
Vrouwelijk talent aan Nederlandse universiteiten

Barbara van Balen

Tegenwoordig kijkt niemand meer vreemd op van een vrouwelijke professor. In opinieprogramma's op televisie en in de wetenschapsbijlagen van de kwaliteitskranten treden vrouwelijke hoogleraren met enige regelmaat op als deskundige. Dat was zo'n veertig jaar geleden, toen ik mijn studie begon, heel anders. Tijdens mijn studie Pedagogiek kwam ik geen enkele vrouwelijke hoogleraar tegen. In heel Nederland waren de vrouwen in die posities in die jaren bijna op één hand te tellen; tot veel meer dan een schamele twee procent van het Nederlandse hooglerarencorps reikte het aandeel niet. In de daaropvolgende decennia nam het aandeel vrouwen in wetenschappelijke posities langzaam toe. Toch bleef de groei sterk achter bij ontwikkelingen in andere beroepen en organisaties, evenals bij de positie van vrouwen aan universiteiten in andere landen (Van Balen, 2001).

De vraag waarom het aandeel vrouwen in hogere wetenschappelijke posities zo laag is en zo langzaam lijkt toe te nemen, houdt onderzoekers op het gebied van gender en wetenschap om verschillende redenen al enige tijd bezig (Hawkins & Van Balen, 1983; Hicks & Noordenbos, 1990; Beekes, 1991; Bosch, 1994; Bosch 1999; Van Balen & Fischer, 1998, Van Balen, 2001; Van den Brink, 2009). De belangstelling voor het onderwerp kwam in eerste instantie voort uit een gevoel voor rechtvaardigheid (Verhaar, 1998). De disbalans tussen het grote aantal vrouwelijke studenten aan universiteiten en het geringe aantal vrouwelijke hoogleraren deed de vraag rijzen of er wel sprake is van eerlijk spel.

Krijgen vrouwen wel een eerlijke kans om een hogere wetenschappelijke positie te bereiken? (Hawkins & Van Balen, 1983; Hicks & Noordenbos, 1990; Hoving, Brouns, Gischer, Linders & Scholten, 1997; Bosch, 1999).

Zorg om de kwaliteit van universiteit en wetenschap zelf, ligt ten grondslag aan een andere reden voor die belangstelling. De vraag is dan of universiteiten wel in staat zijn om voldoende en vooral de beste wetenschappelijke 'talenten' binnen te halen en te behouden. Als er relatief zo weinig vrouwen voor de universiteit behouden blijven, dan is de kans groot dat kostbaar talent verloren gaat (Van Vucht Tijssen, 2000; AWT, 2000; Bosch, 1999; AWT, 2005). Nederlandse universiteiten hebben de ambitie tot de beste onderzoeksuniversiteiten ter wereld te behoren of toch minstens tot de top van Europa (Van Balen & Van den Besselaar, 2007). Om die ambitie te kunnen bereiken is het van belang de beste wetenschappers te kunnen aantrekken en behouden. Slagen de universiteiten daarin? Op die vraag is een antwoord gezocht in het rapport *Universitaire onderzoeksloopbanen* (Van Balen & Van den Besselaar, 2007). Daarin zijn de instroom, doorstroom en loopbaankansen van onderzoekers in kaart gebracht en de mogelijkheden beschreven die instituties hebben om 'talenten' aan te trekken. Er bleken in de wetenschap weinig echt moeilijk vervulbare vacatures te zijn. Ook blijken Nederlandse universiteiten het in verschillende vergelijkingen, zoals de QS World University Rankings, de Scimago World Ranking en de ARWU 'Shanghai'

Rankings niet slecht te doen.¹ Er is voor universiteiten dus geen dringend probleem om goede wetenschappers aan zich te binden. Wel kan de vraag worden gesteld of de huidige situatie wel goed genoeg is.

Inzicht in wat er gebeurt met jong talent (m/v) dat met goede moed begonnen is aan een proefschrift of een postdocpositie, ontbreekt. Welke factoren bepalen dat het ene talent wel en het andere talent niet behouden blijft voor de universiteit? In 1993 vertrokken er, gezien de uitstroombpercentages van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers, meer vrouwen dan mannen van de universiteiten (Portegijs, 1998). Portegijs baseert zich op twee onderzoeken die ze heeft gedaan over loopbanen van wetenschappers. Voor vrouwen was onvrede met de werksituatie de belangrijkste reden voor hun – vrijwillig – vertrek: zij voelden zich niet thuis op de universiteit. Vrijwillig vertrek om privéredenen kwam volgens Portegijs zelden voor, ook niet om voor de kinderen te zorgen. Het waren volgens Portegijs niet de minsten die de universiteit verlieten, want de vertrokken vrouwelijke wetenschappers hadden meer wetenschappelijke publicaties op hun naam staan dan de vrouwen die aan de universiteit verbonden waren gebleven.

Hoe is die situatie nu? Voor een antwoord heb ik een analyse op genderaspecten gedaan op de gegevens uit het onderzoek naar ‘talenten’ van Van Balen (2011). Mijn vragen waren: worden vrouwen in dezelfde mate als talent ontdekt als mannen? Zijn er factoren die in het bijzonder bepalen dat mannelijke ‘talenten’ blijven? En zijn er factoren aan te wijzen waardoor in het bijzonder vrouwelijke ‘talenten’ blijven? Vertrekken vrouwelijke ‘talenten’ om andere redenen dan mannelijke ‘talenten’ van de universiteit? Is anno 2009 onvrede met de werksituatie nog steeds de belangrijkste reden om te vertrekken voor vrouwen?

Er is in verschillende studies en artikelen (onder anderen Hicks & Noordenbos, 1990; Van Vianen, 1998; Van Balen, 2001; Van den Brink, 2009) betoogd dat het de Nederlandse universiteiten vooral ontbreekt aan transparantie ten aanzien van loopbaanlijnen en stappen die iemand moet ondernemen om een wetenschappelijke carrière op te bouwen. In de Verenigde Staten weet je wat je moet doen om een kans te maken op een positie aan de universiteit, ook al is de concurrentie moordend. Voor een wetenschappelijk ‘talent’ met ambities in Nederland is het onduidelijk wat te doen om in aanmerking te komen voor een volgende loopbaanstap. Als er dan wel al spelregels opgesteld zijn, dan blijken die halverwege de rit weer veranderd te worden (Van Vianen, 1998).

In het navolgende zal ik eerst beschrijven hoe de gegevens voor het onderzoek naar ‘talenten’ verzameld zijn. Vervolgens worden de gegevens van dat onderzoek geanalyseerd op een aantal man-vrouwaspecten.

Opzet van onderzoek naar ‘talenten’

Voor de selectie van getalenteerde onderzoekers voor het onderzoek naar behoud van talent is aangesloten bij de betekenis die aan talent wordt gegeven in de – universitaire – praktijk. Het onderzoek richt zich op de *high potentials*. Universiteiten zijn gevraagd om namen van wetenschappelijk personeelsleden door te geven over wie wordt gezegd: ‘*blij dat we dat talent behouden hebben*’, of ‘*goed dat we die hebben kunnen binnenhalen*.’ Om diverse redenen wilden enkele universiteiten geen namen verstrekken. Voor die universiteiten is de lijst met namen aangevuld met de VICI-winnaars van 2006 en 2007. In totaal zijn er 84 namen op de lijst terecht gekomen. Vervolgens is een selectie gemaakt op basis van spreiding over gender, regio en discipline. Er zijn uiteindelijk veertien mannen en

zeven vrouwen geselecteerd, die als 'behouden 'talenten'' kunnen worden beschouwd. Van de geselecteerden zijn vier 'talenten' te vinden in de alfa-, zeven in de bèta-, vijf in de gamma-, drie in de technische en twee in de gezondheidsdisciplines.

Om talenten te werven die de universiteit verlaten hadden, is de volgende procedure gevolgd: aan de 'behouden talenten' is gevraagd iemand te noemen die in dezelfde tijd als zij als promovendus of als postdoc werkzaam was en die eveneens als een talent beschouwd werd, of die zij beter, even goed, of desnoods bijna even goed vonden als zijzelf, maar die toch niet doorgestaan zijn in de wetenschap. Door deze wijze van werven van interviewees hoopten we te bereiken dat we één op één te matchen paren in de onderzoeksgroep zouden krijgen. Dat is voor een deel gelukt. Niet ieder gebleven talent kon een naam noemen en sommige van de genoemde personen waren niet meer te traceren. De lijst met vertrokken 'talenten' is vervolgens aangevuld met een aantal namen die hoogleraren in het betreffende vakgebied konden aanleveren. Op basis van de lijst met namen die zo ontstond zijn 21 mensen geïnterviewd die in een fase van hun carrière als wetenschappelijk talent zijn beschouwd, maar uiteindelijk een andere loopbaan gevolgd hebben. Uiteindelijk bleken niet alle geïnterviewde vertrokken 'talenten' één op één gematcht te kunnen worden met de gebleven 'talenten' in de onderzoeksgroep, omdat de disciplines en de periode waarin ze als talentvol wetenschapper werden beschouwd niet met elkaar overeen kwamen.

De matchingprocedure impliceert ook informatie over "wie noemt wie". In eerder onderzoek (Van Balen, 2001) constateerde ik dat er genderlijnen zijn in netwerkvorming in de wetenschap. Dat wil zeggen dat vrouwen meer met vrouwen samenwerken en mannen meer met mannen. Mannen bleken relatief

meer mannen uit te nodigen om te participeren in een formeel netwerk en vrouwen bleken voor diezelfde netwerken meer vrouwen uit te nodigen. De veertien behouden mannelijke 'talenten' noemden in totaal elf mannen die vertrokken zijn (driemaal werden twee mannen genoemd). Vier van de geïnterviewden konden geen vertrokken 'talenten' noemen en drie mannelijke gebleven 'talenten' noemden vrouwen, waarvan er één twee noemde. Van de zeven vrouwelijke behouden 'talenten' wisten twee geen vertrokken 'talenten' te noemen, de anderen noemden alleen vertrokken vrouwen, één vrouw noemde er twee. De resultaten van de werkwijze bij selectie van kandidaten voor de onderzoeksgroep bevestigen dus dat in de wetenschap genetwerkt wordt langs genderlijnen. Mannen noemen voornamelijk mannen als er gevraagd wordt naar collega's uit een bepaalde periode van hun loopbaan en vrouwen noemen vrouwen.

Hoewel er uiteindelijk in de groep vertrokken 'talenten' meer vrouwen zijn geïnterviewd dan in de groep gebleven 'talenten' (negen tegenover zeven in de groep gebleven 'talenten'), kan daaraan niet de conclusie verbonden worden dat er meer vrouwelijke 'talenten' vertrekken dan er vrouwelijke 'talenten' blijven. Evenmin kan met deze gegevens aangetoond worden dat er relatief meer mannen verbonden blijven aan de universiteit. De onderzoeksgroep vormt namelijk geen representatieve, maar een theoretisch gemotiveerde steekproef.

In totaal zijn er 42 semigestructureerde interviews gehouden, waarin de geïnterviewden is gevraagd hun loopbaan te beschrijven en daarin enkele mijlpalen of breekpunten aan te wijzen. Daarnaast werden nog enkele vragen gesteld aan de hand van een vragenlijst, voor zover die onderwerpen in de beschrijving van de loopbaan nog niet aan de orde waren gekomen. Bijvoorbeeld vra-

gen over familieachtergrond, ambitie en begeleiding. De interviews zijn uitgeschreven door de interviewer. De interviewprotocollen zijn geanalyseerd door de onderzoeker aan de hand van een aantal factoren die volgens literatuur van invloed zouden kunnen zijn op (academische) loopbanen. Een aantal daarvan is verder uitgewerkt met specifieke aandacht voor man-vrouwverschillen. Vervolgens heeft een tweede onderzoeker de interviewprotocollen gelezen en een check op de eerste analyse uitgevoerd.

Oververtegenwoordiging van vrouwelijke talenten

Worden vrouwen in dezelfde mate als talent ontdekt als mannen naar verwacht mag worden op grond van de posities die ze in de universiteiten bezetten? Als referentiegetal voor het percentage vrouwen dat verwacht kan worden in een wetenschappelijke positie neem ik de voorgaande wetenschappelijke positie.² Referentie voor het aandeel vrouwen dat verwacht mag worden in een hoogleraarspositie wordt dan het aandeel vrouwen in een uhd-positie; en referentie voor een adjunct-hoogleraar het percentage vrouwen in een ud-positie aan Nederlandse universiteiten. Omdat universiteiten in 2008 zijn gevraagd 'talenten' voor te dragen, heb ik gekeken naar de percentages vrouwen in de betreffende posities in de voorafgaande periode 2005-2007. In die periode was de procentuele verdeling naar geslacht in de genoemde posities als volgt:

Tabel 1 *Verdeling mannen en vrouwen over wetenschappelijke posities 2005-2007*

	HGL	UHD	UD
Mannen	90%	84%	71%
Vrouwen	10%	16%	29%
Totaal	100%	100%	100%

Een interessant resultaat van dit onderzoek komt voort uit de selectie van de 'talenten' voor de interviews. Zoals boven reeds aangestipt, werd aan universiteiten gevraagd namen aan te leveren van mensen, die binnen de universiteit als talent worden beschouwd en is de lijst aangevuld met VICI-winnaars voor die universiteiten die geen namen wilden noemen (VICI-winnaars zijn wetenschappers die beginnend hoogleraar zijn of net nog een zetje nodig hebben om hoogleraar te kunnen worden). Deze ronde leverde 58 namen van mannen op en 26 namen van vrouwen: tweederde mannen en eenderde vrouwen.

Dit is om verschillende redenen een opmerkelijk resultaat. In eerste instantie valt op dat er twee keer zoveel mannen zijn genoemd als vrouwen. Dat kan voor diegenen die vinden dat het belangrijk is dat er meer vrouwen in hogere wetenschappelijke posities zouden moeten komen teleurstellend zijn. Vrouwen blijven zo immers op achterstand staan. Maar, in tweede instantie, is de verdeling in de longlist van 'talenten' licht positief. Er worden namelijk meer vrouwen als talentvol aangeduid dan verwacht kan worden op grond van de vertegenwoordiging van die vrouwen in de wetenschappelijke posities waaruit de betreffende 'talenten' voornamelijk worden gerekruteerd.

De behouden 'talenten' die door de universiteiten zijn 'voorgedragen', waren doorgaans net benoemd als hoogleraar of adjunct-hoogleraar/uhd. In de groep van 21 uiteindelijk geselecteerde 'talenten', waren er 15 (5 vrouwen, 10 mannen) hoogleraar en 6 (2 vrouwen, 4 mannen) adjunct-hoogleraar of uhd. Het aandeel vrouwen in de groep voorgedragen 'talenten' in hoogleraarsposities (33 procent) overstijgt dus het percentage vrouwen dat men zou verwachten op grond van hun aandeel in uhd-posities. Hetzelfde geldt voor het aandeel vrouwen in de groep voor-

gedragen 'talenten' met uhd-posities (33 procent), als dat wordt afgezet tegen het aandeel van vrouwen in ud-posities.

Op basis van de analyse van de rekrutering die is toegepast voor het onderzoek naar 'talenten' kan dus de voorzichtige positieve conclusie getrokken worden dat vrouwen in dezelfde mate als wetenschappelijk talent worden ontdekt als mannen.

Persoonlijke en organisatorische factoren

In de analyse van de interviews heb ik gekeken naar persoonlijke en organisatorische factoren die van invloed zouden kunnen zijn op de loopbaan van de 'talenten'. De persoonlijke factoren vat ik samen onder de term cultureel kapitaal, hier geoperationaliseerd als de opleiding van de ouders en de schoolopleiding van de 'talenten' zelf. Als organisatorische aspecten van het wetenschapsbedrijf heb ik de vraag naar 'talenten', de invloed van mentoren of begeleiders en de flexibiliteit in het personeelsmanagement genomen. Daarbij heb ik in het bijzonder gelet op de ver-

schillen tussen de mannelijke en vrouwelijke 'talenten'.

Cultureel kapitaal

Uit de interviews bleek dat de meerderheid van de ouders van de 'talenten' niet over een academische opleiding beschikt en waren er wat dit betreft geen verschillen tussen de gebleven en de vertrokken 'talenten'. Om als wetenschappelijk talent herkend te worden hoef je blijkbaar niet (meer) uit een academisch milieu voort te komen.³ Uitgesplitst naar mannen en vrouwen blijken er geen opvallende verschillen. Zowel de mannelijke als de vrouwelijke 'talenten' zijn in meerderheid afkomstig uit niet-academische milieus. Relatief gezien, blijken iets meer vrouwelijke 'talenten' dan mannelijke 'talenten' met ouders zonder academische opleiding vertrokken. Hoewel het onderzoek oriënterend en kwalitatief van aard is en de aantallen uiteraard geen statistische bewerking toelaten, geef ik hieronder als illustratie toch een overzicht van de verdeling in de onderzoeksgroep. (Tabel 2)

Tabel 2 Opleiding ouders

	Ouders geen universitaire opleiding		Ouders geen universitaire opleiding	
	M (n= 14)	V (n=7)	M (n=12)	V (n=9)
Niet-behouden talent	6	2	6	7
Behouden talent	5	3	9	4
Totaal	11	5	15	11

Tabel 3 Werd de geïnterviewde op school als talent beschouwd?

	Schooltalen		Geen schooltalent		Niet bekend	
	M (n=16)	V (n=11)	M (n=9)	V (n=5)	M (n=1)	V (n=0)
Niet-behouden talent	6	7	6	2		
Behouden talent	10	4	3	3	1	

De schoolresultaten van de geïnterviewden kunnen over het algemeen goed genoemd worden, maar ook op dit aspect zijn geen verschillen gevonden tussen de behouden 'talenten' en de vertrokken 'talenten'. Het behalen van hoge cijfers tijdens de middelbare schoolopleiding of tijdens de studie kan volgens de resultaten van dit onderzoek wel leiden tot een erkenning als 'talent', maar is blijkbaar geen garantie voor een wetenschappelijke carrière. (Tabel 3)

De vraag naar 'talenten'

De kans op een loopbaan aan een universiteit is groter in de medische en bètawetenschappen dan in de geesteswetenschappelijke hoek. Eerder al is dit beschreven door Van den Brink (2009) en Thunnissen, Fruytier en Van den Brink (2010). Disciplines verschillen in een aantal opzichten sterk van elkaar wat de kernactiviteiten, de financiële mogelijkheden, carrièrepatronen en publicatiestrategieën betreft, waarbij hier vooral de verschillen in vraag naar wetenschappers interessant

zijn. Van den Brink maakt een indeling in drie groepen:

- De medische wetenschappen die worden gekenmerkt door grote financiële mogelijkheden, vooral vanuit derdegeldstroombronnen, zoals collectebusfondsen en de farmaceutische industrie. Er is binnen die discipline eerder een gebrek aan talent om die functies te kunnen vervullen dan een gebrek aan functies voor de geïnteresseerde 'talenten';
- De financiële mogelijkheden voor de bètawetenschappen, waaronder Van den Brink ook de kwantitatieve sociale vakken schaaft, zijn goed, maar wel enigszins onderhevig aan conjuncturele schommelingen. Bij economische groei en een goede arbeidsmarkt, is er eerder een gebrek aan talent dan aan functies;
- Binnen de Geesteswetenschappen en de kwalitatieve sociale wetenschappen zijn de financiële mogelijkheden gering. Er is een groot aanbod aan talent en er zijn weilen

Tabel 4 Verdeling mannen en vrouwen in wetenschappelijke functies (inclusief promovendi) over Hoopgebieden in 2007

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
LAND	807	5%	441	6%	1 248	6%
NATU	3 098	21%	1 139	15%	4 237	19%
TECH	4 123	28%	1 101	15%	5 224	24%
GEZO*	789	5%	771	10%	1 560	7%
ECON	1 364	9%	408	6%	1 773	8%
RECH	830	6%	637	9%	1 467	7%
G&M	1 989	13%	1 629	22%	3 618	16%
T&C	1 531	10%	1 060	14%	2 591	12%
Div.	263	2%	219	3%	482	2%
Totaal	14 796		7 406		22 201	

* Gezondheidswetenschappen buiten de UMC's. De medische wetenschappen zijn in deze tabellen niet terug te vinden, omdat de Universitaire Medische Centra, waar ook de faculteiten Geneeskunde toe behoren, een eigen bedrijfsvoering hebben en vereniging (de LFU) hebben en de personeelsgegevens niet aan de VSNU leveren.

Bron: WOPI gegevens 2007 VSNU.

nig functies. Daardoor is er sprake van een sterke interne competitie.

- Vrouwen werken vaker in de disciplines waar een groot aanbod is aan talent, maar weinig vraag. In 2007 was de verdeling van mannen en vrouwen over disciplines die in wetenschappelijke functies aan universiteiten werkten als volgt:

Tabel 4 toont dat vrouwen in 2007 vaker werkzaam zijn in de Hoopgebieden Taal & Cultuur, Gedrag & Maatschappij en Rechten en minder vaak in de Hoopgebieden Natuurwetenschappen en Techniek. De samenstelling van de onderzoeksgroep naar discipline is gebaseerd op de verdeling van personeel over deze Hoopgebieden, waarbij Taal & Cultuur benoemd is als alfa, Economie, Rechten en Gedrag & Maatschappij samen als gammadisciplines gelden, natuurwetenschappen bèta heet en landbouw bij techniek opgeteld is. Daarnaast is geprobeerd om zowel mannen als vrouwen uit ieder gebied in de onderzoeksgroep op te nemen. De manier van selecteren voor de onderzoeksgroep was er op gericht een gelijke verdeling vertrokken en behouden ‘talenten’ over de verschillende disciplines over de verschillende disciplines te realiseren. Uiteindelijk is, zoals eerder gemeld, een één op één matching niet voor de hele onderzoeksgroep gerealiseerd en de verdeling over de disciplines in de groep toont tabel 5.

Vooraf in de alfarichting en in mindere mate in de gammarichting zijn in het onderzoek relatief veel ‘talenten’ te vinden die door een gebrek aan banen en perspectief, en met veel spijt, geen plaats hebben gevonden aan de universiteit. In het rapport *Onderzoekslaanbanen* (Van Balen en Van den Besselaar, 2007) is dat knelpunt ook reeds gesignaleerd met betrekking tot promotieplaatsen. Geconstateerd werd dat er bij de alfa- en gammadisciplines minder promotieplaatsen zijn dan wenselijk is, gezien de behoefte bij afgestudeerden. In de alfa- en gammarichtingen, zoals blijkt uit tabel 4, zijn relatief veel vrouwelijke wetenschappers te vinden. Om die reden is er gereede kans dat vrouwelijke ‘talenten’ relatief vaker te vinden zijn in de groep ‘talenten’ die de universiteit verlaten hebben. Die redenering wordt door de samenstelling van onze onderzoeksgroep – voor wat het waard is, gelet op de kleine aantallen – niet ontkracht.

Begeleiding of de invloed van mentoren

Alle geïnterviewden vinden de steun van mentoren van belang voor een wetenschappelijke carrière. In enkele gevallen is de steun van een mentor van doorslaggevend belang geweest voor de loopbaan van de geïnterviewden. Ook in negatieve zin: de afwezigheid van een goede begeleider of coach heeft er in hun beleving toe geleid dat een aantal

Tabel 5 *Overzicht onderzoeksgroep naar gender en vakgebied*

	Mannen Behouden	Mannen vertrokken	Vrouwen Behouden	Vrouwen vertrokken	Totaal Behouden	Totaal vertrokken
Alfa	2	3	2	3	4	6
Bèta	5	3	2	1	7	4
Gamma	3	4	2	3	5	7
Technisch	2	1	1	1	3	2
Gezondheid	2	1		1	2	2
Totaal	14	12	7	9	21	21

mensen niet is doorgedaan in de wetenschap. Deze bevinding komt overeen met resultaten uit eerdere studies (Anderson & Shannon, 1988). Mentorschap wordt in die studies omschreven als een opvoedingsproces waarin een meer ervaren en deskundig persoon, die als rolmodel dient, een minder ervaren en deskundig persoon onderwijst, begeleidt en een luisterend oor geeft met de bedoeling de professionele of persoonlijke ontwikkeling van de laatste persoon (Janasz & Sullivan 2004). Niet alleen de beginnende personeelsleden profiteren van mentoring, maar ook de organisaties, omdat het socialisatieproces van beginnend personeel door de mentoren wordt bevorderd. Vooral voor organisaties waarvoor een complex acculturatieproces nodig is, zoals zeker ook voor universiteiten geldt, wordt mentoring onontbeerlijk geacht. Janasz en Sullivan zijn daarbij van mening dat de begeleiding van promotoren daarvoor niet voldoende is.

In de analyse van de interviewverslagen hebben we de invloed van een mentor in een aantal aspecten onderscheiden:

- de mentor heeft het talent gestimuleerd zich te ontwikkelen;
- de mentor heeft het betreffende talent aan een baan of voor de loopbaan belangrijke contacten geholpen;
- de mentor heeft loopbaanadviezen gegeven.

Daarnaast is op basis van het interviewverslag een door de onderzoekers gewogen waardering gegeven aan de mate waarin één of meer mentoren een rol hebben gespeeld in de carrière van de respondent. De hoogste waardering kreeg de melding van een respondent die aangaf dat hij of zij zich zowel gestimuleerd voelde in onderwijs en ontwikkeling, als een baan of contact te danken had aan een mentor en specifieke loopbaanadviezen had ontvangen.

Van de veertien mannen met een universitaire loopbaan verwijzen er tien naar iemand die hen in het bijzonder gestimuleerd heeft, elf hebben contacten of banen te danken aan een mentor en zeven hebben loopbaanadviezen ontvangen. De vrouwen met een universitaire loopbaan zijn allemaal gestimuleerd door een mentor, zes hebben banen en contacten te danken aan een mentor en alle zeven verwijzen ze naar loopbaanadviezen. Degenen die zeiden geen mentor te hebben gehad, of zelfs een mentor node te hebben gemist, zijn allen een andere loopbaan gaan volgen.

De antwoorden van de geïnterviewden op de vraag naar mentoren zijn echter moeilijk te generaliseren. In de eerste plaats omdat het antwoord van de geïnterviewden zelf al een interpretatie achteraf is, die zeer waarschijnlijk beïnvloed is door de omstandigheden. Zo zal een talent dat met spijt de universi-

Tabel 6 *Invloed van mentoren*

	Behouden 'talenten'		Niet-behouden 'talenten'	
	M (n=14)	V (n=7)	M (n=12)	V (n=9)
Gestimuleerd*	10	7	10	5
Banen of contacten aan mentor te danken*	11	6	6	3
Loopbaanadviezen*	7	7	3	2
Mate waarin mentoring een rol heeft gespeeld**	2,21	3,4	1,41	1,25

* aantallen respondenten die deze mentorrol genoemd hebben

**gemiddelde gewogen waardering

teit heeft moeten verlaten niet snel met grote dankbaarheid terugkijken op de stimulans van een begeleider, terwijl het talent dat een goede wetenschappelijke positie heeft verkregen, waarschijnlijk wel positieve herinneringen aan deze begeleider is blijven koesteren.

In de interpretatie van de gegevens over mentoren moet bovendien rekening worden gehouden met het verschil in attributiestijlen, dat wil zeggen de mate waarin men succes aan zichzelf toeschrijft of aan anderen (Bem, 1972). Uit eerder onderzoek is gebleken dat er verschillen in attributiestijl zijn tussen mannen en vrouwen (Deaux, 1976). Volgens dat onderzoek doen meer mannen aan interne attributie, dat wil zeggen dat ze succes aan eigen capaciteiten toeschrijven en doen meer vrouwen aan externe attributie, hetgeen inhoudt dat ze succes aan externe omstandigheden toeschrijven.

Ik vond echter geen grote verschillen tussen mannen en vrouwen in de mate waarin ze (een deel van) hun succes toewijzen aan een mentor. Dat we geen verschillen hebben kunnen vinden, zou te maken kunnen hebben met de selectie van kandidaten voor deze onderzoeksgroep. De groep gebleven 'talenten' betreft mensen die een positie veroverd hebben in de wetenschap en dat zouden ze niet bereikt hebben als ze geen vertrouwen hadden in zichzelf. Dat geldt wellicht in het bijzonder voor de vrouwen die een positie hebben bereikt in een wereld waar dat niet vanzelfsprekend is.

Flexibiliteit in personeelsmanagement

Het wetenschappelijke loopbaansysteem heeft in 19 van de 21 gevallen een aanwijsbare rol gespeeld bij de mensen die de universiteit verlaten hebben en bij twaalf van de mensen die nog aan de universiteit verbonden zijn. Uit de verhalen van de geïnterviewden komt vooral naar voren dat het formatiestelsel⁴ het onmogelijk maakt afspraken te ma-

ken over een loopbaan aan een universiteit. Als het geld op is of de faculteit moet reorganiseren, blijken eerder gemaakte afspraken niets waard. Een ambitieuze wetenschapper kan zich weliswaar richten op een leerstoel die over een paar jaar vrij komt, omdat de huidige bezetter dan de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft, maar niets garandeert deze leerstoel. Het loopbaansysteem beperkt het aantal mogelijkheden voor 'talenten'. Door het formatiestelsel moeten 'talenten' langdurig van tijdelijk baantje naar tijdelijk baantje hoppen. Dat kan niet iedereen zich veroorloven. Of men in de wetenschap verder kan, is dus afhankelijk van het ontstaan van vacatures op het juiste moment. Voor negen van de niet-behouden 'talenten' geldt dat zij zouden zijn gebleven als hun een perspectief op een loopbaan aan de universiteit werd geboden. Het huidige wetenschappelijke loopbaansysteem biedt niet voldoende flexibiliteit om mensen op hun eigen kwaliteiten te bevorderen en 'talenten' vast te houden. Deze constatering komt ook in andere studies naar voren (Van Vucht Tijssen, 2000; Hoffius & Surachno, 2006; Thunnissen, 2010).

Buitenlandervaring

In enkele disciplines wordt jonge 'talenten' die een wetenschappelijke carrière ambiëren aangeraden om een postdocperiode in het buitenland te plannen. Dit geldt in het bijzonder voor de technische en bètawetenschappen. In de medische wetenschappen speelt dit niet; een internationale oriëntatie is wel noodzakelijk, maar die kan ook worden verworven op congressen en door korter durende bezoeken aan universiteiten in het buitenland. In de Geesteswetenschappen kan buitenlandse ervaring een pré zijn, maar is niet per se noodzakelijk om carrière te maken.

Er is al eerder op gewezen, in adviezen aan bijvoorbeeld NWO, dat het criterium

'buitenlandervaring' voor het verkrijgen van onderzoeksubsidies en toegang tot (hogere) wetenschappelijke posities de jonge onderzoekers en in het bijzonder de vrouwen onder de jonge onderzoekers, in een lastig pakket brengt. De betreffende onderzoekers zijn over het algemeen in een leeftijdsfase waarin gezinsvorming plaats vindt en dat botst met een keuze om naar het buitenland te gaan.

Uit de onderzoeksgegevens blijkt dat zowel mannen als vrouwen vanwege hun partner de keuze hebben gemaakt om niet naar het buitenland te gaan. Twee vrouwen hebben vanwege de keuze van hun partners voor hun eigen carrière en daarbij behorende woonplaats en werktijden hun veelbelovende wetenschappelijke carrière opzij gezet.

Aan de andere kant zijn er geïnterviewde mannen en vrouwen die aangaven dat de partner zonder problemen de eigen baan opzegde om mee te gaan naar het buitenland voor een jaar of langer. Enkele van de behouden vrouwelijke 'talenten' vertellen dat hun partner bijzonder ondersteunend was bij de ontwikkeling van hun loopbaan. Enkele behouden mannelijke 'talenten' geven aan dat de loopbaan alleen mogelijk was, omdat hun echtgenote, hoewel ook academisch opgeleid en gepromoveerd, geen carrière nastreefde, of een baan zocht die een combinatie met de verantwoording voor de kinderen mogelijk maakte.

Twee behouden vrouwen vertellen in het interview dat zij er bewust voor gekozen hebben geen kinderen te krijgen om zo de ruimte te hebben een wetenschappelijke loopbaan te volgen. Geen van de geïnterviewde mannen noemt dit (Tabel 7).

Anders dan in het onderzoek van Portegijs (1998) vind ik wel een tendens dat vrouwen om 'privéredenen' de keuze maken een andere carrière te volgen. Zo zijn er in de onderzoeksgroep twee 'klassieke' voorbeelden aan te wijzen van vrouwen die hun wetenschappelijke carrière hebben opgegeven vanwege de keuze van hun echtgenoot. Enkele vrouwelijke 'talenten' zijn inderdaad belemmerd, doordat het hen niet mogelijk was gezin en wetenschappelijke loopbaan te combineren, maar dat gold ook voor een enkele man. Het grootste verschil echter betreft de keuze van twee behouden vrouwelijke 'talenten' om geen kinderen te krijgen.

Conclusies

Welke inzichten over de positie van vrouwen aan Nederlandse universiteiten levert deze analyse op? Op basis van de analyse van de rekrutering die is toegepast voor het onderzoek naar 'talenten' kan de voorzichtige positieve conclusie getrokken worden dat vrouwen in dezelfde mate als wetenschappelijk talent worden ontdekt als mannen. Gezien

Tabel 7 Keuzes voor loopbaan en gezin

	Mannen behouden (n=14)	Mannen niet- behouden (n=12)	Vrouwen behouden (n=7)	Vrouwen niet- behouden (n=9)	Totaal
Veel steun partner in de loopbaan	5	3	2	1	11
Geen steun partner in de loopbaan	3		3	3	9
Vertrokken vanwege keuze partner		3		2	5
Heeft kinderen	9	8	3	7	27
Geen kinderen		2	4	1	7
Niet bekend	4				

vanuit het referentiepunt van de vertegenwoordiging van die vrouwen in de wetenschappelijke posities waaruit de 'talenten' voornamelijk gerekruteerd worden, namelijk ud- en uhd-posities aan universiteiten, is het aandeel vrouwen onder de aangedragen 'talenten' zelfs hoger dan kan worden verwacht.

In de factoren die een rol spelen bij het vertrek en behoud van 'talenten' voor de universiteit, vond ik weinig verschillen tussen mannen en vrouwen. Er zijn geen verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke talenten gevonden in cultureel kapitaal, dat ik in dit onderzoek heb omschreven als de opleiding van de ouders en de middelbareschoolresultaten. Er zijn op diezelfde aspecten ook geen verschillen gevonden tussen de 'talenten' die gebleven zijn en de 'talenten' die vertrokken zijn.

Evenmin zijn er verschillen gevonden op een van de organisatorische aspecten, die ik heb onderscheiden, namelijk de mate waarin een mentor een rol heeft gespeeld in de wetenschappelijke carrière. Op grond van eerder onderzoek (Burt, 1998) verwachtten we dat in de wetenschap gearriveerde vrouwen, als nieuwkomers in de universitaire organisaties, meer geprofiteerd zouden hebben van een mentor. Uit ons onderzoek is dit echter niet gebleken. Zowel de mannen als de vrouwen in de onderzoeksgroep benadrukken het belang van een goede mentor voor de wetenschappelijke carrière. Wel zijn er verschillen gevonden in de mate waarin behouden en vertrokken 'talenten' hebben geprofiteerd van een mentor. De behouden 'talenten' verwijzen vaker naar de steun van een mentor en hebben op meer manieren van die steun geprofiteerd dan de vertrokken 'talenten'.

De persoonlijke situatie, gedefinieerd als eventuele steun van een partner en het al dan niet hebben van kinderen, toont wel enig verschil tussen mannen en vrouwen. Twee vrouwen gaven aan bewust geen kinde-

ren te hebben gekregen om zo meer ruimte te hebben voor een wetenschappelijke carrière. De steun van een partner is voor veel van de geïnterviewden van belang gebleken voor hun wetenschappelijke carrière. Die partner maakt het mogelijk om naar het buitenland te gaan en/of lange werkdagen te maken. Zowel mannelijke als vrouwelijke 'talenten' hebben van de steun geprofiteerd en zowel mannelijke als vrouwelijke 'talenten' hebben de steun van een partner ontbeerd. Enkele vrouwelijke 'talenten' zijn belemmerd, doordat het voor hen niet mogelijk was gezin en wetenschappelijke loopbaan te combineren, maar dat gold ook voor een enkele man.

De gegevens die ik gebruikt heb, gaven geen antwoord op de vraag of er relatief meer vrouwen een universitaire positie verlaten dan mannen. Het is wel waarschijnlijk dat dit in 2009 wel het geval is, omdat er meer vrouwen in die disciplines werken waar de carrièremogelijkheden gering zijn, namelijk de alfa- en gammadisciplines. Vooral in de alfarichting en in mindere mate in de gammarichting zijn in ons onderzoek relatief veel 'talenten' te vinden die door een gebrek aan banen en perspectief geen plaats hebben gevonden aan de universiteit en daaronder bevinden zich ook relatief veel vrouwen. Deze vrouwen hadden zeker ook enige onvrede met hun werkplek, maar dat was niet de belangrijkste reden van hun vertrek. De belangrijkste reden was een gebrek aan perspectief.

Noten

- 1 In the Times Higher Education ranking 2012 staat Nederland op de vierde plaats na de Verenigde Staten, Groot-Brittannië en Japan. QS ranking 2011 (top 700) UvA 63, UU 80; Scimago UU 61, UvA 70; ARWU (top 500) UU 48, Leiden 65.
- 2 In navolging van de Beauvoir monitor en factsheet, VSNU 2007.

- 3 Van Heek et al. (1958) toonden aan dat de kans voor kinderen om een hogere opleiding af te ronden sterk samenhangt met het beroep en de opleiding van de vader. In de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw was 'externe democratisering', waarmee de toegankelijkheid van universiteiten voor alle lagen en groepen van de bevolking bedoeld werd, een veel besproken politiek onderwerp. Ook Bourdieu (1988) en Koppen (1991) beschrijven dat de externe democratisering van universiteiten in die jaren zeventig en tachtig (nog) niet gerealiseerd is.
- 4 Het formatiestelsel, of formatiebeginsel, dat aan Nederlandse universiteiten veelal (nog) gebruikt wordt, is gebaseerd op een vast aantal en een vaste verhouding van wetenschappelijke posities. Er is een leerstoel waar een hoogleraar op aangesteld wordt, 'daaronder' werkt een aantal uhd's en daaronder een aantal ud's. In principe kan een wetenschapper alleen promoveren tot een hogere wetenschappelijke rang door sollicitatie op een vacature. Een stelsel gebaseerd op het loopbaanbeginsel houdt in dat wetenschappers op basis van eigen verdienste worden bevorderd.

Literatuur

- Adviesraad voor Wetenschap en Technologie (2000). *Halflachtige wetenschap, onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia*. AWT-advies nr. 43, Den Haag.
- Adviesraad voor Wetenschap en Technologie (2005). *Briefadvies inzake onderzoekslaanbanen*.
- Anderson, E.M. & Shannon, A.L. (1988). Toward a conceptualization of mentoring, *Journal of Teaching Education*, 39 (1), 38-42.
- Balen, B. van & Fischer, A. (1998). *De universiteit als modern mannenklooster*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Balen, B. van (2001). *Vrouwen in de wetenschappelijke arena. Sociale sluiting in de universiteit*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Balen, B. van & Besselaar, P. van den (2007). *Universitaire onderzoekslaanbanen*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Balen, B. van (2011). *Op het juiste moment op de juiste plaats*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Beekes, A. (1991). *De Hordenloop. Ontwikkelingen in de achterstand van vrouwelijke op mannelijke academici aan Nederlandse universiteiten in de periode 1960-1985*. Utrecht: ISOR.
- Bem, D. (1972). Self-perception Theory. In: L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. Vol.6. New York: Academic Press.
- Bosch, M. (1994). *Het geslacht van de wetenschap. Vrouwen en hoger onderwijs 1878-1948*. Amsterdam: SUA.
- Bosch, M. red. (1999). *In het hart van de wetenschap. Naar Total E-quality en diversiteit in de universiteit*. Den Haag: AWT.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo academicus*. Cambridge: Polity Press.
- Brink, M. van den (2009). *Behind the scenes of science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*. Proefschrift. Nijmegen.
- Burt, R.S. (1998). *The gender of social capital. Rationality and Society*. Vol.10 (1) 5-46. London: Sage.
- Deaux, K. (1976). Sex: a perspective on the attribution process. In: J.H. Harvey, W.J. Ickes & R.F. Kidd (Eds.), *New directions in attribution research*, Vol. I, 335-352. Hillsdale: Erlbaum.
- Hawkins, C.A. & Van Balen, B. (1983). De positie van vrouwen in het wetenschappelijk onderwijs van 1970-1980. In: *Universiteit en Hogeschool*, 30-4.
- Heek, F. van, Vercruyse, E.W., In 't Veld-Langeveld, H.M., Kuiper, G. Braam, A. van & Korstanje, B. (1958). Sociale stijging en daling in Nederland, deel I. Leiden: Stenfert Kroese.
- Hicks, E.K. & Noordenbos, G. red. (1990). *Is Alma Mater vrouwvriendelijk?* Assen: Van Gorcum.
- Hoffius, R. en S. Surachno (2006). *Tussen wens en werkelijkheid: carrièreperspectieven van jonge onderzoekers*. Leiden: Research voor Beleid.
- Hoving, I., Brouns, M., Gischer, A., Linders, A. & Scholten, M. (1997). *Obstakels voor diversiteit. Een oriënterend overzicht van onderzoek naar de oorzaken van de onevenredige vertegenwoordiging van vrouwen aan de universiteit*. Amsterdam: AWT.

- Janasz, S.C. de & Sullivan, S.E. (2004). Multiple mentoring in academe. Developing the professorial network. *Journal of Vocational Behavior*, 64. 263-283.
- Koppen, J.K. (1991). Een kwestie van discipline. Over de externe democratisering van het wetenschappelijk onderwijs. Proefschrift. Amsterdam.
- McCarthy, M.M. et al. (2009). The Epigenetics of Sex Differences in the Brain. *The Journal of Neuroscience*, 29 (41): 12815-12823; doi: 10.1523/JNEUROSCI.3331-09.2009.
- Portegijs, W. (1998). *Geef mijn portie maar aan fikkie. Het snelle vertrek van vrouwelijke wetenschappers*. In B. van Balen en A. Fischer (red.), *De universiteit als modern mannenklooster* (p.62-75). Amsterdam: Het Spinhuis.
- Thunnissen, M., Fruytier, B., Van den Brink, M. (2010). *Beleid en beleving. Onderzoek naar jongetalentenbeleid op Nederlandse universiteiten*. Utrecht: Radboud Universiteit Nijmegen & Hogeschool Utrecht.
- Verhaar, O.M.C. (1998). *Recht doen aan pluriformiteit als politieke opgave: het Nederlandse debat over voorkeursbehandeling in het licht van de filosofische discussie over rechtvaardigheid en burgerschap*. Amsterdam: Thela/Thesis.
- Van Vianen, A. (1998). Competitie om de schaarse functies; de publicatiemeetlat. In: B. van Balen en A.Fischer (red.), *De universiteit als modern mannenklooster* (p. 93-104). Amsterdam: Het Spinhuis.
- Vucht Tijssen, B.E. van, (2000). *Talent voor de toekomst*, Toekomst voor Talent. Ministerie van OCW, Utrecht juni 2000.