenten en als rolmodel fungeren voor de snelgroeiende aantallen studenten uit de minderheidsgroeperingen. Zeker als zij in deze rol extra worden geprofileerd (Crul e.a., 2002).

Uit het bovenstaande blijkt dat het probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden in de wetenschap lijkt te verschuiven van een individueel probleem naar een organisatieprobleem, gerelateerd aan kwaliteitsargumenten. Deze omslag impliceert dat het steeds meer de kern van het wetenschapssysteem raakt. Beleidsmaatregelen en oplossingen dienen aan die kern gerelateerd te zijn.

1.2 ESF-EQUAL-PROJECT

Onder de projectnaam "Erasmus Universiteit als smeltkroes van talent" heeft de EUR zich als ontwikkelingspartner aangesloten bij het ESF-EQUAL-project "Participatie als Prioriteit". Dit is een grootschalig initiatief dat mogelijk is gemaakt door bijdragen uit het Europees Sociaal Fonds. Het ESF-EQUAL-project is gericht op het creëren van gelijke kansen en het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Andere Nederlandse partners die zich hebben aangesloten, zijn: NWO (Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek), VSNU (Vereniging van Universiteiten), Vrije Universiteit-Windesheim, LNVH (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren), GAIA (Netwerk voor Vrouwen uit de Aardwetenschappen) en IIAV (Internationaal Informatiecentrum en Archief voor de Vrouwenbeweging). De projectleiding is in handen van het Centrum voor Gender en Diversiteit, verbonden aan de Universiteit Maastricht.

Op bestuurlijk topniveau aan de EUR wordt de urgentie gevoeld en is het bestuurlijk draagvlak aanwezig om daadwerkelijke verbeteringen tot stand te brengen. Op 31 januari 2006 heeft het CvB daarom besloten om dit deelonderzoek te laten verrichten. Het onderzoek heeft betrekking op zowel het WP als het ondersteunend en beheerspersoneel (hierna: OBP). Naast een weergave van de huidige situatie zal een nadere analyse van de factoren die deze situatie verklaren of in stand houden, tot de onderzoeksactiviteiten behoren. Voor de formulering van beleidsaanbevelingen, die tot doel hebben de ongelijkheid te verminderen, worden niet alleen de verschillen aangeduid, maar worden achtergronden nadrukkelijk belicht.

1.3 INVALSHOEK ONDERZOEK

Er bestaan twee onderzoeksrichtingen in de publicaties over de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden op een hoger niveau, het bestaan van doorstroombelemmeringen en het bestaan van een glazen plafond, namelijk:

1. de wetenschapssociologische richting;
Is de wetenschap 'fair' en meritocratisch? Worden minderheidsgroeperingen gediscrimineerd of is er sprake van eigen keuzes en motivaties van vrouwen en/of etnische minderheden zelf, waardoor zij ondervertegenwoordigd zijn? Bij dit type onderzoek wordt voornamelijk aandacht besteed aan horizontale en verticale segregatie, deeltijd- en tijdelijk werken de geringe aanspraak en kans op de toekenning van beurzen.
2. een vanuit vrouwenstudies ontstane richting (alleen gericht op de ondervertegenwoordiging van vrouwen).
Hoe speelt sekse een rol in de organisatie van de sociale relatie (niet langer een 'of-vraag')? Hoe functioneren sekse, gender en betekenissen van mannelijkheid/vrouwelijkheid in relatie tot allerlei aspecten van wetenschap, en welke effecten hebben deze op de (machts)verhoudingen tussen mannen en vrouwen in de universiteit en wetenschap?

Dit onderzoek vertrekt vanuit de eerstgenoemde richting: de wetenschapssociologische manier. Aan de hand van verschillende kenmerken van de loopbaan en de huidige functie en de oordelen en meningen van medewerkers van de EUR over verschillende aspecten van het beleid en de cultuur van de universiteit geeft dit rapport antwoord op de vraag of minderheidsgroeperingen op het gebied van de loopbaanontwikkeling benadeeld worden ten opzichte van de meerderheid binnen de EUR.

De vraag die in dit onderzoek beantwoord wordt, 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 HOGER NIVEAU?

Centraal staat de relatie tussen het aantal vrouwelijke en allochtone personeelsleden aan de EUR en hun achterstand in arbeidspositie. Met arbeidspositie worden specifieke loopbaanaspecten bedoeld, zoals de snelheid van bevordering en eventuele uittreding.

Op basis van de beantwoording van deze vraag worden aanbevelingen geformuleerd om de bestaande verhoudingen te veranderen. De doelstelling van het onderzoek is daarmee tweeledig: zowel een analyse van de bestaande situatie, als het aangeven van mogelijkheden om daar verandering in aan te brengen.

De specifieke onderzoeksvragen die aan dit onderzoek ten grondslag liggen, zijn:

- Welke ontwikkelingen hebben zich voorgedaan in de loopbanen van het mannelijk en vrouwelijk WP en OBP in de periode 1990-2005?
- Welke ontwikkelingen hebben zich voorgedaan in de loopbanen van het allochtone en autochtone WP en OBP in de periode 1990-2005?
- Wanneer zich in de loopbanen van de zojuist aangehaalde onderzoeksgroepen betekenisvolle verschillen voordoen, hoe kunnen deze verschillen dan worden verklaard?
- Welke aanbevelingen kunnen op basis van het verrichte onderzoek worden geformuleerd, teneinde het aandeel vrouwen en etnische minderheden op de hogere posities binnen de EUR te doen toenemen, dan wel in een meer algemene zin hun posities te verbeteren?

Met behulp van een longitudinale analyse van gegevens uit het personeelsregistratiesysteem en analyses van de antwoorden uit een vragenlijst wordt onderzocht in hoeverre aspecten van de organisatiecultuur, de werkbeleving en de kenmerken van de huidige tewerkstelling invloed hebben op het verschil in doorstroming tussen mannen en vrouwen en autochtonen en allochtonen.

1.4 OPBOUW ONDERZOEKSRAPPORT

Dit rapport is opgebouwd uit zes hoofdstukken. Vrijwel elk hoofdstuk zal een aantal voor dit onderzoek wezenlijke vragen beantwoorden. Deze antwoorden zullen vervolgens in de conclusie tot relevante aanbevelingen leiden. De inhoud van de hiernavolgende hoofdstukken is als volgt:

HOOFDSTUK 2: VERKLARINGEN UIT DE THEORIE

In dit hoofdstuk komt de theoretische achtergrond aan bod. Er wordt ingegaan op verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden binnen arbeidsorganisaties in het algemeen, maar ook op specifieke verklaringen voor het bestaan van een glazen plafond in de wetenschap.

HOOFDSTUK 3: DE POSITIE VAN VROUWEN EN ETNISCHE MINDERHEDEN AAN DE EUR

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de situatie binnen de EUR, zoals deze volgens recente gegevens is (d.d. december 2005 en juni 2006). De vertegenwoordiging van minderheidsgroeperingen in het WP en OBP wordt behandeld. De vragen die in dit hoofdstuk worden beantwoord, zijn:

- Hoe groot is op dit moment het aandeel vrouwen en etnische minderheden in wetenschappelijke en ondersteunende en beheersfuncties van verschillend niveau bij de EUR?
- Hoe verhouden deze aandelen zich tot de andere universiteiten in Nederland, Europa en een aantal landen buiten Europa?
- In welke mate is bij de EUR op de verschillende functieniveaus sprake van een evenredige vertegenwoordiging, dan wel ongebruikt potentieel?
- Welke initiatieven zijn er tot nu toe binnen de EUR genomen om de posities van minderheidsgroeperingen te verbeteren?
- Wat zijn de visies van de decanen aan de EUR ten aanzien van het vraagstuk van ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden, en welke beleidservaringen hebben zij op dit terrein?

HOOFDSTUK 4: LONGITUDINALE ANALYSE

Dit deelonderzoek baseert zich op loopbaangegevens van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden uit het personeelsregistratiesysteem SAP-HR. Het gaat hier om wetenschappelijk en ondersteunend en beheerspersoneel van de EUR, dat vanaf 1990 is ingestroomd. Met behulp van deze gegevens worden de volgende vragen beantwoord:

- Hoe verhoudt de in-, door- en uitstroom van vrouwen zich ten opzichte van die van mannen?
- Hoe verhoudt de in-, door- en uitstroom van etnische minderheden zich ten opzichte van die van autochtonen?
- Welke kenmerken van de loopbaan of functie hebben invloed op een eventueel verschil in de in-, door- en uitstroom tussen de onderzoeksgroepen?

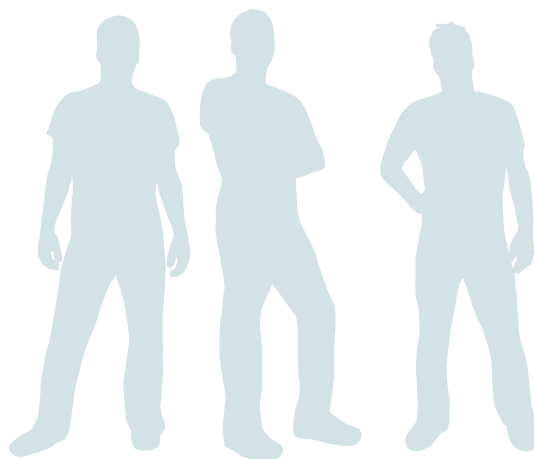
HOOFDSTUK 5: SURVEY

Dit gedeelte van het onderzoek baseert zich op gegevens van 618 mannelijke en vrouwelijke personeelsleden, die in juni 2006 via een digitale enquête verzameld zijn. In de vragenlijst wordt onder andere aandacht besteed aan de duur van de werkweek, de positie van vrouwen en etnische minderheden, de tevredenheid over de functie, de steun van de direct leidinggevende, de buitenlandervaring die men heeft opgedaan, en aan een eventuele onbetaalde onderbreking in de loopbaan. Deze factoren zijn allemaal in verband gebracht met het geslacht, de etnische afkomst en de doorstroomgegevens van medewerkers. Het hoofdstuk geeft antwoord op de volgende vragen:

- Welke verschillen bestaan er tussen mannen en vrouwen in hun manier van in- en doorstromen?
- Waarom werken mannen en/of vrouwen in deeltijd?
- Wat is de invloed van promoveren en afstuderen aan de EUR op de doorstroming van medewerkers?
- Wat is de invloed van het hebben opgedaan van relevante werkervaring in het buitenland op de doorstroming van medewerkers?
- Wat is de mening van mannen en vrouwen over de manier waarop talent aan de EUR benut wordt?
- Wat is de mening van mannen en vrouwen over de manier waarop werving en selectie aan de EUR plaatsvindt?
- Welke competenties vinden de direct leidinggevenden belangrijk volgens de respondenten?
- Voeren mannen vaker dan vrouwen leidinggevende taken uit, en zijn er verschillen in het wel of niet formeel vastgelegd zijn van die taken tussen mannen en vrouwen?
- Welk toekomstperspectief hebben medewerkers met een tijdelijk dienstverband aan de EUR?
- Hoe zien medewerkers zichzelf over een aantal jaar? Zien zij zichzelf nog bij de EUR werken?
- Heeft er een functioneringsgesprek aan de EUR plaatsgevonden, en zo ja, hoe beoordelen mannen en vrouwen dit gesprek?

HOOFDSTUK 6: CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit hoofdstuk worden de conclusies van de verschillende analyses bij elkaar gebracht, waardoor een duidelijk beeld ontstaat van de betekenissen hiervan. Naar aanleiding van deze conclusies worden vervolgens managementaanbevelingen gedaan.



2 Verklaringen uit de theorie

2.1 INLEIDING

De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in Nederland is de laatste veertig jaar in rap tempo gestegen, terwijl het aandeel vrouwen in de universiteit is achtergebleven. De groei van het percentage vrouwen in de verschillende wetenschappelijke functies is weliswaar toegenomen, maar minder dan verwacht. Het aandeel vrouwen onder afgestudeerden is veel sterker gestegen. De pool waaruit geworven kan worden, is gegroeid. Er is sprake van een relatieve versterking, in plaats van een verzwakking van de ondervertegenwoordiging van vrouwen, met name op de hogere functies. In de lagere leeftijdscohorten, op de hogere functieniveaus, blijft de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers namelijk voortbestaan (AWT, 2000).

Het aandeel wetenschappers van buitenlandse afkomst aan Nederlandse universiteiten is niet zo gemakkelijk te achterhalen, omdat er geen adequate personeelsregistratie is. Wel is bekend dat de geringe vertegenwoordiging op gespannen voet staat met de toename van het aantal afgestudeerde allochtonen in het wetenschappelijk onderwijs (Crul e.a., 2002).

In dit hoofdstuk komen verklaringen aan bod die in eerder onderzoek als oorzaak voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden zijn aangewezen.

2.2 VERKLARINGEN VOOR HET BESTAAN VAN DOORSTROOMBELEMMERINGEN

De afgelopen twintig jaar is er uitgebreid onderzocht welke factoren van invloed zijn op de geringe doorstroom van minderheidsgroeperingen naar hogere functies. Op basis van deze onderzoeken kan een onderscheid worden gemaakt tussen drie categorieën verklarende factoren die hier verantwoordelijk voor zijn, namelijk individuele, institutionele en culturele factoren (onder andere Portegijs, Boelens & Olsthoorn, 2004; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2003; Van Emmerik, Dekker & Claringbould, 2000; Jettinghoff, Van Sloten & Van de Ven, 2005).

2.2.1 Individuele factoren

Individuele blokkades hebben te maken met persoonsgebonden aspecten. Hieronder vallen individuele keuzes of gedragingen die belemmerend kunnen werken op het verwezenlijken van loopbaanwensen (A+O-Fonds Gemeenten, 2004), zoals de werkevaring en de keuze voor een bepaalde beroepssector. Maar ook het zelfbeeld van een medewerker, ook wel 'managerial self-efficacy' genoemd, de verwachtingen die een medewerker heeft van werken op een hoger functieniveau, de zogenoemde 'low expectation cycles', de identificatie met de top en de onderhandelingsstechnieken spelen een rol (Jettinghoff, Van Sloten & Van de Ven, 2005). Daarnaast zijn de loopbaanstrategieën om zich meer op inhoud te richten dan op carrière, en de wens 'carrière te maken, maar niet tot elke prijs' bepalend gebleken voor de verschillen tussen mannen en vrouwen.

Ook een verschil in verwachtingen en ambities speelt hier een rol (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2004). Vaak wordt als verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere functieniveaus de nadruk gelegd op individueel gebonden variabelen, zoals zorgtaken thuis, die nog steeds voor een groot deel door vrouwen zelf worden verricht. Daardoor zouden vrouwen minder mogelijkheden hebben om zich uitsluitend op hun werk te richten. Het 'wife-as-resource'-principe veronderstelt dan ook dat mannen met een veeleisende baan meer mogelijkheden hebben om te investeren in hun loopbaan, juist omdat zij een partner hebben op het thuisfront. In vergelijking met mannen moeten vrouwen het vaak met minder hulp stellen voor het bereiken van en het zich handhaven in een hogere functie (Van Emmerik, Dekker & Claringbould, 2000). Bij deze verklaring gaat het om de maatschappelijke arbeidsverdeling naar sekse, waarin mannen tot voor kort voornamelijk kostwinners waren en vrouwen voornamelijk zorgden. Dit wordt ook wel de moederschapsideologie of het kostwinnersmodel genoemd (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2003). Zelfs nu is daar in Nederland nog op relatief grote schaal sprake van. Zoals Ten Haaf in haar onderzoek aangeeft:

"Veel ouders zeggen aanvankelijk wel een meer gelijke verdeling te willen, maar uiteindelijk komt er toch weer die traditionele variant (de moeder zorgt meer en werkt minder) uit."

(Ten Haaf, 2005)

2.2.2 Institutionele factoren

Institutionele factoren betreffen de structuur van de maatschappij en de inrichting en het functioneren van de organisatie. Werken in deeltijd, het zorgen voor kinderen, tijdgebrek en stress zijn onderdelen van deze bepalende factor (Jettinghoff, Van Sloten & Van de Ven, 2005). Het heeft ook te maken met procedures en criteria voor de selectie van kandidaten voor leidinggevende functies. Veel bedrijven en instellingen kennen 'standaardroutes' naar hogere functies, waarbij tijdelijke onderbrekingen van de loopbaan negatief uitwerken (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2003). TNO noemt in haar onderzoek naar het bestaan van een beperkte doorstroming van vrouwen bijvoorbeeld het selectieproces, het ontbreken van een emancipatiegericht beleid, beloningsverschillen en ongelijke kansen voor mentoring en voor trainings- en ontwikkelingstrajecten (Jettinghoff, Van Sloten & Van de Ven, 2005). Ook het ontbreken van kansen om te laten zien welke capaciteiten men heeft, door gebrek aan uitbreiding van taken, en het niet of minder toegankelijk zijn van netwerken spelen hier een rol.



2.2.3 Culturele factoren

Culturele factoren betreffen de invloed van ongeschreven regels en omgangsvormen in een organisatie, bedrijf of instelling (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2003). Dit zijn factoren op een symbolisch niveau: het niveau van opvattingen, normen en waarden (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2004). Dominante bedrijfsculturen zouden op dit moment bijvoorbeeld beter aansluiten bij de mannelijke leef- en beleavingswereld dan bij die van vrouwen.

“Een ‘zeer belemmerende’ factor in de doorstroom van vrouwen is de masculiene bedrijfscultuur.”

(Ten Haaft, 2005)

Bovendien bepaalt de organisatiecultuur of datgene wat formeel mogelijk is, ook in de praktijk geaccepteerd wordt. Zo is het werken in deeltijd in steeds meer bedrijven formeel mogelijk, maar hebben veel deeltijders in de praktijk minder loopbaankansen. De selectiebeslissingen van werkgevers vormen een belangrijke verklaring voor het lage aandeel vrouwen in hogere functies. Maatschappelijke blokkades hebben te maken met heersende culturele waarden en normen, die invloed uitoefenen op de beeldvorming en het verwachtingspatroon ten aanzien van bepaalde groepen (A+O-Fonds Gemeenten, 2004). Discriminatie kan ook tot de dagelijkse praktijk van universiteiten behoren. Degenen die discrimineren hoeven zich hier lang niet altijd bewust van te zijn. Het gaat hier om stereotiepe denkbeelden, zoals de mening van leidinggevenden dat vrouwen met kinderen zich minder kunnen of willen inzetten voor hun wetenschappelijke werk, of dat etnische minderheden niet geschikt zijn voor een functie op een hoger niveau, vanwege de afwijkende culturele achtergrond (AWT, 2000). In zijn onderzoek “Begrensde mobiliteit” wijst Dagevos (1998) drie soorten belemmeringen aan, die allochtone medewerkers vooral beperken in hun mobiliteit ten opzichte van het autochtone personeel, namelijk: culturele verschillen tussen autochtonen en allochtonen, de verminderde toegang van allochtonen tot sociale netwerken en heersende vooroordelen en discriminatie jegens allochtonen.

2.3 BEROEPSGERICHTE FACTOREN

In het verlengde van bovenstaande factoren komen uit diverse onderzoeken enkele specifieke, meer beroepsgerichte factoren naar voren, die de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers en met name de bevorderingskansen naar de hogere academische functies verklaren. Onderzoek naar de ondervertegenwoordiging van minderheidsgroeperingen op hogere functieniveaus binnen universiteiten heeft zich tot op heden vooral toegespitst op de verschillen naar geslacht en minder naar die van etniciteit. Volgens deze onderzoeken blijkt geen sprake te zijn van flagrante discriminatie jegens vrouwen, maar van een complex proces van op elkaar inwerkende factoren.

2.3.1 Organisatiestructuur

De structuur van een universiteit wordt bepaald door de verdeling onderwijs, onderzoek en overige taken en de verdeling in disciplines. Volgens de classificatie van Mintzberg lijkt de universiteit het meest op een professionele bureaucratie (Mintzberg, 2003). Het voornaamste deel van de organisatie is de uitvoerende kern. De beslissingen over welk onderzoek wordt uitgevoerd en welk onderwijs wordt gegeven, worden op een laag niveau in de organisatie door de professional zelf genomen (Van Balen, 2001). Een echte professionele bureaucratie is volgens Mintzberg zeer democratisch, althans voor de professionals op de werkvloer. In feite controleren de professionals niet alleen hun eigen werk, maar proberen ze ook collectieve controle te krijgen op de bestuurlijke beslissingen die hen aangaan, zoals het benoemen en bevorderen van collega's en de verdeling van middelen. Controle op deze beslissingen vereist controle van het middenniveau. De professionals in de universiteiten die een dergelijke controle kunnen uitoefenen, zijn de hoogleraren. De controle van de overige wetenschappelijke personeelsleden is beperkt (Van Balen, 2001). Onder de professionals is sprake van een hiërarchisch model. Onderaan de piramide bevinden zich de assistenten in opleiding (hierna: AIO's). In de top zijn de hoogleraren (hierna: HGL's) te vinden. Daartussenin zitten de universitair docenten (hierna: UD's) en hoofddocenten (hierna: UHD's). Het bijzondere van universiteiten – zeker in vergelijking met andere organisaties die bevolkt zijn door hoogopgeleide professionals – is dat die hiërarchie nogal beperkt uitpakt. Naar verhouding zijn er bijzonder weinig posities op de hogere niveaus, en hoe deze posities bereikt kunnen worden, is vaak minder duidelijk dan het ogenschijnlijk lijkt (Noordenbos & Van Vianen, 2002).

Er is bovendien een duidelijk verschil in functieordening tussen Nederland en buitenlandse universiteiten. In de Verenigde Staten zijn bijvoorbeeld feitelijk slechts twee functies gebruikelijk: associate professor en professor. Daarnaast is er nog de assistant professor: iemand op een tijdelijke functie, die zich kwalificeert voor een vaste aanstelling. In Nederland is er sprake van een piramidale opbouw van functies: er zijn meer UD's dan UHD's en meer UHD's dan HGL's. De positie van hoogleraar is daarmee

duidelijk meer select dan in de Verenigde Staten. Als een wetenschapper in de Verenigde Staten eenmaal tenure⁴ heeft, dan kan deze op grond van eigen kwalificaties doorgroeien naar de positie van full professor. Een associate professor die dit wil bereiken, moet een dossier samenstellen, waarin verslag wordt gedaan van zijn of haar wetenschappelijke publicaties, verleende maatschappelijke diensten en het onderwijs dat gegeven is. Vervolgens wordt beoordeeld of het dossier voldoet aan de criteria (Van Balen, 2001). Binnen universiteiten in Nederland moet voor elke loopbaanstap apart worden gesolliciteerd in competitie met andere kandidaten. Het gevolg daarvan is dat alle belemmeringen die bij de selectie een rol spelen, iedere keer weer een drempel kunnen vormen voor de minderheidsgroeperingen. Echter, het verkrijgen van een tenure is ook niet gemakkelijk. Het komt nogal eens voor dat wetenschappers jaren in de functie van assistant professor werkzaam zijn (Van Balen, 2001). De Vakbond voor de wetenschap (VAWO, 2005) is ervan overtuigd dat als het aantal vaste aanstellingen voor wetenschappers niet flink wordt uitgebreid, tenure tracks slechts voor de happy few van meest getalenteerden uitkomst biedt. Een andere belangrijke interne factor is de traditie in de universiteit om een universitaire aanstelling als een aanstelling voor het leven te beschouwen. Dit belemmert de doorstroming in universitaire functies en daardoor de toetreding van minderheidsgroeperingen tot de universiteit (Van Balen, 2001).

2.3.2 Organisatiecultuur

Ook de wetenschappelijke cultuur speelt een rol in het bestaan van een ondervertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers. Sekseonderscheid is een van die cultuuraspecten. Dat mannen anders zijn dan vrouwen, is tegenwoordig een vanzelfsprekendheid. Bepaald gedrag wordt mannelijk genoemd en ander gedrag vrouwelijk om zo door categorisering greep te krijgen op de werkelijkheid. Dit sekseonderscheid, dat verbonden is aan het concept cultuur, wordt doorgaans omschreven als genderonderscheid. Gender wordt gebruikt omdat het niet alleen gaat om sekse als biologische categorie, maar ook om de sociale en culturele betekenis die uit dat biologische verschil volgt, en alle consequenties van dien. Opvattingen over wat vrouwelijke en wat mannelijke eigenschappen zijn, zijn in alle lagen van de maatschappij en in alle situaties en individuen terug te vinden. Gender bevindt zich ook op het sociale niveau in arbeidsdeling, opvoeding en politiek. Mannen en vrouwen bestaan daarin als sociale categorieën die gedrag en handelen structureren.

Op drie niveaus in universiteiten krijgen mannelijkheid en vrouwelijkheid op uiteenlopende wijze inhoud:

- op structureel niveau;
Dit staat voor genderonderscheid in de arbeidsdeling. Op de hogere wetenschappelijke niveaus en hogere managementfuncties in de wetenschap werken voornamelijk voltijds werkende mannen. Op de lagere niveaus en in specifieke vrouwelijke dienende functies, zoals het secretariaat, werken voornamelijk vrouwen in deeltijd.
- op symbolisch niveau;
De symboliek staat voor de rituelen en ceremonies die bij de universiteit horen. Een aantal waarden is voor alle universiteiten wereldwijd gemeenschappelijk, zoals rationaliteit, intellectuele activiteit en het zoeken naar en de overdracht van kennis. Deze waarden zijn zo universeel dat ze zelden ter discussie worden gesteld, maar ze zijn veelal aan mannelijkheid gekoppeld. Andere waarden die op individueel niveau binnen de universiteiten een universeel karakter lijken te hebben, zijn competitie, prestige, toewijding en erkenning.
- op individueel niveau.
Sekstereotiepe rolopvattingen brengen vrouwen ertoe een dubbel carrièreperspectief te handhaven en zich niet volledig op de wetenschap te richten. Bij het nastreven van een succesvolle wetenschappelijke loopbaan wordt volledige toewijding aan de wetenschap noodzakelijk geacht. Van mannen wordt dergelijk gedrag verwacht. Zij worden erin aangemoedigd en bevestigd (Van Balen, 2001).

Mr. Y.C.M.T. van Rooy, voorzitter van het CvB van de Universiteit van Utrecht, verwoordde het sekseonderscheid in de wetenschap als volgt:



“De wetenschap is een mannenwereld, het competitieve en individualistische maakt het soms lastig voor vrouwen, omdat zij liever in teamverband willen werken.”

(Bron: www.fulbright.nl)

⁴ De kern van het tenure track beleid is dat een wetenschapper, na een vast omschreven aanstelling voor bepaalde tijd (een ‘track’), bij het voldoen aan vooraf bepaalde objectieve criteria een aantrekkelijk dienstverband voor onbepaalde tijd (een ‘tenure’) aangeboden wordt. Tenure tracks zullen door de faculteiten aangeboden worden aan talentvolle (recent) gepromoveerde wetenschappers (EUR, 2006).

2.3.3 Werkervaring en output

Volgens Van Emmerik, Dekker & Claringbould (2000) worden verschillen in loopbanen tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers vooral toegeschreven aan de effecten van zorgtaken en moederschap en niet aan obstakels die de wetenschap vrouwen in de weg legt. Daarmee wordt de verantwoordelijkheid voor het oplossen van het probleem niet zozeer neergelegd bij degene die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid, maar vooral bij de vrouwen zelf. Uit onderzoek is gebleken dat vrouwelijke wetenschappers inderdaad minder vaak fulltime werken, minder werkervaring hebben, minder vaak gepromoveerd zijn, minder deelnemen aan congressen en minder publiceren dan hun mannelijke collega's. Met name het verschil in wetenschappelijke output is cruciaal, omdat het aantal publicaties een steeds grotere rol speelt in de beoordeling van wetenschappers. Onderzoek heeft aangetoond dat andere factoren dan het geslacht een rol spelen. Een lagere publicatiescore is geen gebrek van vrouwen zelf (Hoving e.a., 1998). Mannen zijn vaker medeauteur bij een publicatie en hebben een grotere aanstellingsomvang. Bij bevordering telt mogelijk slechts de totale productie en wordt geen rekening gehouden met de relativerende factoren, zoals aanstellingsomvang en wetenschappelijke leeftijd (Van Balen, 2001; Portegijs, 1998; Hoving e.a., 1998). Wanneer vrouwen eenzelfde opleiding hebben gevolgd als hun mannelijke collega's, even oud zijn, gelijke werkervaring hebben, evenveel publiceren en fulltime werken, leidt dit bij hen niet in dezelfde mate tot een positieverbetering (AWT, 2000).

2.3.4 Werving en selectie aan de universiteit

Een andere belangrijke factor die invloed kan hebben op de in- en doorstroom van zowel vrouwen als etnische minderheden, is de selectieprocedure aan de universiteit. Het werving- en selectiebeleid blijkt binnen universiteiten namelijk gepaard te gaan met subtiele uitsluitings- en ongelijkebehandelingspraktijken (AWT, 2000). Het selectie-interview speelt een grote rol, met name in die gevallen waarin verschillende kandidaten over het vereiste functieniveau beschikken. Bij de keuze voor een kandidaat blijkt sekse als directe selectiecategorie geen rol te spelen. Maar de grotere rol van het selectiegesprek kan wel een probleem zijn. Uit onderzoek blijkt dat selecteurs een sterke voorkeur hebben voor personen die op hen lijken, vooral als het gaat om functies op het eigen niveau (Van Balen, 2001). Daarnaast speelt het beeld van het ideale personeelslid een grote rol. Van Vianen (1987) heeft aangetoond dat de ideale kandidaat eigenschappen bezit die doorgaans als mannelijk omschreven worden, en dat selecteurs bovendien de neiging hebben te veronderstellen dat mannelijke kandidaten deze eigenschappen eerder hebben dan vrouwelijke kandidaten, ook al blijkt het zelfbeeld van de kandidaten daarvan af te wijken. Hoe begrijpelijk de neiging tot informele werving ook is, het gevaar van 'inteelt' is evident. Het betekent dat de toegang tot een wetenschappelijke functie in belangrijke mate beperkt is tot degenen die al bekend zijn binnen de universiteit en een goede indruk hebben gemaakt.

Onderzoek naar selectieprocedures op Nederlandse universiteiten laat zien dat het beeld dat sollicitatiecommissies van vrouwelijke en mannelijke sollicitanten hebben, ongeacht of de leden van die commissie mannelijk of vrouwelijk zijn, wordt vertekend door seksestereotiepe denkbeelden (Portegijs, 1993).

Bovendien wordt, ondanks het formele werving- en selectiebeleid, slechts een minderheid van het totale wetenschappelijk personeel via een open sollicitatieprocedure aangesteld. De meeste instromende wetenschappers zijn van tevoren bij de sollicitatiecommissie bekend of zijn door leden van de sollicitatiecommissie getipt of gevraagd te solliciteren. Soms staat al bij voorbaat vast wie de betrokken functie zal krijgen. Minderheidsgroeperingen behoren vaak niet tot de netwerken die hier van belang zijn (Hoving e.a., 1997). Het deel uitmaken van informele netwerken speelt niet alleen bij de positieverdeling een grote rol. Ook bij de overdracht van informatie en bij loopbaanbegeleiding is het netwerk van belang (AWT, 2000). De meer geïsoleerde positie van vrouwelijke en allochtone wetenschappers zal deels te maken hebben met het feit dat zij minder vaak bestuursfuncties bekleden, terwijl deze belangrijk kunnen zijn voor de opbouw van een sociaal netwerk. Ook is het mogelijk dat vrouwen minder vaak tot belangrijke netwerken worden toegelaten (Portegijs, 1998).

Van Balen (2001) heeft in haar onderzoek de selectieprocedure van onder andere de Universiteit van Amsterdam (UvA) onderzocht. De officiële selectieprocedure binnen de UvA is helder en eenduidig. Er wordt landelijk en zo mogelijk internationaal geworven voor de vervulling van vacatures. Benoemingscommissies worden samengesteld door de decaan van de faculteit, waarin ook leden van buiten de faculteit zitting hebben. De criteria waaraan een kandidaat dient te voldoen, moeten van tevoren vastgesteld zijn en iedere sollicitant dient een eerlijke kans te hebben op benoeming. De selectieprocedure verloopt echter anders. In veel gevallen is er geen open landelijke en/of internationale werving. En het is niet ongebruikelijk dat de kandidaat van tevoren al bekend is. De invloed van het netwerk blijkt bijzonder groot te zijn. De mogelijkheden om een niet-benoeming aan te vechten zijn klein, omdat het oordeel van de commissie over de sollicitanten niet openbaar is. Binnen faculteiten blijken veel verschillende praktijken bij de aanstelling van WP te worden gehanteerd. Terwijl men zich in de ene faculteit aan de voorgeschreven procedure houdt, is daar in een andere faculteit geen tijd voor en wordt een benoeming versneld gedaan, zonder open werving en selectie door het bestuur van de faculteit.

2.3.5 Werkervaring in het buitenland

De laatste jaren is ervaring in het buitenland – met name gedurende een langere periode – als nieuw element toegevoegd in selectie- en beoordelingscriteria. Juist dit nieuwe criterium is bezwaarlijk voor vrouwen, zeker indien zij jonge kinderen hebben. Het bijwonen van een buitenlands congres levert over het algemeen geen problemen op, maar een verblijf van een halfjaar is vaak onmogelijk (AWT, 2000).

Uit onderzoek van Research voor Beleid (2001) blijkt dat vrouwelijke UD's en UHD's significant minder vaak buitenlandse werkervaring hebben opgedaan dan mannelijke UD's en UHD's. Dit blijkt inderdaad vooral samen te hangen met de gezinssituatie. Deze vormt voor vrouwen een grotere belemmering om buitenlandse werkervaring op te doen dan voor mannen in dezelfde functiecategorie en leeftijdsgroep.

2.4 CONCLUSIE

Het vertrekpunt van dit onderzoek is de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden op hogere functieniveaus binnen de EUR. Deze onderrepresentatie is een aspect van een breder probleem binnen universiteiten, namelijk het gebrek aan diversiteit en daarmee de onderrepresentatie van ook andere groepen binnen de universiteit. Het is gerelateerd aan een heel scala van sociaal ordenende categorieën, zoals gender, 'ras', etniciteit, klasse, leeftijd, seksualiteit, geloof en lichamelijke beperkingen. Deze categorieën creëren in een samenleving sociale verschillen – op vergelijkbare wijze als gender – die vaak sociale ongelijkheid c.q. machtsverschillen inhouden (Bosch, Hoving & Wekker, 1999). Een verdieping in de literatuur over de positie van vrouwen en etnische minderheden aan universiteiten levert een scala van factoren op, die alle met elkaar verweven zijn. Bovendien kunnen deze factoren op verschillende niveaus aanwezig zijn: het individu kan zijn of haar doorstroming beïnvloeden, maar deze kan ook door bepaalde organisatiefactoren, structureel of cultureel, worden beïnvloed. Het blijkt een complex proces van op elkaar inwerkende factoren te zijn.

Resultaat is vooralsnog dat vrouwen en etnische minderheden ondervertegenwoordigd zijn aan Nederlandse universiteiten. Die ondervertegenwoordiging uit zich vooral op de hogere niveaus. Dit rapport geeft een beeld van de situatie aan de EUR en gaat in op een aantal van de in dit hoofdstuk aangehaalde factoren. Er wordt onder andere met behulp van stellingen onderzocht wat volgens het WP het belang van buitenlandse werkervaring, netwerken en publicatieomvang is voor de doorstroming van wetenschappers. Daarnaast wordt de invloed van enkele aan de functie gerelateerde kenmerken op de in-, door- en uitstroom van mannen en vrouwen en autochtonen en allochtonen nagegaan, zoals de aard van het dienstverband, de duur van de werkweek en de werkervaring die men tot nu toe heeft opgedaan.



3 De positie van vrouwen en etnische minderheden aan de EUR

"HOEWEL DE EUR EEN DIVERSITEITBELEID VOERT EN DE RECTOR ZICH TOCH WEER GEEN ZORGEN OVER DE INTELLECTUELEVERMOGENS VAN VROUWEN BLIJKT TE MAKEN, AL WEKTE HIJ IN ZIJN DIES REDE DIES SUGGESTIE, IS DE PRAKTIJK DAT HET OVERGROTE MERENDEEL VAN DE VROUWELIJKE HOOGLERAREN BIJZONDER HOOGLERAAR IS. DAT IS DIVERSITEITBELEID OP KOSTEN VAN EEN ANDER, ZEG MAAR. HET GEVOLG VAN EXTERNE FINANCIERING IS IN MIJN GEVAL, ZEKER OMDAT IK MAAR VOOR ANDERHALVE DAG DEZE LEERSTOEL HEB EN DAT COMBINEER MET EEN ANDERE BAAN EN MET DRIE KLEINE KINDEREN, DAT JE HEEL ZUINIG MET JE TIJD MOET ZIJN, EN NIET OVERAL OP IN KUNT GAAN."

PROF.DR. TALJA BLOKLAND,
BIJZONDER HGL, FSW
(TRIO, 2006)



3.1 INLEIDING

Een positieve trend in de personele ontwikkelingen binnen Nederlandse universiteiten is de toename van het aantal vrouwelijke personeelsleden. Hierbij blijft echter een aandachtspunt dat vrouwen nog relatief langzaam doorstromen naar hogere functies (VSNU, 2005). Evenals in de meeste West-Europese landen neemt in Nederland het aantal vrouwen in organisaties sterk af naarmate het functieniveau hoger ligt. In de wetenschap, meer dan in menig andere sector, is sprake van een aanzienlijke ondervertegenwoordiging van vrouwen in bijvoorbeeld de hogere functies van UHD en HGL. Terwijl inmiddels 49,7% van de studenten in Nederland vrouw is (CBS, 2006), vindt dit niet zijn weerslag in de opbouw van de wetenschappelijke staf. Is van de promovendi nog 41,5% vrouw, bij de universitair docenten is dit aandeel gedaald naar 28,0% en van de universitair hoofddocenten en hoogleraren is slechts respectievelijk 15,7% en 9,9% vrouw (Korsten e.a., 2006). In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het aandeel vrouwen en etnische minderheden aan de EUR. Verwacht wordt dat de situatie weinig zal afwijken van het Nederlands gemiddelde aan universiteiten. In paragraaf 3.2 wordt een recente weergave van de personeelsopbouw van de EUR gegeven, waarbij een splitsing wordt gemaakt naar geslacht en etniciteit. Paragraaf 3.3 gaat dieper in op de verschillende vormen van segregatie die kenmerkend zijn voor de positie van vrouwen binnen de EUR. Vervolgens wordt in paragraaf 3.4 de glazen-plafondindex behandeld. Er wordt een vergelijking gemaakt met andere universiteiten in Nederland wat betreft het aandeel vrouwen, en met landen in en buiten Europa. In paragraaf 3.5 komen de interviews met de decanen van de EUR aan bod. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie.

3.2 PERSONEELSOPBOUW EUR

In figuur 1 is de man-vrouwverdeling binnen de EUR weergegeven, zoals deze op 31 december 2005 was. De startfunctie in de wetenschap is AIO. Van alle AIO's is in december 2005 40% vrouw: geen slechte score. Hoe hoger op de carrière ladder van de wetenschap, hoe minder vrouwen er zijn: van de universitair docenten is in 2005 26% vrouw, van de universitair hoofddocenten slechts 11% en van de hoogleraren⁵ is dit een schamele 5%. Het aandeel vrouwen halveert naarmate het functieniveau hoger is, en is slechter dan het landelijk gemiddelde.

De bijzonder hoogleraren worden in dit rapport niet betrokken bij de analyses. Zij komen simpelweg niet in de aangeleverde bestanden voor en zijn niet in WOPI-tellingen van de EUR opgenomen. Om toch een beeld te geven van het aandeel vrouwen onder de bijzonder hoogleraren is hiervan een weergave opgevraagd bij Directoraat P&O. Volgens de personeelssamenstelling van 27 april 2006 is het aandeel vrouwen onder bijzonder hoogleraren 13,5%. Er zijn op dat moment 7 vrouwelijke en 45 mannelijke bijzonder hoogleraren werkzaam bij de EUR. Zij maken geen deel uit van de officiële personeelsformatie, maar zijn zeker van belang voor de universiteit. Het functieniveau is gelijk aan dat van een gewoon hoogleraar en de aanwezigheid van deze vrouwen vergroot de zichtbaarheid op dit niveau, wat van belang is voor de functie van rolmodel. Hetzelfde geldt voor etnische minderheden die als bijzonder hoogleraar zijn aangesteld. Helaas zijn geen gegevens bekend over de etnische afkomst van de bijzonder hoogleraren.

Figuur 1: Personeelsopbouw EUR per 31 december 2005, gesplitst naar geslacht en functie

	Totaal	Mannen	Vrouwen	% Vrouwen
OBP	782	324	458	59
WP	1095	751	344	31
Totaal universitair personeel	1877	1075	802	43
Student-assistent	244	128	116	48
Assistent in opleiding	198	118	80	40
Overig wetenschappelijk personeel	156	92	64	41
Universitair docent	251	186	65	26
Universitair hoofddocent	113	101	12	11
Hoogleraar	133	126	7	5

Bron: WOPI-tellingen EUR, december 2005

In figuur 1 ontbreekt het aan informatie over de man-vrouwverdeling van het OBP in de verschillende functieschalen. De WOPI-tellingen maken dit onderscheid voor het OBP niet. In paragraaf 3.3.2 wordt daar met behulp van de informatie uit het personeelsregistratiesysteem SAP-HR wel aandacht aan besteed.

De WOPI-tellingen geven geen informatie over de etniciteit van het personeel. Het personeelsbestand van de EUR geeft hier eveneens geen informatie over. Toch is het wenselijk een beeld te hebben van de vertegenwoordiging van etnische minderheden aan de EUR. Hoe kan anders van een ondervertegenwoordiging worden gesproken, als dit niet cijfermatig ondersteund wordt? Het is echter niet eenvoudig een duidelijk, 'juist' overzicht te maken. Een discussie over de onderscheiden categorieën is bijvoorbeeld niet te vermijden. Wanneer behoort iemand tot een etnische minderheid, en hoe groot is dan het verschil tussen de eerste en tweede generatie? Waarop wordt het onderscheid van de zogenaamde westerse en niet-westerse allochtoon gebaseerd?

Om toch een beeld te krijgen van hoe de verdeling op basis van de etnische achtergrond van het personeel ongeveer is, wordt met behulp van het geboorteland van personeelsleden de situatie voor de EUR weergegeven. De verdeling naar etniciteit is echter niet compleet, aangezien geboortegegevens van de ouders, die de verdeling van tweede generatie allochtonen mogelijk maakt, ook bekend zouden moeten zijn. Figuur 2 geeft een indicatie van de verdeling van het personeelsbestand naar etnische afkomst. Er wordt voor de verdeling naar etniciteit gebruik gemaakt van de definitie⁶ die ook door het Centraal Bureau voor de

⁵ Dit onderzoek beschouwt alleen de categorie gewoon hoogleraar en niet de bijzonder hoogleraar.

⁶ Autochtoon = een persoon die in Nederland is geboren en van wie beide ouders in Nederland geboren zijn.

Westerse allochtoon = een persoon die in Nederland of in het buitenland geboren is, met ten minste één in het buitenland geboren ouder. Het gaat in dit geval om personen met als herkomstgroepering een van de landen in de werelddelen Europa (excl. Turkije), Noord-Amerika en Oceanië of Indonesië of Japan.

Niet-westerse allochtoon = een persoon die in Nederland of in het buitenland geboren is, met ten minste één in het buitenland geboren ouder. Het gaat in dit geval om personen met als herkomstgroepering een van de landen in de werelddelen Afrika, Latijns-Amerika en Azië (excl. Indonesië en Japan) of Turkije.

Statistiek wordt gehanteerd, namelijk een autochtone, westerse allochtone en niet-westerse allochtone werknemer. Zowel westerse allochtone als niet-westerse allochtone wetenschappers zijn op alle functieniveaus ondervertegenwoordigd. De verdeling binnen de onderscheiden groepen is enigszins afwijkend. Westerse allochtonen zijn wat gelijkmatiger over de verschillende functies verspreid, net als de autochtone wetenschappers, terwijl de niet-westerse allochtone wetenschappers zich vooral op de functieniveaus van student-assistent en AIO bevinden. Uit de tabel blijkt dat het grootste deel van de allochtonen, zowel westerse als niet-westerse, zich onder het WP bevindt: driekwart van de westerse allochtonen is een wetenschapper, terwijl 65% van de niet-westerse allochtonen tot het WP behoort. De verdeling over de verschillende functieniveaus is onder westerse en niet-westerse allochtonen wel verschillend. Net als onder autochtone wetenschappers⁷ is meer dan de helft van de westerse allochtonen (57%) werkzaam op de functie van UD of hoger, terwijl slechts 29% van de niet-westerse allochtonen zich op een dergelijk niveau bevindt. De niet-westerse wetenschappers zijn voornamelijk werkzaam als AIO. Maar liefst 52% van de niet-westerse allochtonen is AIO, terwijl 21% van de autochtonen en 29% van de westerse allochtonen in dezelfde functie zijn aangesteld.

Figuur 2: Personeelsopbouw EUR per 27 juni 2006, gesplitst naar geboorteland en functie

	Totaal	Autochtone medewerkers	Westerse allochtone medewerkers	Niet westerse allochtone medewerkers	Geboorteland onbekend
OBP	799	647	44 (6%)	36 (5%)	72
WP	1170	944	143 (12%)	67 (6%)	16
Totaal universitair personeel	1969	1591	187 (9%)	103 (5%)	88
Student-assistent	273	239	14 (5%)	19 (7%)	1
Assistent in opleiding	213	150	38 (18%)	25 (12%)	0
Overig wetenschappelijk personeel	169	139	18 (11%)	9 (5%)	3
Universitair docent	250	194	40 (16%)	9 (4%)	7
Universitair hoofddocent	118	102	10 (8%)	4 (4%)	2
Hoogleraar	147	120	23 (16%)	1 (1%)	3

Bron: SAP-HR-EUR, telling: in personen

3.3 AANDEEL VROUWEN

Hoe weinig de EUR lijkt open te staan voor andere dan mannelijke wetenschappers, blijkt uit de verdeling van de personeelsopbouw. In deze paragraaf wordt een drietal patronen behandeld, die in de literatuur worden aangeduid als horizontale segregatie, verticale segregatie en contractsegregatie. Het eerste duidt op een onevenredige verdeling van aantallen mannen en vrouwen – te beginnen bij de studenten – over de verschillende faculteiten. Het tweede patroon slaat op de onevenredige verdeling van mannen en vrouwen over de functiehierarchie, met drastisch afnemende aantallen vrouwen naarmate het functieniveau hoger wordt. Dit patroon wordt ook wel aangeduid als het ‘glazen plafond’. Er is sprake van contractsegregatie wanneer vrouwen vaker dan mannen in tijdelijke functies en in deeltijd werken. Deze drie vormen worden in de volgende subparagrafen behandeld.

⁷ 59% van de autochtone wetenschappers is werkzaam in de functie van universitair docent of hoger.

3.3.1 Horizontale segregatie

Met het tekort aan vrouwen in de functies van UD en hoger zijn er te weinig vrouwelijke rolmodellen en mentoren voor vrouwelijke studenten. Ondanks het feit dat het aantal vrouwelijke studenten aan de EUR fors is gestegen in de afgelopen dertig jaar, bestaat het wetenschappelijk personeel voor het overgrote deel uit mannen. Data uit het personeelsbestand bewijzen dat de sekseverdeling onder het personeel zich niet weerspiegelt in de studentenpopulatie. Hoewel de studentenpopulatie diverser is geworden, lijkt dezelfde ontwikkeling zich niet te hebben voorgedaan onder de wetenschappelijk staf. Het gevolg hiervan is dat er een disproportioneel aantal mannelijke wetenschappers als mentor of rolmodel binnen de EUR werkzaam is.

De data in figuur 3 geven het verschil in aandeel tussen vrouwelijke studenten en wetenschappers per faculteit aan. Het studentenaantal in de masterfase in het studiejaar 2005-2006 aan de Faculteit der Rechtsgeleerdheid bestaat bijvoorbeeld voor iets meer dan de helft uit vrouwen, terwijl 34,9% van het WP vrouw is. Een gelijk patroon kan worden ontdekt binnen de faculteiten die zelfs een hoger aandeel vrouwen tot hun studentenpopulatie kunnen rekenen. De Faculteit der Sociale Wetenschappen bestaat bijvoorbeeld voor 63% uit vrouwelijke masterstudenten, terwijl slechts 38,5% van het WP vrouw is. Zelfs binnen de Faculteit der Historische en Kunstwetenschappen, waar 80,5% van de studenten vrouw is, behoort nog geen 40% van de wetenschappers tot het vrouwelijk geslacht. De exacte aantallen zijn in figuur 67 in bijlage 1 opgenomen.

Figuur 3: Aandeel vrouwelijke wetenschappers* en studenten EUR, gesplitst naar faculteit, december 2005



* WP excl. stud.ass.

Leeswijzer: 27,7% van de studenten in de masterfase aan de FEW bestaat uit vrouwen, terwijl slechts 10,8% van het WP vrouw is.

Bron: SAP-HR-EUR en Directoraat OO&S, telling: in personen

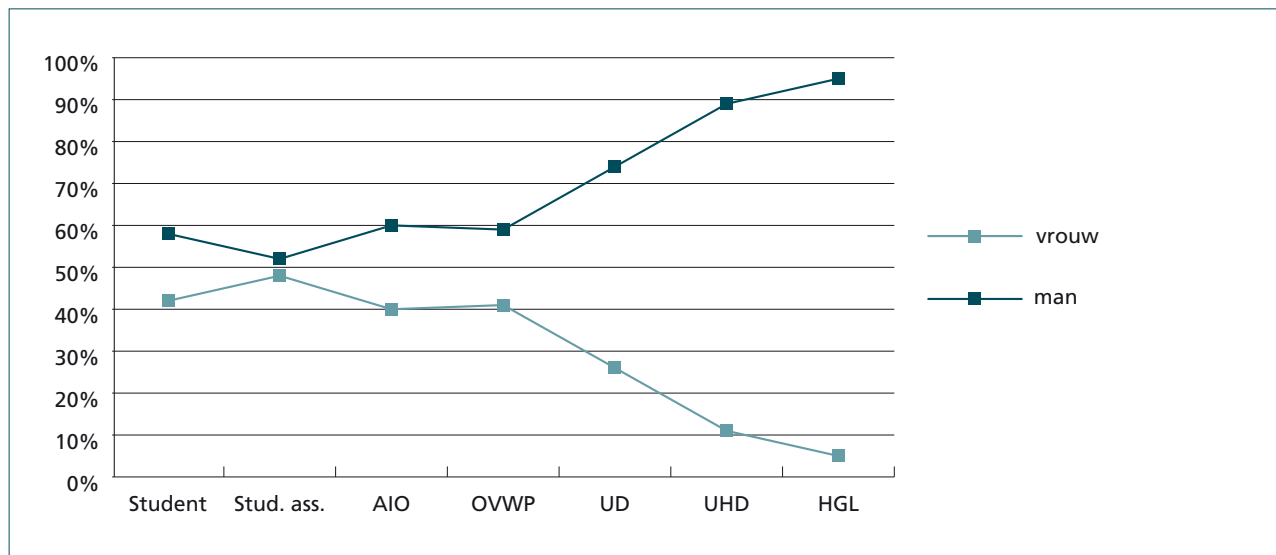
Binnen elke discipline is de representatie van mannelijke wetenschappers veel groter dan die van mannelijke masterstudenten. Het komt bovendien voor dat vrouwelijke masterstudenten binnen een faculteit studeren waar niet één vrouwelijke hoogleraar werkzaam is. Binnen sommige faculteiten is zelfs onder de UHD's niet één vrouw aanwezig. Het gebrek aan vrouwelijke studenten met interesse voor een carrière binnen de universiteit kan onder meer worden veroorzaakt door het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen en mentoren. Uit onderzoek blijkt namelijk dat de aanwezigheid van vrouwelijke docenten binnen een universiteit vrouwelijke studenten stimuleert om een carrière binnen die universiteit na te streven (Bosch, Hoving & Wekker, 1999). Met het lage aandeel vrouwen onder het WP binnen de EUR lijkt de stimulering van vrouwelijke studenten om een academische carrière na te streven niet voldoende.



3.3.2 Verticale segregatie

Zoals in paragraaf 3.2 al aan de orde kwam, daalt het aandeel vrouwen naarmate het functieniveau hoger is. Het aandeel mannen stijgt juist naarmate het functieniveau hoger is. Kortom, het verschil in aandeel op basis van geslacht wordt groter naarmate het functieniveau hoger wordt. Dit wordt ook wel aangeduid met de term verticale segregatie. Figuur 4 geeft een schaardiagram weer, waarin per functieniveau het aandeel vrouwen onder het WP is aangegeven. Deze figuur maakt duidelijk zichtbaar dat er sprake is van een ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de EUR naarmate het niveau hoger wordt.

Figuur 4: Schaardiagram WP EUR, gesplitst naar geslacht en functie, december 2005



	Student (master)	Stud.ass.	AIO	OVWP	UD	UHD	HGL	Totaal*
Man	1787	128	118	92	186	101	126	751
Vrouw	1268	116	80	64	65	12	7	344
Totaal	3055	244	198	156	251	113	133	1095

* Totaal aan WP

Leeswijzer: In het studiejaar 2005-2006 is 41,5% van de masterstudenten vrouw en 58,5% man. In december 2005 was 11% van de UHD's vrouw en 89% man.

Bron: SAP-HR-EUR en Directoraat OO&S, telling: in personen

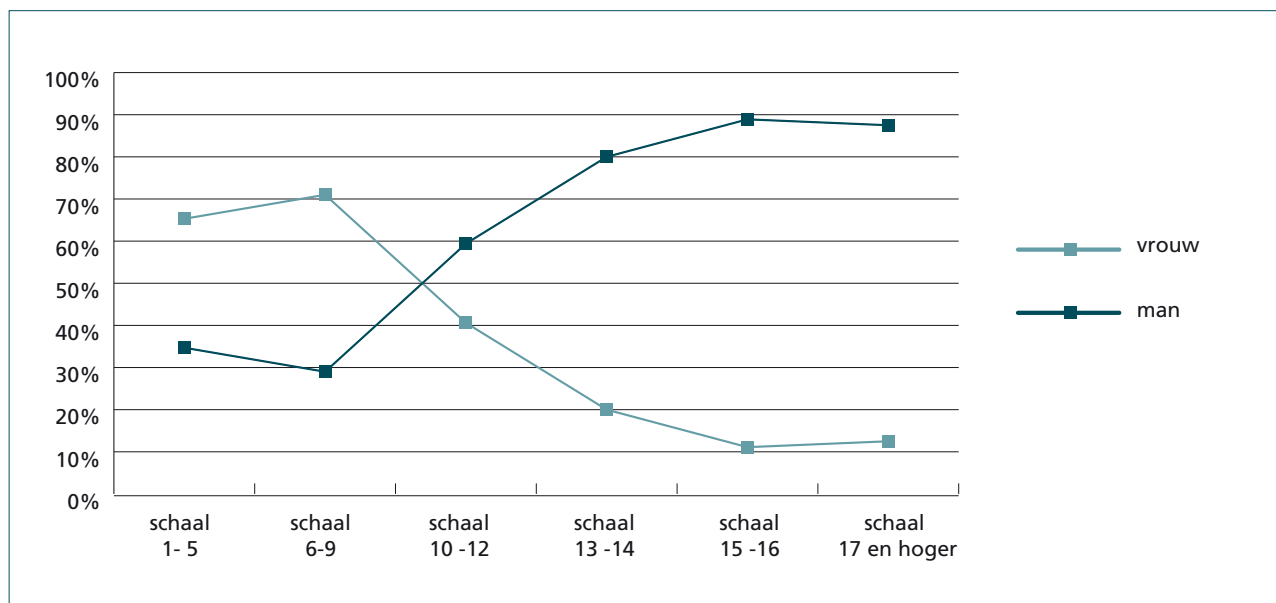
Uit de verdeling van mannen en vrouwen over de verschillende functieniveaus in het schaardiagram blijkt het volgende:

- Vrouwen maken slechts 17% uit van het totaal aan WP dat in de drie hoogste posities is aangesteld (UD, UHD en HGL).
- Van het totaal aantal vrouwen in de drie hoogste posities heeft verreweg het merendeel, namelijk 78%, een UD-positie. Slechts 14% van hen is UHD en nog geen 8% hoogleraar. Onder mannelijke wetenschappers is deze verdeling minder ongelijk: 44% werkt op de functie van UD, terwijl een kwart als UHD en 31% als hoogleraar werkt.
- Van het aantal hoogleraarposities wordt slechts 5% bezet door vrouwen. Dat dit aantal de komende jaren niet zal oplopen, blijkt uit het eveneens geringe percentage vrouwelijke UHD's: 10%. Ook op de langere termijn zijn de perspectieven op verbetering van de positie van vrouwen in de wetenschappelijke functies aan de EUR weinig hoopgevend, omdat zij op de lagere wetenschappelijke functie van UD met 26% eveneens zijn ondervertegenwoordigd.

Een automatische groei van het percentage vrouwen in de hogere wetenschappelijke posities binnen het huidige wetenschappelijke loopbaansysteem lijkt niet haalbaar, gelet op de vertegenwoordiging in de lagere functieniveaus.

De rol van de dienstverlening door het OBP in de uitvoering van de onderwijs- en onderzoeksprocessen is de afgelopen jaren enorm toegenomen. Ook in het OBP is sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere functieschalen. Hierbij kan allereerst worden gedacht aan de toegenomen betekenis van informatisering voor onderwijs en onderzoek. Maar daarnaast zijn het vooral de taken van onderwijscoördinatie en communicatie die belangrijke processen zijn geworden en die ook op facultair niveau tot corresponderende belangrijke functies op een wat hoger niveau hebben geleid (EUR, 1999). De man-vrouw-verdeling binnen het OBP is eveneens weergegeven in een schaaldigram (zie figuur 5). De schaalverdeling is gebaseerd op de verdeling die VSNU bij WOPI-tellingen gebruikt⁸.

Figuur 5: Schaaldigram OBP EUR, gesplitst naar geslacht en functieschaal, december 2005



	Schaal 1-5	Schaal 6-9	Schaal 10-12	Schaal 13-14	Schaal 15-16	Schaal 17 en hoger	Totaal
Man	35	121	129	24	8	7	324
Vrouw	66	296	88	6	1	1	458
Totaal	101	417	217	30	9	8	782

Leeswijzer: Op 31 december 2005 bestond 80% van het personeel dat op schaal 13 en 14 werkzaam was, uit mannen.

Bron: SAP-HR-EUR, telling: in personen

Hoewel het aandeel vrouwen binnen het OBP groter is dan het aandeel mannen, is ook hier de verdeling van mannen en vrouwen op de verschillende functieschalen niet gelijk. Er komen meer vrouwen dan mannen voor in de lagere schalengroepen (schaal 1-9). Vrouwen zijn echter vanaf schaal 10 in de minderheid. De vrouwelijke OBP'ers bevinden zich vooral in de functieschalen 1 tot en met 9, maar liefst 80% van hen is hier ingeschaald, terwijl slechts de helft van de mannelijke OBP'ers in deze categorie zit.



⁸ Door de EUR eveneens gehanteerd in SAP-HR.

3.3.3 Contractsegregatie

In de huidige personeelssamenstelling van de EUR is het aandeel vrouwen dat in tijdelijke dienst werkt en/of een deeltijdaanstelling⁹ heeft, groter dan het aandeel mannen. Dit geldt voor het WP, maar vooral voor het OBP. In de figuren 68 en 69 in bijlage 2 zijn de aandelen mannen en vrouwen per contractcategorie weergegeven. Hieruit blijkt dat in december 2005 het aandeel mannen dat in vast dienstverband werkzaam is, zowel bij het OBP als bij het WP, het aandeel vrouwen ruimschoots overtreft.

Ook werken vrouwen vaker in een deeltijd dienstverband dan mannen. Het aandeel vrouwen dat minder dan 32 uur per week werkt, is bij het OBP relatief groot. Meer dan de helft van hen werkt in deeltijd, terwijl slechts 20% van de mannelijke OBP'ers in deeltijd werkzaam is.

Onder wetenschappers is het werken in een deeltijdaanstelling minder gebruikelijk: bijna 70% van het WP werkt 32 uur of langer per week. Maar ook in deze categorie is het aandeel deeltijd werkende vrouwen iets hoger¹⁰ dan het aandeel mannen. Bovendien zijn vrouwen oververtegenwoordigd¹¹ in de categorie WP met een tijdelijk contract, in tegenstelling tot de mannelijke wetenschappers, die vaker in een vast dienstverband werkzaam zijn.

3.3.4 Participatie in besluitvormingsorganen

Vrouwen zijn door de grote ondervertegenwoordiging in de top nauwelijks in de positie om de richting van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek te beïnvloeden. De meeste vakgroepen en ook de meest invloedrijke posities en functies die het vakgroepsniveau overstijgen, zoals faculteitsbesturen, worden aan de EUR geleid door mannen. Vrouwen zijn sterk ondervertegenwoordigd op dergelijke functies, hoewel de huidige¹² samenstelling van het personeelsbestand van de EUR voor 55,6% uit mannen en 44,4% uit vrouwen bestaat. De Raad van Toezicht van de EUR bestaat bijvoorbeeld uit vijf leden, onder wie één vrouw. Het CvB bestaat uit drie leden, met ook één vrouwelijk lid. De organisatie van het decentrale bestuur en beleid bestaat overwegend uit mannen, en er bevindt zich geen enkele vrouw onder de zes decanen van de verschillende faculteiten¹³. Ter illustratie is in figuur 6 per faculteit weergegeven hoeveel mannen en vrouwen in het faculteitsbestuur zijn betrokken en als plaatsvervangend decaan, als onderzoeks- of opleidingsdirecteur werkzaam zijn. De decanen zijn hier uitgesloten.

Figuur 6: Participatie in besluitvormingsorganen

	RSM	FSW	FEW	FHKW	FW	FR
Mannen	7	7	5	2	3	4
Vrouwen	0	0	0	3	0	2

Bron: EUR-website

Uit de aantallen in bovenstaande tabel blijkt de ondervertegenwoordiging van vrouwen op deze belangrijke posities binnen de universiteit, met uitzondering van de Faculteit der Historische en Kunstwetenschappen, waar drie vrouwen als opleidingsdirecteur zijn aangesteld, en de Faculteit der Rechtsgeleerdheid, waar twee vrouwen tot het managementteam behoren.

3.4 GLAZEN-PLAFONDINDEX

Een maatstaf waarmee de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de hogere niveaus aan de EUR kan worden weergegeven, is de zogenaamde glazen-plafondindex (hierna: GPI). De tabellen die bij de berekening van deze index worden gebruikt, laten duidelijk zien hoe onevenredig de functiebezetting naar geslacht op dit moment is.

De metafoor 'het glazen plafond' wordt meestal in verband gebracht met de echte topfuncties. Maar het kan evengoed symbool staan voor de geringe verticale doorstroming¹⁴ van vrouwen op de arbeidsmarkt in het algemeen en meer in het bijzonder naar leidinggevende functies. Voor verschillende sectoren en voor verschillende groepen vrouwen kan dit plafond immers op een ander niveau liggen (EQUAL, n.d.).

⁹ Van een deeltijdaanstelling is sprake wanneer men minder dan 32 uur per werkweek werkzaam is.

¹⁰ 37% van de vrouwelijke wetenschappers (N=86) werkt in deeltijd, tegenover 30% van de mannen (N=187).

¹¹ 71% (N=163) van de vrouwelijke wetenschappers heeft een tijdelijk contract, ten opzichte van 37% (N=231) van de mannelijke wetenschappers.

¹² Samenstelling op december 2005.

¹³ FSW, FEW, FHKW, RSM, FW en FR.

¹⁴ Doorstroming van een lager naar een hoger functieniveau.

Om een reëel beeld te krijgen van de positie van vrouwen bij de EUR is een cijfermatige analyse nodig van het personeelsbestand: een overzicht per functieschaal en -niveau en geslacht. Zo wordt duidelijk waar vrouwen in de organisatie te vinden zijn, en waar niet. Door na te gaan in welke schaal of op welk niveau het aandeel vrouwen terugloopt, is precies te zien waar het glazen plafond begint (Henderikse, Van Doorne-Huiskes & Van der Valk, 2004). Met behulp van het berekenen van de GPI op basis van functieschalen en echelons wordt duidelijk of er sprake is van doorstroombelemmeringen voor vrouwen, en zo ja, op welk(e) niveau(s). Het geeft een indicatie van de belemmeringen voor de doorstroom van vrouwen. Het is een breed toepasbaar instrument, dat in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontwikkeld is door SEOR BV en QQQ Delft. Hierdoor zijn de resultaten vergelijkbaar met andere organisaties binnen de sector of binnen andere sectoren.

De index wordt berekend door het aandeel vrouwen op niveau X te delen door het aandeel vrouwen op niveau X + 1. Een GPI van 1 of lager is dan het bewijs dat er geen sprake is van een doorstroombelemmering, oftewel dat er geen glazen plafond aanwezig is. Indien echter sprake is van een GPI hoger dan 1, dan zijn er wel degelijk doorstroombelemmeringen. Hoe hoger de GPI is, hoe meer doorstroombelemmeringen er bestaan (Zandvliet, 2002). De waardering van de index is door Zandvliet ontwikkeld met behulp van een benchmark (zie figuur 7).

Figuur 7: GPI waardering

GPI-waarde	Doorstroombelemmering
$GPI \leq 1,0$	Afwezig
$1,0 < GPI < 1,3$	Beperkt
$1,3 \leq GPI < 1,7$	Gemiddeld
$GPI \geq 1,7$	Bovengemiddeld

Bron: Zandvliet, 2002

In de volgende twee subparagrafen worden de GPI-berekeningen voor het OBP en WP weergegeven.

3.4.1 OBP

Het OBP bestaat uit 806 personeelsleden die in 2005 werkzaam zijn in de salarisschalen 2 tot en met 18. Bij de berekening van de aanwezigheid van een glazen plafond tussen twee schalen wordt uitgegaan van de aanname dat de ene schaal het potentieel vormt voor de andere schaal. Het begrip functieschaal wordt binnen universiteiten gebruikt om functies af te bakenen, in de veronderstelling dat er een sterke samenhang bestaat tussen de zwaarte van de functie, verantwoordelijkheden en invloed enerzijds en het salarisniveau anderzijds. Het gebruik van deze schalen heeft als voordeel dat niet alleen leidinggevende functies in de lijn worden meegenomen, maar ook (hoogbetaalde) staffuncties, adviesfuncties en leidinggevende functies in ondersteunende diensten. Er is uitgegaan van de persoonlijke functieschaal die in het personeelsregistratiesysteem is verwerkt. In figuur 8 is het type belemmering voor vrouwen weergegeven. De functieschalen zijn wederom samengenomen op basis van de verdeling in het WOPI-cijfermateriaal. De volgende groepen zijn gevormd: groep I (schaal 1-5), groep II (schaal 6-9), groep III (schaal 10-12), groep IV (schaal 13-14), groep V (schaal 15-16) en groep VI (schaal 17 en hoger). De verdeling naar geslacht over deze groepen is weergegeven in bijlage 3 (figuur 70).

Figuur 8: GPI OBP

Overgang functiegroepen	GPI	Belemmering
I - II	0,9	Afwezig
II - III	1,7	Bovengemiddeld
III - IV	2,2	Bovengemiddeld
IV - V	2,7	Bovengemiddeld
V - VI	0,7	Afwezig

Bron: SAP-HR, december 2005

In de overgang van de twee laagste groepen lijken geen problemen te bestaan in de doorstroming. Er blijken op basis van de informatie uit het jaar 2005 vooral belemmeringen in de doorstroming naar de middelste en hogere functieschalen te zijn. Doorstroming vanaf schaal 10, 11 en 12 lijkt problematisch voor vrouwen en vanaf schaal 13 en 14 naar de volgende groep is de belemmering ook bovengemiddeld. Een verandering van het aantal vrouwen vanaf de vijfde groep heeft grote gevolgen voor het soort belemmering dat aanwezig is. Vanwege het kleine aantal medewerkers op dergelijke hoge niveaus ontstaat al snel vertekening. De aanwezigheid van een vrouwelijk lid van het CvB zorgt ervoor dat er momenteel geen belemmering bestaat in de doorstroom naar de hoogste functiegroep (doorstroming van de functieschalen 15 en 16 naar de functieschalen 17 en 18). Wanneer de voorzitter van het CvB een man zou zijn, dan is de GPI 'oneindig' en de doorstroombelemmering bovengemiddeld. Ook de doorstroombelemmeringen voor mannen zijn met behulp van de GPI in kaart te brengen. Dit wordt vrijwel nooit gedaan, want als er voor vrouwen een belemmering aanwezig is, betekent dit dat deze er voor mannen niet is. Meestal is de situatie voor mannen per overgang het tegenovergestelde aan die van vrouwen. In bijlage 3 is in figuur 71 af te lezen dat er voor mannen, zoals verwacht, alleen een beperking bestaat in de overgang van de laagste functiegroep naar één hoger. Er is dan ook een oververtegenwoordiging van vrouwen in de lagere functieschalen bij het OBP.

3.4.2 WP

De Universiteit van Maastricht heeft in 2004 voor veertien universiteiten berekend hoe dik het glazen plafond voor het vrouwelijk WP is, om een vergelijking mogelijk te maken. Figuur 9 laat zien welke positie de EUR ten opzichte van de andere universiteiten inneemt.

De formule die bij deze berekening hoort, luidt als volgt:

$$\% \text{ vrouwen AIO en UD } (x-1) / \% \text{ vrouwen UHD en HGL } (x)$$

Een GPI van 1 betekent dat het aandeel vrouwen in hogere WP-functies (UHD en HGL) gelijk is aan het aandeel vrouwen in lagere WP-functies (AIO en UD). Hoe hoger de GPI, hoe 'dikker' het glazen plafond, oftewel hoe minder vrouwen doorstromen naar hogere WP-functies.

Figuur 9: Benchmark universiteiten Nederland

Universiteiten	GPI
Universiteit van Amsterdam	2,36
Rijksuniversiteit Groningen	2,45
Universiteit Utrecht	2,58
Katholieke Universiteit Nijmegen	2,64
Open Universiteit Nederland	2,80
Universiteit Maastricht	3,09
Universiteit Leiden	3,28
Wageningen Universiteit	3,33
Universiteit Twente	3,38
Universiteit van Tilburg	3,92
Vrije Universiteit Amsterdam	4,11
Technische Universiteit Delft	4,67
Erasmus Universiteit Rotterdam	5,28
Technische Universiteit Eindhoven	10,13
Gemiddelde universiteiten	3,08

Bron: 'Hoe dik is het glazen plafond?', EQUAL-project, Universiteit Maastricht (maart 2004)

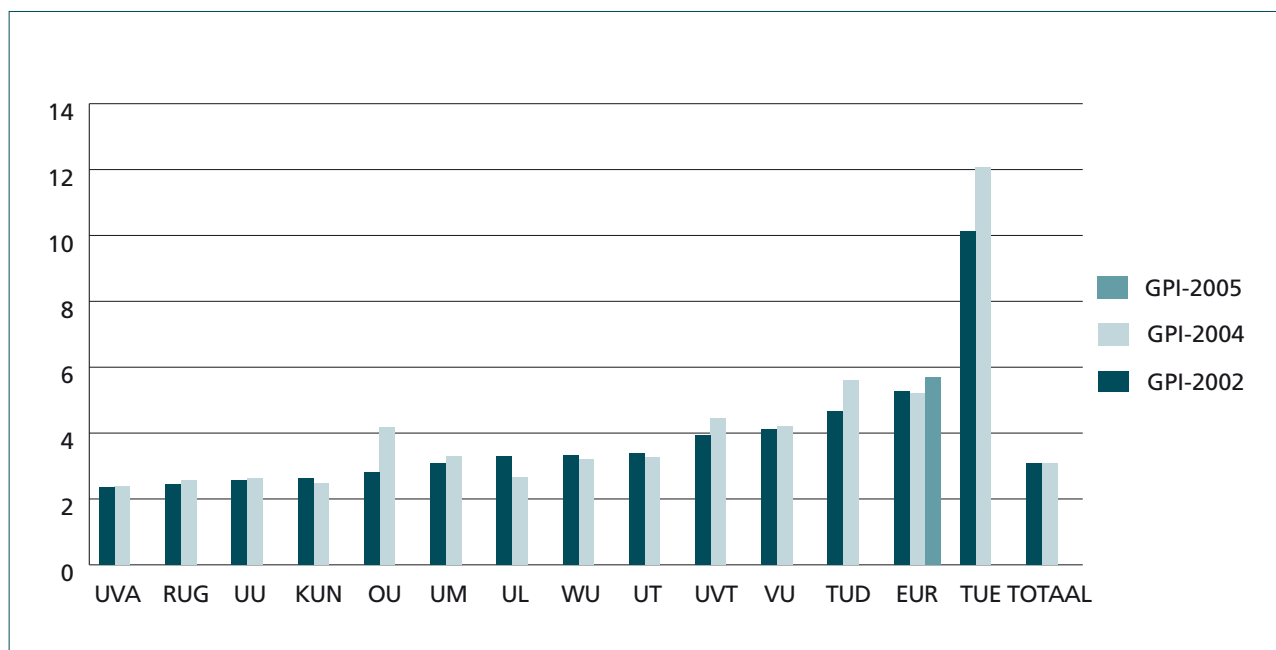


In 2004 bedroeg de gemiddelde GPI 3,08. Dat betekent dat het aandeel vrouwen in lagere WP-functies ruim drie keer zo groot is als het aandeel vrouwen in hogere WP-functies en er dus veel minder functies voor deze vrouwen beschikbaar zijn (VSNU, 2005). De GPI voor de EUR is relatief hoog. De universiteit neemt dan ook de een-na-laatste positie in en bevindt zich qua GPI-score tussen de technische universiteiten. De uitkomsten moeten wel worden bekeken in het licht van de vakgebieden die de verschillende universiteiten kennen. Het cluster techniek, een vakgebied met van oudsher een geringe deelname van vrouwen, behoort alleen tot het domein van de technische universiteiten en drukt daar het gemiddelde. Het tegenovergestelde geldt voor bijvoorbeeld de Faculteit der Letteren.

Het cijfermateriaal uit figuur 9 is in figuur 10 verwerkt. Daarnaast zijn ook de gegevens van alle universiteiten van 2002 in figuur 10 verwerkt. Voor de EUR is bovendien de GPI van 2005 weergegeven. Deze visuele vergelijking maakt de afwijkende situatie van de EUR ten opzichte van de andere universiteiten, duidelijk zichtbaar. Hoewel voor alle universiteiten een score wordt behaald die aangeeft dat er sprake is van een bovengemiddelde belemmering voor vrouwen om door te stromen naar de hogere wetenschappelijke functies, staat de EUR, samen met de twee technische universiteiten, aan de top.

Het overgrote deel van de universiteiten heeft een relatief kleine afwijking ten opzichte van het gemiddelde, met uitzondering van de Open Universiteit (2004), de Universiteit van Tilburg, de Vrije Universiteit Amsterdam, de Technische Universiteit Delft, de EUR en de Technische Universiteit Eindhoven, die alle (ruim) boven het gemiddelde scoren.

Figuur 10: GPI-vergelijking Nederlandse universiteiten

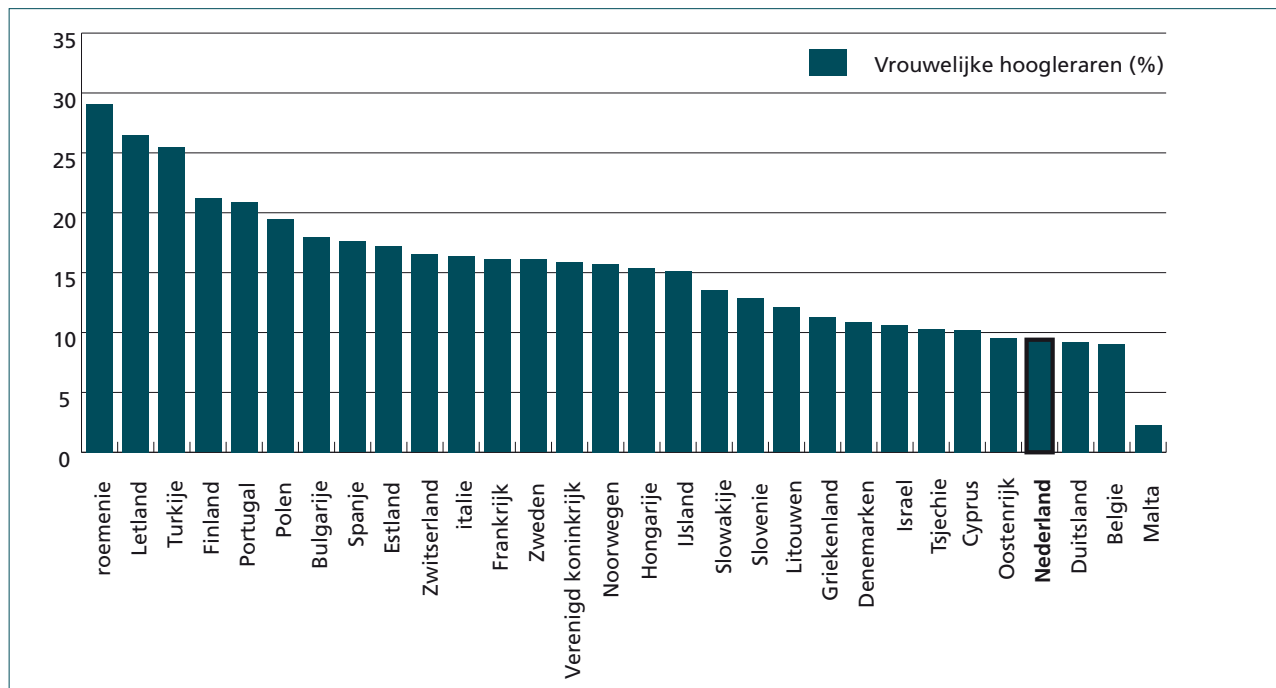


Leeswijzer: In 2002 bedroeg de GPI bij de EUR 5,28, in 2004 is de index gedaald naar 5,22. Eind 2005 was echter weer sprake van een hogere index, namelijk 5,68. Dit betekent dat op alle meetmomenten sprake is van een bovengemiddelde doorstroombelemmering voor vrouwen bij de EUR.

Bron: WOPI 2002 en 2004, SAP-HR EUR, december 2005

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap is overigens geen typisch Nederlands probleem. De figuren 11 en 12 geven de situatie in Europa wat betreft het percentage vrouwelijke hoogleraren en vrouwen in wetenschappelijke posities, weer. Nederland staat in beide gevallen op een relatief lage positie ten opzichte van de andere landen.

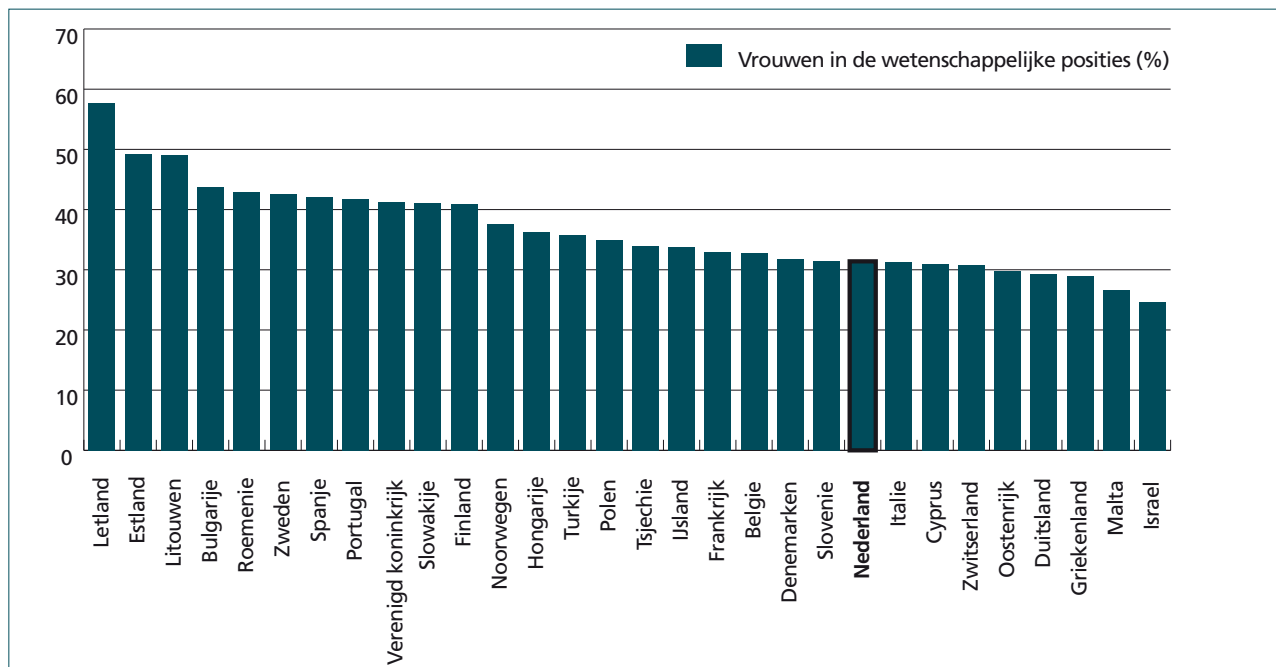
Figuur 11: Percentage vrouwelijke hoogleraren in Europa



Land	Roe	Let	Tur	Fin	Por	Pol	Bul	Spa	Est	Zwi	Ita	Fra	Zwe	VK	Noo
% vr. HGL	29,1	26,5	25,5	21,2	20,9	19,5	18,0	17,6	17,2	16,5	16,4	16,1	16,1	15,9	15,7
Land	Hon	Ijs	Slow	Slov	Lit	Gri	Den	Isr	Tsj	Cyp	Oos	NL	Dui	Bel	Mal
% vr. HGL	15,4	15,1	13,5	12,9	12,1	11,3	10,9	10,6	10,3	10,2	9,5	9,4	9,2	9,0	2,3

Bron: 'She figures 2006', peildatum 2004, telling:in personen

Figuur 12: Percentage vrouwen in wetenschappelijke posities in Europa



Land	Let	Est	Lit	Bul	Roe	Zwe	Spa	Por	VK	Slow	Fin	Noo	Hon	Tur	Pol
% vr. WP	57,7	49,2	49,1	43,8	42,9	42,1	42,1	41,8	41,2	41,1	40,9	37,6	36,3	35,7	34,9
Land	Tsj	Ijs	Fra	Bel	Den	Slov	NL	Ita	Cyp	Zwi	Oos	Dui	Gri	Mal	Isr
% vr. WP	34,0	33,8	32,9	32,7	31,8	31,4	31,4	31,2	31,0	30,8	29,7	29,2	29,0	26,6	24,6

Bron: 'She figures 2006', peildatum 2004, telling:in personen

3.5 DIVERSITEITBELEID EUR

Binnen de EUR zijn faculteiten grotendeels zelf verantwoordelijk voor het maken van beleid. De uitvoering van maatregelen die met diversiteit- of emancipatiebeleid te maken hebben, ligt in handen van het facultaire managementteam. In deze paragraaf komt het beleid aan bod dat naar aanleiding van de Wet Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen (hierna: WEV) is gemaakt en uitgevoerd. In mei 2006 is gesproken met de decanen van de verschillende faculteiten over het beleid dat naar aanleiding van de WEV is geformuleerd en de (on)mogelijkheden van beleid gericht op de verbetering van de positie van vrouwen en etnische minderheden in het algemeen. Een verslag hiervan volgt eveneens in deze paragraaf.

3.5.1 Wet Evenredige Vertegenwoordiging van Vrouwen

De EUR, het CvB en de decanen zijn zich al sinds lange tijd bewust van de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de EUR. Niet voor niets is in 1998 in het kader van de WEV aandacht besteed aan dit probleem. De WEV beoogt de totstandkoming van een meer evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in de functies van UHD en HGL. Vanuit het CvB zijn de faculteiten destijds aangestuurd om streefcijfers voor de vier jaar op te stellen (1998-2002) en door middel van een rapportage aan te geven op welke manier(en) getracht zou worden deze streefcijfers te bereiken. Het initiatief is in 2002 afgesloten met een evaluatierapport. Als uitgangspunt om de positie van vrouwelijke wetenschappers aan de EUR te verbeteren, werd in 1998 bepaald dat het aandeel vrouwen binnen vier jaar zou moeten stijgen naar het niveau van het streefcijfer van de faculteit. Men richtte zich in het 'vierjarenplan' voornamelijk op de toename van vrouwen in leidinggevende functies (UHD en HGL). Als streefcijfer hanteerde men het percentage vrouwen dat zich op dat moment een niveau lager bevond: de universitair docenten. Enkele maatregelen die de faculteiten nastreefden om het aandeel vrouwen te bevorderen, zijn in onderstaand kader aangegeven. Het gaat hier om maatregelen die volgens de faculteitsbesturen bijdragen aan de verbetering van de positie van vrouwen binnen de EUR.

Figuur 13: Maatregelen WEV 1998

- In de advertentietekst wordt vermeld dat vrouwen uitdrukkelijk worden verzocht te solliciteren.
- Uit de groep geschikte kandidaten worden in elk geval de vrouwen uitgenodigd.
- Geschikte vrouwelijke medewerkers worden door de leidinggevende met voorrang uitgenodigd (intern) te solliciteren naar vacante hoogleraar- of UHD-posities.
- In de benoemingsadviescommissies UHD en HGL zit minstens één vrouw. Deze commissies rapporteren in elk geval over het aantal vrouwelijke sollicitanten en, indien van toepassing, de reden van afwijzing.
- Bij gelijke geschiktheid wordt de voorkeur gegeven aan een vrouw.
- In de advertenties wordt voor alle voltijdse functies ook de mogelijkheid geboden om (voor ca. 0,8) deeltijd te werken.
- Vrouwelijke UD's worden actief gestimuleerd om bestuurlijke functies te bekleden en managementtrainingen te volgen. Dit als investering voor een toekomstige hogere functie.
- In functioneringsgesprekken wordt aandacht besteed aan loopbaanplannen, in elk geval bij vrouwelijke medewerkers. Tevens zal men actief worden gewezen op loopbaanondersteuning door het bureau Mobiliteit, Training & Opleiding.
- Er wordt gestreefd naar vergroting van het aandeel vrouwen in UD-functies, zodat er een bron gekweekt wordt voor doorstroom naar leidinggevende functies.
- Om meer inzicht te krijgen in eventuele knelpunten die vrouwen ervaren in hun universitaire loopbaan, zullen in elk geval door P&O exitinterviews worden gehouden met vrouwelijke UD's, UHD's en HGL's die zelf ontslag nemen.
- In het kader van het bevorderen van vrouwen in hogere functies worden NWO-projecten facultair gestimuleerd.
- Het beleid van de faculteit is erop gericht om bij kandidaten met een gelijke geschiktheid de vrouwelijke kandidaat voor benoeming voor te dragen.

Bron: EUR (2002)

In 2000 is aan de EUR een tussenevaluatie gemaakt en kwam men tot de conclusie dat de streefcijfers in twee jaar tijd geen stijging van het aandeel vrouwen tot gevolg hadden. In sommige faculteiten was sprake van een daling van het aandeel vrouwen op het niveau van UHD en HGL, in plaats van een beoogde stijging. Decanen geven onder andere als reden voor de geringe toename van het aantal fte's¹⁵ aan vrouwelijke UHD's dat er onvoldoende interne en externe geschikte vrouwelijke kandidaten zijn. Niet duidelijk is of er bij het ontstaan van een vacature in alle gevallen voldoende actief op zoek wordt gegaan naar een geschikte externe kandidaat, of dat er wordt afgewacht welke reacties er komen op een advertentie.

¹⁵ Fte=fulltime-equivalent.

In 2002 verscheen de kwantitatieve eindevaluatie van de initiatieven die naar aanleiding van de WEV aan de EUR genomen zijn. De resultaten van de activiteiten over de vier jaar in het kader van de WEV blijken niet in overeenstemming met het gestelde doel. Het aandeel vrouwen in de bedoelde functies is niet voldoende gestegen, terwijl daarop bij ongewijzigd beleid ook geen uitzicht was.

3.5.2 En hoe nu verder?

Na vier jaar aandacht te hebben besteed aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen om de opgestelde streefcijfers te kunnen bereiken, is duidelijk dat dit niet leidt tot de in de WEV bedoelde toename van het aantal vrouwelijke wetenschappelijke leidinggevendenden. Op basis van deze teleurstellende conclusie is in de evaluatierapportage van 2002 een aantal aanvullende beleidsmaatregelen door het CvB voorgesteld om de positie van vrouwen op een andere manier te verbeteren. Aangezien het opstellen van actieplannen en streefcijfers niet tot het gewenste resultaat hebben geleid, zijn voorstellen voor nieuw beleid minder taakstellend van aard en meer stimulerend, gericht op commitment. De belangrijkste reden hiervoor is de gedachte dat streefcijfers en actieplannen niet aansluiten bij de wetenschappelijke cultuur (EUR, 2002).

In figuur 14 wordt een aantal maatregelen weergegeven die na de evaluatie van het WEV-beleid door het CvB zijn voorgesteld. De verwachting is dat het nastreven van een aantal van deze maatregelen wel zal leiden tot een verandering in de positie van vrouwen.

Figuur 14: Maatregelen WEV 2002

- In het laatste jaar van het AIO-schap de loopbaanmogelijkheden bespreken en een volgende loopbaanstap plannen.
- Bij een UD-vacature, ook reeds vertrokken vrouwelijke gepromoveerden actief benaderen.
- Actieve benadering van (vrouwelijk) wetenschappelijk talent door middel van scouting.
- Afspraken maken met de decaan dat de man-vrouwverhouding bij de aanstelling van UD's evenredig is aan de man-vrouwverhouding onder de gepromoveerden.
- Met vrouwelijke UD's worden de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden in kaart gebracht.
- Bij een aanstelling van een UHD zal standaard een wervingsrapportage worden opgesteld, waaruit blijkt welke inspanningen zijn gepleegd om een vrouwelijke kandidaat voor de vacature te krijgen, en op basis van welke argumenten eventuele vrouwelijke kandidaten zijn afgewezen.
- Teneinde de in- en doorstroom naar HGL-posities voor vrouwen nadrukkelijker te stimuleren zal maximaal 25% van het basissalaris voor de eerste vier jaren van de aanstelling uit de centrale middelen worden bekostigd. De vergoeding is primair bedoeld om de betrokken leerstoelhouder nader te faciliteren, bijvoorbeeld in de vorm van de toekenning van additionele AIO-formatie, verzorgen van kinderopvang, enzovoort. De decaan van de faculteit rapporteert het CvB jaarlijks over de inzet van deze middelen.
- Al langer bestaat de regel dat in iedere selectiecommissie ten minste één vrouw zitting heeft. Het blijkt dat dit niet altijd haalbaar is, omdat er onvoldoende vrouwen zijn. Als er binnen een vakgebied geen vrouw beschikbaar is om deel te nemen in de commissie, is het wellicht mogelijk om een vrouw uit een aangrenzende discipline te vragen. Desnoods kan een vrouwelijke collega van een andere universiteit worden gevraagd te participeren in de commissie.
- Ook bij HGL-aanstellingen zal standaard een wervingsrapportage worden opgesteld, waaruit blijkt welke inspanningen zijn gepleegd om een vrouwelijke kandidaat voor de vacature te krijgen, en op basis van welke argumenten eventuele vrouwelijke kandidaten zijn afgewezen.
- Exitinterviews af nemen bij vertrekkende vrouwelijke wetenschappers, daarin expliciet vragen naar de vertrekredenen en deze rapporteren aan het CvB.

Bron: EUR, 2002

Figuur 15 toont het verschil per faculteit in het aandeel vrouwen in 2002 ten opzichte van 2005. Het gaat hier om het aandeel vrouwen op de functies van UD, UHD en HGL. Hoewel het aantal vrouwen bij alle faculteiten is toegenomen, met uitzondering van de Faculteit der Economische Wetenschappen, blijkt dat het aandeel vrouwen bij slechts twee faculteiten is gestegen. Het aandeel mannen op de functies van UD, UHD en HGL is in 2005 gestegen ten opzichte van drie jaar eerder.

Figuur 15: Aandeel vrouwen op UD-, UHD- en HGL-niveau, gesplitst naar faculteit

	FEW		RSM		FW		FR		FSW		FHKW	
2002	3,7%		15,8%		7,7%		25,4%		20,7%		27,3%	
		+2% (N= +5)		-2,1% (N= +5)		+2,8% (N= +1)		-3,3% (N= +6)		-5,1% (N= +8)		-4,4% (N=+1)
2005	5,7%		13,7%		10,5%		22,1%		15,6%		22,9%	

Leeswijzer: Het aandeel vrouwen is binnen FSW in 2005 ten opzichte van 2002 met 5,1% gedaald. Het aantal is echter met acht vrouwen toegenomen. Dit betekent dat het aandeel mannen nog forser is gestegen.

Bron: WOPI-tellingen 2002 en 2005, telling: in personen

Voor het onderhavige onderzoek zijn oriënterende gesprekken gevoerd met decanen van vijf faculteiten, te weten de Faculteit der Rechtsgeleerdheid, de Faculteit der Sociale Wetenschappen, de Faculteit der Wijsbegeerte, de Faculteit der Historische en Kunstwetenschappen en RSM Erasmus University. De bedoeling hiervan was zowel hun visies op het vraagstuk als hun beleidservaringen op dit terrein in kaart te brengen. Daarbij zijn drie hoofdthema's aan de orde gesteld: het belang van diversiteitsbeleid, de huidige knelpunten bij de in- en doorstroming van vrouwen en etnische minderheden en suggesties voor mogelijke verbeteringen.

3.6 HET BELANG VAN DIVERSITEITBELEID

Over het belang dat decanen hechten aan diversiteitsbeleid, komt nogal een tegenstrijdig beeld naar voren. De meeste decanen erkennen de noodzaak en het belang van het werven en vasthouden van vrouwen en etnische minderheden. Dit blijkt onder andere uit de volgende uitspraken van enkele decanen:

“De sfeer onder hoogleraren is gewoon beter als er meer vrouwen werkzaam zijn als hoogleraar. Mannen onder elkaar vertonen toch al snel machogedrag. Je verhoogt het aandeel vrouwen op de hogere schalen niet alleen omdat het rechtvaardig is, maar je dient er ook grotere maatschappelijke doelen mee.”

“De uitstraling van een staf met een aantal etnische minderheden is zo belangrijk. Het gaat om rolmodellen. Je zou vanuit het management harder moeten duwen, geforceerde benoemingen, rolmodellen moeten creëren. Pas als die mensen op die plekken zitten, ga je stapje voor stapje aan de slag. Nu moeten er eerst gewoon wat mensen aangesteld worden. (...) Jonge allochtone wetenschappers werken het beste als rolmodel. Daar hebben studenten de meeste binding mee.”

Een duidelijk facultair beleid, gericht op het creëren van meer diversiteit, is er echter niet. Er zijn enkele initiatieven genomen in het verleden en sommige worden nu nog toegepast, maar een gericht en duidelijk beleid is in geen enkele faculteit aanwezig. De ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden wijten de decanen vooral aan het gebrek aan kwaliteit, aan beschikbaarheid en aan formatieruimte. Daarmee wordt de verantwoording voor het niet-uitvoeren van het beleid toegeschreven aan factoren waar het management ‘niets aan kan doen’.

Gelet op de inhoud van de meeste maatregelen, blijkt dat kwaliteit en beschikbaarheid helemaal geen valide redenen zijn om niet tot implementatie over te gaan. Bijvoorbeeld het uitnodigen van (alle) gekwalificeerde vrouwen voor een gesprek wordt in een beperkt aantal gevallen toegepast. Terwijl dat percentage honderd had kunnen zijn als er voldoende inzet is om de maatregel uit te voeren. Uit de gesprekken werd duidelijk dat deze inzet onvoldoende is. Op die manier wordt het doel van een diverse staf niet bereikt. De decanen geven aan het aandeel vrouwelijke en allochtone wetenschappers aan de EUR desondanks te hebben zien groeien in de loop der jaren. Volgens hen zal deze groei zich dan ook gestaag doorzetten en de positie van beide minderheidsgroeperingen daardoor vanzelf verbeteren.

Een decaan gaf hier wel een aanvulling op:

“Ik geloof wel dat deze situatie wat betreft de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden vanzelf beter wordt. Dat betekent echter niet dat je er zelf niets aan kunt doen.”

Een andere decaan haalt het aandeel vrouwen onder OBP'ers op zijn faculteit aan om aan te geven dat vrouwen wel goed vertegenwoordigd zijn bij zijn faculteit, maar dat zij zich vooral onder de niet-wetenschappers bevinden:

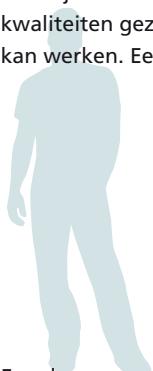
“Er zijn wel heel veel vrouwen te vinden in het OBP. Daar zijn ze oververtegenwoordigd, ook wel op de wat hogere functies. Misschien niet de allerhoogste. Maar ze zijn in ieder geval beter vertegenwoordigd. Die vrouwen doen het trouwens ook allemaal heel goed.”

“Er zijn wel heel veel vrouwen te vinden in het OBP. Daar zijn ze oververtegenwoordigd, ook wel op de wat hogere functies. Misschien niet de allerhoogste. Maar ze zijn in ieder geval beter vertegenwoordigd. Die vrouwen doen het trouwens ook allemaal heel goed.”



3.7 ERVAREN KNELPUNTEN

De knelpunten die decanen zien bij de instroom, hebben voornamelijk met hun beschikbaarheid te maken. In de eerste plaats zien zij belemmeringen in de duur van de werkweek. Meer dan voltijd werken en een lange publicatielijst worden als belangrijke kwaliteiten gezien. Sommige decanen geven aan zich ervan bewust te zijn dat dit type selectiecriteria voor vrouwen nadelig uit kan werken. Een decaan zei hierover:



“Helaas kom je dan toch al weer snel uit op het klassieke verhaal over de combinatie van werk en privé. Een hoogleraar werkt gewoon zestig uur in de week. In zijn vrije tijd is hij ook vaak bezig met zijn werk. Wanneer een hoogleraar dit niet kan, vanwege andere verplichtingen, dan hoort zo iemand er al snel niet meer bij. Het gaat immers om de publicatienorm waaraan voldaan moet worden.”

Een decaan geeft ook aan dat de ‘ratrace’ sterker is geworden. De strijd om postdoc- en seniorposities is heftig, wat volgens hem nadelig kan uitpakken voor vrouwen en etnische minderheden, omdat zij minder zichtbaar zijn. Dit heeft volgens een aantal decanen ook veel te maken met de betrokkenheid in belangrijke netwerken.

Een andere klassieke verklaring voor het bestaan van verticale segregatie die door decanen wordt aangehaald, is het argument van de beschikbaarheid. Ze zouden simpelweg niet voor de functie beschikbaar zijn, ze reageren niet op vacatures en ze bevinden zich niet in de lagere functieniveaus.

“Het probleem zit hem in de instroom. Ik kan er wel veel moeite voor doen, maar die vrouwen zijn er gewoon niet. Je ziet wel dat dit aandeel groeit, er zijn veel meer vrouwelijke AIO's en student-assistenten dan tien jaar geleden.”



Ook deze decaan gaat ervan uit dat hij er zelf weinig aan kan veranderen, maar dat de situatie vanzelf wel zal verbeteren. Overigens worden er volgens hem wel een aantal maatregelen binnen zijn faculteit gehanteerd om de vertegenwoordiging te verbeteren, zoals de vertegenwoordiging van minstens één vrouw in de benoemingscommissie, het vermelden van het aantal potentiële vrouwelijke kandidaten voor een vacature en het afleggen van verantwoording over het eventueel niet kiezen van een vrouw in het benoemingsrapport¹⁶.

Het feit dat bijna de helft van de studenten aan Nederlandse universiteiten vrouw is, is voldoende om deze verklaring van onvoldoende beschikbaarheid als te simplistisch te beschouwen. Er bestaat wel degelijk een grote pool aan potentiële getalenteerde

¹⁶ Een benoemingsrapport wordt bij deze faculteit alleen gemaakt in het geval er een openstaande vacature is voor een hoogleraarpositie.

vrouwelijke wetenschappers. Er kan sprake zijn van een suboptimaal gebruik van talent, als blijkt dat deze minderheidsgroepering in principe wel voor de betere banen beschikbaar is, maar er kennelijk niet in slaagt om deze ook daadwerkelijk te bezetten. In de internationale onderzoeksliteratuur wordt vaak de term 'lekkende pijplijn' gebruikt om het verlies aan vrouwen, en in dit geval etnische minderheden, op verschillende momenten binnen de loopbaan aan te duiden. Hiervan kan al sprake zijn op het studentenniveau. Als zij niet voldoende gemotiveerd worden om een wetenschappelijke functie na te streven, verliest de EUR talent.

Ten slotte vormt de geringe mobiliteit aan sommige faculteiten volgens een aantal decanen ook een probleem voor de in- en doorstroom van minderheidsgroeperingen. Een decaan noemde het de 'honkvastheid' van het zittende personeel die vrouwen vooral belemmert. Een ander zei hierover:

"De EUR is geen bolwerk van progressiviteit. Bovendien is de structuur vrij autoritair. Mensen blijven lang op hun plek zitten. Dit laat weinig ruimte over voor initiatieven als diversiteitsbeleid."

3.8 SUGGESTIES VOOR VERBETERING

De geopperde suggesties voor verbetering richten zich vooral op de aansturing van het CvB, de werving- en selectieprocedures en de flexibiliteit in het werk. Tijdens de gesprekken wordt door decanen aangegeven dat zij graag zien dat het CvB aandacht besteedt aan de problematiek van de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden aan de EUR. Een decaan zei bijvoorbeeld:

"Ik vind dat er vanuit het CvB gestimuleerd moet worden dat er meer aan de instroom gewerkt wordt. Bij een toename van het aantal vrouwelijke AIO's en etnische minderheden op deze positie groeit hun aandeel op hogere posities vanzelf wel. Aan de instroom op de hogere posities kan je, denk ik, niet zo heel veel doen, omdat ze op dat niveau er bijna niet zijn. Laat ze vooral vanaf onder doorstromen."

Volgens een andere decaan heeft het CvB tot nu toe gefaald met betrekking tot het ontwikkelen van een succesvol diversiteitsbeleid. Volgens hem treft het College geen concrete maatregelen om dit probleem de wereld uit te helpen. Ook wordt door een aantal decanen aangegeven dat het CvB de voorzieningen, zoals kinderopvang, zorgverlof en flexibiliteit wat betreft de afstemming van onderwijs en onderzoek, zou moeten verbeteren. Een baan in de wetenschap kost vaak veel tijd, wat bij vrouwen voor een strijd tussen professie en privé zorgt en waardoor de hogere functie vervolgens niet nagestreefd wordt. Deze suggestie heeft betrekking op de aansturing vanuit het centrale niveau van de EUR. Volgens Van Balen is een decentrale besluitvormingsstructuur niet gunstig voor de ontwikkeling van een succesvol beleid en daarmee de in- en doorstroom van vrouwen (Van Balen, 2001). Er zijn natuurlijk uitzonderingen, maar dit is mogelijk zeer gebonden aan de persoon van een decaan of een hoogleraar, die zich persoonlijk inzet om meer vrouwen aan te nemen of te letten op de doorstroom van etnische minderheden in een vakgroep. Een decaan geeft aan dat hij zich vanuit het CvB juist beperkt voelt in het uitvoeren van het personeelsbeleid, maar dan specifiek met betrekking tot de flexibiliteit in de verdeling van onderwijs en onderzoek:

"Ik ben regelmatig de discussie aangegaan met het CvB over het centrale beleid ten aanzien van de standaardonderzoeks- en onderwijsverdeling. Het probleem is een beetje dat onderzoek en onderwijs niet zonder elkaar LIJKEN te kunnen. Dit centrale beleid beperkt je in je personeelsbeleid aan de faculteit. Wij zien het liefst veel meer flexibiliteit, niet alleen qua verdeling, maar ook in de tijd. Het zou veel gemakkelijker moeten zijn om in de periode dat je werk en privé anders wilt combineren, je de verdeling van je onderwijs- en onderzoekstaken kunt aanpassen (...) Het gaat uiteindelijk om de totale output van de faculteit. Het zou dus mogelijk moeten worden gemaakt om onderling onderwijs- en onderzoekstaken uit te wisselen. Dat de ene collega met de andere afspreekt dat hij wat meer onderzoek doet en de ander dan wat meer onderwijs geeft, zodat je in totaal toch hetgeen bereikt wat je moet bereiken (...) Het is nu te plat en te rechtlijnig, je kunt niet aan de wensen van je personeel voldoen. Het CvB ziet die flexibiliteit niet zo positief, het is voor het CvB te ingewikkeld om hier flexibiliteit te geven."

Of de decaan gelijk heeft, komt niet in dit onderzoek aan bod. Wel is bekend dat het CvB een beleid waar – binnen grenzen – afspraken over onderwijs- en onderzoeksverhouding op maat worden gemaakt, ondersteunt. Welke grenzen worden

gehanteerd en hoe gemakkelijk er op maat afspraken kunnen worden gemaakt, is niet onderzocht.

Ook wordt door een aantal decanen meer flexibiliteit in de werkweek en de combinatie van onderwijs- en onderzoekstaken gezien als een middel om vrouwen betere kansen te bieden. Of dit daadwerkelijk in de toekomst zal worden aangepast, en hoe dit zal uitwerken in de praktijk, moet nog blijken. Een uitspraak van een decaan geeft enige hoop:

“De publicatienorm kan wel aangepast worden aan de duur van de werkweek. Daar zijn we nu mee bezig. De normering wordt dan gerelateerd aan de omvang van de onderzoeksaanstelling. Wanneer er sprake is van 0,1 fte aan wetenschappelijke aanstelling, wordt één publicatie per jaar verwacht. Bij parttimers wordt de totale productie dan evenredig verminderd.”

De betrokkenheid van studenten en reeds afgestudeerden uit etnische minderheidsgroeperingen bij de wetenschap wordt ook een aantal keren genoemd als belangrijk aandachtspunt. De toename van het aantal etnische minderheden in de studentenpopulatie van de EUR wordt door alle decanen waargenomen. Een beleid dat zich ook op deze groep richt, wordt belangrijk gevonden.

“Studentenverenigingen, zoals Kaseur, die zich richten op de etnische minderheden en de meningsvorming beïnvloeden, vind ik ook ontzettend belangrijk. En dat Mozaïek-initiatief van NWO, dat is zo sterk. Op die manier wordt etnische minderheden een hele goede kans geboden. Ze worden, als ze op deze manier instromen, ook niet schuin aangekeken. Deze wetenschappers hebben een net zo strenge selectie moeten ondergaan. Het is niet zo dat er voor deze mensen concessies worden gedaan om ze in de wetenschap te krijgen, omdat het deze groep betreft.”

Binnen twee faculteiten is aangegeven dat er meer cijfermateriaal geproduceerd zou moeten worden, waaruit duidelijk blijkt wat het aandeel vrouwen is binnen de faculteit en op welke posities zij zitten. Er moet volgens hen een helder en goed beeld van de problematiek komen. Dat is er nu niet. Een decaan zei bijvoorbeeld weinig zicht te hebben op de doorstroom vanuit een AIO- en postdocpositie. Wie promoveren er, en waar gaan ze naartoe? Het lijkt de decaan goed hier meer onderzoek naar te verrichten. Ook het beeld van studenten over een carrière in de wetenschap, de mogelijkheden en kansen voor het WP om een loopbaan te ontwikkelen, en de productie van wetenschappers moeten volgens hen worden onderzocht.

Ook het imago van de EUR heeft volgens een decaan meer aandacht nodig:

“Ik denk dat het belangrijk is om het imago van de EUR zo goed te krijgen dat postdocs, na wat ervaring te hebben opgedaan in het buitenland of aan een andere universiteit, terugkeren naar de EUR.”

“Het wervingsbeleid is echt ook een punt waar aandacht aan moet worden besteed. De EUR doet meer iets aan het publieke imago. Zet gewoon net als de UvA en Nijmegen wat koppen in de krant van de universiteit met een leuk verhaal erbij. Aansprekende figuren moeten in de krant verschijnen. Geef het de aandacht die het verdient.”

Volgens twee decanen zal een aanpassing van de benoemingsprocedure de kans van minderheidsgroepen om in- of door te stromen positief beïnvloeden.

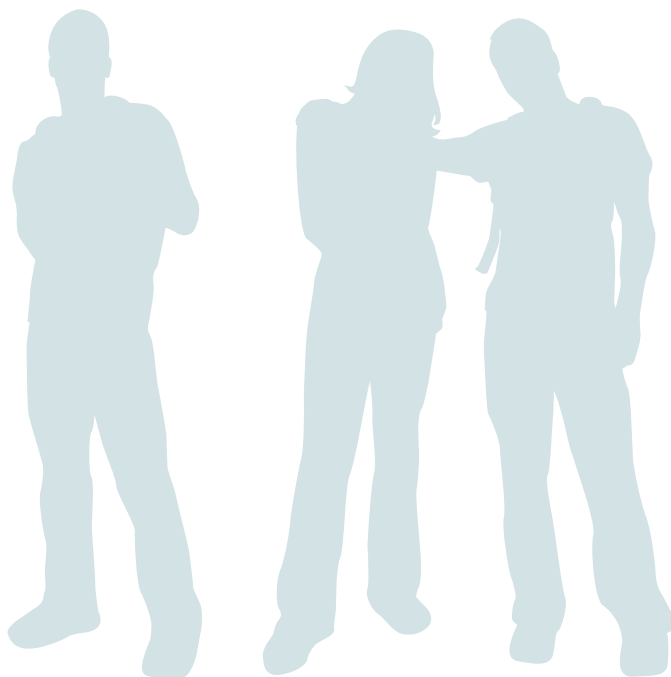
“Er wordt nu eigenlijk alleen een verslag gemaakt van de kandidaten (TT: in geval van vacante hoogleraarpositie) die worden voorgedragen door de benoemingsadviescommissie. Als er maar één kandidaat wordt voorgedragen, beperkt dat dus de uiteindelijke keuzemogelijkheid van de decaan. Als er twee kandidaten zijn, bijvoorbeeld een man en een vrouw, dan kun je het diversiteitsbeleid ten uitvoer brengen. Een eventuele voorkeur voor een vrouw kan door een decaan niet worden gegeven, als er maar één kandidaat is van het mannelijk geslacht. Eigenlijk zou je een minimum van twee kandidaten verplicht moeten stellen.”

“Ik ben erg voor de Amerikaanse manier van werken: gewoon heel bewust en heel strak letten op het creëren van meer diversiteit in je staf. Bij sollicitatiegesprekken heel bewust die diversiteit inbrengen. Heel bewust kiezen voor etnische minderheden en vrouwen, naar ze op zoek gaan. In advertenties bewust noteren: ‘Vrouwen en etnische minderheden worden nadrukkelijk verzocht te solliciteren’. Dat soort maatregelen. Er zal dan wel weer kritiek komen vanuit de hoogleraren. Het gaat volgens hen om de kwaliteit en niet om de etniciteit en het geslacht. Een probleem is dat de stereotypering een rol kan gaan spelen bij het sollicitatiegesprek.”

3.9 CONCLUSIE

Dit hoofdstuk heeft aangetoond hoe de situatie van het aandeel vrouwen en etnische minderheden bij de EUR nu is, en hoe dit zich verhoudt tot de andere universiteiten en de situatie in andere landen. De positie van de minderheidsgroeperingen blijkt in de huidige personeelssamenstelling slechter te worden, naarmate het functieniveau hoger is. Ook de positie van vrouwen aan de EUR ten opzichte van andere universiteiten in Nederland en Europa is niet veelbelovend. De beleidsmaatregelen die in het kader van de WEV zijn ontwikkeld, worden slechts beperkt toegepast. De decanen hebben in interviews aangegeven waar volgens hen de grootste struikelblokken zitten. De meningen lopen erg uiteen. Er zijn een aantal nuttige opmerkingen gemaakt en suggesties gedaan, die in de aanbevelingen terug zullen komen.

In het hierna volgende hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden en hoe de in-, door- en uitstroom van deze groepen zich in de afgelopen vijftien jaar aan de EUR ontwikkeld heeft.



4 Longitudinale analyse

4.1 INLEIDING

Zoals blijkt uit het cijfermateriaal in het vorige hoofdstuk, werken er bij de EUR relatief weinig vrouwen en etnische minderheden op hogere functieniveaus, in vaste en voltijdaanstellingen en bijvoorbeeld aan de Faculteit der Economische Wetenschappen. Verwacht wordt dat deze verticale seksesegregatie geleidelijk zal afnemen, maar hoeveel tijd kost dit? Zijn er behalve het geslacht niet andere factoren die de vertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden beperken? Een analyse van de in-, door- en uitstroom van het personeel dat werkzaam is geweest in de periode 1990-2005 zou dit uit moeten wijzen. Indien verticale seksesegregatie inderdaad afneemt in de loop der jaren, zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot deze drie bewegingen in de afgelopen jaren kleiner geworden. In dit hoofdstuk worden de resultaten gegeven van een longitudinale analyse van de personeelsbezetting van ultimo 1990 tot ultimo 2005. Met behulp van deze analyse wordt antwoord gegeven op onder andere de volgende vragen:

- Zijn er minder vrouwen dan mannen ingestroomd in de genoemde periode?
- Is de instroom van vrouwen in de genoemde periode gegroeid?
- Beginnen vrouwen hun loopbaan vaker in (korte) tijdelijke, lage functies dan mannen?
- Hebben vrouwen meer moeite dan mannen met doorstromen?
- Is de uitstroom van vrouwen in de genoemde periode gegroeid?

Deze onderzoeksvragen zijn alleen gericht op verschillen op basis van het geslacht van de medewerkers en worden beantwoord met behulp van cijfermateriaal dat beschikbaar is gesteld door Directoraat Personeel & Organisatie van de EUR. Ook de verschillen op basis van etniciteit worden nagegaan, waarbij het geboorteland wederom als uitgangspunt wordt gebruikt. Zowel de in-, door- en uitstroom van het WP als die van het OBP wordt onderzocht. Aangezien de uitstroom met behulp van WOPI-tellingen wordt geanalyseerd, is hier geen onderscheid mogelijk op basis van etniciteit.

Er is nagegaan in hoeverre de ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere wetenschappelijke functies en ondersteunende en beheersfuncties veroorzaakt wordt door:

1. een relatief kleine instroom van vrouwen in vergelijking met mannen;
2. een verschil in bevordering tussen mannen en vrouwen, ten nadele van vrouwen;
3. geringe doorstroommogelijkheden voor alle wetenschappers;
4. een relatief grote uitstroom van vrouwen in vergelijking met mannen.

Ook hier geldt dat dezelfde analyse gedaan wordt bij het onderzoek naar verschillen op basis van etniciteit, met uitzondering van de uitstroom.

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd: in paragraaf 4.2 wordt meer informatie gegeven over het bestand dat bij het in kaart brengen van de gegevens voor de analyse van de loopbanen van de medewerkers is gebruikt. In paragraaf 4.3 wordt de ontwikkeling van het aandeel vrouwen aan de EUR in de jaren 1990, 1995, 2000 en 2005 in het WP en het OBP weergegeven. Paragraaf 4.4 en 4.5 behandelen vervolgens de instroomprofielen van het WP en OBP. De twee paragrafen die daarop volgen, gaan in op het doorstroomprofiel van beide groepen. Vervolgens wordt in paragraaf 4.8 en 4.9 het uitstroomprofiel bekeken. Tot slot worden in paragraaf 4.10 de conclusies behandeld.



4.2 PERSONEELSBESTAND LONG9005

Er is een selectie gemaakt van medewerkers uit het OBP en WP, die vanaf 1 januari 1990 in dienst zijn getreden bij de EUR. Relevante gegevens van voor deze datum zijn niet in het personeelsregistratiesysteem opgenomen. Personeelsleden die voor 1990 in dienst zijn getreden en na 1990 nog in dienst bij de EUR waren, zijn van deze analyse uitgesloten. Deze selectie is gemaakt omdat het voor de volledigheid van de analyse belangrijk is dat de gehele loopbaan van de medewerker in kaart wordt gebracht. Juist omdat een vergelijking op basis van geslacht en etniciteit een belangrijk uitgangspunt vormt in dit onderzoek, is het sowieso minder zinvol om ver terug te gaan in de tijd. Het aandeel vrouwen en etnische minderheden wordt immers jaarlijks kleiner, naarmate de periode waarbinnen het onderzoek gedaan wordt, uitgebreider wordt.

Daarnaast wordt gebruik gemaakt van WOPI-tellingen. Dit cijfermateriaal is reeds door Directoraat P&O verwerkt in tabellen en door de onderzoeker niet op individueel niveau te herleiden. Deze gegevens zijn bruikbaar voor een aantal overzichten.

Het personeelsbestand waar dit onderzoek zich op baseert, wordt in het vervolg LONG9005 genoemd. In figuur 16 zijn enkele relevante gegevens van dit bestand weergegeven.

Figuur 16: Gegevens LONG9005

Aantal onderzoekseenheden in totaal	3212
Geslacht	45,7% vrouw (N=1467), 54,3% man (N=1745)
Etniciteit	82,0% autochtoon (N=2210), 12,2% westerse allochtoon (N=330), 5,8% niet-westerse allochtoon (N156), missing values = 516
Aantal medewerkers betrokken bij de instroomanalyse	3212 (1467 vrouwen, 1745 mannen)
Aantal medewerkers betrokken bij de doorstroomanalyse	2546 (1121 vrouwen, 1425 mannen)
Aantal medewerkers betrokken bij de uitstroomanalyse	1720 (746 vrouwen, 974 mannen)

Bron: LONG9005

Omdat niet elk betrokken personeelslid is doorgestroomd, een kans op doorstroming¹⁷ had, of is uitgestroomd, is het aantal personen in de drie analyses verschillend. Het functieniveau is een van de belangrijkste variabelen in deze analyses. Voor het OBP is hier de functieschaal toegepast. De functieschalen waarop het OBP is aangesteld, variëren van minimaal functieschaal 1 tot en met functieschaal 19. Het functieniveau waarop wetenschappers zijn ingestroomd en eventueel door- en/of uitgestroomd, is van belang voor de analyse van het WP. De volgende wetenschappelijke functies worden hier gebruikt en onderscheiden:

- assistent in opleiding (AIO);
- wetenschappelijk docent (WD)/wetenschappelijk onderzoeker (WO)¹⁸,
- universitair docent (UD);
- universitair hoofddocent (UHD);
- hoogleraar 2/A (HGL 2/A);
- hoogleraar 1/B (HGL 1/B).

Student-assistenten zijn niet bij de analyses betrokken. Voor medewerkers die als student-assistent zijn begonnen en vervolgens aaneengesloten als AIO werkzaam zijn, geldt de functie van AIO als de functie waarop men instroomt.

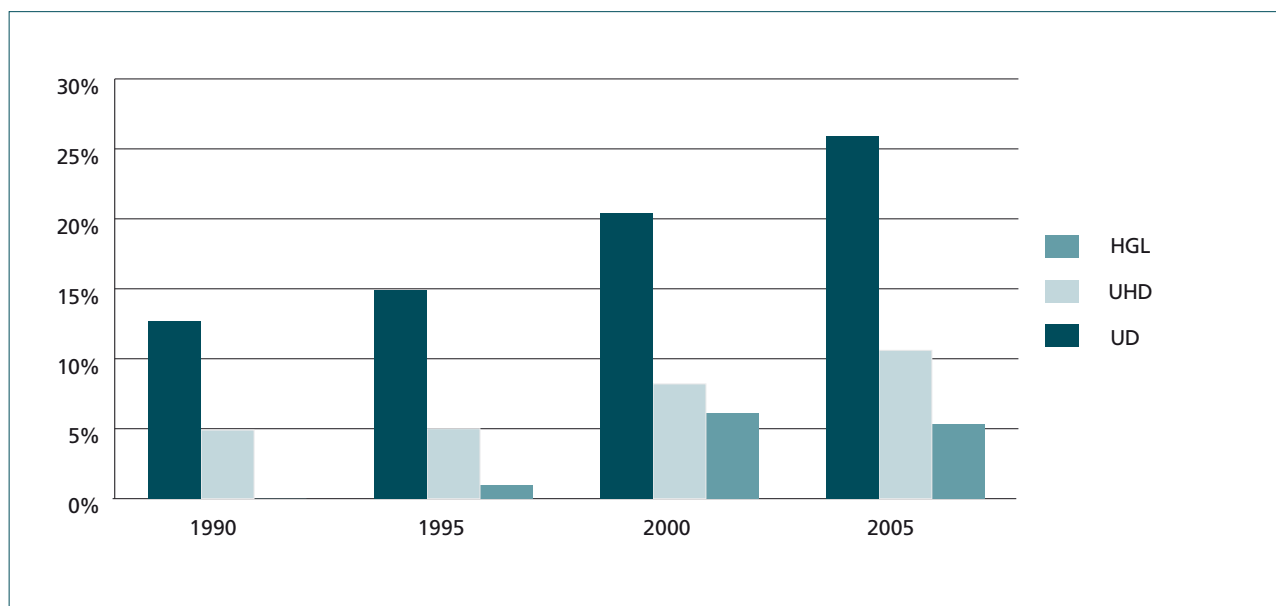
¹⁷ Er is geen kans op doorstroming wanneer een personeelslid één jaar of korter werkzaam is geweest bij de EUR.

¹⁸ Deze functienamen worden ook wel samengevat als het 'overig wetenschappelijk personeel' (OVWP).

4.3 AANDEEL VROUWEN 1990-2005

Het aandeel vrouwelijke wetenschappers is in de onderzochte periode op de niveaus van UD, UHD en HGL relatief laag. Ten behoeve van de overzichtelijkheid is in figuur 17 de functieverdeling van vrouwen weergegeven over deze drie wetenschappelijke posities aan de EUR in 1990, 1995, 2000 en 2005. Uit de figuur blijkt dat het aandeel vrouwen in de loop der tijd in de functies van UD en UHD is toegenomen. Deze toename wordt veroorzaakt door een stijgend aantal vrouwen in de instroom en/of doorstroom vanaf een lager functieniveau en/of een dalend aantal vrouwen dat in de onderzochte periode is uitgestroomd. De verklaring zal in de loop van dit hoofdstuk worden gegeven. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren is in 2005 lager dan het aandeel in 2000. In de periode 1990-2000 is dit aandeel echter wel gestegen. Waren er in 1990 geen vrouwelijke hoogleraren in dienst van de EUR, in 2005 zijn dat er zeven (5% van het totaal aantal hoogleraren). Ook al maken vrouwen inmiddels een kwart uit van het aantal UD's aan de EUR en is het aantal vrouwelijke UHD's verdubbeld in vijftien jaar, de aantallen zijn in de huidige samenstelling nog steeds schrikbarend laag vergeleken bij het aantal mannen op de verschillende niveaus. Bovendien is de stijging niet evenredig aan de stijging van het aantal vrouwelijke ingeschreven studenten aan de EUR in de loop der jaren. In figuur 18 is dit aandeel weergegeven. In ruim dertig jaar is het aandeel vrouwelijke studenten toegenomen van 12,8% naar 43,5%.

Figuur 17: Aandeel vrouwen UD-UHD-HGL in 1990, 1995, 2000 en 2005 aan de EUR



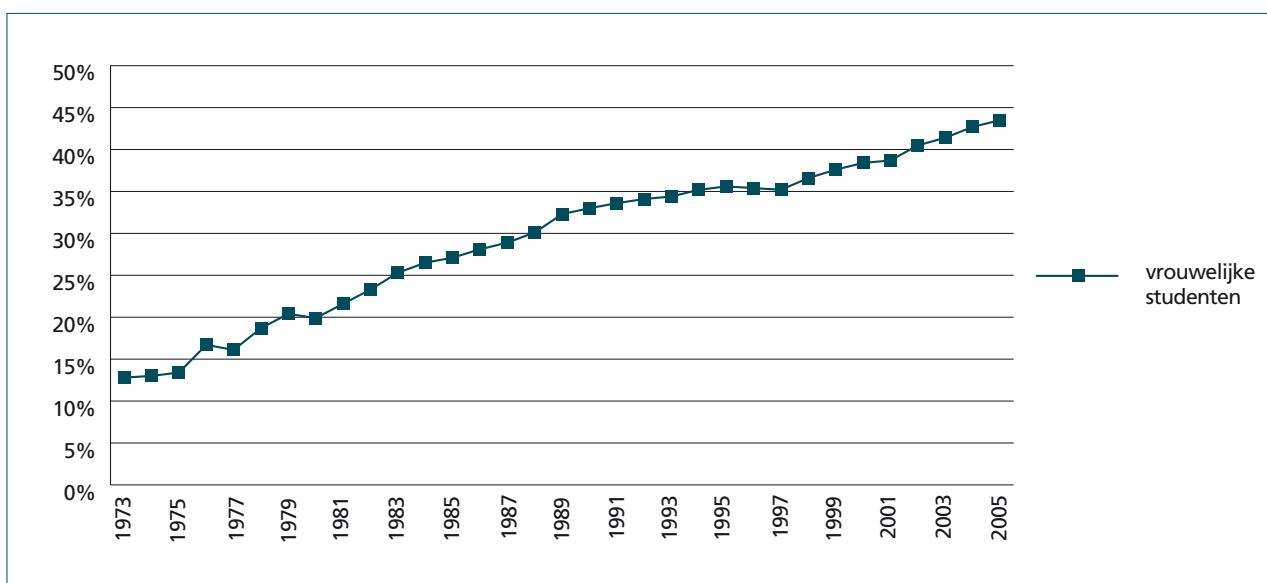
	1990	1995	2000	2005
N vrouwelijke UD's	35	47	53	65
N vrouwelijke UHD's	4	5	10	12
N vrouwelijke HGL-en	0	1	8	7

Leeswijzer: In 1990 bestaan 13% van de UD's, 5% van de UHD's en 0% van de HGL-en uit vrouwen.

Bron: WOPI-tellingen, telling: in personen



Figuur 18: Aandeel vrouwelijke studenten EUR, 1973-2005



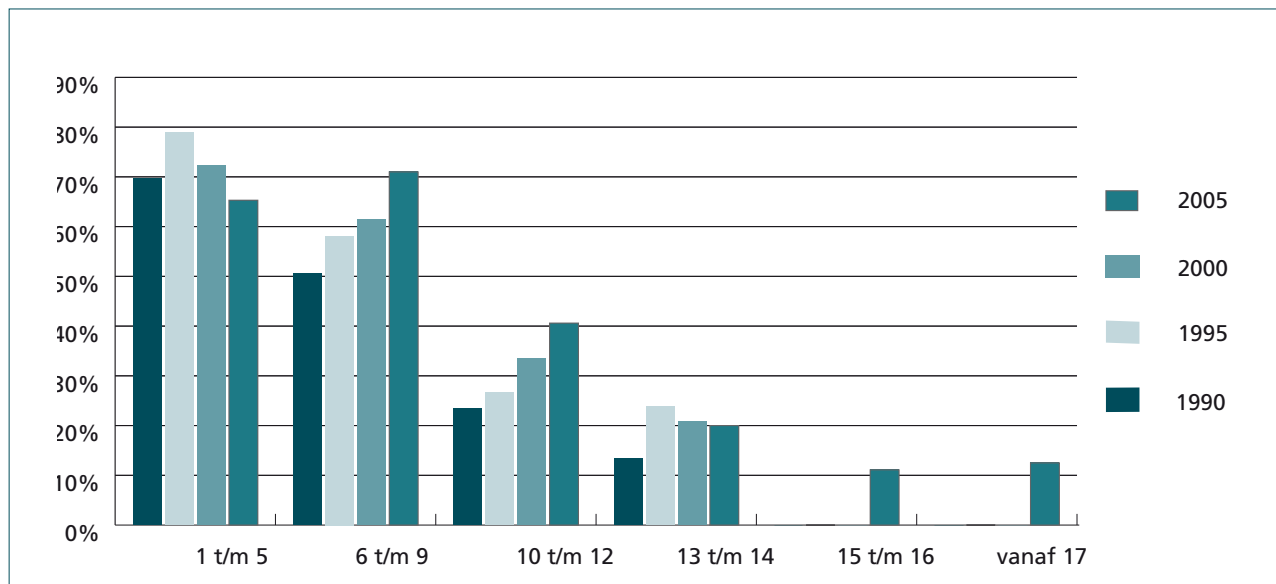
Leeswijzer: 43,5% van alle ingeschreven studenten aan de EUR is in 2005 van het vrouwelijk geslacht.

Bron: Directoraat OO&S, telling: in personen

De verdeling van het aandeel vrouwen in het OBP is in de loop der jaren ook veranderd (zie figuur 19). Het merendeel van de vrouwen in 1990 is voornamelijk geconcentreerd in de lagere functieschalen, en dat aandeel loopt terug naarmate de functieschaal hoger is. Uit de verdeling in 2005 blijkt dat het aandeel vrouwen over de verschillende schalen is gestegen. Het aandeel vrouwen in de laagste groep functieschalen, de schalen 1 tot en met 5, is zelfs iets gedaald. Desondanks zijn de vrouwelijke OBP'ers in de huidige personeelssamenstelling nog steeds oververtegenwoordigd in de laagste functieschalen in vergelijking met hun mannelijke collega's. Vanaf schaal 10 is hun aandeel relatief laag.



Figuur 19: Aandeel vrouwen OBP in 1990, 1995, 2000 en 2005 aan de EUR



	1990	1995	2000	2005
N Vrouwen in schaal 1-5	218	237	248	66
N Vrouwen in schaal 6-9	174	338	441	296
N Vrouwen in schaal 10-12	35	57	84	88
N Vrouwen in schaal 13-14	2	5	5	6
N Vrouwen in schaal 15-16	0	0	0	1
N Vrouwen vanaf schaal 17	0	0	0	1

Leeswijzer: Het aandeel vrouwen in de groep functieschalen 1-5 is in 1990 69,6%, dit aandeel stijgt naar 78,9% in 1995. Vervolgens daalt dit weer naar 72,3% in 2000 en 65,3% in 2005.

Bron: WOPI-tellingen-EUR, telling: in personen

De WOPI-tellingen maken geen onderscheid naar etniciteit, dus is een weergave van de functieverdeling en schaalverdeling naar etniciteit in 1990, 1995, 2000 en 2005 helaas niet mogelijk. Om de veranderingen in het aandeel vrouwen nader te onderzoeken worden in de volgende paragrafen de in-, door- en uitstroom van mannelijke en vrouwelijke wetenschappers over de gehele periode bekeken. In deze paragraaf wordt wel een onderscheid gemaakt op basis van etniciteit en wordt de in- en doorstroom van autochtone en allochtone wetenschappers vergeleken. Deze gegevens zijn wederom gebaseerd op het geboorteland en afkomstig uit het personeelsbestand LONG9005.

4.4 INSTROOMPROFIEL WP

De eerste analyse richt zich op de instroom van het WP. Alle instromende wetenschappers die in LONG9005 voorkomen, zijn bij deze analyse betrokken. Voor verschillende kenmerken van het instromend personeel wordt nagegaan welke ontwikkeling tussen 1990 en 2005 heeft plaatsgevonden en in hoeverre sprake is van verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke wetenschappers enerzijds en autochtone en allochtone wetenschappers anderzijds. De volgende variabelen worden in deze analyse gebruikt:

- geslacht (man, vrouw);
- etniciteit (autochtoon, westerse allochtoon, niet-westerse allochtoon);
- functieniveau;
- aard van het dienstverband (tijdelijk, vast);
- leeftijd;
- duur van de werkweek (voltijd, deeltijd).

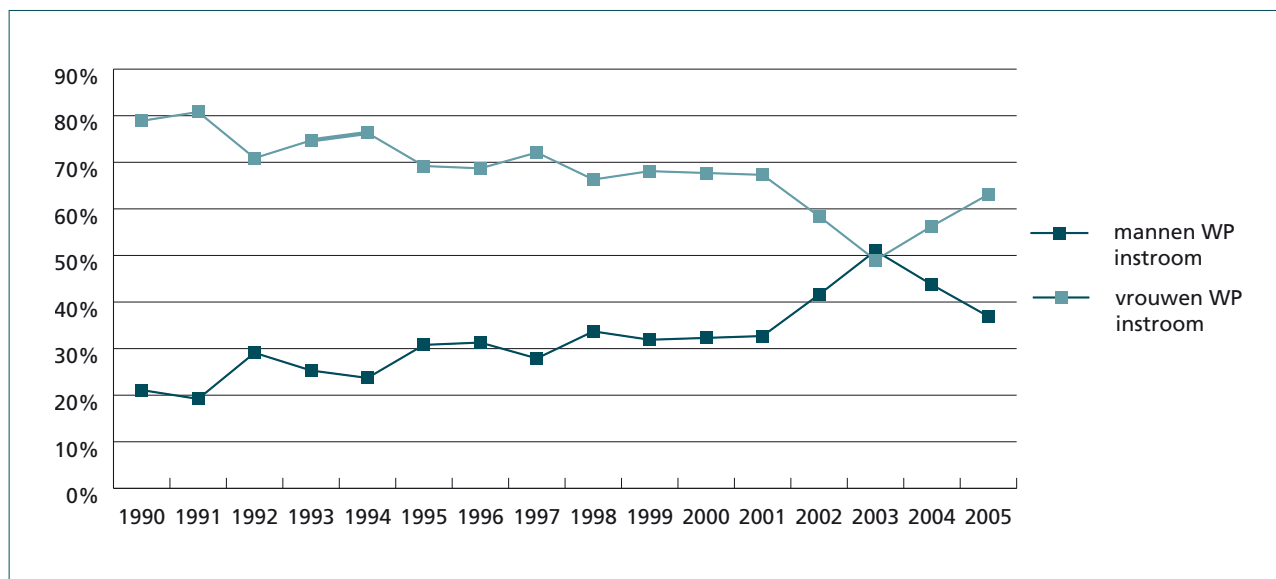
In de periode 1990-2005 zijn 1806 personeelsleden, onder wie 579 vrouwen, gestart als wetenschapper.

4.4.1 Geslacht en etniciteit

De functie die men uitvoert bij indiensttreding aan de EUR, is van belang voor het verloop van de verdere loopbaan. Met de instroom wordt bedoeld de instroom van personeel van buitenaf naar de EUR en de instroom van personen die gedurende een bepaalde periode uit dienst zijn geweest, maar weer zijn teruggekeerd.

Figuur 20 geeft de grootte van het aandeel instromende mannen en vrouwen onder wetenschappers aan de EUR per jaar weer in de periode 1990-2005.

Figuur 20: Instroom WP, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=1806)



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
N Mannen	90	97	107	109	74	45	57	62
N Vrouwen	24	23	44	37	23	20	26	24

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
N Mannen	65	79	88	47	87	49	67	77
N Vrouwen	33	37	42	36	62	51	52	45

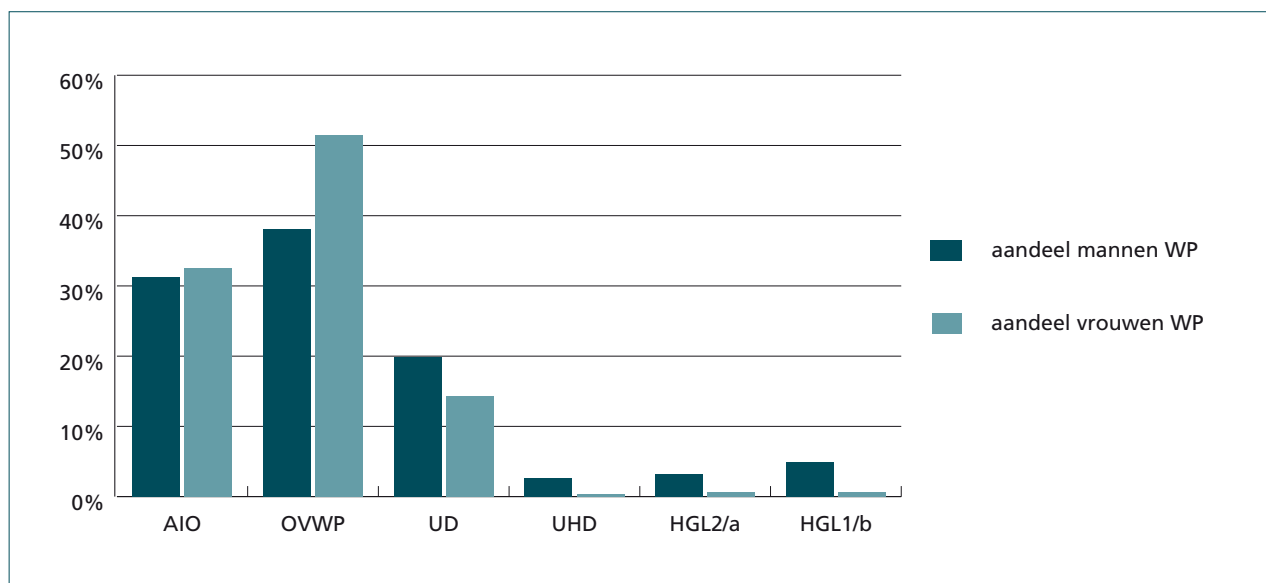
Leeswijzer: In 2005 bestaat het instromende WP voor 63,1% uit mannen en voor 36,9% uit vrouwen.

Bron: LONG9005, telling: in personen

Hoewel in vrijwel elk jaar, uitgezonderd 2003, vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de instroom, blijkt uit de grafiek dat hun aandeel in de periode 1990-2005 toeneemt, terwijl het aandeel instromende mannen langzaam daalt. De ontwikkeling geeft de vorm van een fuik weer, achter elkaar geplaatste trechters, die steeds nauwer worden. Het aandeel mannen en vrouwen dat jaarlijks instroomt, lijkt met de jaren gelijkwaardiger te worden (in 2003 is het vrijwel gelijk). In 2004, en daaropvolgend 2005, loopt het aandeel echter weer uit elkaar.

Het aandeel mannen en vrouwen dat instroomt is de laatste jaren, ongeacht het functieniveau, niet gelijk, maar minder afwijkend dan tien jaar geleden. In figuur 21 is voor de gehele periode (1990-2005) het functieniveau van instromende mannen afgezet tegen het niveau van instromende vrouwen. De functie van student-assistent is hier buiten beschouwing gelaten, in de veronderstelling dat een loopbaan in de wetenschap start bij de functie van AIO of hoger.

Figuur 21: Instroom WP naar functieniveau, gesplitst naar geslacht (N=1806)



	AIO	OVWP	UD	UHD	HGL2/A	HGL1/B
N Mannen	384	468	243	33	39	60
N Vrouwen	188	298	83	2	4	4

Leeswijzer: 14,3% van het instromende vrouwelijke WP en 19,8% van het mannelijke instromende WP komen op de functie van UD terecht.

Bron: LONG9005, telling: in personen



Vrouwen worden, vaker dan mannen, op de functies van AIO of OVWP aangesteld. Slechts 16,1% van de vrouwen krijgt een aanstelling als UD of hoger, ten opzichte van 30,6% van de mannen. Met de chikwadraattoets is onderzocht of het geslacht van een medewerker en het functieniveau waarop men start, met elkaar samenhangen. Hieruit blijkt inderdaad een statistisch significant verband¹⁹ tussen beide variabelen. Vrouwen stromen dus significant vaker in op het niveau van AIO en OVWP dan hun mannelijke collega's, terwijl de laatstgenoemden bij de instroming vaker een UD-, UHD- of HGL-positie innemen.

De instroom van wetenschappers tussen 1990 en 2005 is, volgens de verwachting, qua etnische achtergrond zeer eenzijdig samengesteld. Gemiddeld bestaat de instroom jaarlijks voor 78,3% uit autochtonen, voor 16,4% uit westerse allochtonen en voor 5,3% uit niet-westerse allochtonen. Uit figuur 22 blijkt dat het aandeel autochtonen onder het instromend WP ten opzichte van allochtone wetenschappers met het verstrijken van de jaren iets terugloopt. Het aandeel westerse allochtonen in de instroom is enigszins gegroeid.

Figuur 22: Instroom WP, 1990-2005, gesplitst naar etniciteit (N=1574)



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
N autochtoon	79	83	95	86	48	45	53	62
N westerse allochtoon	9	11	17	14	14	9	10	14
N niet-westerse allochtoon	2	2	6	7	6	2	2	4

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
N autochtoon	67	77	93	79	114	77	87	84
N westerse allochtoon	15	21	20	18	22	15	19	31
N niet-westerse allochtoon	6	2	6	5	10	7	13	6

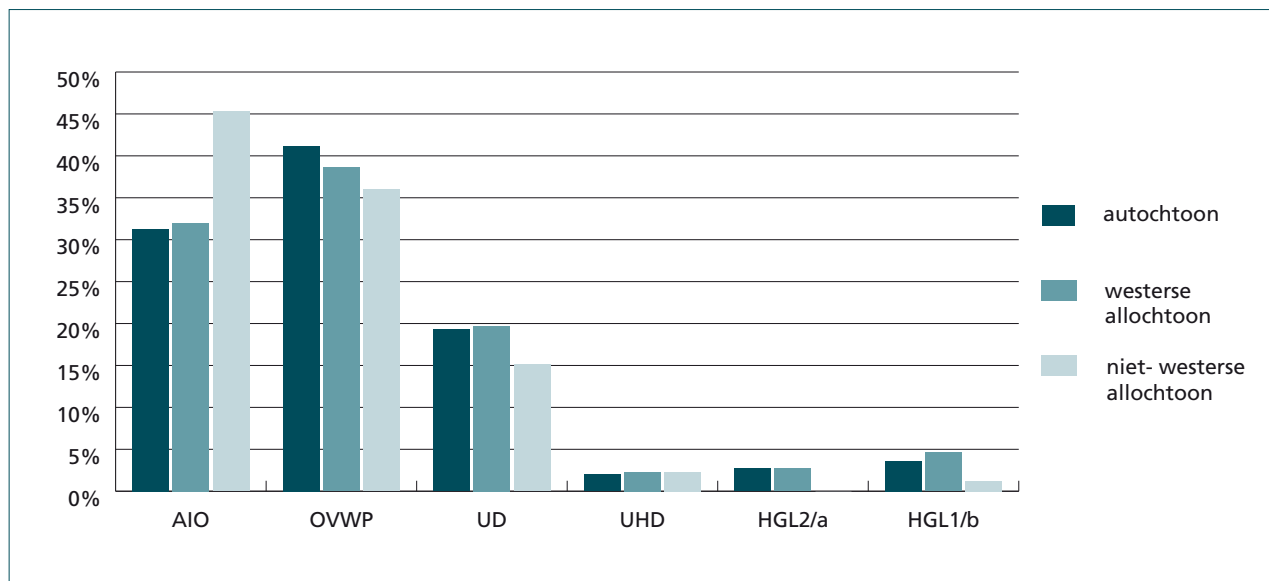
Leeswijzer: In 1999 bestaat 77% van de instroom van het WP uit autochtonen, 21% uit westerse allochtonen en 2% uit niet-westerse allochtonen.

Bron: LONG9005, telling: in personen

Uit figuur 22 blijkt duidelijk dat het aandeel westerse en niet-westerse allochtonen bij de intrede aan de EUR over de gehele periode relatief klein is. De niveaus waarop zij en de autochtone wetenschappers instromen, wordt in figuur 23 weergegeven.

¹⁹ $\chi^2 = 64,111$, $df = 5$, $\alpha < 0,001$

Figuur 23: Instroom WP naar functieniveau, gesplitst naar etniciteit (N=1574)



	AIO	OVWP	UD	UHD	HGL2/A	HGL1/B
Autochtonen	385	506	237	24	33	44
Westerse allochtonen	83	100	51	6	7	12
Niet-westerse allochtonen	39	31	13	2	0	1

Leeswijzer: 31,3% van de autochtonen, 32,0% van de westerse allochtonen en 45,3% van de niet-westerse allochtonen startten hun dienstverband aan de EUR als promovendus (AIO).

Bron: LONG9005, telling: in personen

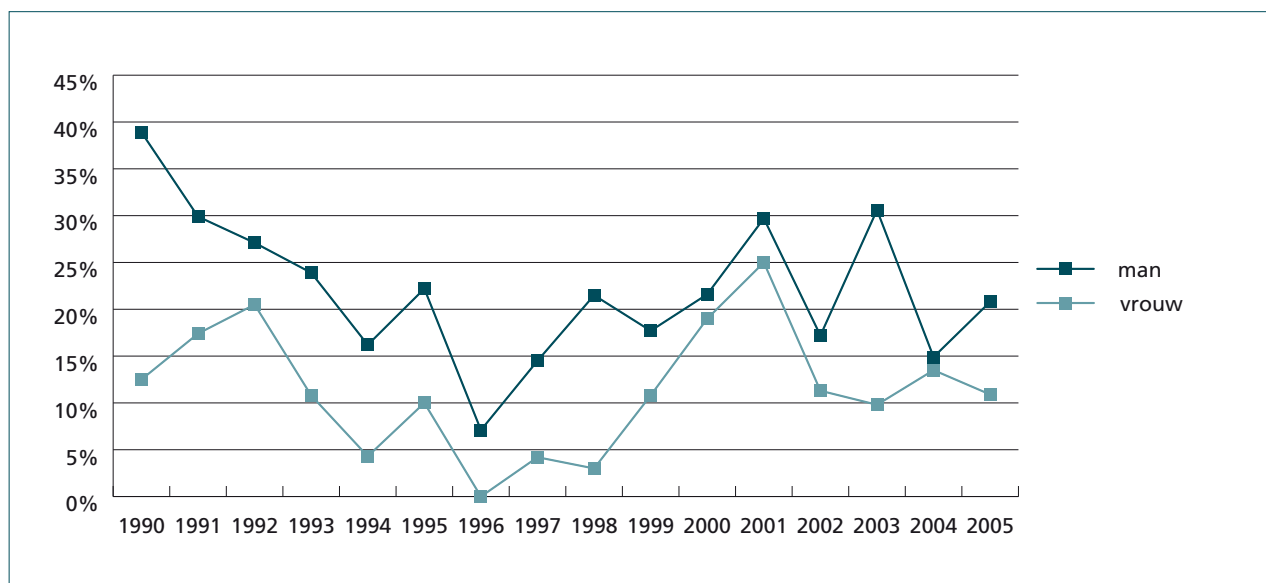
Er lijkt niet veel verschil te bestaan tussen de onderscheiden groepen. Er wordt door zowel autochtone, als allochtone wetenschappers veelal gestart op het niveau van AIO of OVWP. De niet-westerse allochtone wetenschappers wijken bij de instrooming iets af van de autochtone en westerse allochtone wetenschappers. Het grootste deel van de niet-westerse allochtone wetenschappers stroomt namelijk in als AIO, terwijl de andere twee onderzoeksgroepen vaker op OVWP-functies en hoger instromen. Het verschil tussen de groepen wat betreft de functie waarop men instroomt, is echter niet groot. Er is dan ook geen significant verband ontdekt tussen de etnische afkomst van een wetenschapper en het functieniveau waarop hij of zij instroomt.

Om te ontdekken waar de verschillen tussen mannen en vrouwen op gebaseerd zijn, is voor een aantal kenmerken van het instromend WP nagegaan welke ontwikkelingen tussen 1990 en 2005 hebben plaatsgevonden. In de volgende subparagrafen worden de aard van het dienstverband, de leeftijd en de duur van de werkweek bij intrede behandeld. Vanwege de jaarlijks kleine aantallen westerse en niet-westerse allochtone wetenschappers in de instrooming is geen jaarlijkse vergelijking gemaakt op basis van etnische afkomst. De kleine aantallen kunnen een vertekend beeld geven, waardoor geen duidelijke oorzaak voor de verschillen in variabelen kan worden aangewezen.

4.4.2 Aard dienstverband

Figuur 24 geeft het aandeel mannen en vrouwen weer dat in de periode 1990-2005 op basis van een vast dienstverband is ingestroomd bij de EUR. Dit aandeel is afgezet tegen het aandeel mannen en vrouwen dat met een tijdelijk dienstverband instroomde. Tot en met 1996 daalde zowel het aandeel mannen als vrouwen dat in vaste dienst werd aangenomen. Vervolgens steeg dit in beide groepen weer. Na 2001 is een schommelbeweging zichtbaar bij zowel mannelijke als vrouwelijke wetenschappers. Wat duidelijk in de grafiek naar voren komt, is het relatief lage percentage vrouwen dat een vast dienstverband krijgt aangeboden bij intrede. In 1996 was dit aandeel zelfs 0%, terwijl in dat jaar 26 vrouwen zijn ingestroomd op basis van een tijdelijk dienstverband.

Figuur 24: Instroom WP op basis van vast dienstverband, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=349)



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
N Mannen	35	29	29	26	12	10	4	9
N Vrouwen	3	4	9	4	1	2	0	1

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
N Mannen	14	14	19	22	15	15	10	16
N Vrouwen	1	4	8	9	7	5	7	5

Leeswijzer: In 2003 is 30,6% van de mannen en 9,8% van de vrouwen met een vast dienstverband ingestroomd.

Bron: LONG9005, telling: in personen

Na toetsing blijkt er een significant²⁰ verband te bestaan tussen het geslacht en de aard van het dienstverband bij instroom. Vrouwen worden vaker dan mannen op basis van een tijdelijk contract aangesteld. Voor de gehele periode blijkt slechts 12,1% van de vrouwelijke wetenschappers direct een vast dienstverband aangeboden te krijgen, tegenover 22,8% van hun mannelijke collega's.

²⁰ $\chi^2=29,693$, $df=1$, $\alpha < 0,000$



4.4.3 Leeftijd

Uit het voorgaande blijkt dat de positie van vrouwen bij de instroom in het WP deels verklaart waarom zij ondervertegenwoordigd zijn op de hogere functies. Vrouwen komen bij aanvang van hun aanstelling vaker dan mannen op de – meestal tijdelijke – functies van AIO of OVWP terecht. Een mogelijke verklaring voor deze ‘scheve’ instroom is de leeftijd van de nieuw aangestelde wetenschappers. In bijlage 4 wordt in figuur 72 de gemiddelde leeftijd van vrouwelijke en mannelijke instromers per jaar weergegeven. Een vergelijking van de gemiddelde leeftijd van vrouwelijke wetenschappers met die van mannelijke wetenschappers over de gehele periode toont aan dat mannen gemiddeld significant²¹ op een hogere leeftijd instromen dan vrouwen. Vrouwen zijn gemiddeld tweeënhalf jaar jonger²² en zullen dus naar verwachting minder werkervaring hebben opgedaan. Bovendien blijkt de leeftijd van een instromende mannelijke wetenschapper sterk significant²³ te correleren met het niveau waarop deze instroomt. Hoe hoger de leeftijd, hoe hoger het functieniveau waarop men instroomt. Ook bij vrouwen is deze correlatie significant²⁴, maar veel minder sterk.

Onder instromers die jonger zijn dan 35 jaar, blijken vrouwen ook significant²⁵ minder vaak dan mannen te starten in een vaste aanstelling²⁶. Ook starten zij minder vaak in een staffunctie²⁷. Opvallend is bovendien dat jonge vrouwen in veel gevallen een functie krijgen als WO of WD, terwijl jonge mannen hun carrière aan de EUR relatief vaak beginnen als AIO²⁸. De verschillen in aanvangsaanstellingen nemen met het stijgen van de leeftijd van de instromers verder toe²⁹. In figuur 25 is weergegeven wat de gemiddelde leeftijd van mannen en vrouwen op verschillende functieniveaus nu is en hoeveel deze gemiddelden van elkaar afwijken.

Figuur 25: Gemiddelde leeftijd per WP-functiecategorie, gesplitst naar geslacht

	Man			Vrouw			Significant verschil
	Gemiddelde leeftijd	Std.deviate	N	Gemiddelde leeftijd	Std.deviate	N	
AIO	27,9	3,162	126	28,2	4,271	87	-
OVWP	40,0	11,554	93	34,0	9,075	76	*
UD	42,1	10,019	182	38,1	9,181	68	*
UHD	47,7	8,748	105	45,4	8,047	13	-
HGL	49,8	7,167	139	53,9	6,749	8	-

* $\alpha < 0,01$

Bron: SAP-HR-EUR, gebaseerd op de personeelssamenstelling van 27 juni 2006

Ook uit deze tabel blijkt dat vrouwen die als WO, WD of UD werkzaam zijn, significant jonger zijn dan hun mannelijke collega's die op hetzelfde niveau werkzaam zijn. Met hetzelfde bestand is bovendien bekeken welke posities de wetenschappers die 35 jaar of jonger zijn, innemen. Hieruit blijkt dat ook in de jongere leeftijdscohort vrouwen ondervertegenwoordigd zijn op de hogere functies. De helft van zowel de mannelijke als de vrouwelijke wetenschappers bevindt zich op de functie van AIO, terwijl 30% van de vrouwen en slechts 17% van de mannen tot het OVWP behoren. Een vijfde van de vrouwen die 35 jaar of jonger zijn, is UD, tegenover 26% van de mannen. Iets meer dan 5% van de mannen en niet eens 1% van de vrouwen is UHD of HGL. De verschillen in aanstelling in deze jongere leeftijdscategorie zijn dus duidelijk aanwezig.

²¹ $t = -5,901$, $df = 1431,619$, $\alpha < 0,001$

²² Vrouwen zijn bij binnenkomst gemiddeld 30 jaar, terwijl mannen gemiddeld 32,2 jaar zijn.

²³ $R = 0,626$, $\alpha < 0,001$, $N = 1227$

²⁴ $R = 0,419$, $\alpha < 0,001$, $N = 579$

²⁵ $\chi^2 = 4,629$, $df = 1$, $\alpha < 0,05$

²⁶ Van de jonge vrouwelijke instromers krijgt 10,1% een vaste aanstelling, van de mannen 14,2%.

²⁷ Van de jonge vrouwelijke instromers wordt 14,3% aangesteld als UD, UHD en HGL, tegenover 19,9% van de mannen.

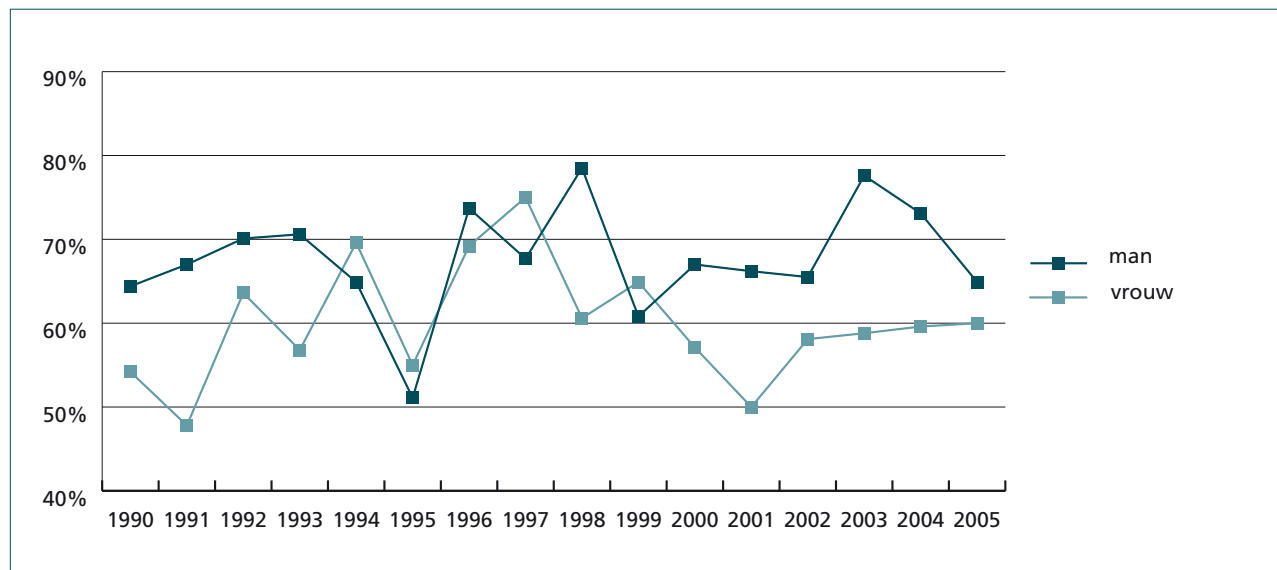
²⁸ 47,5% van de jonge vrouwelijke instromers start als WD of WO, tegenover 37,3% van de mannen. 42,8% van de jonge mannelijke wetenschappers start als AIO, tegenover 38,2% van de vrouwen.

²⁹ Van de wetenschappers die bij aanvang van hun aanstelling ouder zijn dan 45 jaar (8,4% van de totale wetenschappelijke instroom), krijgt nog steeds slechts 26,7% van de vrouwen een vaste aanstelling (tegenover 46,7% van de mannen) en wordt 43,3% aangesteld als UD of hoger (tegenover 68,2% van de mannen). Het grootste deel van de oudere vrouwelijke instromers komt nog steeds binnen als OVWP.

4.4.4 Duur werkweek

De duur van de werkweek heeft mogelijk ook effect op het niveau waarop men instroomt. Deeltijd werken is meestal niet acceptabel op hogere functieniveaus. Aangezien vrouwen over het algemeen vaker in deeltijd werkzaam zijn dan mannen, kan dit de lagere functie bij instroom veroorzaken. Deeltijd werken komt in de wetenschap echter sowieso niet veel voor. Of de EUR afwijkt van de verwachting, is in figuur 26 terug te vinden. In de eerste helft van de jaren negentig en vanaf het jaar 2000 is het aandeel vrouwelijke wetenschappers dat bij intrede in voltijddienstverband werkzaam is, lager dan het aandeel mannelijke wetenschappers in dezelfde situatie. In de andere jaren loopt dit aandeel vrij gelijk. Er zijn bij de mannen en vrouwen afzonderlijk schommelingen te constateren, maar een duidelijk patroon is niet zichtbaar.

Figuur 26: Percentage fulltimers instroom WP, 1990-2005 (N=1806)



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
N Mannen	58	65	75	77	48	23	42	42
N Vrouwen	12	11	28	21	16	11	18	18

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
N Mannen	51	48	59	49	57	38	49	50
N Vrouwen	20	24	24	18	36	30	31	27

Leeswijzer: In 2004 stroomde 73,1% van de mannen in met een voltijdwerkweek, tegenover 58,8% van de vrouwen.

Bron: LONG9005, telling: in personen

Over de gehele periode 1990-2005 is 40,2% van de vrouwelijke wetenschappers gestart in een deeltijdfunctie, terwijl precies een derde van de mannelijke wetenschappers besloot bij aanvang minder dan 32 uur per week te gaan werken. Ook in dit geval is sprake van een significant³⁰ verband tussen het geslacht van de werknemer en de duur van de werkweek in het jaar van instroming. Vrouwen starten vaker dan mannen in een functie met een deeltijd werkweek. De voorkeur van vrouwen voor een deeltijdaanstelling kan echter niet de verklaring zijn voor de ongelijke start met betrekking tot de aard van het dienstverband. De opengevallen vaste aanstellingen worden zelfs iets vaker in deeltijd vervuld dan de tijdelijke functies. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen. Over de gehele periode bekeken zijn het vooral de medewerkers die instromen als OVWP, UD en HGL, die relatief vaak in een deeltijdaanstelling starten. In figuur 27 is de duur van de werkweek bij de instroom gesplitst naar de functie waarop een vrouwelijke of mannelijke wetenschapper instroomt.

³⁰ $\chi^2=11,003$, $df=1$, $\alpha < 0,005$

Figuur 27: Duur van de werkweek bij instroom (N=1806)

	Man		Vrouw	
	Aandeel deeltijd (N=396)	Aandeel voltijd (N=831)	Aandeel deeltijd (N=233)	Aandeel voltijd (N=346)
AIO	4,5%	44,0%	4,3%	51,4%
OVWP	54,8%	30,2%	78,5%	33,2%
UD	25,5%	17,1%	14,2%	14,5%
UHD	2,3%	2,9%	0,4%	0,3%
HGL 2/A	5,6%	2,0%	1,3%	0,3%
HGL 1/B	7,3%	3,7%	1,3%	0,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Leeswijzer: 25,5% van de mannen die in een deeltijdaanstelling starten, begint als UD

Bron: LONG9005

Van de vrouwelijke wetenschappers die in een deeltijdaanstelling starten, begint 78,5% als WO of WD. Ook onder de mannen stromen de meeste deeltijders in als WO of WD, hoewel dit percentage (54,8%) lager is dan onder vrouwen (78,5%). Minder dan 32 uur per week werkzaam zijn is ook op de hogere functieniveaus geen vreemd verschijnsel. Een relatief groot aandeel van de mannelijke wetenschappers die als UHD of HGL starten, werkt in deeltijd.

Voorkeur voor een deeltijdaanstelling kan dus niet de verklaring zijn waarom zo weinig vrouwen doordringen tot de vaste aanstellingen en de hogere universitaire functies. En ook hier blijkt dat als het effect van deeltijdwerk buiten beschouwing wordt gelaten en alleen wordt gekeken naar de wetenschappers die op een voltijdaanstelling zijn binnengekomen, vrouwen nog steeds vaker dan mannen een tijdelijke, lagere functie bekleden³¹. Overigens kan het aandeel wetenschappers dat op het niveau van HGL instroomt met een deeltijdwerkweek, worden verklaard door het feit dat wetenschappers op dit niveau regelmatig twee functies vervullen in verschillende organisaties. Zij zijn bijvoorbeeld zowel hoogleraar aan de EUR, als aan een andere universiteit. Ongeacht de organisatie waar zij werkzaam zijn, werken hoogleraren in totaal meestal op basis van een voltijdse werkweek. In hoofdstuk 5 wordt verder ingegaan op de redenen om in deeltijd werkzaam te zijn.

4.4.5 Regressieanalyse instroom WP

Uit de analyse van de instroomprofielen van het WP komt naar voren dat het aandeel vrouwen op de functies van UD, UHD en hoogleraar is toegenomen in de laatste vijftien jaar. In de analyses is de invloed van de factoren leeftijd, aard van het dienstverband en duur van de werkweek op het instroomniveau afzonderlijk bekeken.

Met behulp van een regressieanalyse wordt nu nog eens nagegaan welke functie- of persoonsgerelateerde kenmerken bij de instroom van invloed zijn op het niveau waarop men instroomt. Om een correcte inschatting van het belang van deze verschillende factoren voor bestaande verschillen in het functieniveau bij instroom te kunnen maken, worden de variabelen stapsgewijs in een regressiemodel betrokken. Deze analyse bepaalt ook welk deel van de kloof tussen mannen en vrouwen niet verklaard kan worden door deze factoren. We krijgen, met andere woorden, uitsluitsel over de grootte van het verschil in functieniveau tussen mannen en vrouwen met een gelijkwaardige achtergrond en in een gelijkwaardige functie. De volgende factoren zijn in de analyse opgenomen:

- functieniveau bij instroming (afhankelijke variabele);
- geslacht;
- etniciteit;
- leeftijd;
- aard van het dienstverband.

Het geslacht, de etniciteit en de leeftijd zijn persoonsgebonden variabelen. De aard van het dienstverband is een functiegerelateerde variabele. De invloed van deze variabelen wordt apart bekeken.

De duur van de werkweek is niet in de analyse betrokken, omdat dit tot vertekening kan leiden. Op hogere functieniveaus (bijvoorbeeld HGL 2/A en HGL 1/B) wordt relatief vaak in een deeltijddienstverband gewerkt, waarschijnlijk vanwege het vervullen van een tweede functie buiten de EUR. De duur van de werkweek zal daardoor een omgekeerd effect kunnen aantonen.

³¹ Van de wetenschappers die voor meer dan 32 uur per week worden aangesteld, krijgen 9,8% van de vrouwen en 21,3% van de mannen een vaste aanstelling. Van de vrouwen kan 15,4% beginnen als UD, UHD of HGL, tegenover 25,7% van de mannen. Beide verschillen zijn significant (beide gevallen $\alpha < 0,001$).

Figuur 28: Ongestandaardiseerde coëfficiënten van de regressieanalyse met het functieniveau bij instroom als afhankelijke variabele (WP)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Persoonsgebonden kenmerken				
Geslacht (man = 1)	0,37* (t = 4,837)	0,34* (t = 4,147)	0,055 (t = 0,265)	-
Leeftijd	-	-	0,083* (t= 25,446)	0,083* (t= 25,577)
Etniciteit	-	-0,113 (t=-1,638)	-	-
Functiegerelateerde kenmerken				
Aard dienstverband (vast = 1)	-		1,571 * (t=23,165)	1,573 * (t=23,296)
R ²	0,013	0,013	0,498	0,498
Constante	3,549 *	3,604 *	0,857 *	0,864 *
N	1.805	1.573	1.804	1.804

* $\alpha < 0,01$

Bron: LONG9005

Volgens de uitgevoerde regressieanalyses blijken de aard van het dienstverband en de leeftijd van de medewerker van het grootste belang voor het functieniveau waarop een wetenschapper instroomt (zie figuur 28). Deze combinatie verklaart de helft van de variantie van het functieniveau bij instroming ($R^2 = 0,498$). Hoe ouder een medewerker is, en wanneer deze medewerker bovendien in een vast dienstverband wordt aangenomen, hoe hoger het functieniveau waarop deze medewerker instroomt.

4.5 Instroomprofiel OBP

Deze instroomanalyse richt zich op de intrede van het OBP. Alle instromende OBP'ers die in LONG9005 voorkomen, zijn bij deze analyse betrokken. Voor verschillende kenmerken van het instromend personeel en de functie wordt nagegaan welke ontwikkeling tussen 1990 en 2005 heeft plaatsgevonden, en in hoeverre sprake is van verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke personeelsleden enerzijds en autochtone en allochtone personeelsleden anderzijds. De volgende variabelen worden in deze analyse gebruikt:

- geslacht (man, vrouw);
- etniciteit (autochtoon, westerse allochtoon, niet-westerse allochtoon);
- functieschaal;
- aard van het dienstverband (tijdelijk, vast);
- leeftijd;
- duur van de werkweek (voltijd, deeltijd).

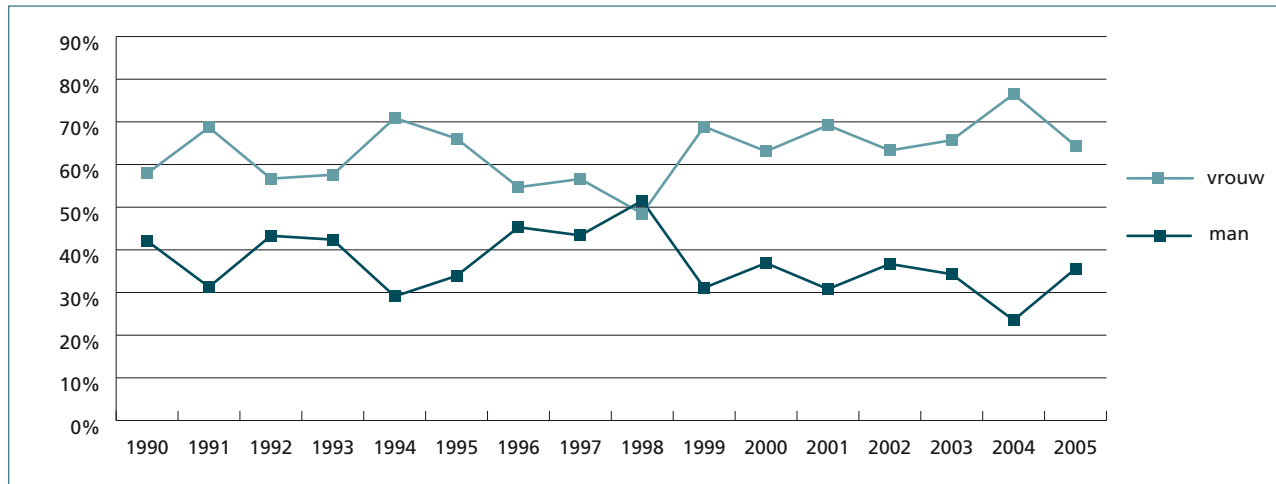
In de periode 1990-2005 zijn 1406 personeelsleden van het OBP gestart, onder wie 888 vrouwen.



4.5.1 Geslacht en etniciteit

Figuur 29 geeft de grootte van het aandeel instromende mannen en vrouwen onder OBP'ers aan de EUR per jaar weer in de periode 1990-2005.

Figuur 29: Instroom OBP, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=1406)



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
N Mannen	40	42	52	28	16	19	34	33
N Vrouwen	55	92	68	38	39	37	41	43

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
N Mannen	35	28	38	37	44	24	16	32
N Vrouwen	33	62	65	83	76	46	52	58

Leeswijzer: In 2005 bestaat het instromende OBP voor 35,6% uit mannen en voor 64,4% uit vrouwen.

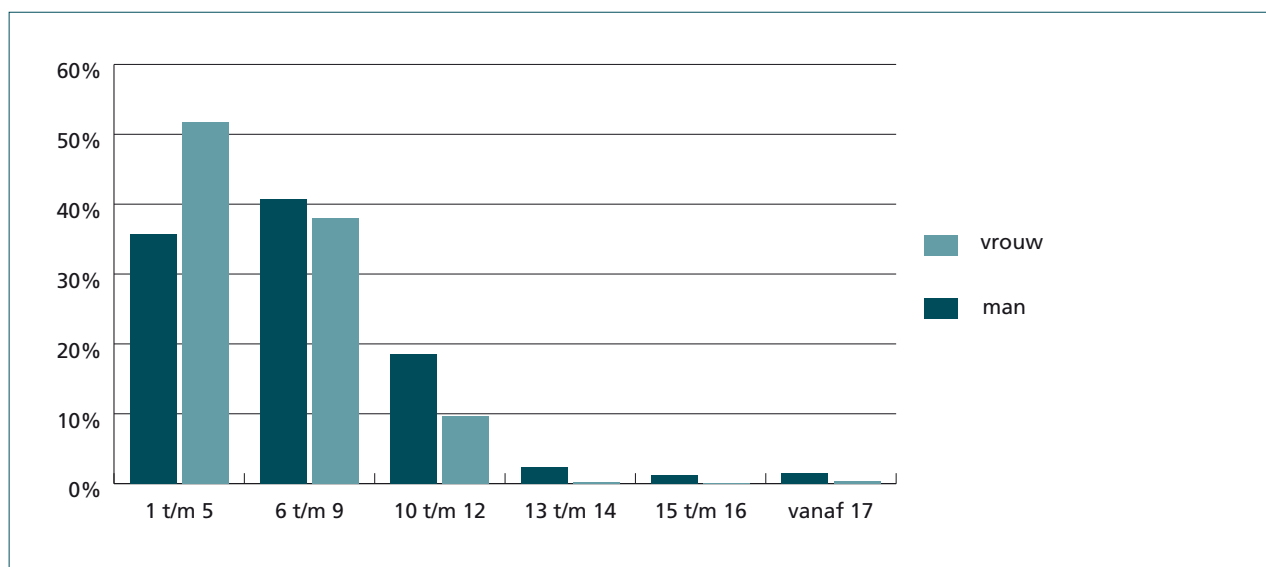
Bron: LONG9005, telling: in personen

Vrouwelijke OBP'ers zijn in de periode 1990-2005 in vrijwel elk jaar oververtegenwoordigd in de instroom. Met uitzondering van de instroom in 1998 maken vrouwen elk jaar in de periode 1990-2005 meer dan de helft van het instromend personeel uit. Echter, de functieschaal waarop men start, is voor vrouwen lager dan voor mannen.

In figuur 30 is voor de gehele periode de functieschaal van instromende mannen afgezet tegen die van instromende vrouwen. Terwijl in de periode 1990-2005 vrouwen gemiddeld in functieschaal 6 starten, blijken mannen gemiddeld anderhalve schaal hoger ingedeeld te zijn. Dit verschil van de gemiddelde functieschaal bij de instroom tussen mannen en vrouwen is significant³².

³² $t = -7,682$, $df = 843,709$, $\alpha < 0,001$

Figuur 30: Instroom OBP naar functieniveau, gesplitst naar geslacht (N=1406)



	1-5	6-9	10-12	13-14	15-16	Vanaf 17
N Mannen	185	211	96	12	6	8
N Vrouwen	460	337	85	2	1	3

Leeswijzer: 35,7% van de mannen en 51,8% van de vrouwen stromen in op de functieschalen 1-5.

Bron: LONG9005, telling: in personen

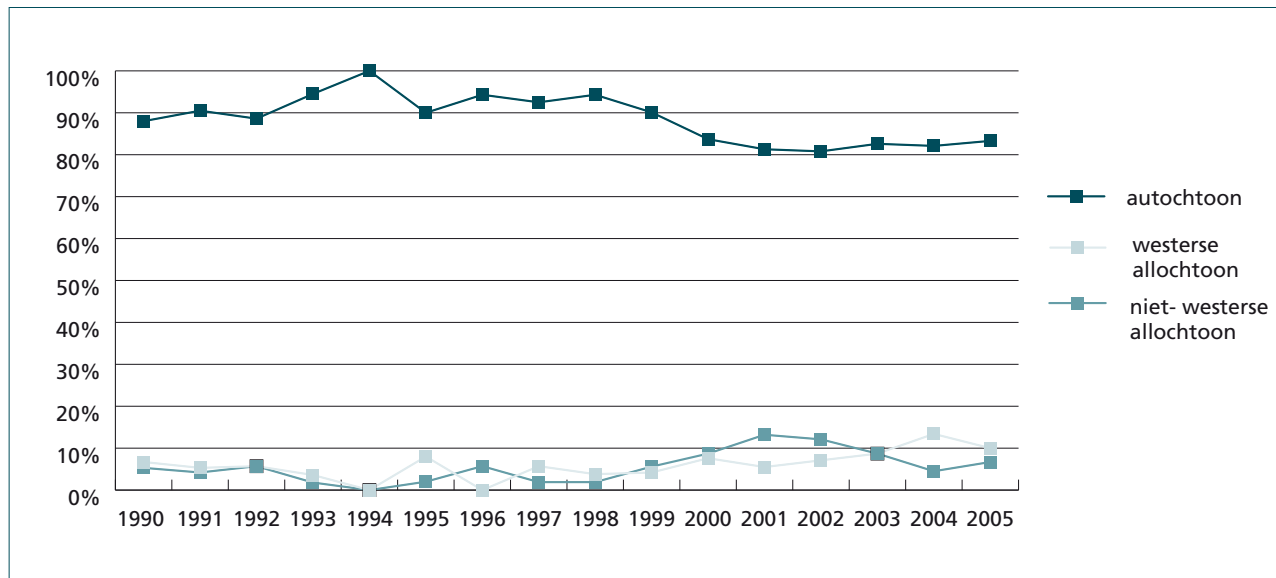
Bij aanstelling komen vrouwen vaker dan mannen in de lagere functieschalen terecht. Slechts 10,2% van de vrouwen krijgt een aanstelling vanaf functieschaal 10, tegenover 23,6% van de mannen. Met de chikwadraattoets is onderzocht of het geslacht van een medewerker en de functieschaal waarop men start, met elkaar samenhangen. Hieruit blijkt inderdaad dat er sprake is van een statistisch significant verband³³ tussen beide variabelen. Vrouwen stromen dus significant vaker in op een lagere functieschaal dan hun mannelijke collega's.



³³ $\chi^2=27,230$, $df=16$, $\alpha < 0,05$

De instroom van OBP'ers tussen 1990 en 2005 is, volgens de verwachting, qua etnische achtergrond eveneens eenzijdig samengesteld (zie figuur 31). Gemiddeld bestaat de instroom jaarlijks voor 88,5% uit autochtonen, voor 6,0% uit westerse allochtonen en voor 5,5% uit niet-westerse allochtonen.

Figuur 31: Instroom OBP, 1990-2005, gesplitst naar etniciteit (N=1122)



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
N autochtoon	66	86	62	52	39	45	50	49
N westerse allochtoon	5	5	4	2	0	4	0	3
N niet-westerse allochtoon	4	4	4	1	0	1	3	1

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
N autochtoon	50	64	77	74	80	57	55	75
N westerse allochtoon	2	3	7	5	7	6	9	9
N niet-westerse allochtoon	1	4	8	12	12	6	3	6

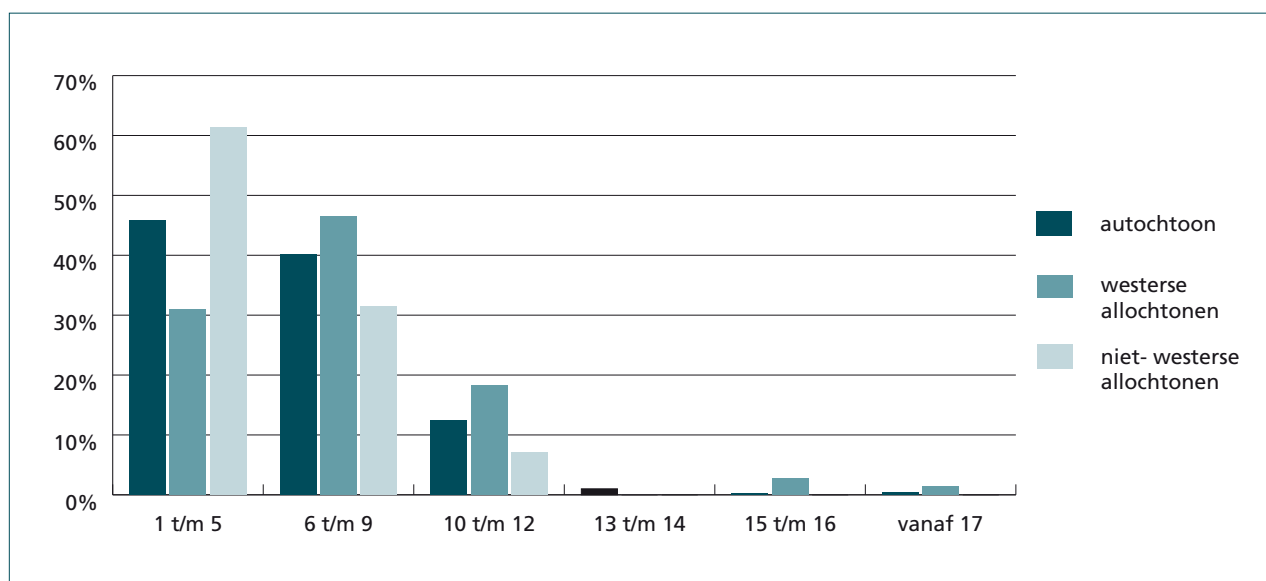
Leeswijzer: In 1999 bestaat 90,1% van de instroom van het OBP uit autochtonen, 4,2% uit westerse allochtonen en 5,6% uit niet-westerse allochtonen.

Bron: LONG9005, telling: in personen

In de onderzochte periode is het aandeel allochtonen in de instroom licht gestegen. Er zijn enkele schommelingen te constateren, maar hoger dan 19% is het aandeel allochtonen in de instroom in geen enkel jaar.

Uit figuur 31 blijkt duidelijk dat het aandeel westerse en niet-westerse allochtonen bij de intrede aan de EUR relatief klein is. De functieschaal waarop zij instromen, wordt in figuur 32 weergegeven.

Figuur 32: Instroom OBP naar functieschaal, gesplitst naar etniciteit (N=1122)



	1-5	6-9	10-12	13-14	15-16	Vanaf 17
Autochtonen	449	393	122	10	3	4
Westerse allochtonen	22	33	13	0	2	1
Niet-westerse allochtonen	43	22	5	0	0	0

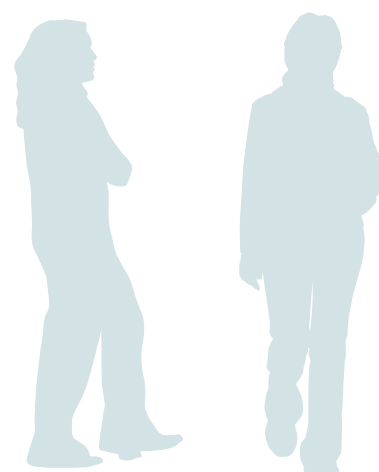
Leeswijzer: 45,8% van de autochtonen, 31% van de westerse allochtonen en 61,4% van de niet-westerse allochtonen startten hun dienstverband aan de EUR in de functieschaal 1-5.

Bron: LONG9005, telling: in personen

Ook hier geldt dat vooral de niet-westerse allochtone wetenschappers afwijken van de autochtone en westerse allochtone wetenschappers. Hoewel zij net als de autochtone OBP'ers vaker starten op een lagere functieschaal, is de instroom vanaf functieschaal 10 nihil. Het grootste deel van de niet-westerse allochtone wetenschappers stroomt in op functieschaal 1 tot en met 5, terwijl de verdeling over de functieschalen bij de andere twee onderzoeksgroepen meer verspreid is.

Om te ontdekken waar de verschillen tussen mannen en vrouwen en autochtonen en allochtonen op gebaseerd zijn, is voor verschillende kenmerken van het instromend OBP nagegaan welke ontwikkelingen tussen 1990 en 2005 hebben plaatsgevonden. Achtereenvolgens worden in de volgende subparagrafen de aard van het dienstverband, de leeftijd en de duur van de werkweek bij intrede behandeld.

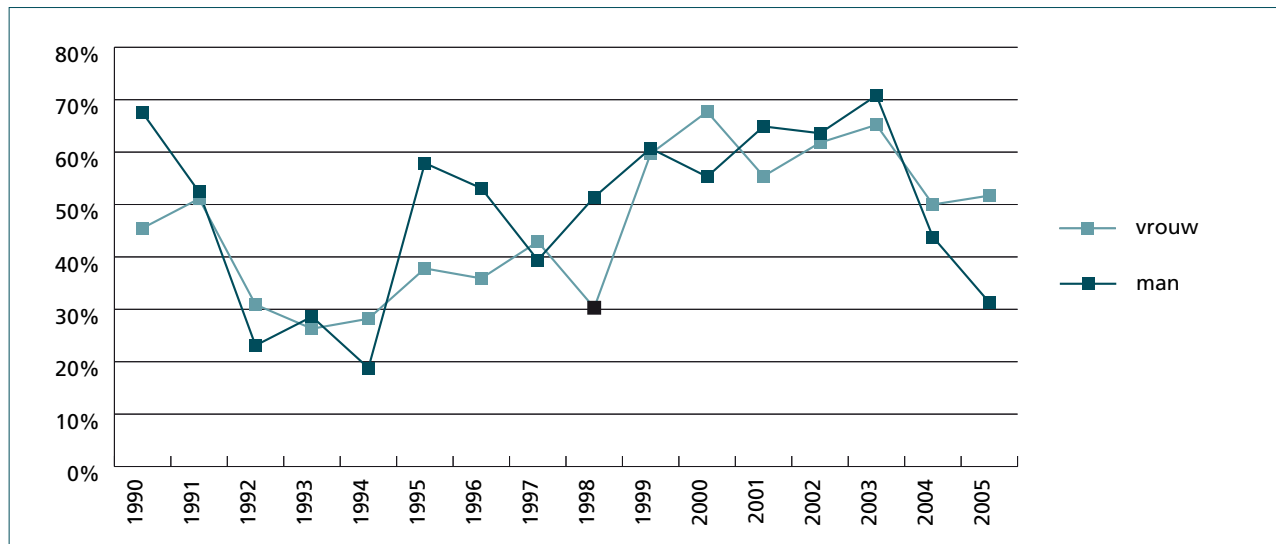
Vanwege de jaarlijks kleine aantallen van westerse en niet-westerse allochtone wetenschappers in de instrooming wordt ook voor de OBP'ers geen vergelijking gemaakt op jaarbasis. De kleine aantallen geven een vertekend beeld, waardoor geen duidelijke verklaring voor verschillen in variabelen kan worden gegeven.



4.5.2 Aard dienstverband

In tegenstelling tot het WP zijn de vrouwen van het OBP niet ondervertegenwoordigd op de vaste functies bij instrooming. In figuur 33 is het aandeel mannelijke en vrouwelijke OBP'ers weergegeven dat met een vast dienstverband is ingestroomd. Dit aandeel is afgezet tegen het aandeel mannen en vrouwen dat op basis van een tijdelijk dienstverband instroomde.

Figuur 33: Instroom OBP op basis van vast dienstverband, 1990-1995, gesplitst naar geslacht (N=685)



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
N Mannen	27	22	12	8	3	11	17	13
N Vrouwen	25	47	21	10	11	14	14	18

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
N Mannen	18	17	21	24	28	17	7	10
N Vrouwen	10	37	44	46	47	30	26	30

Leeswijzer: In 2003 zijn 70,8% van de mannen en 65,2% van de vrouwen met een vast dienstverband ingestroomd.

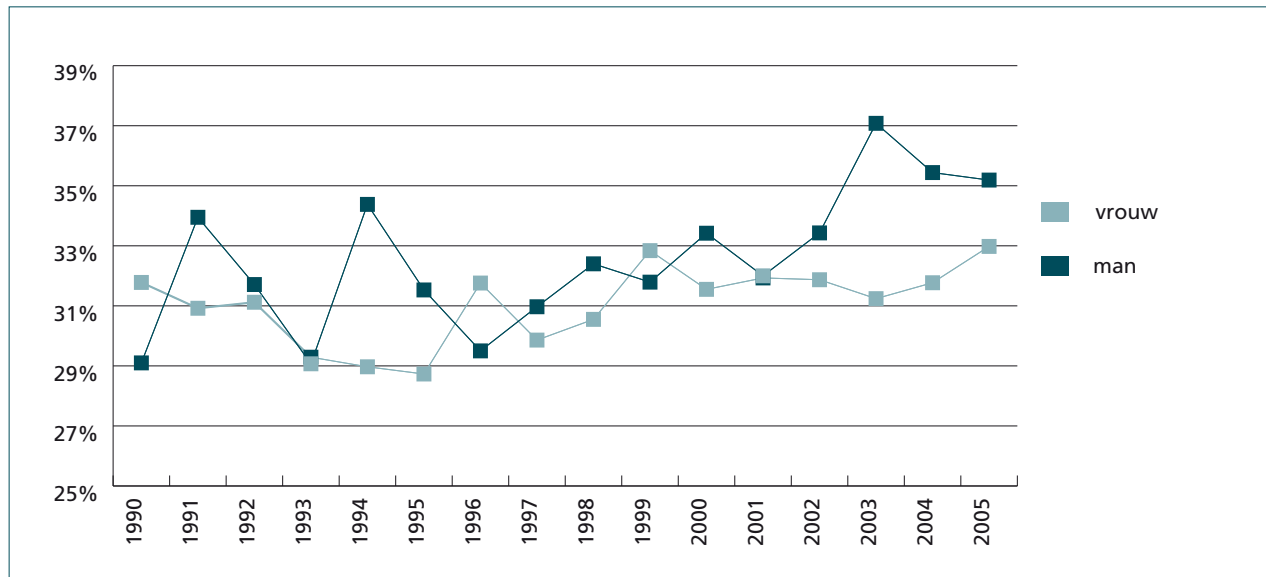
Bron: LONG9005, telling: in personen

Het aandeel mannen en vrouwen dat in het jaar van intrede in vast dienstverband werkzaam is, is met uitzondering van een aantal jaren vrijwel gelijk. Na toetsing blijkt er dan ook geen verband te bestaan tussen het geslacht en de aard van het dienstverband bij instrooming. Over de gehele periode bekeken is zowel de helft van de vrouwelijke OBP'ers als de mannelijke OBP'ers bij instroom direct een vast dienstverband aangeboden.

4.5.3 Leeftijd

Net als bij het WP is voor het OBP gekeken naar de leeftijd bij instrooming (zie figuur 34) en het verband met de functieschaal waarop men instroomt.

Figuur 34: Gemiddelde leeftijd OBP bij intrede, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=1406)



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Gemiddelde leeftijd mannen	29,10	33,95	31,71	29,07	34,38	31,53	29,50	30,97
Gemiddelde leeftijd vrouwen	31,78	30,92	31,12	29,29	28,97	28,73	31,76	29,86

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Gemiddelde leeftijd mannen	32,40	31,79	33,42	32,00	33,43	37,08	35,44	35,19
Gemiddelde leeftijd vrouwen	30,55	32,84	31,55	31,93	31,87	31,24	31,77	32,98

Leeswijzer: In 2005 is de gemiddelde leeftijd van mannen in de instroom 35,19 jaar, terwijl vrouwen gemiddeld 32,98 jaar oud zijn.

Bron: LONG9005, telling: in personen

Zowel de gemiddelde leeftijd van mannen als die van vrouwen schommelt in de eerste jaren, maar laat vanaf 1997 een opwaartse beweging zien. De leeftijden van instromende mannen en vrouwen verschillen niet veel, maar wel significant³⁴ van elkaar. Mannen stromen gemiddeld op 32,5-jarige leeftijd in, terwijl vrouwen gemiddeld een jaar jonger zijn. De vrouwelijke instromers die jonger zijn dan 35 jaar, starten echter niet, net als bij het WP, significant vaker dan mannen met een tijdelijke aanstelling. De ongelijke startpositie wordt niet door de aard van het dienstverband veroorzaakt.

Echter, het verschil in de gemiddelde functieschaal waarop men instroomt, wordt wel groter naarmate de leeftijd van de instromers hoger is. Verschilt de gemiddelde functieschaal bij instroom tussen mannen en vrouwen die jonger zijn dan 35 jaar, nog 0,8 schaal met elkaar, bij medewerkers tussen de 35 en 45 jaar verschilt dit 1,91 schalen en bij instromers vanaf 45 jaar 3,15 functieschalen. In alle gevallen zijn de verschillen significant³⁵. De leeftijd correleert bij zowel mannen³⁶ als vrouwen³⁷ significant positief met de functieschaal waarop men instroomt. Hoe ouder men is, hoe hoger de functieschaal waarop men instroomt, maar hoe groter ook de verschillen tussen mannen en vrouwen.

³⁴ $t = -2,087$, $df = 1403$, $\alpha < 0,05$

³⁵ Tot 35 jaar ($t = -4,242$, $df = 616,225$, $\alpha = 0,000$); 35 tot en met 44 jaar ($t = -5,350$, $df = 229,053$, $\alpha = 0,000$); vanaf 45 jaar ($t = -5,405$, $df = 99,673$, $\alpha = 0,000$).

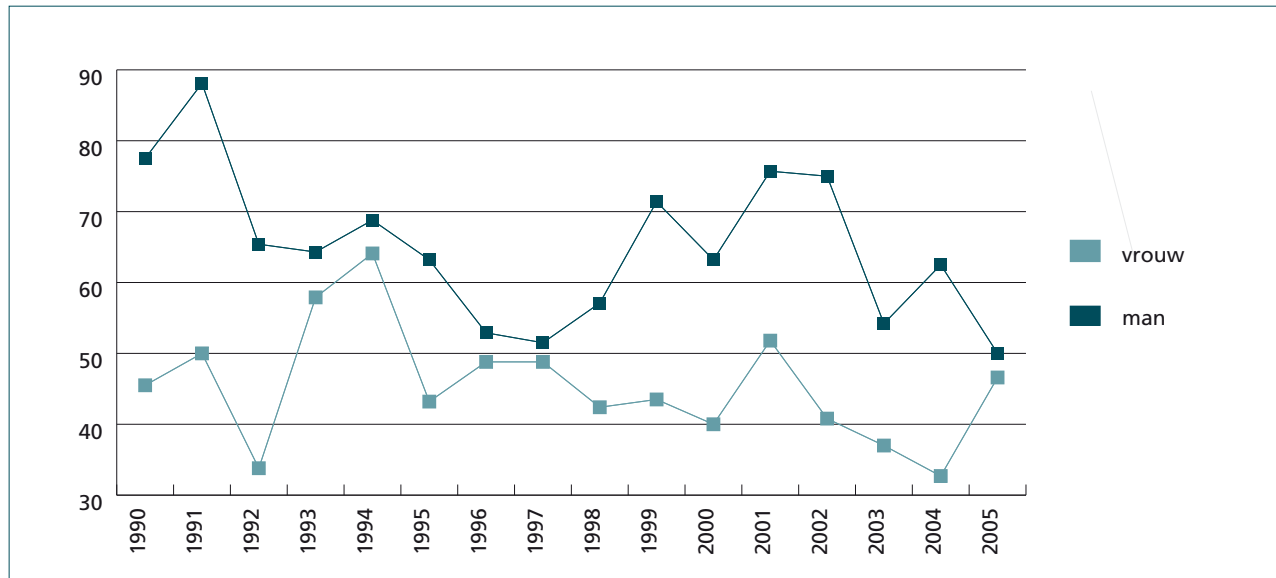
³⁶ Pearsons correlatie=0,451, $\alpha < 0,001$, $N = 518$

³⁷ Pearsons correlatie=0,239, $\alpha < 0,001$, $N = 887$

4.5.4 Duur werkweek

Figuur 35 geeft aan dat werken in een deeltijddienstverband onder OBP'ers bij de instroom vaker voorkomt dan bij het WP het geval is.

Figuur 35: Percentage fulltimers instroom OBP, 1990-2005 (N=742)



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
N Mannen	31	37	34	18	11	12	18	17
N Vrouwen	25	46	23	22	25	16	20	21

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
N Mannen	20	20	24	28	33	13	10	16
N Vrouwen	14	27	26	43	31	17	17	27

Leeswijzer: In 2004 stroomde 62,5% van de mannen in met een voltijdaanstelling, tegenover 32,7% van de vrouwen.

Bron: LONG9005, telling: in personen

Het aandeel vrouwen dat in een voltijdse werkweek werkzaam is, is bij de instroom minder hoog dan het aandeel mannen. In 1992 en 2004 stroomt slechts een derde van de instromende vrouwelijke OBP'ers in een voltijdse werkweek in. In de gehele periode 1990-2005 is iets meer dan de helft³⁸ van de vrouwelijke OBP'ers gestart in een deeltijdfunctie, terwijl precies een derde van de mannelijke OBP'ers besloot bij aanvang minder dan 32 uur per week te gaan werken. Ook in dit geval is sprake van een significant³⁹ verband tussen het geslacht van de werknemer en de duur van de werkweek in het jaar van instrooming. Vrouwen starten significant vaker dan mannen in een deeltijdaanstelling. Figuur 36 toont de duur van werkweek bij instroom, gesplitst naar de functieschaal waarop een vrouwelijke of mannelijke OBP'er instroomt.

³⁸ 55% van de vrouwen start in die periode in een deeltijdaanstelling

³⁹ $\chi^2=42,910$, $df=5$, $\alpha < 0,001$

Figuur 36: Duur van de werkweek OBP bij instroom (N=1406)

	Man		Vrouw	
	Aandeel voltijd (N=342)	Aandeel deeltijd (N=176)	Aandeel voltijd (N=400)	Aandeel deeltijd (N=488)
Schaal 1-5	31,0%	44,9%	45,8%	56,8%
Schaal 6-9	42,7%	36,9%	44,3%	32,8%
Schaal 10-12	20,2%	15,3%	9,3%	9,8%
Schaal 13-14	3,2%	0,6%	0,5%	0,0%
Schaal 15-16	1,8%	0,0%	0,0%	0,2%
Schaal 17 en hoger	1,2%	2,3%	0,3%	0,4%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: LONG9005, telling: in personen

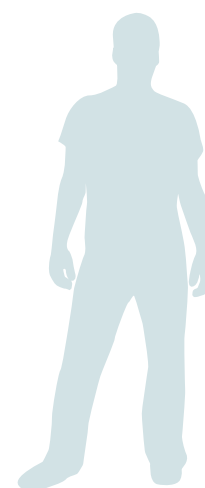
Van de vrouwelijke OBP'ers die op basis van een deeltijdaanstelling instromen, begint 89,6% in een functie op schaal 9 of lager. Ook onder de mannen stromen de meeste deeltijders in op een functie met een schaal 9 of lager, hoewel dit percentage (81,8%) lager is dan onder vrouwen. Een voorkeur voor een deeltijdaanstelling kan een verklaring zijn voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de hogere functieschalen. Maar ook onder OBP'ers blijkt dat wanneer het effect van deeltijdwerk buiten beschouwing wordt gelaten en alleen wordt gekeken naar de OBP'ers die op een voltijdaanstelling zijn binnengekomen, vrouwen nog steeds significant vaker dan mannen een functie op een lagere schaal bekleden.

4.5.5 Regressieanalyse instroom OBP

In de vorige subparagrafen is de invloed van de factoren leeftijd, aard van het dienstverband en duur van de werkweek op de functieschaal bij instroming afzonderlijk bekeken. Met behulp van een regressieanalyse wordt nu nagegaan welke factoren van invloed zijn op het niveau waarop men instroomt. Om een correcte inschatting van het belang van deze verschillende factoren voor bestaande verschillen in de functieschaal bij instroming te kunnen maken, worden de variabelen stapsgewijs in een regressiemodel betrokken. Deze analyse bepaalt ook welk deel van de kloof tussen mannen en vrouwen niet verklaard kan worden door deze factoren. De volgende factoren zijn hierin opgenomen:

- functieschaal bij instroming (afhankelijke variabele);
- geslacht;
- etniciteit;
- leeftijd;
- aard van het dienstverband;
- duur van de werkweek.

Het geslacht, de etniciteit en de leeftijd zijn persoonsgebonden variabelen. De aard van het dienstverband en de duur van de werkweek zijn functiegerelateerde variabelen. De invloeden van deze variabelen wordt apart bekeken.



Figuur 37: Ongestandaardiseerde coëfficiënten van de regressieanalyse met de functieschaal bij instroom als afhankelijke variabele (OBP)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Persoonsgebonden kenmerken				
Geslacht (man = 1)	1,226* (t = 8,316)	1,104* (t = 6,966)	1,005* (t = 0,265)	1,008* (t=7,104)
Leeftijd	-	-	0,099* (t=13,200)	0,099* (t=13,532)
Etniciteit	-	0,145 (t=-1,575)	-	-
Functiegerelateerde kenmerken				
Aard dienstverband (vast = 1)	-	-	-0,045 (t=-0,318)	-
Duur van de werkweek (voltijd=1)	-	-	0,560* (t=3,926)	0,547* (t=3,994)
R ²	0,047	0,045	0,163	0,163
Constante	6,097*	6,148*	2,767*	2,768*
N	1,405	1,121	1,399	1,399

* $\alpha < 0,01$

Bron: LONG9005

Volgens de uitgevoerde regressieanalyses (zie figuur 37) blijken het geslacht van de instromende OBP'er, de leeftijd van de medewerker en de duur van de werkweek waarin hij of zij wordt aangesteld, de hoogte van de functieschaal bij instroom het beste te kunnen voorspellen. Deze combinatie verklaart een zesde van de variantie van het functieniveau bij instrooming (0,163). Hoe ouder een medewerker is, en wanneer deze medewerker van het mannelijk geslacht is en in een voltijdse werkweek werkzaam zal zijn, hoe hoger het functieniveau is waarop deze medewerker instroomt. De etniciteit en de aard van het dienstverband hebben weinig invloed op de hoogte van het functieniveau.

4.6 DOORSTROOMPROFIEL WP

Bij de doorstroming van wetenschappers wordt nagegaan in welke functie een medewerker zich bevindt voor en na de bevordering. Er bestaan verschillende wetenschappelijke functies, die in de onderzochte periode duidelijk van elkaar te scheiden zijn. In een wetenschappelijke loopbaan kunnen de volgende functies voorkomen:

- assistent in opleiding (AIO);
- wetenschappelijk docent (WD)/wetenschappelijk onderzoeker (WO);⁴⁰
- universitair docent (UD);
- universitair hoofddocent (UHD);
- hoogleraar 2/A (HGL 2/A);
- hoogleraar 1/B (HGL 1/B).

In het totale personeelsbestand zijn er 660 medewerkers die slechts één jaar of zelfs korter werkzaam zijn geweest. De mogelijkheid om door te stromen is door de manier van analyseren bij deze medewerkers niet aanwezig. Zij worden dan ook niet in de analyse van de doorstroming behandeld. Ook medewerkers die alleen als student-assistent werkzaam zijn geweest bij de EUR, zijn niet in deze analyse betrokken. Student-assistenten die zijn doorgestroomd naar een AIO-functie, zijn vanzelfsprekend wel bij de analyse betrokken vanaf het moment dat zij een AIO-aanstelling kregen. In totaal zijn 1494 wetenschappers opgenomen in het onderzoeksbestand. Dit zijn medewerkers die langer dan een jaar werkzaam zijn (geweest) en van wie bekend is dat zij wel of niet zijn doorgestroomd naar een hoger functieniveau. De analyse heeft betrekking op de meest recente doorstroming, aangezien er wetenschappers zijn die vaker dan één keer zijn doorgestroomd.

⁴⁰ Deze functionamen worden ook wel samengevat als het 'overig wetenschappelijk personeel' (OVWP).

Figuur 38 toont aan dat veruit de meeste wetenschappers in de periode 1990-2005 niet zijn doorgestroomd. Slechts 16,1% van de betrokken wetenschappers (N=241) is één keer of vaker een functieniveau gestegen tijdens zijn of haar loopbaan aan de EUR.

Figuur 38: Aantal doorstromingen in functieniveau WP

0 keer	1 keer	2 keer	3 keer	4 keer	Totaal
83,9%	11,4%	3,4%	0,9%	0,4%	100,0%
(1253)	(171)	(51)	(13)	(6)	(1494)

Bron: LONG9005

Een relatief groot deel van de wetenschappers is niet doorgestroomd in de periode 1990-2005. Deze personeelsleden zijn in de onderzoeksperiode of op hetzelfde niveau als bij de intrede aan de EUR na een aantal jaar uitgestroomd, of tot op heden op hetzelfde functieniveau aan de EUR werkzaam.

In deze paragraaf worden de factoren behandeld, waarvan verwacht wordt dat deze van invloed zijn op de doorstroming van deze wetenschappers. Voor verschillende kenmerken van het doorgestroomde en niet-doorgestroomde personeel en de functie wordt nagegaan welke ontwikkeling tussen 1990 en 2005 heeft plaatsgevonden, en in hoeverre sprake is van verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke wetenschappers enerzijds en de autochtone en allochtone wetenschappers anderzijds. Het gaat hier om de volgende variabelen:

- geslacht (man, vrouw);
- etniciteit (autochtoon, westerse allochtoon, niet-westerse allochtoon);
- functieniveau;
- aard van het dienstverband (tijdelijk, vast);
- leeftijd;
- duur van de werkweek (voltijd, deeltijd).

4.6.1 Geslacht en etniciteit

In de onderzochte periode is een groter aandeel van de mannelijke wetenschappers, namelijk 18,3%, dan van de vrouwelijke wetenschappers (11,2%) naar een hoger functieniveau doorgestroomd, ongeacht het aantal keren dat doorstroom heeft plaatsgevonden (zie figuur 39).

Figuur 39: Kruistabel doorstroming WP, gesplitst naar geslacht (N=1494)

	Wel doorgestroomd	Niet doorgestroomd
Man	18,3% (190)	81,7% (847)
Vrouw	11,2% (51)	88,8% (406)

Bron: LONG9005

Er blijkt sprake te zijn van een significant⁴¹ verband tussen het wel of niet doorstromen en het geslacht. Vrouwelijke wetenschappers stromen minder vaak dan hun mannelijke collega's door naar een functie op een hoger niveau.

Zoals eerder vermeld is niet van alle medewerkers de etnische achtergrond bekend. Op basis van het geboorteland geeft figuur 40 een overzicht van de doorstroming van autochtone, westerse allochtone en niet-westerse allochtone wetenschappers.

Figuur 40: Kruistabel doorstroming WP, gesplitst naar etniciteit (N=1309)

	Wel doorgestroomd	Niet doorgestroomd
Autochtone wetenschappers	18,2% (191)	81,8% (860)
Westerse allochtone wetenschappers	14,1% (27)	85,9% (164)
Niet westerse allochtone wetenschappers	10,4% (7)	89,6% (60)

Bron: LONG9005

⁴¹ $\chi^2=12,028$, $df=1$, $\alpha < 0,001$

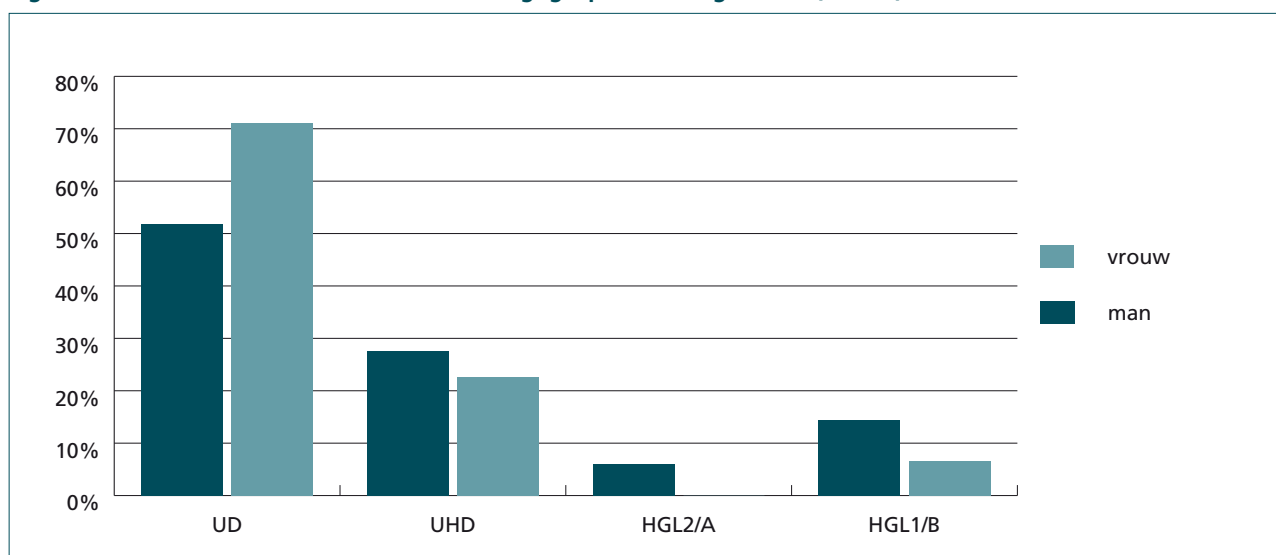
Het aantal westerse allochtone en niet-westerse allochtone wetenschappers dat is doorgestroomd naar een hoger niveau, is lager dan het aandeel autochtone wetenschappers dat is doorgestroomd. Op basis van de verschillen die in figuur 40 geconstateerd zijn, kan echter niet worden geconcludeerd dat er een verband is tussen de etnische afkomst van een wetenschapper en het wel of niet doorstromen. In de hierna volgende subparagrafen worden alleen de verschillen op basis van geslacht gedetailleerder besproken.

4.6.2 Functieniveau na doorstroming

Er is geen verband ontdekt tussen het wel of niet doorstromen en de etnische afkomst van een wetenschapper, maar wel blijkt het geslacht van invloed te zijn geweest op de kans op doorstroming. Vrouwen stromen minder vaak door dan mannen, dit verband is significant aanwezig. Nu is het waardevol om na te gaan of er een verschil bestaat in het functieniveau waarnaar men doorgestroomt. Stromen mannen bijvoorbeeld vaker naar een hoger niveau door, en vindt de doorstroming bij vrouwen voornamelijk plaats op de 'lagere' wetenschappelijke functies?

Als wordt gekeken naar de meest recente doorstroming van wetenschappers, blijkt er een duidelijk verschil te zijn tussen mannen en vrouwen en het niveau waarop men werkzaam is na doorstroming. In figuur 41 is voor het doorgestroomde personeel aangegeven welke functies men na doorstroming bezet. Er is hier een selectie gemaakt van de functieniveaus waarnaar men doorgestroomt, namelijk de functie van UD, UHD, HGL 2/A en HGL 1/B. Van medewerkers die meerdere keren zijn doorgestroomd, is alleen de meest recente doorstroming in de figuur opgenomen. Er zijn vanzelfsprekend wetenschappers aan de EUR werkzaam die vanaf hun promotie bij de EUR zijn gebleven en zijn doorgestroomd naar achtereenvolgend een UD-, UHD- en/of HGL-positie. Het is bijvoorbeeld goed mogelijk dat de zevenentwintig mannen die zijn doorgestroomd naar de functie van HGL, voor deze doorstroming de functies van UHD hebben uitgevoerd en daarvoor als UD, WO of WD hebben gewerkt aan de EUR.

Figuur 41: Functieniveau WP na doorstroming, gesplitst naar geslacht (N=162)



	UD	UHD	HGL 2/A	HGL 1/B
N mannen	68	36	8	19
N vrouwen	22	7	0	2

Leeswijzer: In de periode 1990-2005 is 27,5% van de doorgestroomde mannen naar een UHD-functie doorgestroomd, ten opzichte van 22,6% van de vrouwelijke wetenschappers.

Bron: LONG9005

Zowel de meerderheid van de mannelijke als de vrouwelijke wetenschappers is vanaf een AIO-functie of een OVWP-aanstelling doorgestroomd naar de functie van UD. Slechts 29,1% van de vrouwen is in de meest recente doorstroming op een hoger niveau terechtgekomen, terwijl maar liefst 48,1% van de mannen naar de functie van UHD of HGL doorstroomde. Bij de laatste doorstroming blijken vrouwen gemiddeld significant⁴² minder jaren aan werkervaring te hebben dan mannen. Dit betekent dat zij korter in dienst zijn geweest dan mannen bij de doorstroming. De duur van het dienstverband kan daarom van invloed zijn op het lagere niveau waarnaar men doorgestroomt.

⁴² $t=-3,226$, $df=239$, $\alpha < 0,001$

4.6.3 Aard dienstverband

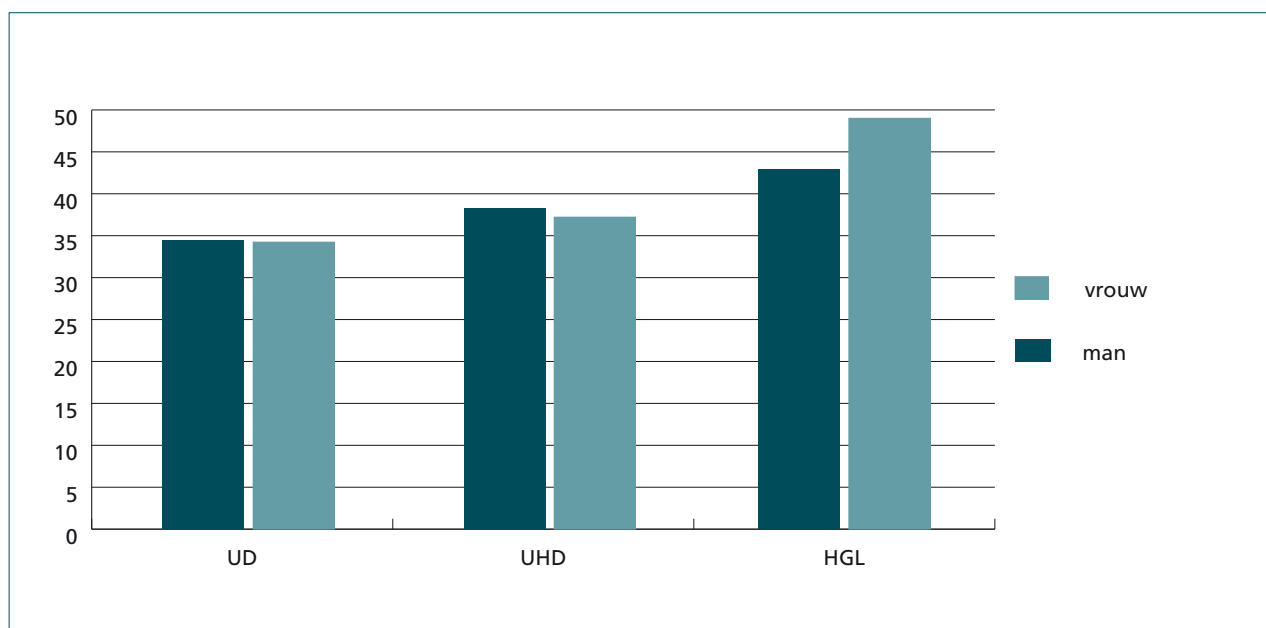
Een meerderheid van de doorgestroomde wetenschappers⁴³ was op het moment van doorstroming in dienst op basis van een tijdelijk dienstverband. Er bestaat zelfs een zwak significant⁴⁴ verband tussen het geslacht en de aard van het dienstverband bij doorstroming, omdat meer vrouwen met een tijdelijk dienstverband zijn doorgestroomd dan mannen⁴⁵. Uit het functieniveau waarop men werkzaam is na de doorstroming, blijkt dat de tijdelijke contracten bij doorstroming vooral voorkomen op de 'lagere' wetenschappelijke niveaus. Meer dan de helft van de wetenschappers die doorstroomt naar de functie van UD, werkt op basis van een tijdelijk dienstverband. Verder werkt het OVWP voornamelijk op basis van tijdelijke contracten. Wetenschappers die bijvoorbeeld na hun promoveren aan de EUR als postdoc aangesteld worden, werken vrijwel altijd op basis van een tijdelijk dienstverband. De conclusie van de invloed van het dienstverband op het wel of niet doorstromen is dat vrouwen met een tijdelijk dienstverband significant vaker dan mannen doorstromen op basis van een tijdelijk dienstverband. En omgekeerd: er stromen meer mannen met een vast dienstverband door dan vrouwen met eenzelfde aanstelling.

4.6.4 Leeftijd

In het algemeen is het uiteraard zo dat hoe langer het dienstverband is, hoe hoger het functieniveau is dat men bereikt. Vrouwelijke wetenschappers zijn gemiddeld jonger, starten op een lager niveau, zijn korter in dienst en hebben daardoor een lager functieniveau bereikt. De leeftijd waarop vrouwelijke wetenschappers doorstromen, is gemiddeld 34 jaar. Ook de mannelijke wetenschappers zijn bij de laatste doorstroming gemiddeld 34 jaar.

In figuur 42 is de gemiddelde leeftijd van mannen en vrouwen weergegeven, gesplitst naar functieniveau. Het gaat hier om het functieniveau waarop men na doorstroming is aangesteld.

Figuur 42: Gemiddelde leeftijd WP bij doorstroming, gesplitst naar functieniveau (N=156)



Bron: LONG9005

De functieniveaus HGL 2/A en HGL 1/B zijn samengenomen. De afwijking tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers wat betreft de gemiddelde leeftijd, gesplitst naar functieniveau, is niet groot. Alleen op de positie van hoogleraar zijn vrouwen gemiddeld 6,5 jaar ouder. Er is hier echter geen sprake van een significant verschil in de gemiddelde leeftijd.

⁴³ 63%; N=146

⁴⁴ $\chi^2=3,757$, $df=1$, $\alpha < 0,06$

⁴⁵ Driekwart van de doorgestroomde vrouwelijke wetenschappers en 60% van hun doorgestroomde mannelijke collega's zijn doorgestroomd met een tijdelijk contract. Slechts een kwart van de vrouwen en 40% van de mannen hadden een vast contract bij doorstroming.

4.6.5 Duur werkweek

De duur van de werkweek is van groot belang voor de doorstroming van wetenschappers. Vooral van wetenschappers die op de hoogste functieniveaus werkzaam zijn of dit nastreven, wordt verwacht dat zij zich maximaal zullen en kunnen inzetten voor de wetenschap. De druk op het voldoen aan de publicatienorm maakt een voltijdse werkweek bijna noodzakelijk. Uit de gegevens van het personeelsbestand blijkt dat vrouwen significant⁴⁶ vaker in een deeltijddienstverband doorstromen dan mannen. Iets meer dan de helft van de vrouwen (54%) stroomt door terwijl zij minder dan 32 uur per week werkzaam zijn, tegenover 29% van de mannelijke wetenschappers. Zowel mannen als vrouwen stromen met een deeltijdwerkweek voornamelijk door naar de functie van UD. Dan is blijkbaar meer flexibiliteit mogelijk wat betreft het aantal uur dat iemand per week werkt dan op de hogere wetenschappelijke niveaus. De vrouwen en mannen die naar de functies van UHD en hoogleraar doorstroonden, werkten bijna allemaal 32 uur of meer. Op het niveau van UHD is het aandeel mannen dat met een deeltijdwerkweek naar dit niveau is doorgestroomd, redelijk groot, namelijk bijna een derde. Het is echter niet bekend of deze personen een tweede aanstelling, en dus wel een werkweek van 32 uur of meer, bij een andere organisatie hebben.

4.7 DOORSTROOMPROFIEL OBP

Doorstroming is voor het OBP gedefinieerd als de verhoging van de salarisschaal. De EUR hanteert een model met achttien salarisschalen. Met behulp van indelingscriteria en regels, uitgaande van de Hay-methode voor functieordening, wordt de positie en de relatieve zwaarte van functies bepaald. Uit die indeling volgt een salarisschaal. Om de doorstroom van het OBP te kunnen analyseren, is geanalyseerd met behulp van de inschaling. Er is hier geen gebruik gemaakt van de functie die een medewerker uitvoert, omdat men, hoewel dezelfde functienaam gehanteerd wordt, toch verschillende verantwoordelijkheden kan hebben. De inschaling zegt iets meer over het niveau waarop men werkzaam is. Bovendien zijn de functiebenamingen die in SAP-HR worden gebruikt, verschillend over de onderzochte jaren, wat een goede vergelijking vrijwel onmogelijk maakt.

In de periode 1990-2005 zijn er 1052 OBP'ers die mogelijk zijn doorgestroomd, van wie er 664 vrouw zijn. Uit figuur 43 blijkt dat de meeste medewerkers die werkzaam zijn geweest in de periode 1990-2005, niet zijn doorgestroomd. Iets meer dan 38% van de OBP'ers is doorgestroomd naar een hogere functieschaal.

Figuur 43: Aantal doorstromingen OBP (N=1052)

0 keer	1 keer	2 keer	3 keer	≥ 4 keer	Totaal
60,7%	20%	10,3%	6,2%	2,9%	100%
(637)	(212)	(108)	(65)	(30)	(1052)

Bron: LONG9005



4.7.1 Geslacht en etniciteit

Net als voor het WP wordt ook voor het OBP een overzicht gemaakt van alle factoren die van invloed kunnen zijn op het wel of niet doorstromen. In de onderzochte periode is van de medewerkers die langer dan een jaar werkzaam zijn (geweest) bij de EUR, het aandeel mannen en vrouwen dat is doorgestroomd, ongeveer gelijk (zie figuur 44).

Figuur 44: Kruistabel doorstroming OBP, gesplitst naar geslacht (N=1052)

	Wel doorgestroomd	Niet doorgestroomd
Man	37,9% (147)	62,1% (241)
Vrouw	40,4% (268)	59,6% (396)

Bron: LONG9005, telling: in personen

In vergelijking met het WP is een relatief groot aantal medewerkers van het OBP doorgestroomd in de periode 1990-2005, bijna 41%. Er is geen verband ontdekt tussen het geslacht en het wel of niet doorstromen.

⁴⁶ $\chi^2=6,809$, $df=1$, $\alpha < 0,01$

Op basis van het geboorteland is in figuur 45 een overzicht gegeven van de doorstroming van autochtone, westerse allochtone en niet-westerse allochtone OBP'ers.

Figuur 45: Kruistabel doorstroming OBP, gesplitst naar etniciteit (N=844)

	Wel doorgestroomd	Niet doorgestroomd
Autochtone wetenschappers	43,8% (324)	56,2% (415)
Westerse allochtone wetenschappers	34,0% (17)	66,0% (33)
Niet westerse allochtone wetenschappers	36,4% (20)	63,6% (35)

Bron: LONG9005, telling: in personen

Missing values=208 medewerkers

Hoewel in het verleden meer autochtone medewerkers van het OBP dan westerse allochtone en niet-westerse allochtone medewerkers zijn doorgestroomd, is dit verschil niet groot genoeg om te kunnen spreken van een significant verband tussen de etnische achtergrond van een medewerker en zijn of haar kans op het wel of niet doorstromen.

4.7.2 Functieniveau na doorstroming

Het geslacht en de etnische afkomst hebben geen invloed op het wel of niet doorgestroomd zijn van OBP'ers. Er kan echter sprake zijn van een verschil in de hoogte van de functieschaal waarnaar men doorstroomt. In figuur 46 is weergegeven naar welke functieschaal mannelijke en vrouwelijke OBP'ers bij de laatste doorstroming zijn doorgestroomd.

Figuur 46: Functieschaal OBP na doorstroming, gesplitst naar geslacht (N=415)

	4	5	6	7	8	9	10
N Mannen	8	9	14	15	17	23	20
N Vrouwen	3	29	64	49	40	24	30

	11	12	13	14	15	16
N Mannen	19	7	10	3	1	1
N Vrouwen	17	7	3	1	1	0

Bron: SAP-HR-EUR, telling: in personen

De figuur geeft duidelijk weer dat de gemiddelde functieschaal van vrouwen na doorstroming in de periode 1990-2005, wat lager ligt dan de gemiddelde functieschaal waar mannelijke OBP'ers na doorstroming op zijn aangesteld. Toetsing wijst uit dat de gemiddelde functieschalen van mannen en vrouwen significant⁴⁷ van elkaar verschillen. Vrouwen stromen door op een significant lagere functieschaal dan mannen.

4.7.3 Aard dienstverband

De aard van het dienstverband van OBP'ers bij de laatste doorstroming wijkt sterk af van die van de wetenschappers. Bij het WP is vaak sprake van een tijdelijk contract bij doorstroming, terwijl bij het OBP het tijdelijk contract een minder grote rol speelt. Hier geldt juist dat een meerderheid van de doorgestroomde OBP'ers⁴⁸ op het moment van doorstroming in dienst was op basis van een vast dienstverband. Het aandeel vrouwen⁴⁹ dat met een tijdelijk contract is doorgestroomd naar een hogere functieschaal, is ongeveer gelijk aan het aandeel mannen dat in dezelfde omstandigheden doorstroomde. Tussen mannen en vrouwen is er geen verschil in de gemiddelde functieschaal waarop men na doorstroming wordt aangesteld bij een tijdelijk dienstverband. Mannen komen met een tijdelijk dienstverband gemiddeld op functieschaal 7,7 terecht, terwijl vrouwen gemiddeld op functieschaal 7,5 worden aangesteld na doorstroming. Er is echter wel een significant verschil in de functieschaal ontdekt, wanneer men op basis van een vast contract doorstroomt. Mannen stromen op een gemiddeld significant hogere schaal in dan vrouwen⁵⁰, wanneer beiden een vast contract hebben.

⁴⁷ $t=-4,707$, $df=414$, $\alpha < 0,001$

⁴⁸ 88,6% (N=356)

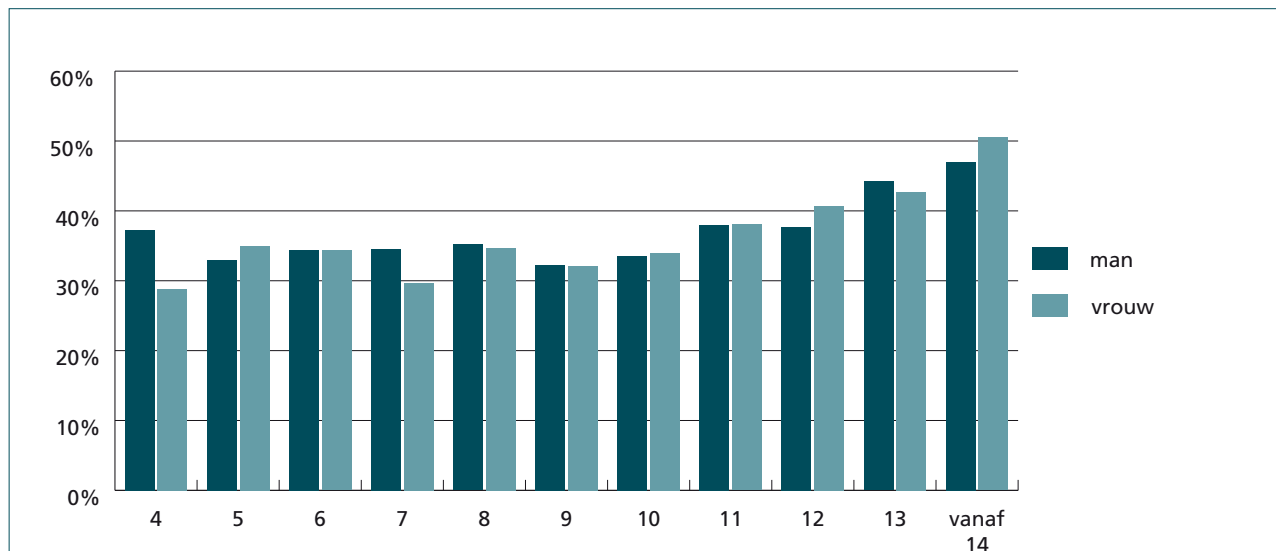
⁴⁹ 14,9% van de vrouwelijke en 10,1% van de mannelijke OBP'ers zijn doorgestroomd op basis van een tijdelijk contract.

⁵⁰ Vrouwen stromen gemiddeld door naar functieschaal 7,7, terwijl mannen gemiddeld naar functieschaal 9 doorstromen op basis van een vast dienstverband.

4.7.4 Leeftijd

De leeftijd waarop vrouwen van het OBP doorstromen, is gemiddeld 34,8 jaar. De gemiddelde leeftijd van mannen ligt hier wederom erg dichtbij, namelijk: 35,4 jaar. Er is geen sprake van een significant verschil. Figuur 47 toont de gemiddelde leeftijd van mannen en vrouwen naar functieschaal.

Figuur 47: Gemiddelde leeftijd OBP bij doorstroming, gesplitst naar functieschaal (N=415)



Bron: LONG9005

Vanwege het kleine aantal personen dat naar schaal 14 en hoger is doorgestroomd, zijn deze functieschalen samengenomen. De afwijking tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers wat betreft de gemiddelde leeftijd, gesplitst naar functieschaal, is niet groot en niet significant.

4.7.5 Duur werkweek

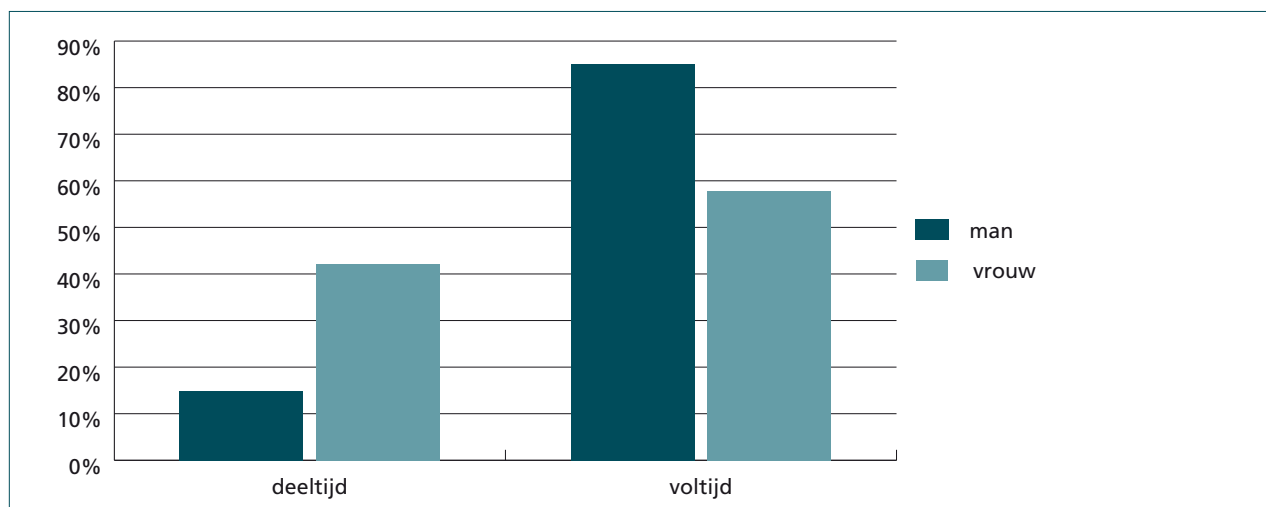
Werken in een deeltijdaanstelling is bij de vrouwelijke medewerkers van het OBP populairder dan onder wetenschappers. Uit de instroomanalyse van het OBP blijkt dat vrouwen, maar ook mannen relatief vaak in een deeltijdwerkweek starten aan de EUR. De acceptatie van een deeltijdwerkweek bij doorstroming blijkt uit het aandeel vrouwen dat een functieschaal stijgt en in een deeltijdaanstelling werkzaam blijft op deze schaal.

In figuur 48 is weergegeven hoe groot het aandeel mannen en vrouwen is dat in een deeltijd- en voltijdaanstelling doorstroomt naar een hogere functieschaal. Meer dan 40% van de vrouwen die doorstromen naar een hogere functieschaal, werken minder dan 32 uur. Toch kan het zo zijn dat de vrouwen die op basis van een deeltijdaanstelling doorstromen, op een lagere functieschaal werkzaam zijn dan de vrouwen die doorstromen in een voltijdse werkweek. Toetsing wijst uit dat dit inderdaad blijkt te kloppen. Bij vrouwen⁵¹ is dit verband echter significant zwakker dan bij mannen⁵². Vrouwen met een deeltijdse werkweek stromen gemiddeld door naar functieschaal 7,4, terwijl vrouwen met een voltijdse werkweek naar functieschaal 7,9 doorstromen. Mannen met een deeltijdaanstelling stromen gemiddeld door naar functieschaal 7,6, terwijl mannen met een voltijdaanstelling gemiddeld naar schaal 9 doorstromen.

⁵¹ $t=-1,956$, $df=249,491$, $\alpha < 0,06$

⁵² $t=-2,281$, $df=31,559$, $\alpha < 0,05$

Figuur 48: Duur van de werkweek bij doorstroming, gesplitst naar geslacht (N=415)



	Man	Vrouw
Deeltijd dienstverband	22	114
Voltijd dienstverband	125	154

Leeswijzer: 85,0% van de mannen en 57,5% van de vrouwen stroomden door naar een functieschaal met een voltijdse werkweek.

Bron: LONG9005, telling: in personen

4.8 UITSTROOMPROFIEL WP

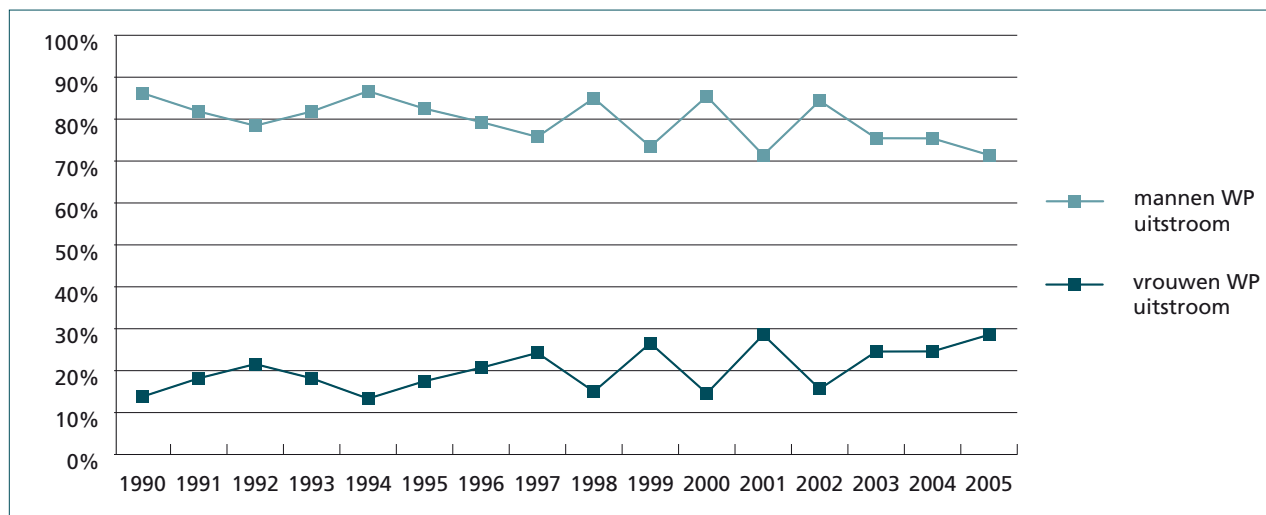
Naast de behandelde verschillen in instroom en doorstroom tussen mannen en vrouwen, is ook de uitstroom van wetenschappers geanalyseerd. Met uittrede wordt hier bedoeld het beëindigen van de arbeidsrelatie met de EUR. Dat kan zijn vanwege uittrede uit het arbeidsproces, bijvoorbeeld door het aflopen van een tijdelijk contract, het opnemen van de zorg voor kinderen of pensionering, of als gevolg van de overgang naar een andere arbeidsorganisatie (Beekes, 1991). In dit onderzoek wordt ervan uitgegaan dat de uittrede een negatieve betekenis heeft: het afbreken of onderbreken van de loopbaan. Dat een deel van de redenen voor uittrede een positieve achtergrond heeft, bijvoorbeeld verbetering van iemands positie door het aannemen van een functie bij een andere arbeidsorganisatie, leidt alleen dan tot een interpretatieprobleem als dit sterker zou gelden voor vrouwen dan voor mannen. Er lijkt geen reden om dit aan te nemen.



4.8.1 Uitstroom 1990-2004

Uit het bestand LONG9005 blijkt dat in de periode 1990-2004 in totaal 1720 personeelsleden van de EUR uit dienst getreden zijn. Van hen behoorden er 909 tot het OBP en 811 tot het WP. In figuur 49 is de jaarlijkse uitstroom onder wetenschappers, gesplitst naar geslacht, weergegeven. Het aandeel vrouwen in de uitstroom van het WP is lager, omdat het aandeel vrouwelijke wetenschappers in het zittende personeel relatief laag is.

Figuur 49: Uitstroom WP, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=811)



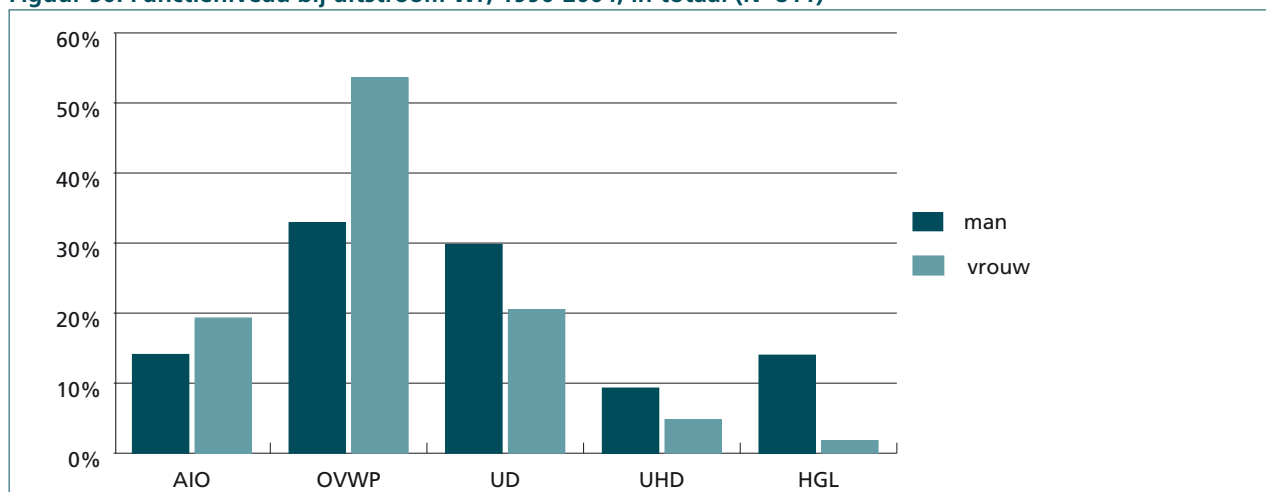
Bron: LONG9005, telling: in personen

Van de wetenschappers die in de periode 1990-2004 in dienst zijn getreden, zijn 66,9% van de vrouwen en 68,3% van de mannen weer uitgetreden voor 2005. Zowel een derde van de mannelijke als vrouwelijke wetenschappers is nog werkzaam bij EUR of is inmiddels ook uitgestroomd in 2005 of 2006. Er is geen verband tussen het geslacht en het wel of niet uitstromen.

4.8.2 Uitstroom per functiecategorie

In figuur 50 is weergegeven hoe groot het aandeel uitstromende mannen en vrouwen is per functiecategorie. Hieruit blijkt dat, net als bij de instroom, het grootste aandeel vrouwen zich concentreert op de OVWP-functies.

Figuur 50: Functieniveau bij uitstroom WP, 1990-2004, in totaal (N=811)



	AIO	OVWP	UD	UHD	HGL
N mannen	91	212	192	60	90
N vrouwen	32	89	34	8	3

Leeswijzer: 32,9% van de mannelijke wetenschappers en 53,6% van de vrouwelijke wetenschappers stromen uit vanaf een OVWP-positie.

Bron: LONG9005, telling: in personen

Er blijken relatief grote verschillen te zijn in de omvang van het verloop tussen functies. De uitstroom is met name groot bij het OVWP. Juist op dit functieniveau bevinden zich relatief veel vrouwen. In de categorieën waar nauwelijks beweging in het personeelsbestand zit, namelijk de hogere wetenschappelijke functies, zijn juist weinig vrouwen in de uitstroom te vinden.

Of het aandeel vrouwen jaarlijks daadwerkelijk groter is dan het aandeel mannen dat uitstroomt, moet blijken uit een vergelijking tussen het zittende personeel in de functiecategorieën afzonderlijk en de uitstroom per categorie. Daarbij is de functie waarop men aangesteld was, voordat men uitstroomde, gebruikt. In bijlage 5 zijn de bijbehorende figuren 73 tot en met 77 weergegeven. Op de hoogste functieniveaus, UHD en hoogleraar, zijn in deze figuren een aantal uitschieters waarneembaar in de uitstroom van vrouwen. Dit wordt veroorzaakt door het lage aantal vrouwen in het zittende personeel in die categorieën. Het vertrek van één vrouw is voldoende om een relatief groot aandeel vrouwelijke uitstromers te genereren. Op basis van de vergelijkingen tussen mannen en vrouwen kan worden geconcludeerd dat vrouwen niet opvallend vaak zijn uitgestroomd ten opzichte van mannen in de periode 1990-2004. Met uitzondering van het hoge aandeel uitstromende vrouwen in een aantal jaren op de hoogste niveaus, wijken vrouwelijke wetenschappers niet opvallend af van hun mannelijke collega's. Het is echter wel interessant om te weten onder welke omstandigheden vrouwen, en ook mannen, de EUR verlaten. Hoeveel werkervaring hebben zij bijvoorbeeld opgedaan bij de universiteit, en verschillen zij hierin van elkaar? Is het aandeel wetenschappers dat is uitgestroomd met een tijdelijk contract, groter dan het aandeel dat is uitgestroomd met een vast contract? Zijn hierin verschillen te ontdekken tussen mannen en vrouwen? In de hierop volgende subparagrafen worden deze vragen beantwoord.

4.8.3 Werkervaring bij de EUR

Wanneer vrouwen en mannen dezelfde positie bekleden bij uitstroom, blijkt het gemiddelde dienstverband van een vrouw korter te zijn dan van een man (zie figuur 51), met uitzondering van de uitstromende UD's. Voor de functies van AIO⁵³ en OVWP⁵⁴ zijn deze verschillen significant. Aangezien de meeste vrouwen uitstromen vanaf een OVWP-functie, is dit een relevant verschil. Voor de functies op de hogere niveaus blijken geen significante verschillen te bestaan.

Figuur 51: Gemiddeld aantal jaar werkervaring bij de EUR van WP bij uitstroom, gesplitst naar functieniveau en geslacht (N=811)

	AIO*	OVWP**	UD	UHD	HGL2/A	HGL1/B
Man	3,21	2,23	3,74	4,43	4,11	2,87
Vrouw	2,77	1,65	3,95	4,00	4,00	1,00

* $\alpha < 0,05$; ** $\alpha < 0,001$

Bron: LONG9005, telling: in personen

Een groep medewerkers waarvan de uitstroom speciale aandacht verdient, zijn de AIO's. Zij zijn voor vier jaar aangesteld en worden geacht na die vier jaar te promoveren. Of AIO's inderdaad gepromoveerd zijn, valt niet uit de data op te maken. Wel kan de duur van de aanstelling iets zeggen over de kans dat de AIO-aanstelling afgerond wordt met een promotie. Ruim een derde van de vertrokken AIO's, vrouwen iets vaker dan mannen, is korter dan drie jaar in dienst geweest. Een uitzondering daargelaten, is het onwaarschijnlijk dat zij hun promotieonderzoek in die periode hebben afgerond. Een belangrijk deel van de AIO's maakt de aanstelling dus niet vol, en meer vrouwen dan mannen haken voortijdig af. Iets minder dan de helft van de vertrokken vrouwelijke en mannelijke AIO's (46%) heeft langer dan de vastgestelde vier jaar op de universiteit gewerkt. Hun tijdelijke aanstelling is één of meer keren verlengd.

4.8.4 Aard dienstverband

Het aandeel wetenschappers dat op basis van een tijdelijk contract de EUR verlaat, is groot. Zowel bij mannen als bij vrouwen is dit aandeel groter dan 80%. Er is echter wel een significant⁵⁵ verband tussen het geslacht en de aard van het dienstverband. Vrouwen stromen niet vaker dan mannen uit, maar wanneer zij uitstromen, gebeurt dit, vaker dan bij mannen, vanaf de lagere wetenschappelijke functies in een tijdelijk dienstverband. De uitstroom van mannen is meer verspreid over de verschillende functiecategorieën. Ook zij stromen vaak uit met een tijdelijk dienstverband, maar minder vaak dan bij vrouwen het geval is. De uitstroom van vrouwen vanaf de lagere functiecategorieën in de wetenschap betekent wel dat zij relatief weinig bereiken hebben in hun loopbaan aan de EUR en waarschijnlijk na afloop van hun tijdelijk contract vertrekken. Dat mannen vaker dan vrouwen vanaf een hoger niveau uitstromen, wordt vanzelfsprekend veroorzaakt door de grotere vertegenwoordiging van mannen op deze niveaus.

⁵³ $t = -2,178$, $df = 158,722$

⁵⁴ $t = -3,244$, $df = 558,502$

⁵⁵ $\chi^2 = 10,349$, $df = 1$, $\alpha < 0,001$

4.8.5 Leeftijd

In figuur 52 wordt de gemiddelde leeftijd bij de uitstroom van mannelijke en vrouwelijke wetenschappers, gesplitst naar functieniveau, met elkaar vergeleken.

Figuur 52: Gemiddelde leeftijd bij uitstroom WP, gesplitst naar functieniveau en geslacht (N=811)

	AIO	OVWP*	UD	UHD	HGL2/A	HGL1/B
Man	29,5	34,1	37,7	42,5	44,1	54,2
Vrouw	30,0	32,2	37,0	48,0	43,0	53,5

* $\alpha < 0,05$

Bron: LONG9005, telling: in personen

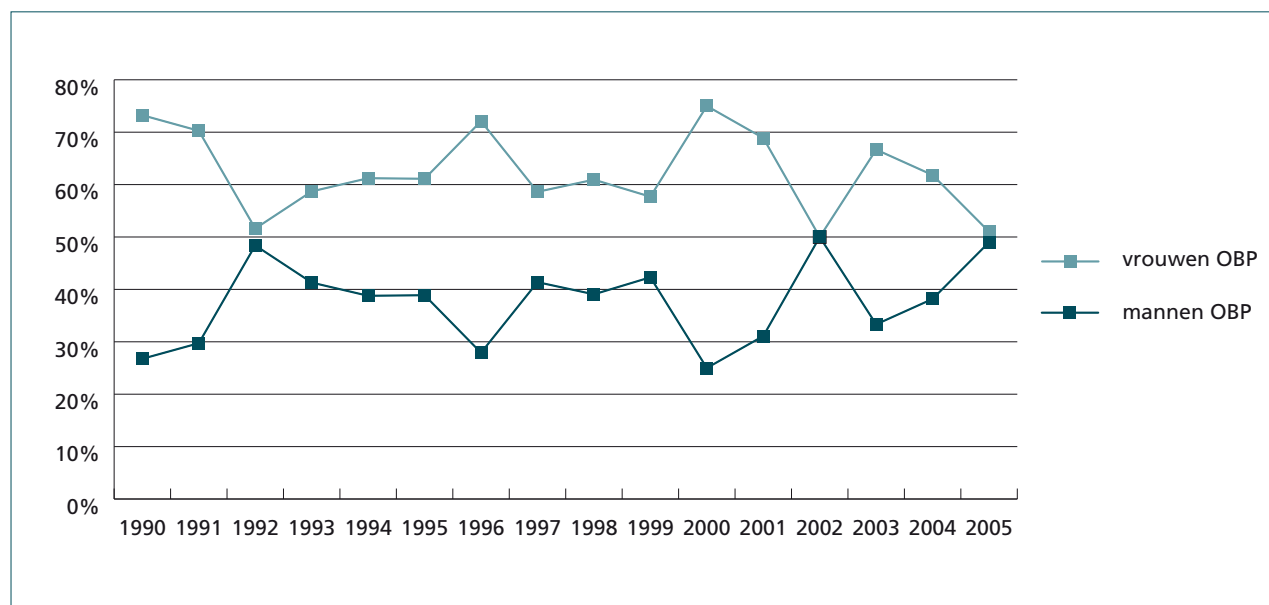
Het verschil in de gemiddelde leeftijd waarop mannen en vrouwen uitstromen, blijkt alleen voor de OVWP-functies significant te zijn.

4.9 UITSTROOMPROFIEL OBP

4.9.1 Uitstroom 1990-2004

In de periode 1990-2004 zijn er 909 personeelsleden van het OBP uitgetreden. In figuur 53 is de uitstroom van de OBP'ers weer-gegeven. Hieruit blijkt dat de uitstroom van het aantal vrouwen per ultimo elk jaar groter is dan de uitstroom van het aantal mannen, maar ook dit wordt veroorzaakt door het grote aandeel vrouwen in het zittende OBP. Net als voor het WP is ook voor het OBP uiteengezet hoe de uitstroom van vrouwen en mannen zich per jaar verhoudt tot het zittende OBP in dat jaar.

Figuur 53: Uitstroom OBP, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=909)



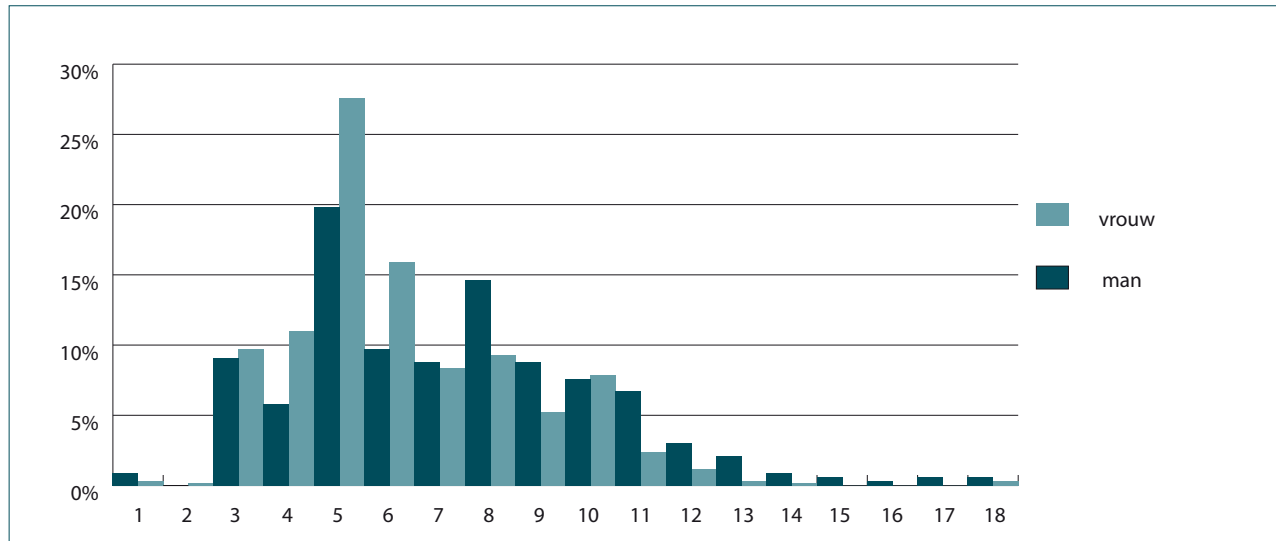
Bron: LONG9005, telling: in personen

Net als bij wetenschappers is ook het aandeel mannen en vrouwen dat is uitgestroomd bij het OBP, ongeveer gelijk. Bijna 71% van de vrouwelijke OBP'ers en 70% van de mannelijke OBP'ers die in de periode 1990-2004 zijn aangesteld, zijn uitgetreden voor 2005. Bijna een derde van het OBP is dus tot op heden nog werkzaam bij de EUR of uitgestroomd in het jaar 2005 of 2006. Ook in dit geval heeft het geslacht geen invloed op het wel of niet uitstromen. Mannen stromen even vaak uit als vrouwen.

4.9.2 Uitstroom per functieschaal

In figuur 54 is weergegeven hoe groot het aandeel uitstromende mannen en vrouwen per functieschaal is. Net als bij het WP is de uitstroom van mannen meer verspreid over de verschillende schalen, terwijl de uitstroom van vrouwen meer geconcentreerd is op een aantal betrekkelijk lagere schalen.

Figuur 54: Functieniveau bij uitstroom OBP, 1990-2004 (N=909)



Leeswijzer: 19,8% van de mannelijke OBP'ers is uitgestroomd vanaf functieschaal 5, tegenover 27,6% van de vrouwelijke OBP'ers.

Bron: LONG9005, telling: in personen

De bijbehorende figuur met het aantal uitstromende mannen en vrouwen, gesplitst naar functieschaal, is opgenomen in bijlage 6. De gemiddelde functieschaal van uitstromende mannen is significant⁵⁶ hoger dan die van vrouwen. Vrouwen stromen dus op een lagere schaal uit dan mannen. Ook voor het OBP is nagegaan op welke aspecten van de functie mannelijke en vrouwelijke OBP'ers eventueel nog verschillen bij de uitstroom. Uit de analyses blijkt dat er geen significante verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen wat betreft de aard van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer en het aantal jaar werkervaring bij de uitstroom. In figuur 55 is het gemiddeld aantal jaar weergegeven dat een OBP'er werkzaam is bij de EUR, bij uitstroom vanaf een bepaalde schaal. Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft het gemiddelde aantal jaren aan werkervaring bij de EUR bij uitstroom.

Figuur 55: Gemiddeld aantal jaar werkervaring bij de EUR van OBP bij uitstroom, gesplitst naar functieschaal en geslacht (N=909)

	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	v.a. 13
Man	2,3	2,4	1,0	2,5	2,3	2,4	2,4	3,2	3,0	3,5	3,0
Vrouw	1,8	1,4	2,1	2,7	2,9	2,5	3,5	3,3	5,4	6,7	5,5

Bron: LONG9005, telling: in personen

Ook is de werkervaring naar schaalcategorie vergeleken. Wanneer met behulp van de categorieën wordt gekeken naar de gemiddelde werkervaring van het OBP dat uitstroomt, blijken er eveneens geen significante verschillen te bestaan tussen mannen en vrouwen.

Het aandeel OBP'ers dat de EUR verlaat op basis van een tijdelijk contract, is onder vrouwen en mannen even groot. De helft van de OBP'ers heeft een tijdelijk contract bij uitstroom.

⁵⁶ $t=-5,475$, $df=552,677$, $\alpha < 0,001$

4.10 CONCLUSIE

De analyses die in dit hoofdstuk zijn behandeld hebben veel relevante informatie opgeleverd. Er kan nu antwoord worden gegeven op de vragen die in het begin van dit hoofdstuk zijn gesteld:

- Zijn er minder vrouwen dan mannen ingestroomd in de genoemde periode?
- Is de instroom van vrouwen in de genoemde periode gegroeid?
- Beginnen vrouwen hun loopbaan vaker in (korte) tijdelijke, lage functies dan mannen?
- Hebben vrouwen meer moeite dan mannen met doorstromen?
- Is de uitstroom van vrouwen in de genoemde periode gegroeid?

Ter afsluiting worden in deze paragraaf de conclusies van de longitudinale analyse nog eens weergegeven en daarmee onder andere de bovenstaande vragen beantwoord. In onderstaand kader komen alle conclusies puntsgewijs aan bod. In hoofdstuk 5 wordt de survey behandeld en komt nog een aantal factoren aan bod die invloed op de doorstroming uitoefenen.

DE ANALYSES VAN HET PERSONEELSBESTAND OVER DE PERIODE 1990-2005 LEVEREN VOOR HET WP DE VOLGENDE CONCLUSIES OP:

INSTROOM

- Gelet op het niveau waarop wetenschappers instromen, is er nog steeds sprake van een verschil tussen mannen en vrouwen in het nadeel van vrouwen. Vrouwen stromen vaker in op het niveau van AIO en OVWP, terwijl mannen bij de instroming vaker worden aangesteld als UD, UHD of hoogleraar.
- Vrouwen worden vaker dan mannen op basis van een tijdelijk contract aangesteld. Ze komen bij aanvang van hun aanstelling op de – meestal tijdelijke – functies van AIO of OVWP terecht.
- Mannen stromen gemiddeld op een hogere leeftijd in dan vrouwen. Echter, onder de jonge wetenschappers (jonger dan 35 jaar) starten vrouwen vaker op de functie van AIO en OVWP, terwijl mannen vaker een vaste staffunctie innemen.
- De voorkeur van vrouwen voor een deeltijdaanstelling kan niet de verklaring zijn voor de ongelijke start met betrekking tot de aard van het dienstverband. De opengevallen vaste aanstellingen worden zelfs iets vaker in deeltijd vervuld dan de tijdelijke functies.
- Wanneer het effect van deeltijdwerk buiten beschouwing wordt gelaten en alleen wordt gekeken naar de wetenschappers die op een voltijdaanstelling zijn binnengekomen, bekleden vrouwen nog steeds vaker dan mannen een tijdelijke, lagere functie.
- Hoe ouder een wetenschapper is, en wanneer deze medewerker bovendien in een vast dienstverband wordt aangenomen, hoe hoger het functieniveau is waarop deze medewerker instroomt.

DOORSTROOM

- Veruit de meeste wetenschappers zijn in de periode 1990-2005 niet doorgestroomd.
- Vrouwelijke wetenschappers stromen minder vaak dan hun mannelijke collega's door naar een hogere functie.
- Bij de doorstroming blijken vrouwen gemiddeld minder jaren aan werkervaring bij de EUR te hebben dan mannen.
- Vrouwen met een tijdelijk dienstverband stromen vaker door dan mannen met een tijdelijk dienstverband. Uit het functieniveau waarop men werkzaam is na de doorstroming, blijkt dat de tijdelijke aanstellingen vooral voorkomen op de 'lagere' wetenschappelijke niveaus. Meer dan de helft van de wetenschappers die doorstromen naar de functie van UD, werkt op dit niveau op basis van een tijdelijk dienstverband.
- Vrouwen in een deeltijdaanstelling stromen vaker door dan mannen in een deeltijdaanstelling. Zowel mannen als vrouwen met een deeltijdse werkweek stromen voornamelijk vanaf een AIO-positie door naar de functies van OVWP (postdoc) en UD.

UITSTROOM

- Er is geen verband tussen het geslacht en het wel of niet uitstromen van wetenschappers.
- Er blijken relatief grote verschillen te bestaan in de omvang van het verloop tussen functieniveaus. 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 korter te zijn dan dat van een man.
- Vrouwen verlaten de universiteit vaker na afloop van een tijdelijk dienstverband dan mannen.
- Gemiddeld zijn vrouwen twee jaar jonger bij de uitstroom dan mannen.



**DE ANALYSES VAN HET PERSONEELSBESTAND OVER DE PERIODE 1990-2005
LEVEREN VOOR HET OBP DE VOLGENDE CONCLUSIES OP:**

INSTROOM

- Vrouwen zijn in de onderzochte periode oververtegenwoordigd in de instroom.
- De functieschaal waarop men start, is voor vrouwen lager dan voor mannen.
- De etnische afkomst heeft een negatieve invloed op de hoogte van de functieschaal bij instroming. Niet-westerse allochtonen bevinden zich in dit opzicht in de minst goede positie.
- Er is geen verband tussen de aard van het dienstverband en het geslacht van een instromende OBP'er. Het aandeel mannen en vrouwen dat in het jaar van intrede in vast dienstverband werkzaam is, is met uitzondering van een aantal jaren vrijwel gelijk.
- De leeftijd correleert bij zowel mannen als vrouwen positief met de functieschaal waarop men instroomt. De vrouwelijke instromers die jonger zijn dan 35 jaar, starten significant net zo vaak als mannen met een vaste aanstelling.
- Vrouwen starten vaker dan mannen in een deeltijdaanstelling. Maar ook onder OBP'ers blijkt dat wanneer het effect van deeltijdwerk buiten beschouwing wordt gelaten en alleen wordt gekeken naar de OBP'ers die op een voltijdaanstelling zijn binnengekomen, vrouwen nog steeds significant vaker dan mannen een functie op een lagere schaal bekleden.
- Hoe ouder een medewerker is, en wanneer deze medewerker van het mannelijk geslacht is en in een voltijdse werkweek werkzaam is, hoe hoger het functieniveau is waarop deze medewerker instroomt.

DOORSTROOM

- Meer dan 38% van het OBP is doorgestroomd naar een hogere functieschaal.
- Er is geen verband ontdekt tussen het geslacht en het wel of niet doorstromen.
- Vrouwen stromen door op een significant lagere functieschaal dan mannen.
- Het aandeel vrouwen dat met een tijdelijk contract is doorgestroomd naar een hogere functieschaal, is ongeveer gelijk aan het aandeel mannen dat in dezelfde omstandigheden doorstroomde. Tussen mannen en vrouwen is geen verschil in de gemiddelde functieschaal waarop men bij een tijdelijk dienstverband na doorstroming wordt aangesteld. Mannen stromen op een gemiddeld significant •Minder dan 32 uur werken per week lijkt bij OBP'ers meer geaccepteerd dan bij het WP. Het komt vaker voor, en ook na de doorstroming blijft men vaak in een deeltijdaanstelling werkzaam.
- Het wel of niet werken in deeltijd is van invloed op de hoogte van de schaal waar men naar doorstroomt. Voor mannen geldt dit sterker dan voor vrouwen. Dus wanneer mannen voltijd werken, is het verschil met de schaal waarin zij terechtkomen als zij deeltijd werken, groot. Bij vrouwen bestaat dit verschil ook, maar is dit kleiner. Het werken in deeltijd lijkt voor mannen minder geaccepteerd of in ieder geval minder gebruikelijk.

UITSTROOM

- Mannen stromen even vaak uit als vrouwen.
- Vrouwen stromen op een lagere schaal uit dan mannen.
- Mannen stromen even vaak als vrouwen uit met een tijdelijk contract.
- Mannen hebben bij uitstroming ongeveer evenveel jaren bij de EUR gewerkt als vrouwen.



5 Survey

5.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het onderzoek naar de mening van EUR-medewerkers over een aantal functiegerelateerde onderwerpen. Het gaat hier vooral om onderwerpen waarvan verwacht wordt dat zij samenhangen met het wel of niet doorstromen. Er wordt antwoord gegeven op vragen als:

- Hoe komt men in dienst bij de EUR?
- Is het netwerk van belang voor de instroom, of volgt men vooral de formele procedure (solliciteren op een vacature, selectiegesprekken, enzovoort)? Verschillen mannen en vrouwen hierin van elkaar?
- Hoe stroomt men door? Wordt iemand gevraagd voor een functie? Stroomen medewerkers door via het netwerk dat zij zelf hebben opgebouwd? Is er een verschil in de manier van in- en doorstromen tussen mannen en vrouwen?
- Wat vinden doorgestroomde medewerkers eigenlijk van het werving- en selectiebeleid van de EUR? Is dit volgens hen transparant en duidelijk?

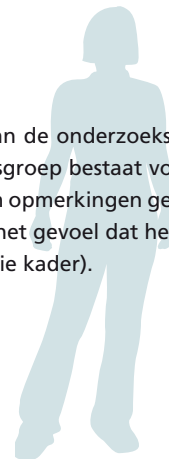
De antwoorden op deze en andere vragen zijn afkomstig uit een digitale vragenlijst, 'Erasmus Universiteit als smeltkroes van talent'⁵⁷, die in juni 2006 is uitgezet. Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd: in paragraaf 5.2 wordt de methodiek van dit deel van het onderzoek besproken. Er wordt ingegaan op de onderzoeksgroep, de respons en de vragen die in de survey gesteld zijn. In paragraaf 5.3 worden deze surveyresultaten vervolgens besproken. Paragraaf 5.4 behandelt ten slotte de conclusies van dit gedeelte van het onderzoek.

5.2 WERKWIJZE

5.2.1 Details onderzoeksgroep

In totaal is aan 1889 werknemers een digitale vragenlijst verstuurd. De antwoorden van de onderzoeksgroep worden geanalyseerd door een onderscheid te maken naar geslacht en WP/OBP. De totale onderzoeksgroep bestaat voor 43,7% uit vrouwen (N=825) en 56,3% uit mannen (N=1064). In de enquête zijn door een aantal respondenten opmerkingen gemaakt over de betrokkenheid van het OBP bij dergelijk loopbaanonderzoek. Sommige medewerkers hebben het gevoel dat het OBP vergeten wordt, wanneer het gaat om onderwerpen als het glazen plafond en de positie van vrouwen (zie kader).

"GRAAG NIET ALLEEN AANDACHT VOOR TALENT VAN WP, MAAR OOK VOOR TALENT OBP."
(VROUW, OBP)



In dit onderzoek worden zij betrokken bij de analyses. Het OBP maakt een groot deel van de onderzoeksgroep uit, maar liefst 60,1% bestaat uit OBP (N=1135) en 39,8% uit WP (N=752)⁵⁸. In volgende paragraaf komt de respons aan bod.

5.2.2 Respons

De respons in een onderzoek is van groot belang om te kunnen spreken van betrouwbare resultaten. De figuren in bijlage 7 verduidelijken hoe de respons over de verschillende groepen verdeeld is. Om de respons na de verspreiding van de vragenlijst op 16 juni 2006 te verhogen, zijn er twee berichten verstuurd naar de onderzoekseenheden die op het verzoek om de enquête in te vullen, niet gereageerd hebben. Volgens Korzelijs (2000) is bij een populatieomvang van ongeveer 1900 eenheden een minimale respons nodig van circa 320 onderzoekseenheden (16,8%). Zoals uit bijlage 7 (figuur 79) blijkt, bedroeg de totale respons uiteindelijk 32,7% (n=618) en is aan deze norm voldaan. De verschillen naar geslacht en WP/OBP blijken niet significant te zijn, 329 mannen en 289 vrouwen en 311 wetenschappers en 307 OBP'ers hebben gereageerd. Dit betekent dat hoewel het aandeel mannen dat gereageerd heeft groter is dan het aandeel vrouwen, het verschil tussen het wel of niet antwoorden van mannen en vrouwen niet groot genoeg is om statistisch significant te zijn. De etniciteit blijkt wel bepalend te zijn voor het wel of niet antwoorden, aangezien het verschil zeer significant is. Een onderscheid van de resultaten op basis van etniciteit wordt in dit hoofdstuk dan ook niet gemaakt, omdat dit niet representatief zal zijn voor alle onderscheiden groepen.

In bijlage 8 is meer gedetailleerde informatie weergegeven van de respondenten. Er zijn bijvoorbeeld gegevens in figuur 84 opgenomen over de leeftijd van de respondenten. De mannelijke wetenschappers die de vragenlijst hebben ingevuld, zijn gemiddeld 37 jaar, de gemiddelde leeftijd van de vrouwelijke wetenschappers is 33 jaar. Wanneer student-assistenten niet bij deze

⁵⁷ De vragenlijst wordt in de rest van dit hoofdstuk aangeduid met EQUAL06.

⁵⁸ Bij twee personen ontbreekt de benodigde informatie, waardoor een indeling onder een van beide genoemde groepen bij hen niet mogelijk is.

berekening worden betrokken, stijgt de gemiddelde leeftijd voor zowel mannen als vrouwen met een jaar naar respectievelijk 38 en 34 jaar. Het OBP is gemiddeld ouder: vrouwelijke respondenten zijn gemiddeld 41 jaar, mannen 44 jaar. Het aandeel respondenten onder de 30 jaar blijkt bij vrouwelijke WP'ers en OBP'ers hoger te zijn dan bij mannelijke (vrouwen respectievelijk 50,9% en 21%, mannen respectievelijk 34,7% en 9,2%). Het aandeel mannelijke wetenschappers dat in de leeftijdscategorieën vanaf 36 jaar valt, is groter dan het aandeel vrouwen. Het aandeel mannen en vrouwen in het OBP is in alle categorieën vrijwel gelijk, met uitzondering van de categorie vanaf 46 jaar, waar zich weer relatief veel mannen in bevinden.

De resultaten in dit hoofdstuk worden niet gesplitst naar faculteiten, vanwege de te kleine aandelen vrouwen. Indien er significante verschillen zijn tussen faculteiten voor alle medewerkers tezamen (ongeacht geslacht), dan wordt dit vermeld.

Vanwege de selectie die gemaakt is in de longitudinale analyse, is niet van alle respondenten de volledige loopbaan in kaart gebracht. Van 353 respondenten (n WP=169, n OBP=159) is bekend of zij wel of niet zijn doorgestroomd. De respondenten van wie dit niet bekend is (n=265), zijn of vóór 1990 ingestroomd, of vanaf 2005 in dienst getreden bij de EUR. Van de personeelsleden die voor 1990 zijn ingestroomd, zijn geen volledige loopbaangegevens beschikbaar (zie hoofdstuk 4). Ook van het personeel dat vanaf 2005 is ingestroomd, is de doorstroming niet in kaart gebracht, omdat gegevens tot en met 2005 beschikbaar zijn gesteld. Het is daarom niet mogelijk geweest om doorstroming in de overgang van 2005 naar 2006 in kaart te brengen.

Hierdoor is bij een aantal analyses dat betrekking heeft op de koppeling tussen de enquête en de longitudinale analyse, het aantal betrokken personen afwijkend. Van de medewerkers van wie de loopbaangegevens niet geheel bekend zijn, zijn wel basisgegevens voorhanden, zoals gegevens over de huidige werksituatie.

5.2.3 Bevraging

In de vragenlijst is een aantal uiteenlopende onderwerpen aan bod gekomen. Met behulp van stellingen en vragen over de loopbaan en de huidige werksituatie is geprobeerd een relatie te leggen tussen diverse aspecten waar het personeel mee in aanraking komt in zijn of haar functie, en het wel of niet doorstromen. Van een deel van de respondenten is met behulp van de longitudinale analyse uit hoofdstuk 4 de loopbaan in kaart gebracht en is bekend of men in het verleden is doorgestroomd naar een hogere functieschaal of een hoger functieniveau. De doorstroming is in verband gebracht met de reactie van respondenten op onderwerpen als:

- het belang van netwerken voor een succesvolle loopbaan aan de EUR;
- de invloed van het werken in deeltijd op het wel of niet kunnen doorgroeien naar een hoog niveau;
- het werving- en selectiebeleid dat aan de EUR gehanteerd wordt;
- de opleidingsmogelijkheden;
- het hebben van kinderen;
- de werkervaring in het buitenland.

In de volgende paragrafen worden de antwoorden van de respondenten geanalyseerd.

5.3 SURVEYRESULTATEN

In deze paragraaf worden de resultaten van de vragenlijst behandeld en waar mogelijk en relevant, gerelateerd aan de doorstroomgegevens. Om verschillen tussen mannen en vrouwen aan te duiden wordt gebruikgemaakt van t-toetsen. Daarnaast wordt de samenhang tussen variabelen getest met behulp van de chikwadraattoets en de correlatieanalyse. De resultaten zijn hier en daar aangevuld met commentaar van respondenten, dat in kaders vermeld staat.

5.3.1 Benutting talent

Het uitgangspunt van dit onderzoek en de deelname van de EUR aan het ESF-EQUAL-project is de ontwikkeling van een beleid waarbij al het aanwezige talent op de universiteit optimaal ingezet kan worden en talent van buiten de universiteit beter kan worden aangetrokken. Met behulp van een aantal stellingen is onderzocht wat de mening van personeelsleden aan de EUR is over de benutting van talent binnen de EUR. De respondenten is in eerste instantie gevraagd te reageren op de stelling: "Binnen de EUR wordt talent goed benut." De uitkomst van de 494 reacties blijkt gemiddeld vrij negatief te zijn. Dit wordt duidelijk geïllustreerd door de opmerkingen die een aantal respondenten maakten. Het OBP verschilt in dit opzicht significant van het WP

"BINNEN MIJN FACULTEIT GELDT DE BELEIDSMAATREGEL: AANSTELLING GESCHIEDT OP TIJDELIJK CONTRACT MAX. 3 JAAR. OOK ALS JE GOED FUNCTIONEERT, MOET JE DUS WEG EN WORD JE DE WW INGEJAAGD. ER WORDT NIETS GEDAAN OM TE HELPEN KIJKEN NAAR ANDERE MOGELIJKHEDEN, WANT JE CONTRACT LOOPT AF, DUS IS HET: DANKJEWEL EN GEDAG. MEN LIJKT NIET GEÏNTERESSEERD IN HET BENUTTEN VAN TALENT (NIET ALLEEN HET MIJNE NIET!), MAAR MEER IN HET RIGIDE HANDHAVEN VAN EEN DOGMATISCHE VISIE OP EEN EENS GENOMEN BELEIDSBESLUIT." (VROUW, WP)

en is minder tevreden over de benutting van het talent binnen de universiteit dan de wetenschappers. Tussen mannen en vrouwen blijkt geen significant verschil in het gemiddelde antwoord te bestaan. Bovendien vinden personeelsleden die in het verleden zijn doorgestroomd, dat de EUR talent slechter benut, in vergelijking met personeelsleden die niet eerder doorgestroomd zijn.

Aan de hand van een aantal stellingen is geprobeerd te achterhalen of wetenschappers en OBP'ers van mening zijn dat vrouwen, etnische minderheden en medewerkers die in een deeltijdfunctie zijn aangesteld, ongelijke loopbaanmogelijkheden hebben ten opzichte van respectievelijk mannen, autochtonen en fulltimers.

De mening over de loopbaanmogelijkheden van personen die in deeltijd werken, hangt significant⁵⁹ positief samen met de mening over de benutting van talent. De respondenten die vinden dat talent onderbenut wordt, zijn van mening dat de EUR medewerkers die deeltijd en voltijd werken, ongelijke kansen biedt. Ze zijn van mening dat deeltijders minder loopbaanmogelijkheden hebben dan voltijders. Hier wordt volgens hen talent verspild.

"MIJN ERVARING IS DAT (EEN) LEIDINGGEVENDE(N) NOGAL SELECTIEF OMGAAN MET HET BEOORDELEN VAN TALENT. 'METEN MET TWEE MATEN' KOMT TE VAAK VOOR." (VROUW, OBP)

Aan de respondenten is gevraagd te reageren op de stelling: "Binnen de EUR is het voor mannen makkelijker om door te stromen dan voor vrouwen." De reactie op deze stelling wijst uit dat er een significante samenhang is tussen de perceptie van het verschil in doorstroommogelijkheden tussen mannen en vrouwen en het geslacht van de respondenten. Mannen zijn het namelijk minder vaak eens met deze stelling dan vrouwen. Vrouwen vinden dat het voor mannen inderdaad makkelijker is om door te stromen. Dit geldt zowel voor het WP⁶⁰ als voor het OBP⁶¹.

De mening over de doorstroommogelijkheden van vrouwen hangt significant⁶² negatief samen met de mening over de benutting van talent. De respondenten die van mening zijn dat de EUR talent onderbenut, vinden dat de mannen makkelijker doorstromen dan vrouwen. Het talent van vrouwen wordt volgens hen dus onderbenut. De reactie op de stelling "Binnen de EUR is het voor autochtone medewerkers makkelijker om door te stromen dan voor allochtone medewerkers" heeft een interessant verband opgeleverd. De etniciteit correleert significant negatief met de perceptie van doorstroommogelijkheden van autochtonen ten opzichte van allochtonen aan de EUR. Dit betekent dat allochtone medewerkers, en medewerkers met een niet-westerse achtergrond nog sterker dan medewerkers met een westerse achtergrond, het vaker eens zijn met de zojuist aangehaalde stelling. Autochtonen zijn het vaker oneens met de stelling. Ook deze samenhang is zowel bij het WP⁶³ als bij het OBP⁶⁴ geconstateerd en ook hier hangt de mening over de doorstroommogelijkheden van allochtone medewerkers significant⁶⁵ negatief samen met de mening over de benutting van talent. De respondenten die van mening zijn dat de EUR talent onderbenut, vinden dat autochtone medewerkers gemakkelijker doorstromen dan hun allochtone collega's. Het talent van allochtone medewerkers wordt volgens hen dus onderbenut.

In het vorige hoofdstuk is aangetoond dat vrouwen minder vaak dan mannen doorstromen naar functies op een hoger niveau. Om oorzaken voor deze ongelijkheid aan te kunnen tonen, is een aantal functie- en organisatiegerelateerde kenmerken onderzocht dat van invloed is op de positie van mannen en vrouwen. In de volgende subparagrafen worden deze behandeld.

"NAAR MIJN IDEE WORDT ER HELEMAAL NIKS GEDAAN AAN HET STIMULEREN EN BEHOUDEN VAN TALENT. ER LOPEN HIER HEEL VEEL GOED OPGELEIDE PERSONEN ROND BINNEN HET ONDERSTEUNEND PERSONEEL, DIE VEEL MEER KUNNEN. WAAROM WORDT ER NIET EENS IN HET JAAR/TWEE JAAR EEN GESPREK GEVOERD EN GEKEKEN NAAR IEMANDS PRESTATIES EN IEMANDS 'KUNNEN'? MET IEMAND ANDERS DAN JE DIRECT LEIDINGGEVENDE, LIEFST EEN ERVARINGSDESKUNDIGE VAN EEN PERSONEELSAFDELING (NIET DIE VAN ONS ...). EN WAAROM WORDT ER NIET GEKEKEN WAT DE MOGELIJKHEDEN ZIJN ALS IEMAND IS UITGEKEKEN OP ZIJN WERK? ER ZIJN GEEN GROEIMOEGELIJKHEDEN EN ER IS GEEN (EFFICIËNT) BUREAU/AFDELING WAAR JE TERECHT KUNT." (VROUW, OBP)

⁵⁹ Correlatie = 0,297, $\alpha < 0,01$

⁶⁰ Pearsons correlatie = 0,359, $\alpha < 0,01$, $n=206$

⁶¹ Pearsons correlatie = 0,403, $\alpha < 0,01$, $n=230$

⁶² Correlatie = 0,281, $\alpha < 0,001$

⁶³ Pearsons correlatie = -0,267, $\alpha < 0,01$, $n=174$

⁶⁴ Pearsons correlatie = -0,170, $\alpha < 0,01$, $n=192$

⁶⁵ Correlatie = -0,319, $\alpha < 0,001$

5.3.2 Selectieprocedure

De officiële selectieprocedure aan de EUR is helder en eenduidig: er dient landelijk, zo mogelijk internationaal, geworven te worden voor de vervulling van een functie, en er dient een benoemingscommissie te worden samengesteld door de decaan van de faculteit, waarin minstens één vrouw zitting moet nemen. De criteria waarop geselecteerd wordt, dienen van tevoren te worden vastgesteld en relevant te zijn voor de functie, en iedere sollicitant dient een eerlijke kans op benoeming te hebben.

“DE EISEN DIE GESTELD WORDEN BIJ DE SELECTIE, WORDEN NOG NIET DUIDE- LIJK GENOEG GEFORMULEERD EN WOR- DEN DOOR TOT NU TOE ONBEKENDE NIEUWE GREMIA NAMENS DE DECAAN OPGELEGD.” (MAN, WP)

Naar verhouding zijn er bijzonder weinig posities op de hogere niveaus en hoe deze posities bereikt kunnen worden, is minder duidelijk dan het ogenschijnlijk lijkt of zou moeten zijn. Tijdens twee bijeenkomsten aan de EUR, de eerste georganiseerd ter gelegenheid van de start van het EQUAL-project op 23 januari 2006 en de tweede ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag op 8 maart 2006, werd aan de hand van commentaar van een aantal personeelsleden uit de zaal duidelijk dat men minder tevreden is over de manier waarop de werving- en selectieprocedure wordt uitgevoerd. Daarom is in de enquête een aantal stellingen opgenomen over de procedures rondom werving en selectie. De reacties op deze stellingen tonen aan dat zowel mannen als vrouwen het werving- en selectiebeleid gemiddeld niet duidelijk en transparant genoeg vinden. Vrouwen blijken gemiddeld significant⁶⁶ negatiever te oordelen dan hun mannelijke collega's. Op faculteits- of afdelingsniveau geldt hetzelfde probleem: ook binnen de eigen faculteit is men niet tevreden over de doorzichtigheid waarmee werving van personeel door de leidinggevende of decaan plaatsvindt. Vrouwen zijn hier eveneens gemiddeld significant⁶⁷ vaker ontevreden dan mannen. Daarnaast zijn zowel mannen als vrouwen het gemiddeld oneens met de stelling:

“De formele procedures rondom werving en selectie worden goed gevolgd binnen de EUR.”

Er zijn voor deze stelling geen significante verschillen op basis van het geslacht ontdekt. Echter, vrouwen zijn gemiddeld wel significant minder tevreden⁶⁸ dan mannen over het volgen van de formele procedures rondom werving en selectie door hun direct leidinggevende op de eigen afdeling of faculteit. Ook zijn verschillen ontdekt tussen de antwoorden van het WP en het OBP. Het WP is gemiddeld ontevreden over de hantering van formele procedures rondom werving en selectie op de afdeling. Hoewel het OBP gemiddeld eveneens geen positieve score toekent aan de transparantie en duidelijkheid van het gevoerde beleid en de hantering van de formele procedures, is deze groep in dit opzicht gemiddeld minder negatief dan de wetenschappers.

Is er nu een verschil tussen de mening van medewerkers over het werving- en selectiebeleid indien zij wel of niet zijn doorgestroomd? Zijn doorgestroomde medewerkers meer tevreden of vinden zij de manier waarop doorstroming heeft plaatsgevonden, eveneens onduidelijk?

Uit t-testen blijkt dat medewerkers, zowel WP'ers als OBP'ers, die niet zijn doorgestroomd, significant negatiever denken over de hantering van formele regels omtrent werving en selectie en de transparantie en duidelijkheid van het beleid, zowel op het niveau van de eigen faculteit of afdeling⁶⁹ als voor de universiteit⁷⁰ in het algemeen. Hoewel er significante verschillen zijn tussen de doorgestroomde en niet-doorgestroomde medewerkers⁷¹, zijn beiden het gemiddeld niet eens met de stelling:

“Het beleid dat gevoerd wordt binnen de EUR rondom werving en selectie, is voor mij duidelijk en transparant.”

Ook over het werving- en selectiebeleid op de eigen afdeling door de direct leidinggevende is men gemiddeld niet tevreden, ook al is men één of meer keren doorgestroomd. De volgende opmerking van een respondent illustreert deze ontevredenheid:

“The procedures for recruitment, selection and promotion are extremely poor. It is unbelievable that in 2006 the published criteria for promotion are so open to discussion and perceived by staff as so ‘elastic’ and open to abuse. This sends a terrible signal about the university’s (lack of) commitment to diversity. Gender and old boys network are widely perceived as the decisive factor, when it comes to choosing candidates to be considered for promotion. The valiant efforts of some professors to change and improve this situation are damaged by the application of intransparent criteria in ‘secret meetings’ to both final promotion decisions and also decisions about who gets to be considered in the first place.” (vrouw, WP)

⁶⁶ $t=1,705$, $\alpha < 0,1$

⁶⁸ $t=1,916$, $\alpha < 0,1$

⁷⁰ $t=3,302$, $\alpha < 0,001$

⁶⁷ $t=2,135$, $\alpha < 0,05$

⁶⁹ $t=2,257$, $\alpha < 0,05$

⁷¹ Respectievelijk $t=1,976$, $\alpha < 0,05$ en $t=3,478$, $\alpha < 0,01$

5.3.3 Manier van instromen

De wijze waarop aan universiteiten voor de vervulling van vacatures geselecteerd wordt, is één van die momenten waarop formele en informele netwerken van invloed kunnen zijn op de mogelijkheden van kandidaten om in aanmerking te komen voor een functie. De respondenten hebben in de vragenlijst aangegeven op welke manier(en) zij zijn ingestroomd bij de EUR. In figuur 56 is aangegeven hoe vaak welke instroomkanalen gebruikt zijn. Er is een splitsing gemaakt naar geslacht en WP/OBP. Omdat respondenten meerdere antwoorden konden aanklikken, is zowel het percentage als het aantal antwoorden aangegeven.

Figuur 56: Antwoord op de vraag “Hoe bent u aan uw eerste functie aan de EUR gekomen?”

	WP		OBP	
	Man (n=177)	Vrouw (n=96)	Man (n=125)	Vrouw (n=163)
Via een sollicitatie op een vacature	37% (73)	39% (41)	57% (75)	56% (96)
Via een stage/student-assistentschap	12% (24)	13% (13)	8% (11)	4% (7)
Via een open sollicitatie	4% (8)	8% (8)	5% (6)	3% (5)
Via mijn netwerk/contacten	12% (23)	13% (13)	14% (18)	13% (22)
Ik ben rechtstreeks gevraagd	33% (65)	27% (28)	12% (16)	8% (14)
Anders	1% (1)	1% (1)	5% (6)	16% (26)
<i>Totaal</i>	<i>100%</i> <i>(195)</i>	<i>100%</i> <i>(104)</i>	<i>100%</i> <i>(132)</i>	<i>100%</i> <i>(170)</i>

Bron: EQUAL06

Er blijkt een relatief groot deel van het personeel via een sollicitatie op een vacature te zijn binnengekomen. Vooral OBP'ers stromen op die manier in. Het instromen via het netwerk of contacten en rechtstreeks gevraagd worden is bij 45% van de mannelijke wetenschappers en 39% van de vrouwelijke wetenschappers van toepassing. Opvallend is dat het aandeel mannen en vrouwen bij zowel het WP als het OBP dat via een netwerk de EUR is 'binnengekomen', niet veel verschilt van elkaar. Iets meer dan een tiende van het personeel geeft aan te zijn ingestroomd met hulp van het netwerk. Bij een beperkt aantal is het netwerk een van de hulpmiddelen geweest en niet het enige kanaal dat gebruikt is om in te stromen. Er zijn ook medewerkers die zijn ingestroomd met hulp van een netwerk, maar wel gewoon gereageerd hebben op een vacature. Waarschijnlijk zijn zij hier dan door iemand uit hun netwerk op gewezen. Het gaat hier echter slechts om tien medewerkers in totaal.

Een relatief groot deel van de wetenschappers is gevraagd voor een functie. Bijna een derde van het personeel is op die wijze ingestroomd. Het netwerk speelt blijkbaar een belangrijkere rol voor de instroming op een wetenschappelijke functie. Onder OBP'ers is het direct gevraagd worden voor een functie minder vaak voorgekomen. Het grote aandeel vrouwen van het OBP dat het antwoord 'anders' heeft gekozen bij deze vraag, is via een uitzendbureau ingestroomd bij de EUR.

“BINNEN DE EUR MOET ER MEER OP TALENT GELET WORDEN EN MINDER OP VRIENDEN.” (MAN, OBP)

5.3.4 Manier van doorstromen

Indien respondenten van functie zijn veranderd sinds zij zijn ingestroomd, konden zij aangeven hoe zij aan de huidige functie gekomen zijn. Vooral bij het doorstromen naar een hogere functie wordt verwacht dat het netwerk van de medewerker een grote rol speelt. Figuur 57 geeft de antwoorden van het WP en OBP weer. Uit de antwoorden blijkt dat de doorstroming naar de huidige functie vooral heeft plaatsgevonden door rechtstreeks gevraagd te worden. De meeste wetenschappers zijn bij de EUR in- en doorgestroomd omdat zij voor de functie gevraagd zijn. Bij OBP'ers komt dit vooral bij de doorstroming voor. Ook het zetten van een logische vervolgstap en het reageren op een vacature hebben een grote rol gespeeld bij de doorstroming van wetenschappers. Bij de OBP'ers is het raadplegen van het eigen netwerk en een functieverandering door een reorganisatie regelmatig voorgekomen. Opvallend is dat relatief veel wetenschappers via een logische vervolgstap aan de huidige functie zijn gekomen, terwijl respondenten uit het OBP vaker hun eigen netwerk hebben geraadpleegd.

Het aandeel respondenten dat is gevraagd voor een bepaalde functie, is relatief groot, zowel onder het OBP als onder het WP. Slechts twee vrouwen hebben aangegeven dat zij van functie zijn veranderd, vanwege de wens parttime te werken. Geen enkele man is echter hetzelfde overkomen. Bovendien hebben meer vrouwen dan mannen van het OBP gereageerd op een vacature om in aanmerking te komen voor een andere functie.

Figuur 57: Antwoord op de vraag: "Hoe bent u aan uw huidige functie aan de EUR gekomen?"

	WP		OBP	
	Man (n=89)	Vrouw (n=36)	Man (n=76)	Vrouw (n=88)
Via mijn netwerk/contacten	4% (4)	5% (2)	11% (10)	13% (12)
Ik ben rechtstreeks gevraagd	27% (28)	32% (13)	31% (29)	29% (26)
Via een (logische) vervolgstap	20% (21)	24% (10)	16% (15)	8% (7)
Er was een (interne) vacature	18% (19)	20% (8)	12% (11)	34% (31)
Vanwege een reorganisatie	8% (8)	5% (2)	16% (15)	10% (9)
Er is een functie voor mij gecreëerd	9% (9)	7% (3)	8% (7)	3% (3)
In overleg met de decaan	7% (7)	5% (2)	2% (2)	-
Anders, namelijk ...	14% (14)	3% (3)	8% (8)	4% (4)
<i>Totaal</i>	<i>100%</i> <i>(103)</i>	<i>100%</i> <i>(41)</i>	<i>100%</i> <i>(93)</i>	<i>100%</i> <i>(90)</i>

Bron: EQUAL06

Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat meer dan 40% van de wetenschappers en een kwart van de OBP'ers zijn ingestroomd met behulp van het netwerk. Een derde van de wetenschappers die zijn doorgestroomd, en 42% van de OBP'ers hebben hier het netwerk bij gebruikt. Om het belang van een netwerk voor de loopbaan wat meer diepgang te geven, is met behulp van een aantal stellingen onderzocht hoe het personeel van de EUR hierover denkt. Zowel mannelijke als vrouwelijke wetenschappers zijn het er gemiddeld mee eens dat het hebben van een uitgebreid netwerk en het kennen van de juiste personen binnen de EUR de mogelijkheden vergroten tot het doorstromen naar een functie op een hoger niveau. Volgens de respondenten is het, als het erop aankomt een echt goede baan te bemachtigen bij de EUR, ook van belang dat je de juiste personen kent. Bovendien zijn de wetenschappers het gemiddeld eens met de stelling dat het informele circuit, 'de wandelgang', een grote rol speelt bij het realiseren van een succesvolle loopbaan bij de EUR. Vrouwen zijn in alle gevallen meer overtuigd van het belang van het netwerk dan mannen, maar de verschillen zijn niet significant.

Ook het OBP reageerde op de stellingen over het belang van het netwerk voor de verdere loopbaan. Uit de gemiddelde score blijkt dat dit belang voor hen ook redelijk groot is. Het belang dat door het OBP aan het hebben van een netwerk wordt toegekend, is gemiddeld echter minder groot dan het belang dat het WP eraan toekent. Er is sprake van een significant⁷² verschil tussen het gemiddelde belang dat WP'ers en OBP'ers aan netwerken toekennen. Onder de OBP'ers zijn vrouwen minder overtuigd van het belang van netwerken dan mannen, maar ook hier geldt dat de verschillen niet significant zijn. De personeelsleden van de EUR die hun huidige functie aan hun netwerk te danken hebben, zijn het gemiddeld significant⁷³ vaker eens met de stelling:

"TEN ONRECHTE WORDT AANGENOMEN DAT TALENT ZICH ALLEEN OP JEUGDIGE LEEFTIJD MANIFESTEERT. BOVENDIEN WORDT TALENT OOK EENZIJDIG GEDEFINIÉRD ALS: TALENT OP ONDERZOEKSGBIED. ONDERWIJSKRACHTEN WORDEN OP DE EUR MET DE NEK AANGEKEKEN EN HEBBEN GEEN ENKELE PROMOTIEKANSEN TOT HOOGLERAAR!" (MAN, WP)

"Het hebben van een uitgebreid netwerk binnen de EUR vergroot de mogelijkheden tot het door-groeien naar een hoger niveau"

⁷² Drie stellingen: 1) "Als het erop aankomt (...) juiste personen kent" ($t=-1,907$, $\alpha < 0,06$), 2) "Het hebben van een uitgebreid (...) naar een hoger niveau" ($t=-2,205$, $\alpha < 0,03$) en 3) "Het informele circuit (...) succesvolle loopbaan" ($t=-5,301$, $\alpha < 0,001$).

⁷³ $t=2,293$, $\alpha < 0,05$

dan de personen die wel van functie veranderd zijn, maar dit op een andere wijze gedaan hebben, bijvoorbeeld via een sollicitatie op een vacature of een functie gecreëerd in overleg met de decaan. Er blijkt bovendien een significante⁷⁴ samenhang te zijn tussen het belang dat wordt gehecht aan het informele circuit, oftewel 'de wandelgang', voor het realiseren van de loopbaan en de doorstroming van een respondent. Respondenten die zijn doorgestroomd, vinden het informele circuit belangrijker voor de loopbaan dan degenen die niet zijn doorgestroomd.

5.3.5 Afgestudeerd en gepromoveerd

In bijlage 8 is weergegeven bij welke universiteit een deel van de respondenten is afgestudeerd en/of gepromoveerd. Hieruit blijkt dat bijna de helft van de mannelijke respondenten en bijna 40% van de vrouwelijke respondenten zijn afgestudeerd aan de EUR en nu werkzaam is bij de universiteit. Van de respondenten is 3% van de vrouwen (n=5) en 13% van de mannen (n=30) zowel aan de EUR afgestudeerd als gepromoveerd en nu werkzaam bij de EUR. Dit zijn overigens voornamelijk wetenschappers. Van 21 wetenschappers die zijn afgestudeerd en gepromoveerd aan de EUR, is bekend of zij wel of niet zijn doorgestroomd. Bijna 40% van hen is doorgestroomd (n=8), terwijl 25% van de medewerkers die niet zijn afgestudeerd en gepromoveerd aan de EUR, is doorgestroomd naar een functie op een hoger niveau (n=52). Er is echter geen sprake van een significant⁷⁵ verband tussen het afgestudeerd en gepromoveerd zijn aan de EUR en het doorstromen naar een functie op een hoger wetenschappelijk niveau. Promoveren (aan welke universiteit dan ook) heeft daarentegen voor het wetenschappelijk personeel wel een significant⁷⁶ positieve invloed op de doorstroomkans.

5.3.6 Deeltijdaanstelling

Als mogelijke factoren ter verklaring van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere regionen van de universiteit wordt onder andere de verklaring gegeven dat vrouwen relatief gezien nieuwkomers zijn aan de universiteit en dat vrouwen en mannen een verschillende socialisatie hebben ondergaan. Deze resulteren bij vrouwen in een dubbel levensperspectief, waarbij ze proberen een baan met een gezin te combineren door hun functie in deeltijd uit te voeren. Dit impliceert echter vaak meer onderwijstaken en gebrek aan tijd om onderzoeksvorstellen te schrijven en subsidies binnen te halen (Hawkins & Noordenbos, 1990).

In de longitudinale analyse is het aandeel vrouwen dat een functie in deeltijd dienstverband uitoefent, al gedetailleerd aan de orde gekomen. De respondenten hebben in de enquête aangegeven of zij voltijd of deeltijd werkzaam zijn. Indien zij minder dan 32 uur per week werken, hebben zij (n=108) aangegeven waarom zij hebben gekozen voor een kortere werkweek. Er werken precies evenveel mannelijke (n=19) als vrouwelijke wetenschappers (n=19) in deeltijd onder de respondenten, maar het aandeel mannen is tweemaal zo klein als het aandeel vrouwen. In figuur 58 is van zowel de mannen als de vrouwen en zowel het WP als het OBP aangegeven welke redenen genoemd zijn voor het werken in deeltijd. Ook hier is weer het aantal en aandeel medewerkers genoteerd in het overzicht, omdat men meerdere antwoorden kon selecteren.

Figuur 58: Antwoord op de vraag "Waarom werkt u in deeltijd?" (Stud.ass. uitgesloten)

	WP		OBP	
	Man (n=18)	Vrouw (n=19)	Man (n=6)	Vrouw (n=65)
Vanwege afspraken thuis	5% (1)	7% (2)	-	6% (5)
Vanwege de zorg voor kinderen of andere personen	24% (5)	30% (8)	40% (4)	45% (35)
Tijd voor mijzelf	5% (1)	15% (4)	10% (1)	22% (17)
Ik heb nog een tweede baan	38% (8)	19% (5)	20% (2)	6% (5)
Mijn huidige functie wordt niet fulltime beschikbaar gesteld	14% (3)	22% (16)	20% (2)	14% (11)
Anders, namelijk ...	(30%) 6	(16%) 4	(10%) 1	(12%) 10
<i>Totaal</i>	<i>100%</i> <i>(21)</i>	<i>100%</i> <i>(27)</i>	<i>100%</i> <i>(10)</i>	<i>100%</i> <i>(78)</i>

Bron: EQUAL06

⁷⁴ Pearsons $\chi^2=0,232$, $\alpha < 0,001$, $n=291$

⁷⁵ $\chi^2=1,728$, $\alpha < 0,2$

⁷⁶ $\chi^2=12,288$, $\alpha < 0,001$

Het aantal respondenten dat de reden(en) opgeeft voor het werken in deeltijd, is klein, vanwege het geringe aantal personen dat sowieso in deeltijd werkt (vooral onder het WP). De meeste respondenten werken minder dan 32 uur per week vanwege de zorg voor kinderen of andere personen, en dit zijn voornamelijk vrouwen. Het hebben van een tweede baan en tijd voor zichzelf willen zijn ook belangrijke redenen om minder uren te werken bij de EUR. Wat bovendien vrij opvallend is in bovenstaande tabel, is het aandeel vrouwen en mannen dat deeltijd werkt, omdat de functie niet voltijd beschikbaar wordt gesteld. Van de WP'ers die deze reden hebben geselecteerd, werkt het grootste deel in een tijdelijke functie. De OBP'ers die deze reden opgaven, hebben echter bijna allemaal een vast dienstverband.

Onderzoek heeft aangetoond dat wanneer een man en vrouw beiden betaald werk verrichten, de partners beiden een beroep uitoefenen van ongeveer gelijke status, en zelfs wanneer de vrouw de hoofdverdiener is, vrouwen meer zorg- en huishoudelijke taken op zich nemen (Ellemers e.a., 2004). Een t-toets wijst uit dat er onder de wetenschappers sprake is van een significant⁷⁷ verschil tussen het gemiddeld aantal uur dat een vrouw werkt, wanneer zij geen kinderen heeft⁷⁸, en wanneer zij wel thuiswonende kinderen heeft⁷⁹. Bij mannelijke respondenten is dit verschil niet geconstateerd⁸⁰. Daarnaast is er sprake van een significant⁸¹ verschil tussen het gemiddeld aantal uur dat een vrouwelijke wetenschapper werkt wanneer zij thuiswonende kinderen heeft⁸², en het gemiddeld aantal uur dat een mannelijke wetenschapper werkt onder dezelfde omstandigheden⁸³. Ook een toetsing van de antwoorden die de respondenten van het OBP gaven met betrekking tot dit onderwerp, leverde significante verschillen op tussen de gemiddelden. Vrouwen met⁸⁴ en zonder thuiswonende kinderen⁸⁵ verschillen significant⁸⁶ van elkaar met betrekking tot het aantal uur dat zij per week werkzaam zijn. Bij de mannelijke OBP'ers is dit verschil klein, maar toch significant⁸⁷. Mannen met thuiswonende kinderen werken gemiddeld 34 uur per week, terwijl mannen zonder thuiswonende kinderen gemiddeld 36 uur per week werken. Vrouwen en mannen zonder thuiswonende kinderen verschillen significant⁸⁸ in het aantal uur dat zij gemiddeld per week werkzaam zijn bij de EUR, en ook de mannen en vrouwen met thuiswonende kinderen verschillen significant⁸⁹ van elkaar. In het laatste geval werken mannen gemiddeld significant meer uur per week dan vrouwen.

Met behulp van de gegevens uit de enquête is het mogelijk na te gaan wanneer de kans dat een medewerker deeltijd werkt, het grootst is. Blijkt uit bovenstaande gegevens nu dat vrouwen eerder in een deeltijddienstverband werkzaam zijn, omdat zij kinderen hebben? Is de hoogte van het functieniveau bepalend voor het wel of niet werken in deeltijd? En is het type contract dat men heeft, vast of tijdelijk, van invloed op de duur van de werkweek? Met behulp van een logistische regressieanalyse is het effect van deze variabelen op de kans dat een personeelslid minder dan 32 uur per week werkzaam is, nagegaan. In figuur 59 worden de uitkomsten van deze analyse gegeven.

Figuur 59: Uitkomsten van en logistische regressieanalyse voor de kans om wel versus niet in deeltijd werkzaam te zijn

	WP		OBP	
	Exp(B)	Wald	Exp(B)	Wald
Geslacht	2,62 ^{-1*}	6,46	13,89 ^{-1**}	36,28
Thuiswonende kinderen	2,66*	6,57	4,00**	18,84
Soort contract	1,79	2,06	1,20 ⁻¹	0,13
Chi ² (df = 3)	15,86		70,20	

* Significant ($0,01 < \alpha < 0,05$)

** Significant ($\alpha < 0,01$)

Bron: EQUAL06

⁷⁷ $t=4,236$, $\alpha < 0,001$

⁷⁸ gemiddelde=34,33 uur

⁷⁹ gemiddelde=25 uur

⁸⁰ gemiddelde=respectievelijk 35,4 en 34,22 uur

⁸¹ $t=4,142$, $\alpha < 0,001$

⁸² gemiddelde=25 uur

⁸³ gemiddelde=34,22 uur

⁸⁴ gemiddelde=27 uur

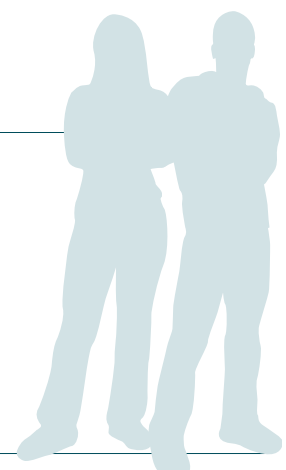
⁸⁵ gemiddelde=32,37 uur

⁸⁶ $t=4,769$, $\alpha < 0,001$

⁸⁷ $t=2,228$, $\alpha < 0,05$

⁸⁸ $t=-4,374$, $\alpha < 0,001$

⁸⁹ $t=-5,970$, $\alpha < 0,001$



Geslacht en het hebben van thuiswonende kinderen blijken een significante invloed te hebben op de kans dat een medewerker in deeltijd werkt. Het effect van het soort contract dat iemand heeft, is niet significant. Dit betekent dat zowel bij het WP als bij het OBP vrouwen met kinderen, ongeacht de aard van het dienstverband, de meeste kans hebben in deeltijdaanstelling werkzaam te zijn.

Uit de antwoorden van respondenten in de enquête blijkt dat slechts 15% van de respondenten van mening is dat er, ongeacht het aantal uur dat men werkt, gelijke kansen zijn om door te stromen. Meer dan 50%, zowel mannen als vrouwen (n=95), geeft aan dat wanneer een medewerker minder dan 32 uur per week werkt, dit van invloed is op zijn of haar loopbaanmogelijkheden. Deeltijd werken wordt volgens hen door de EUR als een beperking gezien. Ook onder het OBP zijn de mannelijke en vrouwelijke respondenten eensgezind ten aanzien van de invloed van de duur van de werkweek. Een kwart van hen geeft aan dat het geen invloed heeft op de loopbaanmogelijkheden, terwijl 40% van de vrouwen (n=56) en 30% van de mannen (n=28) denken dat het de doorstroming negatief tot zeer negatief beïnvloedt.

In paragraaf 3.5 is de beleidsvoering binnen faculteiten in het kader van de WEV aan de orde gekomen. In een evaluatierapport van een van de faculteiten werd de volgende reden genoemd voor het niet behalen van het beoogde streefcijfer.

“Het is ook een feit dat al dan niet door zorgtaken vrouwen (een deel van hun loopbaan) niet of part-time werken. De eisen die voor een wetenschappelijke managementfunctie gelden (TT: UHD of hoogleraar), komen dan niet overeen met hetgeen geboden kan worden, of corresponderen niet met hun eigen verantwoordelijkheidsgevoel.”

Bron: EUR (2002)

Is de mening van een groot deel van het personeel in overeenstemming met de werkelijkheid? Klopt het dat het werken in deeltijd de kans op doorstromen vermindert? Van de personen die zijn doorgestroomd, is bekend hoeveel uur zij (formeel) werkten op dat moment. Bij deze analyse zijn 319 respondenten betrokken. Van de respondenten die zijn doorgestroomd, werkte 17% in deeltijd dienstverband, van de respondenten die niet zijn doorgestroomd, werkt momenteel 16% in deeltijd. Er blijkt sprake van een significante samenhang⁹⁰ tussen het geslacht en de duur van de werkweek bij doorstroming. Vrouwen stromen vaker in een deeltijddienstverband door dan mannen. De laatste stromen vaker in een voltijd dienstverband door.

5.3.7 Onbetaalde onderbreking van de loopbaan

De verwachting bestaat ook dat vrouwen die een onbetaalde onderbreking hebben gehad in hun loopbaan, minder vaak zijn doorgestroomd dan zij die dit niet hebben gehad. Vooral vrouwen met een relatief lange onderbreking lopen in een dergelijk

“HET IS GEWOON ERG MOEILIK IN HET ALGEMEEN OM KORT NA JE PROMOTIE EEN ACADEMISCHE JOB PARTTIME TE BETREKKEN, OF VOOR ENKELE JAREN TE STOPPEN OM VOOR KLEINE KINDEREN TE ZORGEN. DE FULLTIME JOB DIE DAARVAN HET GEVOLG IS, HEEFT GEVOLGEN VOOR GEZONDHEID EN GEZIN. JAMMER GENOEG.” (VROUW, WP)

geval een achterstand op ten opzichte van vrouwen die geen onderbreking in hun loopbaan hebben. De respondenten is de vraag voorgelegd of zij ooit een onbetaalde onderbreking hebben gehad en hoe lang dit heeft geduurd. Hoe langer de onderbreking geduurd heeft, hoe sterker de verwachting dat een succesvolle continuering van de loopbaan belemmerd is.

Van de vrouwelijke respondenten heeft 7,9% (n=19) wel eens een onbetaalde onderbreking gehad van langer dan een jaar in verband met de zorg voor één of meer kinderen. Wanneer onderscheid wordt gemaakt tussen het WP en OBP, betekent dit dat slechts 4,5% (n=4) van de vrouwelijke wetenschappers en 10% (n=15) van de vrouwen in het

OBP een dergelijke onderbreking hebben gehad. Er zijn slechts twee mannelijke OBP'ers die hun loopbaan eens op dezelfde wijze hebben onderbroken. Deze twee mannen zijn tijdens hun loopbaan aan de EUR niet doorgestroomd naar een hogere functieschaal. Beide mannen werken relatief kort bij de EUR en hebben minder dan drie jaar werkervaring opgebouwd. Van acht vrouwen in het OBP is bekend of ze wel of niet zijn doorgestroomd binnen de EUR. Vijf van hen zijn doorgestroomd, ondanks de onbetaalde onderbreking van de loopbaan. Overigens bevinden alle personeelsleden van het OBP die een onderbreking hebben gehad in hun loopbaan, zich in relatief lage functieschalen (schaal 4 tot en met 8).

De vrouwelijke wetenschappers die een onderbreking hebben gehad, zijn werkzaam in de functie van WO of WD en UD. Van één vrouw is bekend dat zij niet is doorgestroomd. Van de andere drie wetenschappers zijn geen doorstroomgegevens beschikbaar.

⁹⁰ Pearsons $\chi^2=13,568$, $\alpha < 0,001$

Het effect van een onbetaalde onderbreking is lastig te meten, vanwege het lagere aantal respondenten dat een dergelijke onderbreking heeft gehad en waarvan doorstroomgegevens beschikbaar zijn. Opvallend is wel dat er zich bijzonder weinig wetenschappers onder hen bevinden, geen enkele man en relatief veel OBP'ers. Volgens de verwachting is het merendeel van de respondenten die een onbetaalde onderbreking heeft gehad in verband met de zorg voor kinderen, van het vrouwelijk geslacht.

"MEER AANDACHT VOOR DE VARIËTEIT IN TALENTEN DIE EEN UNIVERSITEIT NODIG HEEFT. DE EENZIJDIGE BENADRIJFING VAN HET 'ONDERZOEKS- EN PUBLICISTENTALET' LEIDT TOT VEEL GEVOELENS VAN ONVREDE ONDER PERSONEN DIE EXCELLEREN IN ONDERWIJS. EXCELLENTE DOCENTEN VOELLEN ZICH, NAAR MIJN WAARNEMING, ZEER VAAK ONDERGEWAARDEERD." (MAN, WP)

5.3.8 Competenties WP en OBP

Sollicitatiecommissies geven veelal de voorkeur aan een mannelijk profiel, omdat men dit beter vindt passen bij de functie, er in principe qua getalsverhouding meer mannelijke kandidaten beschikbaar zijn, en het moeilijk verkoopbaar is oudere mannen door een jongere vrouw te laten passeren en haar een hogere positie te geven in de vakgroep (Hawkins & Noordenbos, 1990). De respondenten is gevraagd om op basis van een vijfpuntsschaal aan te geven welke competenties volgens hen belangrijk zijn binnen de eigen afdeling.

Zowel bij de wetenschappers als de OBP'ers is er geen sprake van een gemiddeld significant verschil tussen de mening van mannen en vrouwen.

Volgens wetenschappers zijn de volgende vier eigenschappen erg belangrijk:

1. publicatieomvang;
2. goede prestaties in taakuitvoering;
3. lesgevende kwaliteiten;
4. een uitgebreid netwerk.

"IN ZIJN ALGEMEENHEID LIGT DE NADRIJF VEEL TE VEEL OP INTERNATIONAAL PUBLICEREN ALLEEN, ER ZOU BINNEN DE EUR (EN UNIVERSITEITEN IN HET ALGEMEEN) VEEL MEER GEBRUIK MOETEN WORDEN GEMAAKT VAN DE VERSCHILLENDE COMPETENTIES DIE PERSONEN HEBBEN." (MAN, WP)

De opgesomde eigenschappen zijn kenmerken of vaardigheden waarvan gemiddeld wordt gedacht dat zij belangrijk tot zeer belangrijk zijn. De andere eigenschappen die men kon beoordelen, zijn volgens wetenschappers minder belangrijk. Het WP vond bestuurlijke ervaring, senioriteit en fulltime werken van 'neutraal' belang. Respondenten van de Faculteit der Historische en Kunstwetenschappen hebben over het toegekende belang aan de verschillende kenmerken een iets afwijkende mening van andere faculteiten. Volgens hen zijn, na de publicatieomvang, het uitgebreide netwerk en de internationale werkervaring het meest belangrijk. Daarna volgen bestuurlijke ervaring en de goede prestaties in taakuitvoering.

Het feit dat volgens respondenten fulltime werken als minder belangrijk wordt beschouwd binnen de faculteit, is opvallend. Uit literatuur blijkt immers hoe belangrijk de 'zestigjarige' werkweek is voor wetenschappers, willen zij op een hoog niveau komen. Ook op basis van de interviews met decanen van de verschillende faculteiten van de EUR kan des te meer worden geconcludeerd hoe belangrijk de publicatieomvang, en daarmee het aantal uur dat men per week werkzaam is, voor de doorstroming naar een hoge wetenschappelijke positie is. Ook in de literatuur wordt de eis fulltime te werken als obstakel gezien voor de doorstroming van vrouwen naar een dergelijk hoge functie. Bovendien blijkt uit de opmerkingen van respondenten in de kaders dat volgens sommigen de duur van de werkweek inherent is aan het bereiken van een hoge positie in de wetenschap.

5.3.9 Competitie

Bij de selectie van personen voor een wetenschappelijke functie kan, zowel bij de instroom als bij de doorstroom, het competitie-element in elke loopbaanstap binnen de wetenschap een rol spelen in het bestaan van doorstroombelemmeringen voor vrouwen (Van Balen, 2001). Doordat het professionaliteitsgehalte binnen universiteiten zo hoog is, bestaat er competitie tussen personen

"DE COMPETITIEVE CULTUUR STIMULEERT SOLISTISCH GEDRAG IN PLAATS VAN SAMENWERKING." (MAN, WP)

die elkaar op het gebied van wetenschappelijke kwaliteiten niet zoveel ontlopen. De wetenschappelijke output van UHD's verschilt bijvoorbeeld over het algemeen niet zoveel van die van hoogleraren.

Als er minder op basis van eigen kwalificaties (voldoen aan de van tevoren vastgestelde criteria voor bevordering) en meer op basis van competitie (er zijn meer kandidaten voor één functie en de 'beste' wordt gekozen) bevorderd wordt, dan worden vrouwen geconfronteerd met het feit dat een kleine en soms relatief onbelangrijke achterstand op mannen een groot struikelblok vormt in de carrière (Van Balen, 2001). Hoewel er geen significante verschillen zijn tussen de meningen van mannen en vrouwen, is de competitiedrang, volgens de respondenten, tussen wetenschappers onderling voor promotie redelijk sterk. Er bestaat een samenhang tussen de hoogte van de functie en de ervaren competitiedrang: hoe hoger de functie, hoe sterker de competitie. De correlatie tussen het functieniveau en de competitiedrang is significant⁹¹. De hoogste functie onder het WP (HGL 1/B) is niet in deze correlatieanalyse opgenomen, omdat doorstroming vanaf dit niveau niet mogelijk is. Bij het OBP is volgens de respondenten minder sprake van een sterke competitie: de competitiedrang wordt gemiddeld redelijk zwak tot neutraal gevonden.

5.3.10 Werkervaring in het buitenland

In de hiervoor behandelde competenties werd internationale werkervaring van neutraal belang geacht door het WP. Toch is internationale werkervaring voor een wetenschapper een belangrijk element in zijn of haar carrière. Wat hebben wetenschappers zelf tot nu toe op internationaal gebied ondernomen? Heeft de buitenlandervaring effect op de doorstroming? Zijn er verschillen in de ervaring tussen mannen en vrouwen? Hebben vrouwen minder buitenlandervaring als zij kinderen hebben, en geldt dit ook voor mannen? In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deze vragen. In figuur 60 is de samenhang weergegeven tussen de werkervaring van de wetenschappers in het buitenland en het geslacht. De richting en significantie van de samenhang bepaalt in hoeverre er verschil bestaat tussen mannen en vrouwen.

Figuur 60: Samenhang werkervaring in het buitenland en geslacht (n=278)

	X ²	Significantie	% vrouwen*	% mannen*
Ervaring als 'visiting guest'	7,826	**	14% (n=14)	29% (n=52)
Ervaring met het geven van onderwijs	5,180	*	18% (n=18)	31% (n=55)
Ervaring met het verrichten van onderzoek	3,240	-	26% (n=26)	37% (n=66)
Ervaring met het schrijven van artikelen voor internationale tijdschriften	5,886	*	22% (n=22)	36% (n=65)
Werkervaring opgedaan aan een universiteit	2,181	-	12% (n=12)	19% (n=34)
Geen werkervaring	0,399	-	42% (n=42)	39% (n=34)

* Omdat respondenten meerdere antwoorden konden aankruisen, is het totaalpercentage hoger dan 100%.

Significantie: * $\alpha < 0,05$, ** $\alpha < 0,01$, - geen significante samenhang

Bron: EQUAL06

Van 149 respondenten met werkervaring in het buitenland is bekend of zij thuiswonende kinderen hebben. Met behulp van een kruistabel (zie figuur 61) is bekeken of er enige samenhang is tussen het hebben van kinderen en het hebben opgedaan van werkervaring in het buitenland.

Figuur 61: Aandeel personeel met werkervaring in het buitenland, met en zonder thuiswonende kinderen, gesplitst naar geslacht (n=149)

	Thuiswonende kinderen	Geen thuiswonende kinderen
Vrouw (n=48)	37,5%	62,5%
Man (n=101)	47,5%	52,5%

Bron: EQUAL06

⁹¹ Pearsons correlatie=0,147, $\alpha < 0,05$

Hoewel het aandeel vrouwen met werkervaring in het buitenland zonder thuiswonende kinderen groter is dan het aandeel mannen, is er geen sprake van een significante samenhang tussen beide. Het is mogelijk dat de werkervaring van vrouwen, indien zij nu thuiswonende kinderen hebben, is opgedaan voordat zij kinderen hadden. Meer gedetailleerde gegevens over wanneer, welke en hoeveel buitenlandse werkervaring is opgedaan, is niet voorhanden.

5.3.11 Leidinggevende taken, formeel/informeel

De getallen in figuur 62 zijn het resultaat van een chikwadraattoets voor een verband tussen het uitvoeren van leidinggevende taken in de functie en het geslacht van een wetenschapper of een OBP'er.

Figuur 62: Verband tussen het uitvoeren van leidinggevende taken en geslacht

	WP	OBP
χ^2	7,279	12,817
Df (vrijheidsgraden)	1	1
Significantie	$\alpha < 0,01$	$\alpha < 0,001$

Bron: EQUAL06

Er blijkt voor zowel het WP als het OBP sprake te zijn van een significante samenhang tussen het geslacht en het uitvoeren van leidinggevende taken. Figuur 63 geeft de richting van die samenhang weer. Hieruit blijkt dat in beide gevallen mannen vaker leidinggevende taken uitvoeren dan vrouwen. Een kwart van de vrouwelijke wetenschappers en OBP'ers voert leidinggevende taken uit, terwijl bijna de helft van de mannelijke respondenten dit doet.

Figuur 63: Kruistabel uitvoeren leidinggevende taken en geslacht

"Voert u in uw huidige functie leidinggevende taken uit?"				
	WP		OBP	
	Ja	Nee	Ja	Nee
Vrouw	24,7% (24)	75,3% (73)	26,3% (44)	73,7% (123)
Man	41,0% (73)	59,0% (105)	46,5% (59)	53,5% (68)

Bron: EQUAL06

Bijna een vijfde deel van de respondenten uit het WP die leidinggevende taken uitvoeren in hun werk, is in het verleden doorgestroomd naar een hogere functie. Onder de OBP'ers met leidinggevende taken zijn relatief veel respondenten met leidinggevende bevoegdheden in het verleden doorgestroomd. Er blijkt voor het WP een zwakke significante samenhang⁹² te bestaan tussen het wel of niet uitvoeren van leidinggevende taken en het wel of niet doorstromen, waarbij het uitvoeren van dergelijke taken de kans op doorstroming vergroot.

Samenhang tussen het wel of niet formeel uitvoeren van leidinggevende taken en het geslacht is niet aangetoond. Voor het WP geldt dat bij meer dan de helft van de vrouwen en 36,5% van de mannelijke wetenschappers de leidinggevende taken niet formeel zijn vastgelegd, maar wel worden uitgevoerd. Het verschil is echter niet groot genoeg om te kunnen spreken van een significant verband tussen beiden. Voor het OBP geldt dat bij 25% van zowel de mannen als de vrouwen de leidinggevende taken niet formeel zijn bepaald.

5.3.12 Toekomstperspectief tijdelijk contract

Aan de wetenschappers die nu in dienst zijn bij de EUR op basis van een tijdelijk contract, is gevraagd wat hun vooruitzichten zijn als het contract afloopt. De reden voor deze vraag in de enquête is om na te kunnen gaan of er een verschil is in het vooruitzicht dat mannen ten opzichte van vrouwen hebben. In figuur 64 is te zien dat de vooruitzichten van mannen en vrouwen vrij gelijk verdeeld zijn over de antwoordmogelijkheden. Toetsing wijst dan ook uit dat er geen significant verband bestaat tussen de vooruitzichten en het geslacht. De antwoorden van de mannen en vrouwen die behoren tot het OBP, zijn niet in het figuur opgenomen, omdat de aantallen per vooruitzicht, gesplitst naar geslacht, erg klein zijn.

⁹² Pearsons correlatie=0,144, $\alpha < 0,07$, n=165

Figuur 64: Vooruitzichten WP na afloop tijdelijk contract (excl. stud.ass.)

"Wat zijn uw vooruitzichten als uw contract afloopt?"				
	Een vast dienstverband	Een nieuw tijdelijk contract	Mijn functie bij de EUR houdt dan op	Weet ik niet
Vrouw	15,3% (9)	23,7% (14)	25,4% (15)	35,6% (21)
Man	14,5% (10)	24,6% (17)	29% (20)	31,9% (22)

Bron: EQUAL06

Ook is de respondenten die momenteel een tijdelijk contract hebben, gevraagd hoe groot zij de kans inschatten dat zij na hun tijdelijk contract een vast contract krijgen aangeboden. OBP'ers schatten die kans gemiddeld significant⁹³ beter in dan wetenschappers. Op basis van het geslacht zijn geen verschillen geconstateerd. Ondanks dat student-assistenten niet in deze vergelijking zijn meegenomen, acht het WP de kans een vast contract te krijgen gemiddeld vrij klein in. In het laatste hoofdstuk zal een aantal aanbevelingen dat door respondenten in de enquête is aangedragen naar aanleiding van dit onderwerp, worden behandeld. Het is interessant te weten hoe het personeel, ongeacht de aard van het dienstverband, denkt over zijn toekomst bij de EUR. Ziet men zichzelf over vijf jaar nog bij de EUR werken, of is men tegen die tijd liever ergens anders in dienst? En is er een verschil in het toekomstperspectief tussen personen die in het verleden wel en niet zijn doorgestroomd? Figuur 65 geeft de verwachtingen van het OBP en WP weer.

"IK VIND HET BETREURENSWAARDIG DAT IK ALS AIO NU AL WEET DAT IK AAN HET EINDE VAN MIJN HUIDIGE DIENSTVERBAND GEEN KANS MAAK OP EEN TIJDELIJKE OF VASTE AANSTELLING BIJ MIJN EIGEN UNIVERSITEIT, TERWIJL DAT IS WAT IK HET ALLERLIEFSTE ZOU WILLEN." (VROUW, WP)

Figuur 65: Toekomstperspectief WP en OBP (WP excl. stud.ass.)

	WP		OBP	
	Man (n=189)	Vrouw (n=107)	Man (n=126)	Vrouw (n=166)
Ik werk dan aan deze universiteit	33% (74)	24% (31)	39% (57)	41% (75)
Ik werk dan aan een andere universiteit	13% (29)	14% (18)	2% (3)	2% (3)
Ik werk dan bij de overheid	6% (14)	7% (9)	5% (7)	4% (8)
Ik werk dan in het bedrijfsleven	6% (14)	12% (16)	7% (10)	5% (9)
Ik werk dan als zelfstandig ondernemer	3% (6)	3% (4)	4% (6)	1% (2)
Dan is mijn dienstverband beëindigd	2% (5)	5% (6)	3% (5)	3% (6)
Ik weet het nog niet	32% (72)	33% (43)	32% (47)	38% (69)
Anders	4% (9)	3% (4)	8% (11)	5% (9)
Totaal	100% (223)	100% (131)	100% (146)	100% (181)

Bron: EQUAL06

⁹³ $t=3,060$, $\alpha < 0,001$

Een groot deel van de respondenten, namelijk 31% (n=180), heeft aangegeven te verwachten over vijf jaar niet meer bij de EUR, maar ergens anders werkzaam te zijn. Maar liefst 41% van het WP en 20% van het OBP hebben voor een andere optie dan de EUR gekozen⁹⁴. Bij de antwoorden "Ik werk dan aan een andere universiteit" en "Anders" kon worden aangegeven welke universiteit en welke andere verwachting men heeft. Dit is niet door iedereen die het antwoord heeft aangeklikt, ingevuld. Daarom wordt een selectie van de antwoorden behandeld. Iets meer dan vijftig respondenten hebben aangegeven te verwachten over vijf jaar niet meer bij de EUR, maar bij een andere universiteit werkzaam te zijn. Tien respondenten hebben aangegeven het (nog) niet te weten. Twee van hen gaven aan "Bij elke andere universiteit, als het maar niet de EUR is" te willen werken. Door de overigen werd een specifieke voorkeur voor een universiteit genoemd, namelijk de UU, de UM, de VU en de UvA. Drie respondenten verwachten naar een buitenlandse universiteit te gaan.

Bij het antwoord "Anders, namelijk ..." wordt door een aantal OBP'ers aangegeven dat de continuering van het werk bij de EUR erg afhankelijk is van de reorganisatie bij het Bureau van de Universiteit. Sommigen zijn zeer pessimistisch over de toekomst, zoals blijkt uit de volgende uitspraken:

- "Over vijf jaar hoop ik ergens anders te werken." (man, OBP)
- "Ik denk dat ik dan al weggevlucht ben." (man, OBP)
- "Ik hoop dat ik dan nog werk heb." (vrouw, OBP)
- "Ik heb geen idee hoe mijn werksituatie er over vijf jaar uit ziet, gezien de onduidelijkheid over de reorganisaties hier." (vrouw, OBP)

Van de medewerkers die hun verwachting ten aanzien van de werksituatie hebben aangegeven, laat meer dan de helft van de vrouwelijke wetenschappers (n=37) weten de EUR over vijf jaar te hebben verlaten. Iets minder dan 40% (n=28) denkt bij de EUR te blijven en voor zes vrouwen is een combinatie waarschijnlijk. De helft van de mannelijke wetenschappers (n=58)

"SCHEEP PERSONEN DIE JE WILT BEHOUDEN NIET AF MET MEERDERE TIJDELIJKE CONTRACTEN. DIT WERKT ZEER DEMOTIVEREND. DE EUR VERWACHT EEN ENORM COMMITMENT VAN HAAR MEDEWERKERS EN DE WERKDruk IS ERG HOOG. OMGEKEERD IS HET COMMITMENT VAN DE EUR RICHTING 'JUNIOR' EN 'MEDIOR' MEDEWERKERS MET TIJDELIJKE AANSTELLINGEN AFWEZIG. DE EUR IS EEN ORGANISATIE WAAR INCOMPETENTE PERSONEN MET VASTE CONTRACTEN HET LANGST BLIJVEN ZITTEN. JONGERE INSTROMERS VAN BUITEN (MET ERVARING) LOPEN IN DE ORGANISATIE TEGEN DIE 'BETONNEN' MUUR EN WORDEN MET DE EERSTE DE BESTE REORGANISATIE WEER ONTSLAGEN DOOR HET TIJDELIJKE CONTRACT TE LATEN AFLOPEN. IK VIND DIT ZEER SLECHT VOOR DE ORGANISATIE. WE LOPEN HIERDOOR MINSTENS VIJF JAAR ACHTER OP DE MARKT." (VROUW, OBP)

laat weten bij de EUR te zullen blijven. Iets minder dan 40% (n=43) verwacht de universiteit te hebben verlaten en 15% (n=18) verwacht zich in een werksituatie te bevinden, waarbij de werkzaamheden van de EUR gecombineerd worden met werkzaamheden buiten de universiteit (andere universiteit, overheid, bedrijfsleven). Het verband tussen het geslacht en de verwachting over het wel of niet aangesteld blijven aan de EUR is matig significant⁹⁵.

De OBP'ers hebben een positiever beeld over de continuering van hun dienstverband bij de EUR. Driekwart van de vrouwen zegt bij de EUR te blijven, terwijl een kwart verwacht de universiteit te verlaten. Van de mannelijke respondenten verwacht iets meer dan 60% te blijven en 31% de EUR te verlaten. Ook hier is sprake van een matig significant verband⁹⁶ tussen het geslacht en de verwachting wel of niet aangesteld te blijven aan de EUR.

Is het toekomstperspectief van respondenten die in het verleden zijn doorgestroomd, verschillend van de respondenten die niet eerder doorgestroomd zijn? Bij de beantwoording van deze vraag is in eerste instantie een splitsing gemaakt naar WP/OBP en geslacht, maar vanwege de kleine aantallen in sommige categorieën, is gekozen om voor de gehele onderzoeksgroep de relatie te bekijken. Er blijkt een significante samenhang⁹⁷ te bestaan

"OP DIT MOMENT IS HET MIJ VOLKOMEN ONDUIDELIJK AAN WELKE EISEN IK MOET VOLDOEN OM EEN VAST CONTRACT TE VERKRIJGEN NA AFLOOP VAN MIJN POSTDOCPOSITIE." (MAN, WP)

tussen het toekomstperspectief van een medewerker en een eventuele doorstroming (zie figuur 66). Indien een medewerker van de EUR in het verleden is doorgestroomd naar een hoger functieniveau, betekent dit niet dat men verwacht in de toekomst nog steeds bij de EUR werkzaam te zijn. Men heeft in dat geval blijkbaar meer opties buiten de universiteit voor ogen. Maar liefst 80% van de respondenten die in het

⁹⁴ De antwoordmogelijkheden "Ik weet het nog niet" en "Anders" zijn hier buiten beschouwing gelaten.

⁹⁵ $\chi^2=5,115$, $df=2$, $\alpha < 0,08$

⁹⁶ $t=5,323$, $df=2$, $\alpha < 0,07$

⁹⁷ $\chi^2=5,572$, $df=1$, $\alpha < 0,02$

verleden zijn doorgestroomd, verwacht over vijf jaar de EUR te verlaten. Dit aandeel is onder respondenten die niet eerder zijn doorgestroomd, lager.

Figuur 66: Samenhang tussen toekomstperspectief en doorstroming

	"Over vijf jaar verwacht ik niet werkzaam te zijn bij de EUR"	"Over vijf jaar verwacht ik werkzaam te zijn bij de EUR"
Geen doorstroming (n=209)	67,9%	32,1%
Wel doorstroming (n=116)	80,2%	19,8%

Bron: EQUAL06

Een verdere analyse toont aan dat de gemiddelde leeftijd van de respondenten die verwachten de komende vijf jaar bij de EUR werkzaam te blijven, significant⁹⁸ hoger is dan de gemiddelde leeftijd van hen die verwachten te vertrekken. Dit geldt zowel voor de respondenten die eerder zijn doorgestroomd, als voor de respondenten die niet eerder doorgestroomd zijn. De oorzaak hiervan is waarschijnlijk dat de oudere medewerkers vaker een vast dienstverband hebben en de relatief jongere medewerkers vaker een tijdelijk dienstverband, waardoor deze laatste groep minder hecht 'verbonden' is aan de universiteit. Bovendien wordt verwacht dat oudere werknemers minder mogelijkheden zien om nog in te stromen binnen een andere organisatie, juist vanwege hun hogere leeftijd.

5.3.13 Oordeel functioneringsgesprek

Van de 253 wetenschappers die een jaar of langer in dienst zijn, heeft een vijfde deel nog geen functioneringsgesprek gevoerd. Het merendeel (68,8%, n=174) heeft minstens een gesprek gevoerd op initiatief van de leidinggevende, 8,7% (n=22) van de wetenschappers heeft een gesprek gevoerd op eigen initiatief. Het aandeel wetenschappers dat een functioneringsgesprek heeft gevoerd is echter relatief klein vergeleken met het aandeel OBP'ers dat een dergelijk gesprek heeft gevoerd, namelijk meer dan 95% (n=257). Tien respondenten van deze onderscheiden groep hebben (nog) geen functioneringsgesprek gevoerd. Voor zowel de meeste respondenten uit het WP als het OBP heeft het gesprek minder dan een jaar geleden plaatsgevonden.

Wat betreft het oordeel over deze gesprekken zijn er geen significante verschillen ontdekt op basis van geslacht. Zowel mannelijke als vrouwelijke wetenschappers en OBP'ers zijn redelijk positief over de manier waarop het gesprek of de gesprekken gevoerd zijn. Opvallend is wel dat beide groepen het minst positief zijn over de stelling: "In het gesprek wordt voldoende stilgestaan bij verbeter- en/of ontwikkelingsmogelijkheden (opleiding, loopbaanstappen)." Vrouwen zijn hier gemiddeld negatiever over dan mannen. Ook blijkt uit een stelling over de stimulans die de direct leidinggevende biedt met betrekking tot het volgen van cursussen en opleidingen binnen de EUR, dat vrouwelijke wetenschappers vinden dat zij gemiddeld significant⁹⁹ minder gestimuleerd worden dan hun mannelijke collega's.

5.3.14 Tevredenheid

De respondenten is gevraagd de tevredenheid over een aantal aspecten van het werk aan te geven. In de literatuur wordt de tevredenheid over de organisatiecultuur op universiteiten als een van de grote obstakels voor vrouwen beschouwd. Dit zou veelal de oorzaak zijn van de relatief grote uitstroom van vrouwen uit de universiteit en van de negatieve beeldvorming omtrent de werkomgeving van een universiteit. De competitieve cultuur, waarbij men minstens zestig uur per week bezig moet zijn met de wetenschap, zou personen, voornamelijk vrouwen, ervan weerhouden een loopbaan in de wetenschap na te streven. In hoeverre is dit beeld in overeenstemming met wat medewerkers van de EUR vinden?

Een van de stellingen waarop men in de vragenlijst heeft gereageerd, was: "De EUR biedt een prettige werkomgeving." Er blijkt een significante samenhang¹⁰⁰ te zijn wat betreft de mening over deze stelling en het geslacht. Vrouwen blijken het vaker eens te zijn met deze stelling dan mannen. Een t-toets bewijst dat er sprake is van een significant¹⁰¹ verschillend gemiddelde tussen mannen en vrouwen, hoewel beiden een positieve houding ten opzichte van de werkomgeving hebben. Er bestaat ook een significant¹⁰² verschil tussen de gemiddelde mening over de werkomgeving tussen het WP en OBP, waar het WP gemiddeld minder positief is.

"IK HEB BEGREPEN DAT DE EUR OM DE VIJF JAAR EEN LOOPBAANONTWIKKELINGSGESPREK MET DE MEDEWERKERS ZOU VOEREN - ONGEACHT DE FUNCTIE (HOOG OF LAAG). NA ZES JAAR IS DAT BIJ MIJ (NOG) NIET GEBEURD EN IK HEB NIET HET IDEE DAT HET OOI GAAT GEBEUREN. HET LIJKT MIJ DAT JE ZO'N GESPREK WEL MOET VOEREN EN DAN VAN DE MEDEWERKER HOREN OF DIE ZICH WEL OF NIET WIL ONTWIKKELEN BINNEN DE EUR." (MAN, OBP)

⁹⁸ $t=-5,930$, $df=323$, $\alpha < 0,001$

¹⁰¹ $t=-2,449$, $df=554$, $\alpha < 0,05$

⁹⁹ $t=2,433$, $\alpha < 0,05$

¹⁰² $t=2,456$, $df=478$, $\alpha < 0,05$

¹⁰⁰ $X^2=11,211$, $df=4$, $\alpha < 0,05$

De tevredenheid van wetenschappers en OBP'ers over een aantal functie- en organisatiekenmerken is weergegeven in de figuren 85 en 86 in bijlage 9. Voor het WP is een onderscheid gemaakt in functiecategorieën, namelijk: student-assistent, AIO, OVWP, UD en een groep van UHD en HGL. De laatste twee functieniveaus zijn samengenomen vanwege het lage aantal vrouwelijke hoogleraren in de respondentengroep. Het OBP is in categorieën naar functieschaal verdeeld, namelijk: functieschaal 1 t/m 5, 6 t/m 9, 10 t/m 12 en vanaf 13.

Antwoorden die gemiddeld uitkomen tussen neutraal en zeer ontevreden, zijn in de tabel rood gekleurd. Opvallend is dat de rode vlakken bij zowel het WP als het OBP vrijwel alleen voorkomen bij de onderwerpen carrièrekansen, ondersteuning bij de loopbaan en ontplooiingsmogelijkheden. Vooral wetenschappers die behoren tot de groep OVWP, de UD's en de OBP'ers tot en met functieschaal 12 oordelen neutraal tot zeer ontevreden over de carrièrekansen bij de EUR en de ondersteuning bij de loopbaan. Over vrijwel alle ander functie- of organisatiegerelateerde onderwerpen oordeelt men neutraal tot zeer tevreden.

5.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is een aantal onderwerpen aan bod gekomen waarvan verwacht werd dat deze invloed uitoefenen op en inherent zijn aan de positie van vrouwen. Een aantal van deze aspecten blijkt inderdaad van toepassing te zijn op het personeel van de EUR.

Ten eerste is het werving- en selectiebeleid van de EUR voor veel medewerkers niet duidelijk en transparant genoeg. Vrouwen zijn gemiddeld nog minder tevreden dan mannen over het volgen van de formele procedures rondom werving en selectie door hun direct leidinggevende. Een opvallende conclusie is dat medewerkers die niet zijn doorgestroomd, negatiever denken over de werving en selectie en transparantie en duidelijkheid van het beleid dan hun collega's die wel doorgestroomd zijn, zowel op het niveau van de eigen faculteit of afdeling als voor de universiteit in het algemeen. Het netwerk speelt volgens het WP en OBP daarnaast een belangrijke rol bij de instroom. Wetenschappers vinden dat een netwerk vooral ook erg belangrijk is voor de loopbaanontwikkeling bij de EUR. Zowel mannelijke als vrouwelijke wetenschappers zijn het er gemiddeld mee eens dat het hebben van een uitgebreid netwerk en het kennen van de juiste personen binnen de EUR de mogelijkheden tot doorstroming naar een functie op een hoger niveau vergroten. Opvallend is dat relatief veel wetenschappers via een logische vervolgstap aan de huidige functie zijn gekomen, terwijl respondenten uit het OBP vaker hun eigen netwerk hebben geraadpleegd. Voor de doorstroming van het WP lijkt het netwerk minder relevant, hoewel medewerkers (WP en OBP) die zijn doorgestroomd, het informele circuit belangrijker vinden voor de loopbaan dan zij die niet zijn doorgestroomd.

De kans op doorstroming wordt voor en door verschillende groepen anders ingeschat. Vooral het OVWP, de UD's en de OBP'ers tot en met functieschaal 12 oordelen neutraal tot zeer ontevreden over hun carrièrekansen bij de EUR en de ondersteuning bij de loopbaan. Vrouwen vinden dat het voor mannen inderdaad makkelijker is om door te stromen. Allochtone medewerkers vinden dat aan hen minder kansen op doorstroming worden geboden dan aan autochtonen.

De uitspraak dat talent bij de EUR niet goed benut wordt, vindt veel steun onder de respondenten. De personeelsleden die in het verleden zijn doorgestroomd, vinden dat de EUR talent slechter benut dan degenen die niet doorgestroomd zijn. Volgens de respondenten die vinden dat de EUR talent onderbenut, stromen mannen bovendien makkelijker door dan vrouwen. Ook deeltijders krijgen volgens het personeel niet dezelfde kansen, in de zin dat zij minder loopbaanmogelijkheden hebben dan voltijders. Hier wordt volgens hen talent verspild. Aangezien vrouwen, al dan niet met thuiswonende kinderen, de meeste kans hebben om in deeltijd werkzaam te zijn, zorgt dit voor ongelijkheid op basis van geslacht.

Over het eigen toekomstperspectief oordelen veel respondenten (zowel WP als OBP) niet bepaald rooskleurig. Een derde deel van de respondenten verwacht over vijf jaar de EUR te hebben verlaten. Indien een medewerker in het verleden is doorgestroomd, wil dat niet automatisch zeggen dat de verwachting minder negatief is. Juist een groter deel van de doorgestroomde medewerkers verwacht over vijf jaar niet meer werkzaam te zijn bij de EUR. Men lijkt dan juist meer opties buiten de universiteit voor ogen te hebben. Maar liefst 80% van de respondenten die in het verleden zijn doorgestroomd, verwacht over vijf jaar de EUR verlaten te hebben. Dit aandeel is onder de respondenten die niet eerder zijn doorgestroomd, lager. Aan de ontevredenheid van het personeel over de carrièrekansen, de loopbaanbegeleiding en de ondersteuning bij de loopbaan kan de EUR extra aandacht besteden door het creëren van meer en betere kansen in de loopbaan, vooral voor het onderbenut potentieel (vrouwen en etnische minderheden).



6 Conclusies en aanbevelingen

6.1 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, zodat het van belang is 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, die 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 derdewereldwetenschappers voor een deel hun eigen perspectieven en vraagstellingen zullen meebrengen, alsook een andere cultuur.”

De uitvoering van dit onderzoek is gebaseerd op dit inzicht. En juist de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden aan de EUR maakte dit onderzoek noodzakelijk. De analyses hebben aangetoond dat er sprake is van ongelijkheid in de positie van vrouwen ten opzichte van mannen en van allochtonen ten opzichte van autochtonen. Het onderzoek heeft een aantal verklaringen gegeven voor deze ongelijkheid. Het is slechts een deel van de complexiteit waar de ondervertegenwoordiging mee samenhangt. In de theorie in hoofdstuk 2 kwam aan de orde dat niet alleen de organisatiecultuur en de organisatiestructuur, maar ook bijvoorbeeld de keuzes van het individu zelf van invloed kunnen zijn op het onderzochte probleem. Met bijvoorbeeld alleen maatregelen op het vlak van secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals het verbeteren van kinderopvangmogelijkheden) zal de EUR niet bereiken waar zij naar streeft. Wat eveneens meespeelt, betreft een scala aan organisatiefactoren, aan impliciete en vaak onbewuste stereotypering en aan keuzes van individuele wetenschappers. Dit hoofdstuk behandelt de meest relevante ontdekkingen die de analyses hebben opgeleverd, en zal naar aanleiding daarvan aanbevelingen doen richting het CvB. Deze aanbevelingen richten zich op oplossingen die eventueel direct zouden kunnen worden ingezet, maar ook op suggesties voor focusonderzoek.

6.2 RESULTATEN ONDERZOEK

De onderzoeksvraag die in hoofdstuk 1 gesteld werd, luidde 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?”

In de volgende subparagrafen wordt deze vraag beantwoord met behulp van de bevindingen uit het onderzoek. Vanwege het gebrek aan significante conclusies over het verschil tussen allochtone en autochtone werknemers wordt in de conclusie alleen aandacht besteed aan de verschillen op basis van geslacht.

6.2.1 Ontwikkeling loopbaan WP

Er kunnen op diverse momenten in de loopbaan van het personeel aan de EUR verschillen ontstaan die de ongelijkheid tussen enerzijds mannen en vrouwen en anderzijds allochtonen en autochtonen veroorzaken. Zowel de positie waarop men instroomt, als de kans op doorstroming en een eventueel grote of snellere uitstroom van vrouwen en allochtonen kan onevenredigheid veroorzaken.

Gelet op het niveau waarop wetenschappers instromen, is er nog steeds sprake van een verschil tussen mannen en vrouwen in het nadeel van vrouwen. Vrouwen stromen vaker in op het niveau van AIO en OVWP dan hun mannelijke collega's, terwijl de laatstgenoemden bij de instroming vaker een UD-, UHD- of HGL-positie innemen. Bovendien worden vrouwelijke wetenschappers vaker dan mannen op basis van een tijdelijk contract aangesteld. Dit hangt vanzelfsprekend samen met de functie waarop zij instromen. Uit de onderzoeksbevindingen blijkt dat de leeftijd en de aard van het dienstverband ook samenhangen met het niveau waarop men aangesteld wordt. Hoe ouder een wetenschapper is, en wanneer deze medewerker bovendien in een vast dienstverband wordt aangenomen, hoe hoger het functieniveau waarop deze medewerker instroomt. Mannen stromen gemiddeld op een hogere leeftijd in dan vrouwen. Maar ook onder de jonge wetenschappers (jonger dan 35 jaar) starten vrouwen vaker op de functie van AIO en OVWP, terwijl mannen vaker een vaste staffunctie innemen.

De verwachte samenhang tussen de voorkeur van vrouwen voor een deeltijdaanstelling en de positie waarop men instroomt, blijkt niet te kunnen worden bevestigd. De aard van het dienstverband lijkt niet de verklaring te zijn voor de ongelijke start. Opeengevallen vaste aanstellingen worden bovendien vaker in deeltijd vervuld dan tijdelijke functies. Wanneer het effect van deeltijdwerk buiten beschouwing wordt gelaten en alleen wordt gekeken naar de wetenschappers die op een voltijdaanstelling zijn binnengekomen, bekleden vrouwen nog steeds vaker dan mannen een tijdelijke, lagere functie.

Verder blijkt uit de analyses dat de meeste wetenschappers in de periode 1990-2005 niet doorgestroomd zijn. Vrouwelijke wetenschappers stromen minder vaak dan hun mannelijke collega's door naar een functie op een hoger niveau. De vrouwelijke wetenschappers die zijn doorgestroomd, doen dat vaker op basis van een tijdelijk dienstverband dan mannen. Uit het functieniveau waarop men werkzaam is na de doorstroming, blijkt dat tijdelijke contracten vooral voorkomen op de 'lagere' wetenschappelijke niveaus. Meer dan de helft van de wetenschappers die doorstromen naar de functie van universitair docent, werkt na de doorstroming op basis van een tijdelijk dienstverband. Vrouwen stromen vaker in een deeltijddienstverband door dan mannen. Er wordt door zowel mannen als vrouwen met een deeltijdwerkweek voornamelijk vanaf een AIO-positie doorgestroomd naar de functies van OVWP en UD. De doorstroming van vrouwen in een deeltijddienstverband vond vooral plaats wanneer zij op de relatief lagere wetenschappelijke niveaus werkzaam zijn. Dan is de flexibiliteit wat betreft het aantal uur dat iemand per week werkt, schijnbaar minder relevant voor het wel of niet doorstromen dan op hogere niveaus.

Er is geen verband tussen het geslacht en het wel of niet uitstromen van wetenschappers. 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 korter te zijn dan dat van een man. Vrouwen verlaten de universiteit dan ook vaker dan mannen na afloop van een tijdelijk dienstverband. Gemiddeld zijn vrouwen twee jaar jonger bij de uitstroom dan mannen.

6.2.2 Ontwikkeling loopbaan OBP

Bij het OBP zijn vrouwen in de onderzochte periode oververtegenwoordigd in de instroom. De functieschaal waarop men start, is voor vrouwen lager dan voor mannen. De etnische afkomst heeft voor OBP'ers een negatieve invloed op de functieschaal bij instroming. Niet-westerse allochtonen bevinden zich in dit opzicht in de minst goede positie. Er is geen samenhang ontdekt tussen de aard van het dienstverband en het geslacht. De leeftijd van zowel mannen als vrouwen correleert positief met de functieschaal waarop men instroomt. De vrouwelijke instromers die jonger zijn dan 35 jaar, starten even vaak als mannen in een vaste aanstelling. Net als bij het WP starten vrouwelijke OBP'ers vaker dan mannen in 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 voltijdaanstelling zijn binnengekomen, vrouwen nog steeds significant vaker dan mannen een functie op een lagere schaal bekleden.

Er is geen verband ontdekt tussen het geslacht en het wel of niet doorstromen. Vrouwen stromen wel door op een significant lagere functieschaal dan mannen. Dit is overigens alleen van toepassing op het personeel met een vast contract. Bij het OBP is het wel of niet werken in deeltijd van invloed op de hoogte van de schaal waar men naar doorstroomt. Voor mannen geldt dit sterker dan voor vrouwen. Dus wanneer mannen voltijd werken, is het verschil met de schaal waarin zij terechtkomen in vergelijking met een situatie waarin zij deeltijd werken, groot. Bij vrouwen bestaat dit verschil ook, maar is dit kleiner. Het werken in deeltijd lijkt voor mannen minder geaccepteerd of in ieder geval minder gebruikelijk.

Bij het OBP stromen vrouwen niet vaker, maar wel op een lagere schaal uit dan mannen.

6.2.3 Verklaring verschillen

De ondervertegenwoordiging van vrouwen is niet slechts een probleem van het aantal beschikbare vrouwen en dus van een beetje geduld. In elke leeftijdscategorie is het aandeel vrouwen geringer naarmate het functieniveau hoger wordt. Zelfs in de laagste wetenschappelijke functiecategorie van AIO is sprake van een ondervertegenwoordiging. 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) Ausgangssituatie 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 aantal factoren dat belemmeringen kan veroorzaken, is in het surveyonderzoek aan bod gekomen.

Een van de conclusies die uit de antwoorden kan worden getrokken, is dat zowel mannen als vrouwen het werving- en selectiebeleid gemiddeld niet duidelijk en transparant genoeg vinden. Vrouwen zijn zelfs negatiever dan hun mannelijke collega's. Ook binnen de eigen faculteit is men niet tevreden over de doorzichtigheid waarmee werving van personeel door de leidinggevende of decaan plaatsvindt. Medewerkers die niet zijn doorgestroomd, denken negatiever over de hantering van formele regels over werving en selectie en de transparantie en duidelijkheid van het beleid, zowel op het niveau van de eigen faculteit of afdeling als voor de universiteit in het algemeen. De niet-professionele manier van werving blijkt uit de wijze waarop respondenten instromen: bijna de helft is ingestroomd via het netwerk of contacten of is rechtstreeks gevraagd. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat mannen vaker op deze manier instromen dan vrouwen. Wetenschappers zijn het er dan ook mee eens dat het hebben van een uitgebreid netwerk en het kennen van de juiste personen binnen de EUR de mogelijkheden tot doorstroming

naar een functie op een hoger niveau vergroten. 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. Bovendien zijn zij het gemiddeld eens met de stelling dat het informele circuit, 'de wandelgang', een grote rol speelt bij het realiseren van een succesvolle loopbaan bij de EUR. Vrouwen zijn in alle gevallen meer overtuigd van het belang van het netwerk dan mannen.

Als mogelijke factoren ter verklaring van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere regionen van de universiteit wordt regelmatig de verklaring gegeven dat vrouwen relatief gezien nieuwkomers zijn aan de universiteit, en dat vrouwen en mannen een verschillende socialisatie hebben ondergaan. De meeste respondenten geven aan dat ze deeltijd werken, vanwege de zorg voor kinderen of andere personen, en dit zijn dan ook voornamelijk vrouwen. Het hebben van een tweede baan en tijd voor zichzelf willen zijn ook belangrijke redenen om minder uren te werken bij de EUR.

Meer dan de helft van de surveyrespondenten geeft aan dat wanneer een medewerker minder dan 32 uur per week werkt, dit van invloed is op zijn of haar loopbaanmogelijkheden. Deeltijd werken wordt volgens hen door de EUR als een beperking gezien voor de doorstroming. Vrouwen stromen minder vaak door dan mannen. Zij stromen echter wel vaker dan mannen in deeltijd door.

De ervaren onderlinge competitie door respondenten zou bovendien van invloed kunnen zijn op de ondervertegenwoordiging. Een sterke competitie hangt dikwijls samen met een groter belang dat aan de publicatienorm gehecht wordt.

6.3 AANBEVELINGEN

Uit de analyse van beide onderzoeksdelen blijkt dat er meerdere aspecten zijn aan te wijzen die de doorstroommogelijkheden van vrouwen en etnische minderheden negatief beïnvloeden. De EUR dient te streven de ondervertegenwoordiging van deze groepen op de hogere functieschalen om te zetten in een gelijke vertegenwoordiging ten opzichte van de meerderheid nu, door de instroom te veranderen en de doorstroom te verbeteren. Verschillende organisaties en verschillende universiteiten, ook de EUR, hebben in het verleden

getracht dit te bereiken. Echter, dit heeft weinig concrete verbeteringen opgeleverd, omdat oplossingen vaak weinig gecontroleerde, incidentele initiatieven zijn en daardoor weinig resultaat boeken op de lange termijn.

In oktober 2006 is gestart met een onderzoek binnen verschillende Nederlandse universiteiten naar de beleidsmaatregelen die genomen zijn om de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden tegen te gaan. Dit onderzoek richt zich op het selecteren van zogenaamde 'good practices' en 'worst practices', die contextafhankelijk worden beschreven. De impact van maatregelen die binnen de verschillende universiteiten genomen zijn, wordt in dit onderzoek beschreven en vergeleken.

Voor nu worden aanbevelingen gegeven die betrekking hebben op de conclusies van dit onderzoek aan de EUR, en waarvan verwacht wordt dat zij de ondervertegenwoordiging tegen kunnen gaan door de instroom en doorstroom te verbeteren en eventueel de uitstroom te verminderen. Bruikbare suggesties van de respondenten van de enquête en de decanen worden hierin meegenomen. Het is wenselijk om op de korte termijn actie te ondernemen om de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden op de hogere functieniveaus binnen de EUR op te heffen. Benoemingen op UHD- en HGL-niveau zijn vaak voor langere duur en er wordt verwacht, gezien het beperkte aantal UHD- en HGL-posities, dat er weinig vervangingen plaatsvinden en ook weinig nieuwe plaatsen beschikbaar zullen komen in de volgende jaren. De huidige bezetting van UHD- en HGL-posities door voornamelijk mannen – respectievelijk 89% en 95% – zal daarom nog gedurende lange tijd het beeld vormen van de bezetting van deze posities van de afgelopen vijftien jaar. Dit betekent dat voornamelijk mannen de toon zullen zetten voor de uit te voeren research- en onderwijsprogramma's en beleidsmaatregelen.

Hoe kan de EUR ervoor zorgen dat de minderheidsgroeperingen op z'n minst een eerlijke kans op in- en doorstroming krijgen? In de kaders die volgen, wordt een aantal aanbevelingen gegeven, die onder elk kader worden uitgewerkt.

"IK GELOOF WEL DAT DEZE SITUATIE WAT BETREFT DE ONDERVERTEGENWOORDIGING VAN VROUWEN EN ETNISCHE MINDERHEDEN VANZELF BETER WORDT. DAT BETEKENT ECHTER NIET DAT JE ER ZELF NIETS AAN MOET DOEN."
(DECAAN)

Aanbeveling 1

Investeer in het vasthouden van vrouwelijk talent door bij werving, selectie en beoordeling van onderzoeksaanvragen het aantal publicaties met een deeltijdfactor te wegen. Bied daarnaast passende kinderopvang.
Concreet voorstel: vrouwelijke hoogleraren, UHD's en UD's aan de EUR kunnen tijdelijk (zes maanden) iemand aanstellen voor onderwijsvervanging, zodat vrouwen meer ruimte krijgen voor onderzoek.

Aanbeveling 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.

Er zou al veel gewonnen zijn wanneer het werken in deeltijd in de kwaliteitsoordelen die gebaseerd zijn op publicatieomvang, zou zijn verdisconteerd. Vrouwelijke wetenschappers publiceren over het algemeen namelijk minder dan hun mannelijke collega's, doordat zij vaker in deeltijd werken. Zonder het bijstellen van publicatienormen naar de omvang van de aanstelling is van een objectieve meting van wetenschappelijke kwaliteit en verdiensten geen sprake. Deze koppeling van het begrip 'kwaliteit' aan voltijdfuncties en een bepaald aantal publicaties kan in het algemeen als kenmerkend worden gezien voor de professionele cultuur van het wetenschappelijk personeel. De organisatiecultuur en haar heersende normen en waarden verzuimen zo een belangrijke bijdrage te leveren aan het creëren van het benodigde draagvlak voor een effectieve uitvoering van een beleid waarin vrouwen gelijke kansen worden geboden, en beïnvloeden daarmee indirect de kans op een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies.

**"DEPUBLICATIENORMKAN
WEL WORDEN Aangepast
aan de DUUR VAN DE
WERKWEEK. DAAR ZIJN
WE NU NOG MEE BEZIG."
(DECAAN)**

Met name ten aanzien van wetenschappelijke functies moet per faculteit worden nagedacht over de vraag hoe deeltijdwerk kan worden bevorderd en wat eventuele grenzen zijn. Bij welke aanstellingsomvang kan nog sprake zijn van een volwaardige onderwijs- en onderzoekstaak? Verschilt deze verdeling voor de vakgebieden? En wat zijn de consequenties voor de beoordeling van de werkzaamheden van wetenschappers? Overwogen kan worden of bij deeltijdfuncties de primaire taken onderwijs en onderzoek niet minder versnipperd kunnen worden verricht, bijvoorbeeld eerst een halfjaar alleen onderwijs en vervolgens een halfjaar alleen onderzoek. Hele kleine deeltijdfuncties lijken zowel voor de medewerker als voor de organisatie onwenselijk. Bij wetenschappelijke deeltijdfuncties is ook van belang vast te stellen hoe output beoordeeld moet worden, zodat enerzijds deeltijdmedewerkers niet worden benadeeld doordat zij in deeltijd werken, en anderzijds geen concessies worden gedaan aan de geldende kwaliteitseisen.

Aanbeveling 3

Vergroot de flexibiliteit ten aanzien van de verdeling van onderzoeks- en onderwijstaken.

Aanbeveling 3 is een aantal keren genoemd door de decanen van de EUR en sluit aan op de twee eerder gegeven aanbevelingen. Noordenbos en Van Vianen (2002) wijzen in hun artikel in het tijdschrift *LOVER* terecht op het universitaire functiesysteem waarin de functielading slechts ten dele wordt gedekt door de functievlag. Als voorbeeld dragen zij de functie van universiteit (hoofd)docent aan: de titel suggereert dat het voornamelijk gaat om onderwijsfuncties. De bezetters van deze functies weten volgens de onderzoekers wel beter. Juist op het terrein van onderzoek en publicaties dient men zich te profileren, wil men enige kans maken om op te klimmen in de hiërarchie. In de enquête zijn door respondenten veel opmerkingen gemaakt over de onderzoeks- en onderwijsverdeling. Een aantal voorbeelden hiervan wordt hieronder gegeven.

"Daarnaast zou er ook meer maatwerk moeten komen in onderscheid tussen onderzoeker/onderwijzer en onderwijzer/onderzoeker. De eerste zou 80% onderzoek moeten kunnen doen en een beetje onderwijs, en omgekeerd. Ook hierin kan een beloningsdifferentiatie worden toegebracht. Nu gaat er mijns inziens te veel onderzoekstijd verloren aan enorme onderwijstaken. Zeker wanneer de persoon in kwestie een goede onderzoeker is, maar een slechte onderwijzer, is dit dubbel verlies!"

"Het belangrijkste middel om talent te stimuleren en behouden is het verlagen van de onderwijswerklast. Die is nu zo groot dat het onderzoek een beetje tussen de bedrijven door moet geschieden en dat het wetenschappelijk personeel nauwelijks tijd heeft om de literatuur en nieuwe ontwikkelingen goed bij te houden; laat staan contacten met collega's in het buitenland te onderhouden. Een oplossing zou kunnen zijn om voor de massale onderwijsvakken het jongere personeel in te zetten en de gepromoveerden in te zetten op de mastervakken waarvoor meer specialisme en ervaring nodig is."

“Laat mensen meer vrij in hoe ze de balans willen leggen tussen onderzoek, onderwijs en organisatie. Alle drie zijn nodig in vrijwel elke functie, maar het mag niet zo zijn dat je vrijwel automatisch in hogere functies bijna alleen nog maar met commissies, vergaderingen, enzovoort bezig bent, waardoor je niet meer toekomt aan datgene wat je op die positie gebracht heeft (onderzoek dan wel onderwijs, hoewel het in toenemende mate onderzoek is). Dit is een enorme verspilling van ‘human capital’ mijns inziens.”

Waar een aantal decanen tijdens de interviews en de geciteerde respondenten hierboven ook op ingaan, is de flexibiliteit van de onderwijs- en onderzoekslast die wetenschappers hebben. Het is gewenst dat hier flexibeler mee kan worden omgegaan, onder voorwaarde dat dit niet ten koste gaat van de uiteindelijke output van een faculteit.

Aanbeveling 4

De EUR dient eraan te werken de bewustwording te creëren ten aanzien van de invloed van sekse en etniciteit bij de werving en selectie van wetenschappelijk personeel.

De professionelere aanpak van het personeelsmanagement binnen de EUR is zichtbaar, de term HRM is in de universitaire bureaucratie inmiddels doorgedrongen. In een dergelijk kader zal het wellicht makkelijker zijn om genderbewuste instrumenten in het strategisch personeelsbeleid te integreren dan in een klimaat waarin informele vormen van werving en selectie – de werking van het old boys network – vrij baan hebben. Toch is het personeel niet tevreden over de werving en selectie zoals deze binnen de universiteit wordt vormgegeven. Vooral op facultair niveau is men van mening dat het beleid niet transparant en duidelijk is. In hoeverre sprake is van informele oordelen en op persoonlijke voorkeur gebaseerde selectiemethoden is niet onderzocht.

Ondanks het ontbreken van een duidelijk beeld hoe werving en selectie binnen faculteiten plaatsvindt, wordt hier toch benadrukt dat een klimaat waarin objectieve kwaliteits- en productiviteitsmetingen een prominente plaats innemen, van belang is voor de instroom en doorstroom van minderheidsgroeperingen.

Kwaliteit wordt vaak als doorslaggevend argument gebruikt voor het passeren van potentiëlen in het benoemingstraject. Kwaliteit, of het gebrek ervan, wordt echter vaak zeer verschillend ingevuld. Een oordeel over de capaciteiten van een potentiële kandidaat kan zeer wisselvallig en contextafhankelijk zijn, hetgeen heel gemakkelijk kan leiden tot willekeur en het legitimeren van bestaande voorkeur. Vrouwen en etnische minderheden, zowel wetenschappers als OBP'ers, hebben hoe dan ook belang bij een geprofessionaliseerd personeelsmanagement dat ook het wetenschappelijk personeel omvat. In een dergelijk kader zal het immers gemakkelijker zijn om genderbewuste en diversiteitsgerichte instrumenten, zoals functioneringsgesprekken, flexibele werkweken en het voeren van mobiliteitsbeleid, te integreren dan in een klimaat waarin informele vormen van werving en selectie vrij baan hebben. Om uitvoerders bewust te maken van de werking van sekse en vrouwen te stimuleren hun loopbaankansen te benutten, hun curricula te verfraaien of breder inzetbaar te worden, is een zakelijker aanpak van de werving en selectie noodzakelijk. Er moet een klimaat worden gecreëerd waarin objectieve kwaliteits- en productiviteitsmetingen een prominente plaats innemen, ten koste van op informele oordelen, gekleurd door beeldvorming, gebaseerde selectiemethoden. Een verandering in de zin van explicietere en transparantere kwaliteits- en prestatienormen zal voor de kansen van vrouwen dan ook zeker een positief effect hebben, alleen al omdat kwesties van beeldvorming daarin een geringere rol zullen spelen. Het Directoraat Personeel & Organisatie zou hier centraal een actievare rol in moeten spelen.

“DE RECENTE PRESENTATIE VAN DIVERSITEIT-BELEID BINNEN DE EUR EN DE ANTWOORDEN OP DE DAAR GESTELDE VRAGEN GAVEN DE ONWIL VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR WEER OM DE HUIDIGE DISCRIMINATIE JEGENS ALLOCHTONEN EN VROUWEN BINNEN DEZE UNIVERSITEIT OOK MAAR ENIGSZINS SERIEUS TE BENOEMEN EN AAN TE PAKKEN. IN MIJN OGEN WAS DEZE PRESENTATIE SLECHTS EEN PR-INITIATIEF, WAAR DE ONDOORZICHTIGHEID VAN PROCEDURES RONDOM SELECTIE ONGEMOEID GELATEN WORDT. IN PLAATS VAN EEN KRITISCHE KIJK TE NEMEN IN DE MOGELIJKHEDEN VAN DISCRIMINATIE DIE SCHUILEN IN DE HUIDIGE FORMATIES VAN BENOEMINGSCOMMISSIES, EN DE STRATEGIEËN DIE ONDERNOMEN WORDEN DOOR SOMMIGE COMMISSIELEDEN OM VOORKEURSKANDIDATEN AAN TE NEMEN (ZOALS VOORAF ‘TAILOR MADE’ FUNCTIEBESCHRIJVINGEN IN TE ZETTEN), WERD HIER DE VRAAG VOORGESCHOTELD OF WE EIGENLIJK WEL KUNNEN SPREKEN VAN DISCRIMINATIE.” (MAN, WP)

Aanbeveling 5

Creëer een loopbaanbeleid voor tijdelijk personeel en stimuleer met name getalenteerde promovendi. Concreet voorstel: stel een stipendium in voor getalenteerde promovendi. Om de twee jaar kan elke faculteit een getalenteerde vrouwelijke promovendus voordragen voor een stipendium van € 3500 om haar een extra stapje op weg te helpen. Dat geld mag worden gebruikt voor een buitenlands verblijf om het wetenschappelijk onderzoek nog meer internationaal en excellent te maken. Het mag ook worden gebruikt voor het bezoeken van extra conferenties en dergelijke.

“ER Zouden andere vormen van contracten moeten komen: niet per definitie UHD's en professoren een vast contract. Langere contracten voor (beginnende) onderzoekers, zodat die de tijd en ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Bijvoorbeeld een systeem waarin om de vijf jaar iedereen beoordeeld wordt en bekeken wordt wie een nieuw contract aangeboden krijgt.” (Vrouw, WP)

Dat niet iedere tijdelijk aangestelde medewerker aan de EUR een glanzende loopbaan op de universiteit wacht, is duidelijk. Met alle instromers op tijdelijke instellingen zouden in een vroeg stadium loopbaangesprekken moeten worden gevoerd door bijvoorbeeld het Bureau Mobiliteit, Training en Opleiding (MT&O) van Directoraat P&O, om inzicht te krijgen in de loopbaanwensen van deze medewerkers, zowel binnen als buiten de EUR, en om duidelijkheid te scheppen over de mogelijkheden die er voor hen binnen de universiteit zijn. De tenure tracks bieden op dit gebied perspectief. Het personeel dat tijdelijk is aangesteld, zou beter moeten worden begeleid in zijn verkenning op de gehele arbeidsmarkt. De uitspraak van de AIO die wordt aangehaald in hoofdstuk 5, is een goed voorbeeld

van hoe het NIET zou moeten. Deze personen moeten, wanneer er voor hen weinig tot geen toekomst is aan deze universiteit, worden begeleid naar een functie binnen een andere universiteit of een andere organisatie. Een bij de EUR gepromoveerde wetenschapper kan voor deze universiteit namelijk een goede ambassadeursfunctie innemen.

Uit de antwoorden van de wetenschappers in de enquête blijkt dat 85% van de vrouwen en 86% van de mannen verwachten een nieuw tijdelijk contract te krijgen, dat de functie ophoudt na afloop van het huidige contract, of niet weten wat er zal gebeuren. Slechts 15% van de vrouwelijke respondenten en 14% van de mannelijke verwachten een vast contract te krijgen. Zo'n twee derde van de respondenten met een tijdelijk contract weet wat hem of haar te wachten staat bij afloop van dit contract, maar uit de antwoorden blijkt ook dat een derde van hen dit niet weet. Het is belangrijk dat de EUR op de hoogte is van de verwachtingen van het personeel en dat de personeelsleden weten wat hun te wachten staat.

Aanbeveling 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.

Het voeren van exitinterviews met personen die (vrijwillig) de organisatie verlaten, moet worden bevorderd. Op die manier kunnen, naast andere zaken, eventuele omstandigheden die het voor vrouwen minder aantrekkelijk maken om bij de universiteit te blijven, worden gesignaleerd. Uiteraard zullen dergelijke omstandigheden, voor zover ze de persoon zelf treffen, zo mogelijk eerder in functioneringsgesprekken aan de orde (moeten) komen, zodat ze onderzocht kunnen worden. Een exitinterview heeft overigens het voordeel dat ook meer algemene aspecten besproken kunnen worden; iemand die vertrekt praat daarbij vanuit een ander belang. In het kader van de WEV zijn door een faculteit exitgesprekken geïntroduceerd. De uitwerking daarvan in het evaluatierapport levert bruikbare informatie op. De beperkte doorgroeimogelijkheden bleken voor een vertrekkende wetenschapper een struikelblok te zijn. Het is belangrijk dat de gesprekken gevoerd worden, al kost dit wel de nodige tijd en energie. Het is van belang dat iemand dit in zijn portefeuille neemt en de exitgesprekken niet door de direct leidinggevende worden gevoerd. Een personeelsmedewerker kan zich onafhankelijk opstellen en onbevooroordeeld een gesprek voeren met een vertrekkende wetenschapper. De informatie kan later anoniem worden teruggekoppeld aan de leidinggevende.

De professionele loopbaanbegeleiding kan bestaan uit cursussen en individuele loopbaangesprekken met vrouwen en etnische minderheden. Het Bureau Mobiliteit, Training en Ontwikkeling kan hier een grote rol in spelen. Een voor de faculteit of afdeling externe partij als deze kan een onafhankelijke begeleiding bieden, waarbij een eventuele stereotypering door een direct leidinggevende voorkomen kan worden. Trainingen aan vrouwen en etnische minderheden voor hun carrièreverloop en aan leidinggevendenden in verband met de invloed van stereotypering bij werving en selectie kunnen hier bovendien bevorderlijk zijn voor de positie van de minderheidsgroeperingen.

Aanbeveling 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 bevorderd wordt.

Zoals de decanen, maar ook respondenten in de enquête aangaven, is de instroom van etnische minderheden en vrouwen op het niveau van een AIO-aanstelling of een functie als WO of WD van groot belang voor de vertegenwoordiging van deze groepen in een later stadium. Er wordt verwacht dat als zij eenmaal 'binnen' zijn, zij vanzelf op die hogere functies komen. De stimulering van de minderheidsgroeperingen om een wetenschappelijke functie na te streven en de kennis over werken in de wetenschap zouden moeten worden vergroot.

Het is echter wel van belang dat als etnische minderheden en vrouwen eenmaal voldoende zijn aangesteld op de 'lagere' wetenschappelijke functies, zij ook gemotiveerd blijven. De organisatiecultuur speelt hier bijvoorbeeld een grote rol, maar ook de mogelijkheden om door te groeien zijn belangrijk.

Vrouwelijke rolmodellen spelen hier ook een grote rol. Zij moeten actief worden aangewezen. De aanwezige vrouwelijke hoogleraren en UHD's moeten beter binnen de faculteit worden gepresenteerd, bij voorkeur gekoppeld aan een netwerk van vrouwelijke wetenschappers. Het opzetten van een dergelijk netwerk met onder anderen UHD's en hoogleraren zou bovendien een aanzet kunnen zijn om het sociaal kapitaal van vrouwelijke en allochtone (jonge) wetenschappers te vergroten.

"IK VIND DAT ER VANUIT HET CVB GESTIMULEERD MOET WORDEN DAT ER MEER AAN DE INSTROOM GEWERKT WORDT. BIJ EEN TOENAME VAN HET AANTAL VROUWELIJKE EN ALLOCHTONE AIO'S GROEIT HET AANDEEL OP DE HOGERE FUNCTIES VANZELF WEL. AAN DE INSTROOM OP DE HOGERE FUNCTIES KAN JE WAT BETREFT DIE GROEPEN NIET ZOVEEL DOEN, OMDAT ZE ER NIET ZIJN. LAAT ZE VAN ONDEREN DOORSTROMEN!" (DECAAN)

Aanbeveling 8

Professionaliseer de loopbaanbegeleiding van vrouwen en etnische minderheden door het ontwikkelen van coachingsvaardigheden van begeleiders.

De EUR dient te investeren in het vasthouden van talent uit minderheidsgroeperingen door het inzetten van vrouwelijke hoogleraren of UHD's als rolmodellen voor vrouwelijke jonge wetenschappers, eventueel gekoppeld aan een netwerk van vrouwelijke wetenschappers. Hetzelfde geldt voor etnische minderheden.

Daarmee kan de integratie van vrouwen en etnische minderheden in belangrijke besluitvormingsorganen worden bevorderd. Zoals blijkt uit de weergave van het aandeel vrouwen in faculteitsbesturen, het managementteam en het College van Bestuur in hoofdstuk 3, is de vertegenwoordiging van deze minderheidsgroep onvoldoende. Ook etnische minderheden komen vrijwel niet voor op posities waar de invloed op besluitvorming groot is. Om de zichtbaarheid van de groepen te vergroten en de kwaliteiten optimaal in te kunnen zetten, is deelname binnen belangrijke onderdelen van de EUR belangrijk. Theorie wijst uit dat vrouwen en etnische minderheden zich, vanwege de minderheidspositie die zij innemen, nog wel eens buitengesloten voelen. Dit kan demotiverend werken. Het stimuleren van de ontwikkeling van de vaardigheden die nodig zijn om in dergelijke besturen te kunnen deelnemen, zal de waardering van vrouwen en etnische minderheden doen toenemen.

6.4 SUGGESTIES VOOR VERDER ONDERZOEK

De selectiebeslissingen van leidinggevendenden worden in belangrijke mate beïnvloed door culturele opvattingen over mannen en vrouwen. Hoewel een selectie die echt op kwaliteit is gebaseerd, geen voorkeur zou mogen laten zien voor een bepaalde groep, is deze voorkeur in de praktijk nog steeds waarneembaar. Binnen universiteiten wordt kwaliteit gekoppeld aan voltijdfuncties en een lange publicatielijst, twee eisen waaraan vrouwen over het algemeen moeilijker kunnen voldoen dan mannen. De collegiale verdeling van de onderzoeksgelden geschiedt lang niet altijd op basis van objectieve normen van kwaliteit, maar vaak op basis van voorkeur. In hoeverre is hiervan sprake bij de EUR? Een eventueel vervolgonderzoek zou zich moeten richten op het bestaan van subjectieve en te weinig eenduidige criteria, die veroorzaken dat andere factoren een rol gaan spelen bij de kans op een aanstelling dan geschiktheid voor de functie. Bovendien zou er moeten worden gekeken naar de manier waarop personeel bij de EUR wordt aangesteld. Via welk kanaal komen zij de EUR binnen en hoeveel moeite wordt er gedaan om een vrouw of allochtoon aan te kunnen stellen?

Verder zal een analyse van de publicaties van wetenschappers en het bestaan van eventuele verschillen in de productie tussen mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders, meer duidelijkheid geven over de publicatienorm. Hoe zwaar is de last daadwerkelijk voor wetenschappers en hoe beïnvloedt dit de productie?

Daarnaast is een onderzoek dat specifiek gericht is op de beloning van wetenschappers, ook relevant. Hierbij zal de nadruk liggen op wat er op welke niveaus verdiend wordt, wat 'bijklassen' wetenschappers nu daadwerkelijk oplevert en of er beloningsverschillen zijn tussen mannen en vrouwen.

Het zou interessant zijn om in een vervolgonderzoek te achterhalen hoe het komt dat personen die nog niet eerder zijn doorgestroomd, een negatief beeld hebben van de toepassing van het formele beleid rondom werving en selectie. Bovendien geeft

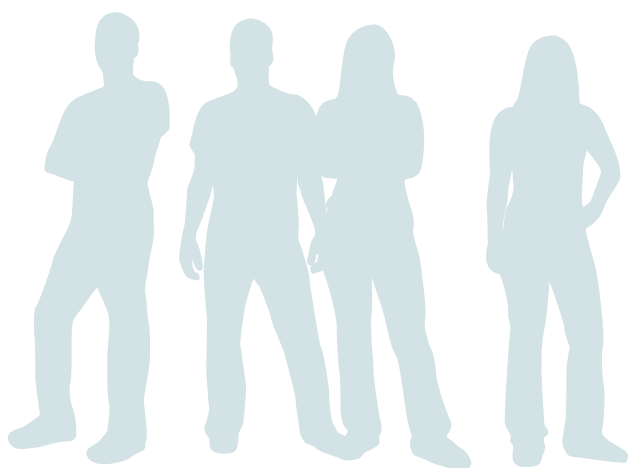
de reactie op de duidelijkheid en transparantie van de procedure van zowel het doorgestroomde personeel als het niet-doorgestroomde personeel genoeg aanleiding om meer aandacht aan dit punt te besteden. Een specifiek onderzoek naar de organisatiecultuur, waarbij specifieke aandacht wordt gegeven aan de moeite die vrouwen en etnische minderheden zouden kunnen hebben met de competitieve sfeer en het bestaan van een old boys network, zou eveneens interessant zijn.

In dit onderzoek was het uitgangspunt op zoek te gaan naar redenen voor het bestaan van de ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden op de hogere functieschalen en -niveaus. Vanwege het kleine aantal respondenten in de enquête zijn de antwoorden niet op basis van etnische afkomst onderscheiden. Het lijkt desondanks wel relevant de positie van de etnische minderheden binnen de EUR aan een nader kwalitatief onderzoek te onderwerpen. Er dient meer duidelijkheid te bestaan over het aantal etnische minderheden binnen de EUR. Het onderscheid op basis van het geboorteland in dit onderzoek is niet volledig. De groep westerse en niet-westerse allochtonen is groter dan nu is voorgesteld, omdat de tweede generatie niet betrokken is in dit onderzoek.

6.5 TOT SLOT

Het bevorderen van het behoud en de doorstroom van vrouwelijke en allochtone wetenschappers en OBP'ers kan worden beschouwd als een zaak van de universiteit als geheel. Het CvB kan samen met de faculteiten opdrachten ontwikkelen voor het invoeren van beleidsmaatregelen. Afhankelijk van het onderwerp zullen de centrale P&O-afdeling, de faculteiten of de medewerkers zelf initiatief kunnen 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. Het takenpakket zou bestaan uit het uitvoeren van studies, zorg dragen voor de beschikbaarheid van kwantitatieve informatie, benchmarking, identificeren van best, good en worst practices en zorg dragen voor kennis- en ervaringsoverdracht.

Een belangrijke voorwaarde voor het doen slagen van eventuele beleidsmaatregelen die in de toekomst in het kader van diversiteitsbeleid worden genomen, is de betrokkenheid van de verantwoordelijke bestuurders op de diverse niveaus in de universiteit: het CvB, decanen en onderzoeksdirecteuren. Belangrijk voor beleid gericht op diversiteit is het bestuurlijk draagvlak, zowel universitair als facultair. 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. Door de deelname van de EUR aan het ESF-EQUAL-project is het CvB 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 aangestuurd worden door het CvB en de decanen. Daarom is constante alertheid op dit onderwerp van groot belang. Het oude principe van het verkrijgen van commitment van degenen die het beleid moeten vormgeven, vervult een cruciale rol. Het beperkte aantal maatregelen dat in de praktijk wordt uitgevoerd, en de beperkte verantwoording voor het niet-uitvoeren van maatregelen wijzen op een gebrek aan draagvlak voor het beleid.



- o A+O-Fonds Gemeenten (2004). Ontwikkeling en doorstroom van divers talent. Utrecht: Macori Consult BV.
- o AWT (2000). Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia. AWT-advies nr. 43, Den Haag.
- o Balen, B. van (2001). Vrouwen in de wetenschappelijke arena. Proefschrift, Universiteit van Amsterdam.
- o Beekes, A.M.G. (1991). De hordenloop: ontwikkelingen in de achterstand van vrouwelijke op mannelijke academici aan Nederlandse universiteiten in de periode 1960-1985. Utrecht: Rijksuniversiteit.
- o Benschop, Y. (1996). De mantel der gelijkheid. Gender in organisaties. Assen: Van Gorcum.
- o Bosch, M., I. Hoving & G. Wekker (1999). In het hart van de wetenschap. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- o CBS (2006). Jaarboek onderwijs in cijfers 2006. Centraal Bureau voor de Statistiek: Voorburg/Heerlen.
- o College van Bestuur EUR (2002). Eindrapportage Wet Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies (WEV).
- o CPB (2000). De arbeidsmarkt voor wetenschappelijk onderzoekers. Uitgevoerd door: H.D. Webbink & M.F. van Dijk, afdeling Kenniseconomie CPB.
- o Crul, M., K. Kraal, A. Kumcu & R. Penninx (2002). Kleurrijk talent. Allochtonen werkzaam in wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. In opdracht van NWO, Universiteit van Amsterdam: IMES.
- o Dagevos, J.M. (1998). Begrensde mobiliteit: over allochtone werkenden in Nederland. Assen: Van Gorcum.
- o Doorne-Huiskes, A. van, I.E. de Pater, A.E.M. van Vianen & M.L.M. Brouns (2004). Loopbanen van vrouwelijke en mannelijke geowetenschappers. Utrecht: VanDoorneHuiskes en partners.
- o Ellemers, N., H. van den Heuvel, D. de Gilder, A. Maass & A. Bonvini (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Sciences*, 43, 315-338.
- o Emmerik, H. van, R. Dekker & I. Claringbould (2000). Waarom gaat het zo langzaam? Enkele observaties vanuit de praktijk vanuit het universitaire emancipatiebeleid. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 3 (1), 49-58.
- o EQUAL (n.d.). Schets van het glazen plafond. <http://www.e-quality.nl/e-quality/pagina.asp?pagkey=42787#Inleiding>.
- o EUR (1999). Actieplan evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. EUR: Faculteit der Bedrijfskunde.
- o EUR (2002). Eindrapportage WEV. EUR: College van Bestuur.
- o EUR (2005). Jaarverslag 2005. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- o EUR (2006). Wetenschappelijk loopbaanbeleid aan de EUR. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- o EUR (n.d.). Website www.eur.nl: bezocht op 24 maart 2006.
- o Henderikse, W., A. van Doorne-Huiskes & S. van der Valk (2004). Sleutels tot succes. Hoe organisaties de deur naar de top voor vrouwen kunnen openen. Den Haag: Directie Coördinatie Emancipatiebeleid, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- o Hoving, L., M. Brouns, A. Fischer, A. Linders & M. Scholten (1997). Obstakels voor diversiteit. Een oriënterend onderzoek naar de oorzaken van de onevenredige ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de universiteit. Amsterdam: Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid.
- o Hoving, L., M. Brouns, A. Fischer, A. Linders & M. Scholten (1998). Women in science and humanities. The difference that makes the difference. Utrecht.
- o Jettinghoff, K., G. van Sloten & C. van de Ven (2005). Glazen plafonds of plakkende vloeren: barrières voor een verzekerde doorstroom? Een onderzoek naar de oorzaken van beperkte doorstroom van vrouwen naar de top van de verzekeringsbranche. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.
- o Korsten, M., A. Visser, T. Willemsen & W. van Zwol (2006). Monitor vrouwelijke hoogleraren 2006. Amsterdam: Stichting De Beauvoir.
- o Korzelius, H. (2000). De kern van survey-onderzoek. Assen: Van Gorcum & Comp. B.V.
- o Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2004). Sociaal Jaarverslag Rijk 2004. Rotterdam: Thieme Media-Center.
- o Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005). Onderzoekstalent op waarde geschat. Postbus 51.
- o Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2003). Ambassadeursnetwerk 2003. Vrouwelijke leiders zichtbaar. Leiden: Lansu + Paulis Bedrijfsjournalisten.
- o Mintzberg, H. (2003). Organisatiestructuren. Schoonhoven: Academic Service.
- o Noordenbos, G. & A. van Vianen (2002). De universitaire piramide. *LOVER*. (4), 23-26.

-
- o Okpara, J.O., M. Squillace, E.A. Erundu (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the US. *Women In Management Review*. 20 (3), 177-190.
 - o Persbericht EUR-site (2006). Mozaïeksubsidies voor vier jonge, allochtone onderzoekers aan de EUR (<http://www.eur.nl/perskamer/persberichten/2006/augustus/mozaiek2006>).
 - o Portegijs, W. (1993). 'Jammer dat u gaat.' Het snelle vertrek van vrouwelijke wetenschappers: Een lek in het emancipatiebeleid. Utrecht: Van Arkel.
 - o Portegijs, W. (1998). Eerdaags evenredig? Belemmeringen en beleid ten aanzien van de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies. Den Haag: SDU.
 - o Portegijs, W., A. Boelens & L. Olsthoorn (2004). *Emancipatiemonitor 2004*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
 - o Research voor Beleid (2001). Buitenlandse werkervaring van wetenschappers. In opdracht van SoFoKleS, uitgevoerd door J. Berger & T. Klein.
 - o Stevens, I. & I. Van Lamoen (2001). *Manual on gender mainstreaming at universities*. Leuven – Apeldoorn: Garant.
 - o Ten Haaft, G. (2005). De emancipatie stagneert na het krijgen van kinderen. *Trouw*, 30 september 2005, 2.
 - o Trio (2006). *Faculteitsblad Sociale Wetenschappen*, Erasmus Universiteit Rotterdam.
 - o Universiteit Maastricht (2004). 'Hoe dik is het glazen plafond?'. EQUAL-project 'Bridging the Gendergap at Universities'.
 - o Vianen, A. E. M. van (1987). *Het selectie-interview. Over de rol van sekse-stereotypen*. Leiden: Werkgroep Arbeidsvraagstukken en Welzijn.
 - o Vocht, A. de (2002). *Basishandboek SPSS 11 voor Windows*. Utrecht: Bijleveld Press.
 - o Vucht Tjissen, B.E. van (2000). *Talent voor de toekomst, toekomst voor talent*. Utrecht: VSNU.
 - o VAWO (2005). Toren hoge illusies. *VAWOVISIE*, 37 (3), 1-13.
 - o VSNU (2005). Factsheet project IR, personele ontwikkelingen, nr. 1, oktober 2005.
 - o Wekker, G. (1999) in: M. Bosch, I. Hoving & G. Wekker (1999). *In het hart van de wetenschap*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
 - o Wekker, G.D. (2002). Nesten bouwen op een winderige plek. *Denken over gender en etniciteit in Nederland. Tijdschrift voor genderstudies*, 5 (3), 24-33.
 - o Zandvliet, K. (2002). *Vrouwen in hogere functies. Ontwikkeling benchmark*. Rotterdam: SEOR BV.

Figuur 67: Sekseverdeling masterstudenten versus rolmodellen, gesplitst naar faculteit, december 2005

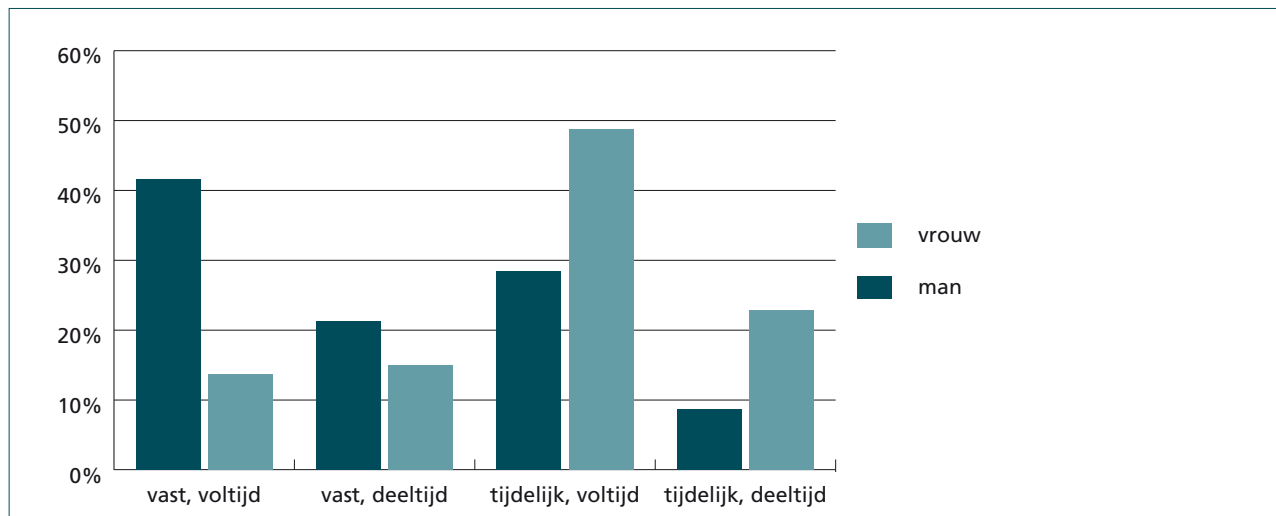
	Aandeel vrouwen		Aandeel mannen	
	Studenten	WP*	Studenten	WP*
FEW	27,7%	11,8% (20)	72,3%	88,2% (149)
RSM	33,1%	25,8% (64)	66,9%	74,2% (184)
FW	33,3%	14,3% (4)	67,7%	85,7% (24)
FR	54,8%	31,7% (57)	45,2%	68,3% (123)
FSW	62,8%	37,0% (61)	37,2%	63,0% (104)
FHKW	80,5%	36,1% (22)	19,5%	63,9% (39)

* WP excl. stud.ass.

Bron: SAP-HR-EUR en Directoraat OO&S, telling: in personen



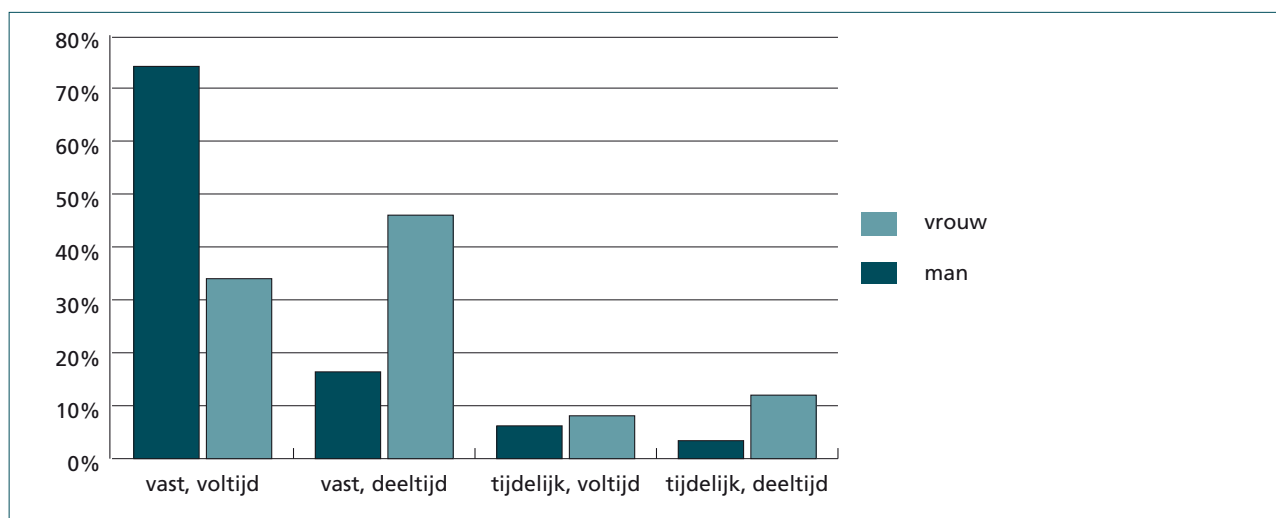
Figuur 68: Contractsegregatie WP, excl. stud.ass. (N=851)



	Vast, voltijd	Vast, deeltijd	Tijdelijk, voltijd	Tijdelijk, deeltijd
Mannen	259	133	177	54
Vrouwen	31	34	111	52

Bron: SAP-HR-EUR, telling: in personen

Figuur 69: Contractsegregatie OBP (N=783)



	Vast, voltijd	Vast, deeltijd	Tijdelijk, voltijd	Tijdelijk, deeltijd
Mannen	240	53	20	11
Vrouwen	156	211	37	55

Bron: SAP-HR-EUR, telling: in personen

Figuur 70: Aantal mannen en vrouwen OBP, gesplitst naar functieschaal

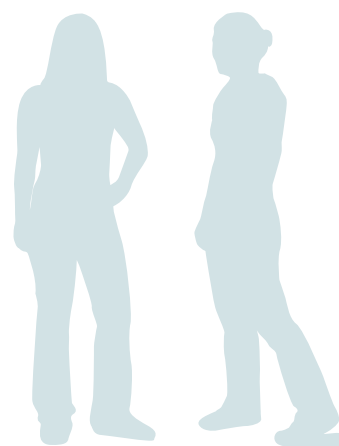
Functie-schaal	N totaal	N mannen	N vrouwen	% vrouwen	Functie-groep	N totaal	N mannen	N vrouwen	% vrouwen
2	1	1	0	0%	I	103	35	68	66%
3	11	2	9	32%					
4	32	18	14	44%					
5	59	14	45	76%					
6	125	21	104	83%	II	424	122	302	71%
7	115	32	83	72%					
8	96	31	65	68%					
9	88	38	50	57%					
10	97	46	51	53%	III	222	132	90	41%
11	79	49	30	38%					
12	46	37	9	20%					
13	23	20	3	13%	IV	32	26	6	19%
14	9	6	3	33%					
15	9	8	1	11%	V	15	14	1	7%
16	6	6	0	0%					
17	5	5	0	0%	VI	10	9	1	10%
18	5	4	1	20%					

Bron: SAP-HR-EUR, telling: in personen

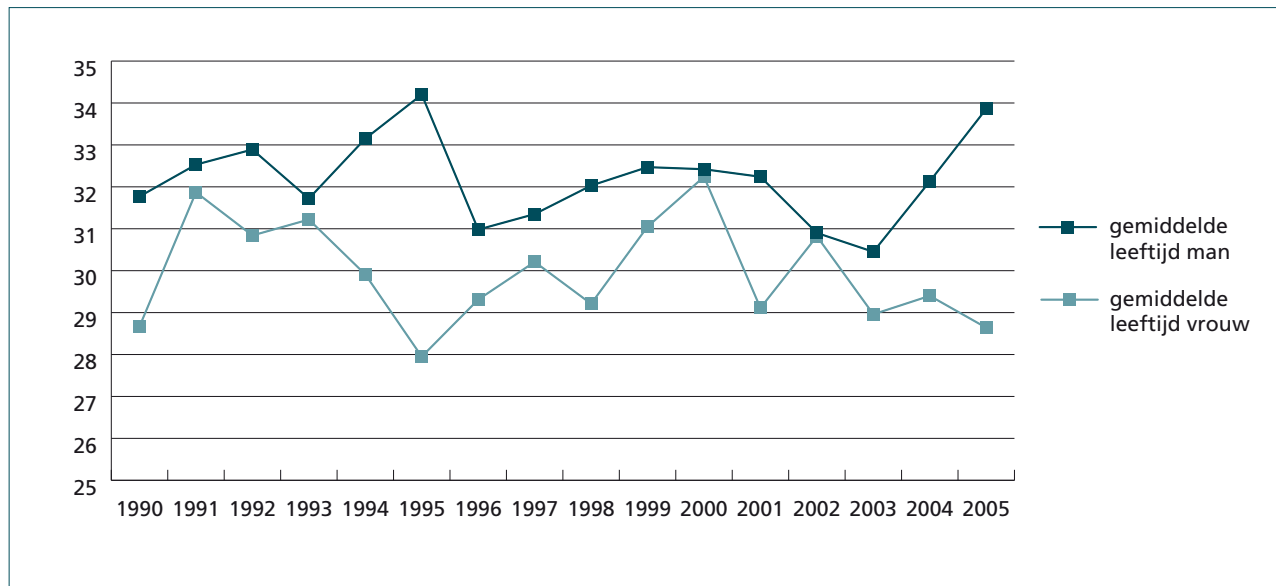
Figuur 71: GPI mannen OBP

Overgang functiegroepen	GPI	Belemmering
I - II	1,2	Beperkt
II - III	0,5	Afwezig
III - IV	0,7	Afwezig
IV - V	0,9	Afwezig
V - VI	1,0	Afwezig

Bron: eigen analyse m.b.v. SAP-HR-EUR



Figuur 72: Gemiddelde leeftijd WP bij intrede, 1990-2005, gesplitst naar geslacht (N=1806)

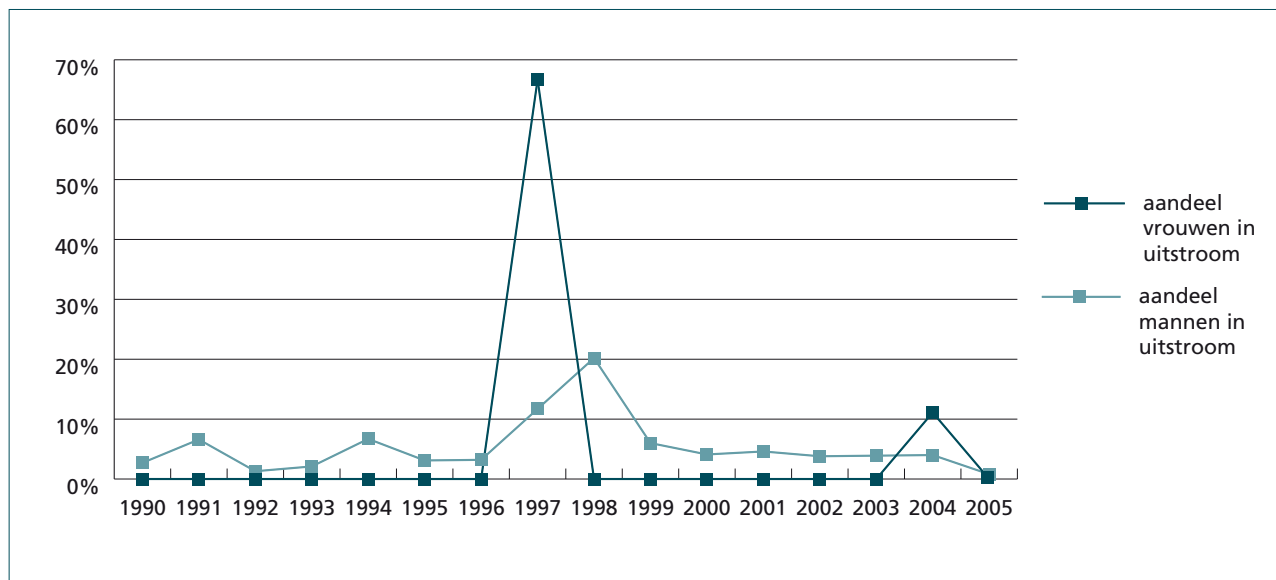


	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Gemiddelde leeftijd mannen	31,77	32,53	32,89	31,72	33,15	34,20	30,98	31,35
Gemiddelde leeftijd vrouwen	28,67	31,87	30,84	31,22	29,91	27,95	29,31	30,21

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Gemiddelde leeftijd mannen	32,03	32,47	32,42	32,24	30,90	30,45	32,13	33,86
Gemiddelde leeftijd vrouwen	29,21	31,05	32,24	29,11	30,82	28,96	29,40	28,64

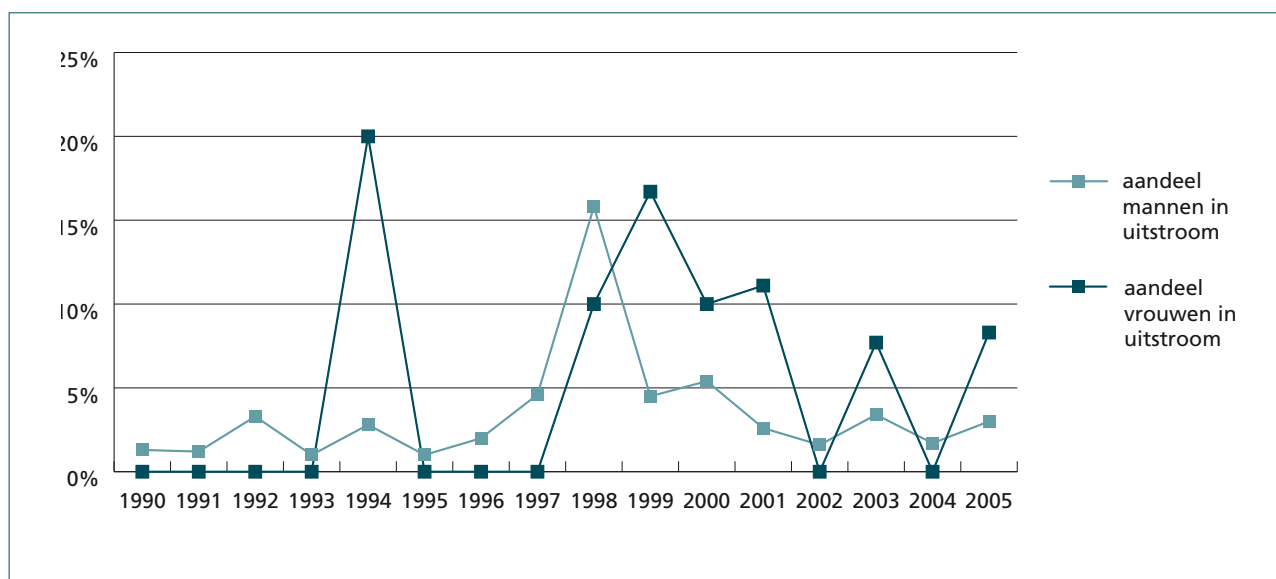
Bron: LONG9005, telling: in personen

Figuur 73: Uitstroom WP, HGL (N=93)



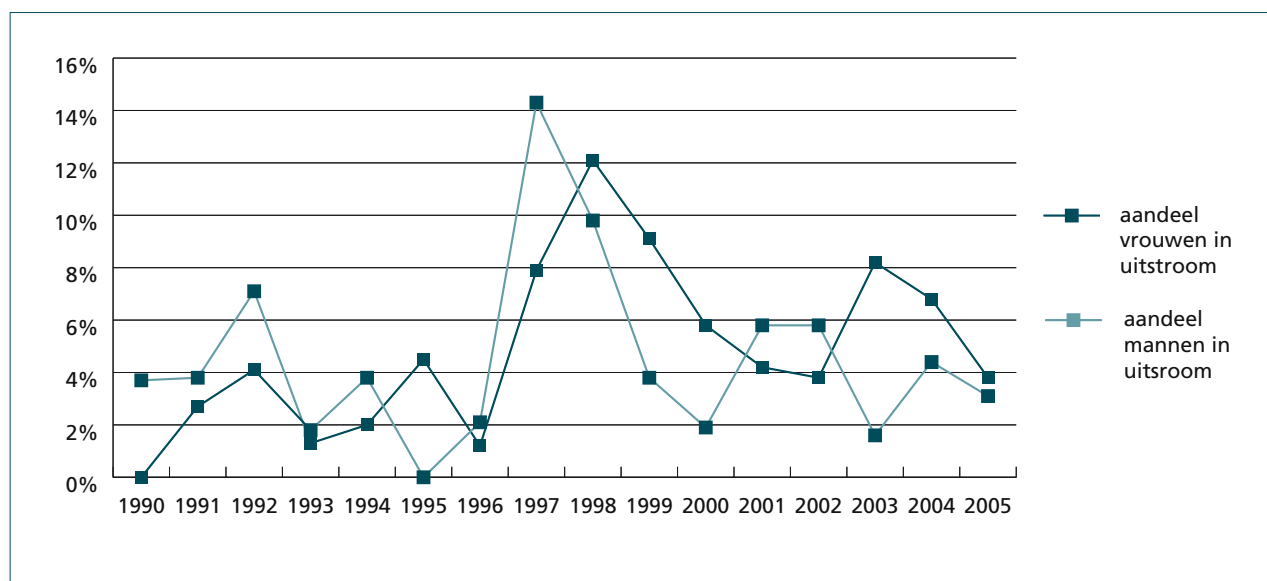
Bron: WOPI-tellingen

Figuur 74: Uitstroom WP, UHD (N=68)



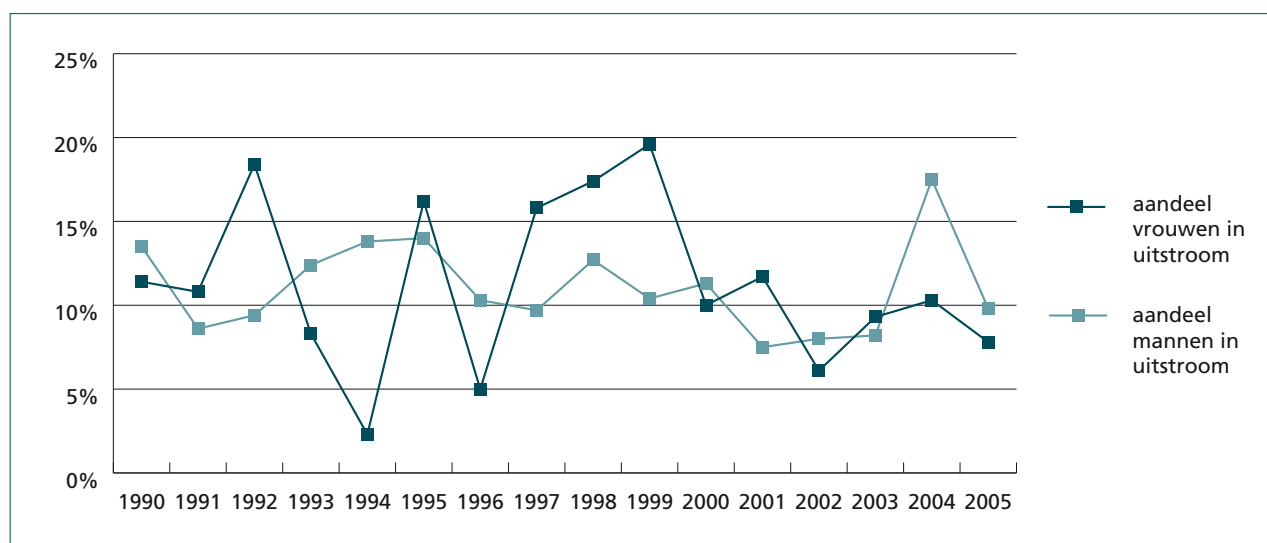
Bron: WOPI-tellingen

Figuur 75: Uitstroom WP, UD (N=226)



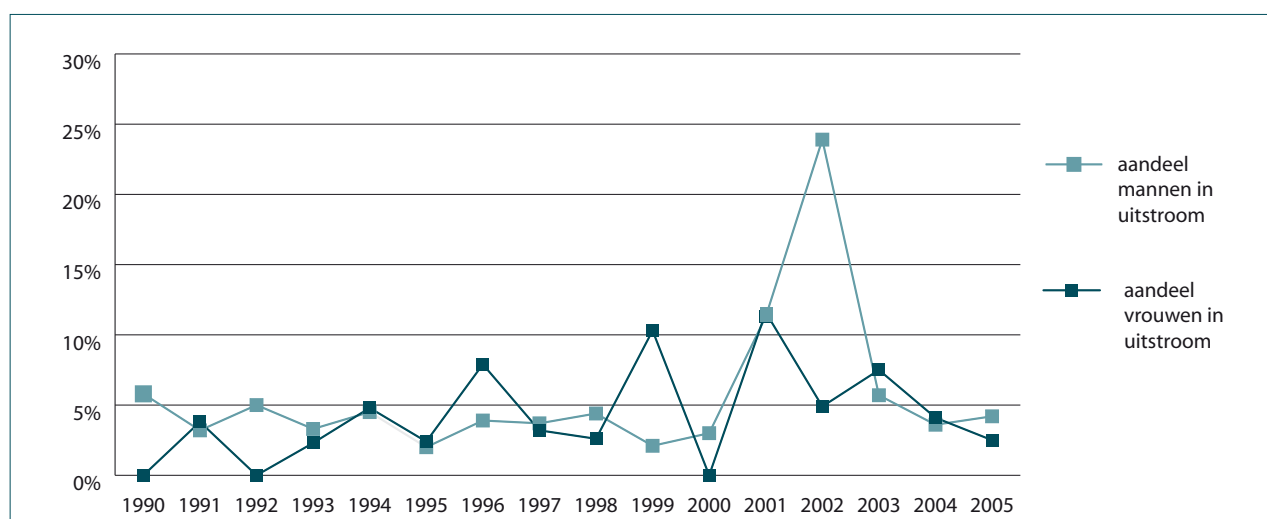
Bron: WOPI-tellingen

Figuur 76: Uitstroom WP, OVWP (N=301)

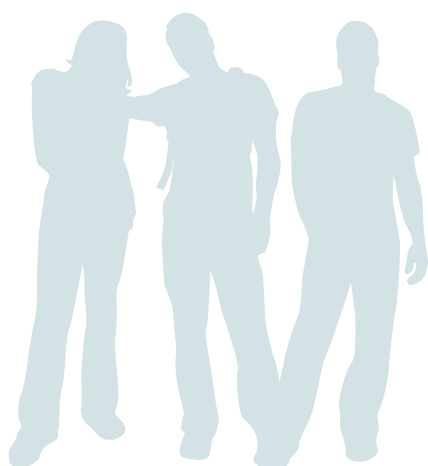


Bron: WOPI-tellingen

Figuur 77: Uitstroom WP, AIO (N=123)



Bron: WOPI-tellingen



Figuur 78: Uitstroom OBP, gesplitst naar geslacht en functieschaal (N=909)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Man	3	-	30	19	65	32	29	48	29	25
Vrouw	2	1	56	64	160	92	49	54	30	46
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Man	22	10	7	3	2	1	-	2	2	
Vrouw	14	7	2	1	-	-	-	-	2	

Bron: LONG9005

Figuur 79: Respons totaal

	N	%
Benaderd	1889	100%
Non-respons ¹⁰³	1271	67,3%
Respons	618	32,7%
Waarvan...		
...na 1 ^e emailbericht	328	53,1%
...na 2 ^e emailbericht	192	31,1%
...na 3 ^e emailbericht	98	15,9%

Figuur 80: Respons en non-respons naar geslacht WP

	Non-respons		Respons		Totaal
	N	%	N	%	N
Geslacht					
Man	542	73,3%	197	26,7%	739
Vrouw	249	68,6%	114	31,4%	363
Totaal	477		311		1102 ¹⁰⁴
X ² =2,708, ns					

Figuur 81: Respons en non-respons naar geslacht OBP

	Non-respons		Respons		Totaal
	N	%	N	%	N
Geslacht					
Man	190	59,0%	132	41,0%	322
Vrouw	287	62,1%	175	37,9%	462
Totaal	477		307		784
X ² =3,565, ns					



¹⁰³ Van twee personeelsleden is niet bekend of zij tot het WP of OBP behoren.

¹⁰⁴ Missing values=1

Figuur 82: Respons en non-respons naar etniciteit WP

	Non-respons		Respons		Totaal
	N	%	N	%	N
Etniciteit					
Autochtoon	640	69,6%	280	30,4%	920
Westerse allochtoon	89	92,7%	7	7,3%	96
Niet-westerse allochtoon	45	65,2%	24	34,8%	69
Totaal	774		311		1085 ¹⁰⁵
X ² =24,120, α <0,001					

Figuur 83: Respons en non-respons naar etniciteit OBP

	Non-respons		Respons		Totaal
	N	%	N	%	N
Etniciteit					
Autochtoon	373	56,9%	283	43,1%	656
Westerse allochtoon	29	93,5%	2	6,5%	31
Niet-westerse allochtoon	26	54,2%	22	45,8%	48
Totaal	428		307		735 ¹⁰⁶
X ² =16,731, α <0,001					



¹⁰⁵ Missing values = 18

¹⁰⁶ Missing values = 49

Figuur 84: Gegevens respondenten EQUAL06

	WP		OBP	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
LEEFTIJDSCATEGORIE				
≤30 jaar	34,7%	50,9%	9,2%	21,0%
31-35 jaar	20,9%	22,8%	10,8%	14,2%
36-40 jaar	8,2%	6,1%	13,1%	13,1%
41-45 jaar	8,7%	4,4%	18,5%	19,3%
≥46 jaar	27,6%	15,8%	48,5%	32,4%
	n=196	n=144	n=130	n=176
GESLACHT				
	63,3%	36,7%	42,7%	57,3%
	n=197	n=114	n=131	n=114
DUUR VAN DE WERKWEEK				
Voltijd	83,6%	72,5%	94,5%	60,8%
Deeltijd	16,4%	27,5%	5,5%	3,2%
	n=189	n=109	n=127	n=166
AARD VAN HET DIENSTVERBAND				
Vast	58,1%	34,5%	90,6%	89,2%
Tijdelijk	41,9%	65,5%	9,4%	10,8%
	n=191	n=110	n=127	N=167
JAREN WERKERVERING IN EUR				
	7,07	3,74	26,70	20,50
	n=196	n=113	n=126	n=170
JAREN WERKERVERING TOTAAL				
	12,88	9,32	-	-
	n=197	n=114	n=114	n=114

	WP		OBP	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
UNIVERSITAIRE HERKOMST (AFSTUDEREN)				
Erasmus Universiteit Rotterdam	45%	37%	32%	32%
Universiteit van Amsterdam	6%	3%	2%	3%
Rijksuniversiteit Groningen	3%	4%	6%	7%
Universiteit Utrecht	2%	9%	8%	21%
Katholieke Universiteit Nijmegen	2%	8%	9%	3%
Universiteit Maastricht	4%	5%	-	-
Universiteit Leiden	6%	7%	15%	9%
Wageningen Universiteit	1%	-	-	3%
Universiteit Twente	2%	2%	-	2%
Universiteit van Tilburg	7%	6%	6%	6%
Vrije Universiteit Amsterdam	5%	2%	8%	3%
Technische Universiteit Delft	3%	4%	4%	2%
Technische Universiteit Eindhoven	2%	-	6%	2%
Buitenlandse universiteit	8%	10%	6%	9%
Anders	3%	3%	-	-
	n=176	n=100	n=53	n=68
UNIVERSITAIRE HERKOMST (PROMOVEREN)¹⁰⁷				
Erasmus Universiteit Rotterdam	51%	36%		
Universiteit van Amsterdam	4%	6%		
Rijksuniversiteit Groningen	4%	6%		
Universiteit Utrecht	2%	6%		
Katholieke Universiteit Nijmegen	1%	11%		
Universiteit Maastricht	4%	-		
Universiteit Leiden	8%	3%		
Wageningen Universiteit	1%	3%		
Universiteit Twente	5%	-		
Universiteit van Tilburg	4%	14%		
Vrije Universiteit Amsterdam	5%	3%		
Technische Universiteit Delft	3%	-		
Technische Universiteit Eindhoven	-	-		
Buitenlandse universiteit	6%	14%		
Anders	2%	-		
	n=99	n=36		

Bron: EQUAL06



¹⁰⁷ Het OBP is niet in deze vergelijking betrokken vanwege het lage aantal gepromoveerde respondenten.

Figuur 85: Tevredenheid WP

	AIO		OVWP		UD		UHD & HGL	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Aard/inhoud functie	1,5	1,6	1,4	1,8	1,8	1,7	1,7	1,9
Niveau werk	1,4	1,4	1,6	1,9	1,7	1,6	1,6	1,7
Zelfstandigheid	1,3	1,4	1,4	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Werkzekerheid	2,5	2,5	2,9	3,4	2,4	2,1	1,7	1,4
Carrièrekansen	2,5	2,6	3,2	3,7	3,1	3,2	2,6	2,6
Ondersteuning loopbaan	2,6	2,6	3,3	3,5	3,2	3,7	2,9	3,0
Ontplooiingsmogelijkheden	2,3	2,2	2,9	3,3	2,8	2,8	2,2	3,0
Werksfeer	2,1	2,2	1,9	1,9	2,1	2,1	2,0	2,1
Bedrijfscultuur	2,8	2,6	2,7	2,9	3,1	2,9	2,9	3,0
Steun collega's	2,2	2,1	2,2	2,0	2,3	2,1	2,3	2,5
Relatie leidinggevende	1,9	1,7	2,2	2,2	2,2	2,8	2,0	2,1
Status functie	2,4	2,1	2,8	2,8	2,5	2,8	2,0	1,9
Status EUR	2,4	2,2	2,1	2,3	2,5	2,4	2,2	2,5
Salaris/salarisperspectief	2,6	2,7	2,7	3,0	2,8	2,7	2,6	2,3
Mogelijkheden bij te leren	1,8	1,8	2,9	2,9	2,3	2,5	2,1	2,4
Tijdstippen werk	1,5	1,5	1,4	1,6	1,7	1,7	1,7	2,0
Mogelijkheid deeltijd	2,2	2,2	1,9	1,6	2,2	2,7	2,3	1,9
Afstand wonen-werken	2,0	2,0	2,0	1,8	2,1	2,4	2,3	2,0

Gehanteerde schaalindeling:

1 = zeer tevreden, 2 = redelijk tevreden, 3 = neutraal, 4 = redelijk ontevreden, 5 = zeer ontevreden

Bron: EQUAL06

Figuur 86: Tevredenheid OBP

	Schaal 1-5		Schaal 6-9		Schaal 10-12		Vanaf schaal 13	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Aard/inhoud functie	2,3	2,2	2,1	1,9	1,9	2,2	1,8	1,2
Niveau werk	2,3	2,2	2,3	2,1	2,0	2,2	1,6	1,0
Zelfstandigheid	2,9	2,1	2,0	1,8	1,7	1,8	1,6	1,0
Werkzekerheid	2,6	2,2	2,5	2,0	2,3	2,0	2,0	2,0
Carrièrekansen	3,0	3,1	3,1	3,0	3,4	3,1	2,8	2,0
Ondersteuning loopbaan	3,2	2,7	3,0	2,7	3,2	3,4	2,9	2,6
Ontplooiingsmogelijkheden	2,5	2,7	2,9	2,8	3,0	3,0	2,4	2,0
Werksfeer	2,4	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,8	1,3
Bedrijfscultuur	3,1	2,5	3,0	2,8	2,9	2,7	2,7	3,0
Steun collega's	2,1	2,2	1,9	1,8	2,0	2,1	2,1	1,4
Relatie leidinggevende	2,0	2,0	2,2	1,9	2,3	2,4	1,7	1,5
Status functie	2,3	2,4	2,8	2,3	2,4	2,6	1,9	2,2
Status EUR	2,3	2,1	2,4	2,3	2,4	2,3	2,2	2,4
Salaris/salarisperspectief	3,3	2,7	3,2	3,1	2,7	2,7	1,8	2,0
Mogelijkheden bij te leren	3,0	2,1	2,7	2,4	2,7	2,5	2,2	2,2
Tijdstippen werk	1,9	1,9	1,7	1,7	1,8	1,5	1,5	1,4
Mogelijkheid deeltijd	3,0	2,2	2,3	1,8	2,1	1,8	2,5	1,5
Afstand wonen-werken	2,3	1,6	1,8	1,9	2,0	1,9	2,1	1,5

Gehanteerde schaalindeling:

1 = zeer tevreden, 2 = redelijk tevreden, 3 = neutraal, 4 = redelijk ontevreden, 5 = zeer ontevreden

Bron: EQUAL06



op hogere functieniveaus, in vaste en voltijdaanstellingen en bijvoorbeeld aan de Faculteit der Economische Wetenschappen. Verwacht wordt dat deze verticale seksesegregatie geleidelijk zal afnemen, maar hoeveel tijd kost dit? Zijn er behalve het geslacht niet andere factoren die de vertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden beperken? Een analyse van de in-, door- en uitstroom van het personeel dat werkzaam is geweest in de periode 1990-2005 zou dit uit moeten wijzen. Indien verticale seksesegregatie inderdaad afneemt in de loop der jaren, zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot deze drie bewegingen in de afgelopen jaren kleiner geworden. In dit hoofdstuk worden de resultaten gegeven van een longitudinale analyse van de personeelsbezetting van ultimo 1990 tot ultimo 2005. Met behulp van deze analyse wordt antwoord gegeven

Deze onderzoeksvragen zijn alleen gericht op verschillen op basis van het geslacht van de medewerkers en worden beantwoord met behulp van cijfermateriaal dat beschikbaar is gesteld door Directoraat Personeel & Organisatie van de EUR. Ook de verschillen op basis van etniciteit worden nagegaan, waarbij het geboorteland wederom als uitgangspunt wordt gebruikt. Zowel de in-, door- en uitstroom van het WP als die van het OBP wordt onderzocht. Aangezien de uitstroom met behulp van WOPI-tellingen wordt geanalyseerd, is hier geen onderscheid mogelijk op basis van etniciteit. Er is nagegaan in hoeverre de ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere wetenschappelijke functies en ondersteunende en beheersfuncties veroorzaakt wordt door:**Geslacht en etniciteit** Net als voor het WP wordt ook voor het OBP een overzicht gemaakt van alle factoren die van invloed kunnen zijn op het wel of niet doorstromen. In de onderzochte periode is van de medewerkers die langer dan een jaar werkzaam zijn (geweest) bij de EUR,het aandeel mannen en vrouwen dat is doorgestroomd, ongeveer gelijk. In verge **Inleiding**

Zoals blijkt uit het cijfermateriaal in het vorige hoofdstuk, werken er bij de EUR relatief weinig vrouwen en etnische minderheden op hogere functieniveaus, in vaste en voltijdaanstellingen en bijvoorbeeld aan de Faculteit der Economische Wetenschappen. Verwacht wordt dat deze verticale seksesegregatie geleidelijk zal afnemen, maar hoeveel tijd kost dit? Zijn er behalve het geslacht niet andere factoren die de vertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden beperken? Een analyse van de in-, door- en uitstroom van het personeel dat werkzaam is geweest in de periode 1990-2005 zou dit uit moeten wijzen. Indien verticale seksesegregatie inderdaad afneemt in de loop der jaren, zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot deze drie bewegingen in de afgelopen jaren kleiner geworden. In dit hoofdstuk worden de resultaten gegeven van een longitudinale analyse van de personeelsbezetting van ultimo 1990 tot ultimo 2005. Met behulp van deze analyse wordt antwoord gegeven op onder andere de volgende vragen:

- Zijn er minder vrouwen dan mannen ingestroomd in de genoemde periode gegroeid? Deze onderzoeksvragen zijn alleen gericht op verschillen op basis van het geslacht van de medewerkers en worden beantwoord met behulp van cijfermateriaal dat beschikbaar is gesteld door Directoraat Personeel & Organisatie van de EUR. Ook de verschillen op basis van etniciteit worden nagegaan, waarbij het geboorteland wederom als uitgangspunt wordt gebruikt. Zowel de in-, door- en uitstroom van het WP als die van het OBP wordt onderzocht. Aangezien de uitstroom met behulp van WOPI-tellingen wordt geanalyseerd, is hier geen onderscheid mogelijk op basis van etniciteit. Er is nagegaan in hoeverre de ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere wetenschappelijke functies en ondersteunende en beheersfuncties veroorzaakt wordt door:**Geslacht en etniciteit** Net als voor het WP wordt ook voor het OBP een overzicht gemaakt van alle factoren die van invloed kunnen zijn op het wel of niet doorstromen. In de onderzochte periode is van de medewerkers die langer dan een jaar werkzaam zijn (geweest) bij de EUR, het aandeel mannen en vrouwen dat is doorgestroomd, ongeveer

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	: Sieca Repro, Delft
Oplage	: 125
Datum	: Maart 2007

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

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

alt met de kwaliteit van het wetenschappelijk personeel (hierna: WP). De komende tien jaar zullen naar verwachting grote cohorten hooggekwalificeerde 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 dat 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 kan 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 in goede komt aan de kwaliteit van de output (Bosch, 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 los van de realiteit in de bredere maatschappij. Een knelpunt is de in-, door- en uitstroom van vrouwelijke en allochtone wetenschappers. Herhaaldelijk is uit onderzoek gebleken dat zij in arbeidsorganisaties een ongelijkwaardige positie innemen ten opzichte van respectievelijk mannen en autochtonen, doordat zij ondervetegenwoordigd zijn in de gehele organisatie en in het bijzonder op hogere functieniveaus (zie onder andere Jettinghoff, Van Sloten & Van de Ven, 2005; Portegijs, Boelens & Olsthoorn, 2004; Benschop, 1996). Wel is aangetoond 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 al hun potentie in kunnen zetten (zie onder andere Wekker, 1999; Portegijs, 1993; Stevens & Van amoen, 2001; AWT, 2000; Okpara, Squillace & Erond, 2005). Een optimale benutting van het beschikbare talent wordt dan niet bereikt.

1.1.1 Kwantitatieve overweging

In 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 continuering van het beleid van wetenschappelijke instellingen van het afgelopen decennium 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 toekomstige tekorten het hoofd te kunnen bieden en het potentieel aan talent maximaal te kunnen benutten, is het nemen van diverse maatregelen noodzakelijk. Universiteiten moeten daarom op de hoogte zijn van het beschikbare vrouwelijke en allochtone talent.

1.1.2 Kwalitatieve overweging

Wat de toegang van vrouwen en etnische minderheden tot de wetenschap betreft, is de laatste jaren een accentverschuiving te constateren in de aard van het probleem. De ondervetegenwoordiging wordt niet meer alleen gezien als een