

WAAROM GAAT HET ZO LANGZAAM?

ENKELE OBSERVATIES VANUIT DE PRAKTIJK VAN HET UNIVERSITAIRE EMANCIPATIEBELEID

Hetty van Emmerik, Roelien Dekker en Inge Claringbould

Why so slow? Some observations from the practice of affirmative action policy at a Dutch university

Despite years of affirmative action policy, there are still not many female academics at Dutch universities, especially in the higher ranks. Who is to blame? Are there not enough opportunities to improve the number of female academics in the higher ranks because there is a lack of vacancies and a lack of qualified female candidates? Or do policy executives play a role in the effectiveness of affirmative action policy at Dutch universities because their objectives don't match the objectives of the university, resulting in a lack of willingness to execute affirmative action policy? In this article we focus on the empirical tenability of the arguments ('lack of vacancies' and 'lack of qualified female candidates') policy executives use to legitimate the (non-)effectiveness of affirmative action and on the implementation of the affirmative action policy. Using personal data from the University of Utrecht, we show that the increase in the number of female associate professors in the period 1989-1996 is much smaller than the possible increase when we look at the number of potential female candidates for these vacant jobs. The increase in the number of female full professors in this period about equals the possible increase. Using the reports of the consultations between the affirmative action commission of the University of Utrecht and the policy executives of the faculties, we show that only few affirmative action measures are being implemented and that the policy executives give little account for this lack of implementation.

Sinds de jaren zeventig voert de Nederlandse overheid een emancipatiebeleid voor vrouwen. Het heeft tot doel de arbeidsdeelname van vrouwen te vergroten. Hoewel het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt in de loop der jaren behoorlijk is gestegen, is hun positie nog steeds niet gelijk aan die van mannen. Op de Nederlandse universiteiten waar al gedurende langere tijd een actief emancipatie- en positieve-actiebeleid van kracht zijn, is de situatie zorgwekkend. Nederland bungelt onderaan op de ranglijst van vrouwelijke hoogleraren. Virginia Valian (1999) stelde nog onlangs in haar lezing over de vraag waarom het zo langzaam gaat, dat universiteiten veel zouden kunnen doen om de situatie te verbeteren. Zij stelt voor dat universiteiten (1) het aantal vrouwen in de kandidatenpool vergroten; (2) interventieprogramma's ontwikkelen die concreet gericht zijn op het verbeteren van de positie van vrouwen; (3) criteria voor bevordering op dezelfde manier en expliciet communiceren naar zowel mannen als vrouwen; (4) andere valide, objectieve criteria ontwikkelen die (ook) rekening houden met de specifieke bijdrage van vrouwelijke wetenschappers; (5) beoordelaars trainen om fouten in evaluatieprocedures te corrigeren en (6) bevorderen dat ook vrouwen als leiders worden gezien

en dat het voor zowel mannen als vrouwen legitiem wordt om carrière te maken.

In dit artikel willen wij ons concentreren op emancipatiebeleid dat tot doel heeft het aandeel vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies te verbeteren. Wij zullen ons richten op twee interventies: het vergroten van het aantal vrouwen in de kandidatenpool en de ontwikkeling van interventieprogramma's die zijn gericht op het verbeteren van de positie van vrouwen. Bij deze interventies kunnen we met enkele kengetallen eenvoudig in beeld brengen hoe het aandeel vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies zich ontwikkelt. Het vergroten van de kandidatenpool zullen we beoordelen door het aantal benoemingen voor de hogere wetenschappelijke functies, waarbij we kijken naar het aanbod van gekwalificeerde vrouwelijke kandidaten voor deze functies en de benutting van dit aanbod. De ontwikkeling van interventieprogramma's zullen we evalueren door te kijken naar de uitvoering van emancipatiebeleid. Om dit te onderzoeken maken we gebruik van gegevens van de feitelijke en de mogelijke instroom van vrouwelijke hoogleraren en hoofddocenten in de afgelopen acht jaar en de verantwoording van het gevoerde emancipatiebeleid door het

management op facultair niveau van de Universiteit Utrecht. Een beperking van dit onderzoek is onze veronderstelling dat iedere mogelijke kandidaat ook daadwerkelijk gekwalificeerd is voor een bepaalde functie. Want we beschikken niet over gegevens die precieze kwalificaties van kandidaten in kaart brengen. We brengen met enkele kengetallen eenvoudig in beeld hoe het aandeel vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies zich ontwikkelt.

We hebben het hier beschreven onderzoek verricht op de Universiteit Utrecht. Net als aan de meeste universiteiten heeft ook daar het emancipatiebeleid zich in de afgelopen vijftien jaar ontwikkeld tot een centraal beleid. In deze tijd is het percentage vrouwen onder het wetenschappelijk personeel weliswaar gestegen, maar de relatieve ondervertegenwoordiging van vrouwen, met name onder het vaste personeel en in de hogere rangen, is daardoor niet wezenlijk veranderd. Bovendien heeft de groei van het aantal vrouwen voornamelijk plaatsgevonden in de tijdelijke functies.

We zullen drie verklaringen de revue laten passeren die ingaan op het geringe aantal vrouwen in hogere wetenschappelijke functies. We gebruiken het principaal-agent model om aan te geven hoe beleid in de praktijk vorm kan krijgen. Aan het eind zullen we de opzet en de resultaten van het onderzoek beschrijven en toelichten.

Drie verklaringen voor het lage aandeel vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies

Om het relatief lage aandeel vrouwen in hogere wetenschappelijke functies te verklaren, kunnen in de literatuur drie verschillende perspectieven worden onderscheiden (Glebbeck, 1993).

(1) *Het individualistische perspectief: het ligt aan de vrouwen zelf.* Vaak wordt de nadruk gelegd op individugebonden variabelen zoals zorgtaken thuis, die nog steeds voor een groot deel door vrouwen worden verricht. Daardoor zouden vrouwen minder mogelijkheden hebben om zich uitsluitend op hun werk te richten. Als vrouwen een drukke en veeleisende baan hebben, heeft hun partner dat in de meeste gevallen ook. Andersom geldt dat mannen met een veeleisende baan juist steun van het thuisfront ondervinden. 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 (Pfeffer & Ross, 1982; Van Emmerik, 1991). In vergelijking met mannen moeten vrouwen het dus met minder hulp stellen voor het bereiken van en het zich handhaven in een hogere functie.

(2) *Het structuralistische perspectief: er zijn te weinig mogelijkheden om te veranderen.* Een tweede verklaring

voor het geringe aantal vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies wijst op de beperkte mogelijkheden om te veranderen. De aandacht verschuift dan naar beleid en onder welke omstandigheden het aandeel vrouwelijke medewerkers stijgt (zie bijvoorbeeld Remery, 1998). Praktisch gezien is de kern van deze verklaring dat het beleid onuitvoerbaar is, omdat er niet genoeg vacatures zijn. Vooral voor de universitaire situatie lijkt deze verklaring van toepassing, omdat er sinds de jaren tachtig sprake is van krimp en regelmatige reorganisaties. Bezuinigingen en/of inkrimping van het personeelsbestand werken volgens het management immers als een belemmerende factor op de uitvoering van het emancipatiebeleid (Siegers, Timmerman & Wittink, 1987).

(3) *Het selectieperspectief: de invloed van sekseschema's.* Het selectieperspectief benadrukt dat selectiebeslissingen van werkgevers de belangrijkste verklaring vormen voor het lage aandeel vrouwen in hoge functies (Glebbeck, 1993). Deze selectiebeslissingen worden in belangrijke mate beïnvloed door culturele opvattingen over vrouwen en mannen. De selecties vallen vaak in het nadeel van vrouwen uit, omdat '... de prestaties, vaardigheden en bijdragen van vrouwen minder gewaardeerd worden dan die van mannen, zelfs als ze dezelfde geloofsbriefje hebben... Het belangrijkste antwoord op de vraag waarom zich niet meer vrouwen aan de top bevinden, is dat sekseschema's onze waarneming en onze evaluaties van mannen en vrouwen vertekenen, waardoor we vrouwen onderwaarden en mannen overwaarden...' (Valian, 1999). Dat wordt duidelijk in het selectiebeleid voor de hogere wetenschappelijke functies. Werkgevers kunnen erop wijzen dat daadwerkelijke invulling van het emancipatiebeleid problemen geeft, omdat er niet genoeg gekwalificeerde vrouwen beschikbaar zouden zijn. En als er geen gekwalificeerde vrouwen beschikbaar zijn, dan kunnen ze ook niet worden aangesteld (Beekes, Sanders & Hermkens, 1995). Hoewel een selectie die echt op kwaliteit is gebaseerd, geen voorkeur zou mogen laten zien voor een bepaalde groep (Bosch, 1998), is deze voorkeur in de praktijk nog steeds waarneembaar. Kwaliteit wordt gekoppeld aan voltijdsfuncties en een lange publicatielijst, twee eisen waaraan vrouwen over het algemeen moeilijker kunnen voldoen dan mannen. Vrouwelijke wetenschappers publiceren over het algemeen namelijk minder dan hun mannelijke collega's, doordat ze vaker in deeltijd werken en meer tijd besteden aan onderwijs en administratieve taken (Astin & Malik, 1994; Portegijs, 1998; Torer., 1993). Zonder het bijstellen van publicatienormen naar omvang van de aanstelling, is van een 'objectieve' meting van wetenschappelijke kwaliteit en verdienste geen sprake volgens Bosch (1998). Dat geldt evenzeer voor de

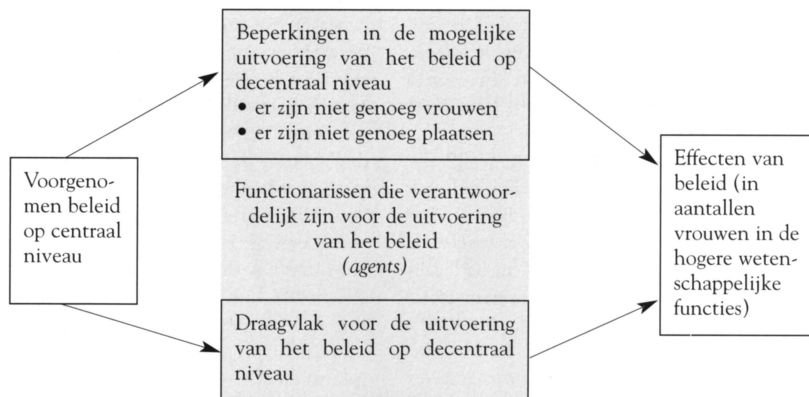
status van onderwijs en administratieve taken. Deze koppeling van het begrip 'kwaliteit' aan voltijdsfuncties en aantal publicaties kan in het algemeen als kenmerkend worden gezien voor de professionele cultuur van het wetenschappelijk personeel (Bergquist, 1992). De organisatiecultuur en haar heersende normen en waarden verzuimen zo een belangrijke bijdrage te leveren aan het creëren van het benodigde draagvlak voor een effectieve uitvoering van het emancipatiebeleid (Benschop & Doorewaard, 1997; Offers, 1995) en beïnvloeden daarmee indirect de kans op een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies.

In het algemeen blijkt dat het draagvlak voor het geven van een voorkeursbehandeling aan vrouwen niet erg groot is (Verkuyten, Masson & De Jong, 1990). Maar de effectiviteit van het emancipatiebeleid is voor een belangrijk deel wel afhankelijk van het draagvlak dat er bij het management bestaat (Hitt & Keats, 1984). Vanuit het organisatiebelang is het essentieel om te weten wanneer deze managers zich daadwerkelijk gaan inzetten om het beleid uit te voeren. De drie hiervoor genoemde perspectieven wijzen kort gezegd op belemmeringen vanuit individu, structuur en cultuur om het lage aandeel vrouwen in de hogere wetenschappelijke posities te verklaren. Ze kunnen moeilijk los van elkaar worden gezien. Zo zou een gebrek aan gekwalificeerde vrouwen ook als een individuele verklaring kunnen worden aangemerkt. Maar naar onze mening verdient het de voorkeur deze verklaring te plaatsen binnen het selectieperspectief, omdat de invulling van wetenschappelijke kwaliteit niet 'objectief' en seksenutraal is, waardoor vrouwen minder kans maken om geselecteerd te worden. Als we willen kijken naar de benoemingen en de grootte van de kandidatenpool en naar de implementatie van interventieprogramma's, dan zijn vooral het structu-

ralistische perspectief en het selectieperspectief van belang om antwoord te geven op de vraag waarom vrouwen nog slechts spaarzaam de hogere wetenschappelijke functies bekleden.

Het principaal-agent model en de uitvoering van beleid

Het proces van verantwoording voor het al dan niet uitvoeren van beleid kan inzichtelijk gemaakt worden met behulp van het principaal-agent model (Davis, Schoorman & Donaldson, 1997). Dit model gaat ervan uit dat de doelen van degene die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid (agent) niet per definitie overeenkomen met de doelen van de organisatie (principaal). Maar degene die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid, zal in sterkere mate gemotiveerd zijn om de doelen van de principaal na te streven als deze overeenkomen met zijn/haar eigen doelen. De betrokkenheid bij het beleid van degene die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid, zal dan toenemen en hierdoor neemt ook de kans op de geplande beleidsuitvoering toe, mits er natuurlijk mogelijkheden bestaan om het beleid inderdaad vorm te geven. Als de doelen van principaal en agent uiteenlopen, zal de manager die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid streven naar een grote beleidsvrijheid om de uitvoering van het beleid zo veel mogelijk naar eigen inzicht te realiseren. Daar ligt voor de uitvoering van het universitaire emancipatiebeleid een belangrijk probleem, want niet iedereen die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid vindt de inhoud daarvan noodzakelijk. Als de agent niet achter de uitvoering van het beleid staat, of eigenlijk zelfs de voorkeur geeft aan andere alternatieven, dan zal het gewenste beleid niet van de grond komen (Renner & Gillis, 1987).



Figuur 1: Vereenvoudigd schema van de invloed van het draagvlak en de mogelijkheden voor de uitvoering van het beleid op de effecten van het beleid.

Figuur 1 laat zien dat beleid ten aanzien van emancipatie op centraal niveau wordt geformuleerd. Vervolgens wordt de uitvoering van dit beleid naar de agents gedelegeerd. Deze agents zijn de functionarissen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het beleid. In de praktijk zijn het de bestuurders van de faculteiten.

In hoeverre het beleid daadwerkelijk wordt uitgevoerd, wordt bepaald door twee factoren. In de eerste plaats door de mate van overeenkomst in doelstelling tussen principaal en agent. Dit bepaalt het draagvlak voor de uitvoering van het beleid. In de tweede plaats door de mate waarin de agent wordt geconfronteerd met belemmeringen die het moeilijk maken om het beleid daadwerkelijk vorm te geven. Deze zijn: het geringe aantal gekwalificeerd voor de hogere wetenschappelijke functies en het geringe aantal vacante plaatsen. Beide belemmeringen zorgen ervoor dat het beleid niet van de grond komt.

Het principaal-agent model is vooral van toepassing op het gedrag van professionals in bureaucratieën, waarvan de universiteit een voorbeeld is. In dergelijke organisatiestructuren heeft degene die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid een relatief autonome positie en hebben de professionals de politieke *will and skill* om het beleid naar eigen inzicht vorm te geven (Mintzberg, 1983). Degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het beleid binnen de universiteit zijn over het algemeen geneigd de leiding van de organisatie slechts in beperkte, formele zin als bevoegd gezag te beschouwen. Ze stellen hun autonomiestreven veilig door zich zo mogelijk te onttrekken aan controle door de organisatieleiding en zo hun beleidsvrijheid te maximaliseren. De leiding laat dit deels ook toe. Ze is zich er volgens Lammers (1993) blijkbaar van bewust dat ze geen volledig toezicht kan uitoefenen op wat er van haar beleid terecht komt. Bovendien kan het zo zijn dat de leiding verkiest geen sterke controle uit te oefenen, als ook voor haar de beleidsdoelen geen hoge prioriteit hebben. Toch probeert de organisatie ook om degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het beleid zich te laten legitimeren over de uitvoering ervan.

De universitaire situatie wordt nog verder gecompliceerd doordat degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het beleid in de meeste gevallen een dubbelrol vervullen. Ze zijn managers en moeten leiding geven aan de faculteit, maar tegelijkertijd zijn ze ook wetenschappers (Bergquist, 1992). Deze dubbelrol draagt er extra toe bij dat hun gedrag wordt bepaald door meerdere doelen. Scott (1992) spreekt in dit verband over een verschil tussen de formele en feitelijke doelen van een organisatie. Zelfs wanneer de formele doelen worden nagestreefd, zijn

dit nooit de enige doelen die het gedrag van participanten binnen de organisatie bepalen. De vraag naar de uiteindelijke uitvoering van emancipatiebeleid is dan ook op te vatten als een vraag naar de mate waarin de doelen van degene die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid te verenigen zijn met de doelstellingen van het emancipatiebeleid. Wanneer het gaat om interventieprogramma's zoals beleidsmaatregelen die gericht zijn op het verhogen van het aandeel vrouwelijke medewerkers aan de Universiteit Utrecht, kunnen er twee soorten argumenten door het management worden gebruikt om hun handelen te legitimeren als het beleid geen vorm krijgt: te weinig gekwalificeerde vrouwen en te weinig vacature-ruimte. In het hierna beschreven onderzoek willen we kijken in hoeverre de kandidatenpool van belang is voor de benoemingen op de hogere functies en welke interventieprogramma's door het management ten uitvoer worden gebracht. We willen nogmaals benadrukken dat we als indicator van het aanbod van gekwalificeerde vrouwelijke kandidaten (kandidatenpool) gebruikmaken van het aanbod van vrouwen uit de hiërarchische laag onder de functiecategorie waarnaar wordt gekeken. We gaan ervan uit dat dit aanbod bestaat uit vrouwen op een lagere functiecategorie die allemaal gekwalificeerd zijn.

Methode

Voor de gegevens van dit onderzoek is gebruikgemaakt van twee bronnen. In de eerste plaats is gebruik gemaakt van longitudinale data uit het personeelsinformatiesysteem van de universiteit. Deze data bieden de mogelijkheid om in beeld te brengen hoeveel vacature-ruimte jaarlijks vrijkomt, hoeveel vrouwen daadwerkelijk worden aangenomen op deze vacante plaatsen en hoeveel vrouwen zouden kunnen worden aangenomen, als we kijken naar het aanbod van gekwalificeerde vrouwelijke kandidaten. Bij de analyse van de invulling van de vacature-ruimte beperken we ons tot de categorieën hoogleraar en universitair hoofddocent, omdat voor deze categorieën geldt dat de doorstroming naar de hogere wetenschappelijke functies in beeld kan worden gebracht.¹ Verder maken we een onderscheid naar drie soorten faculteiten: de alfagamma, bèta en biomedische faculteiten. De getalsverhouding mannen versus vrouwen is immers een belangrijk gegeven om te bepalen of er voldoende gekwalificeerde kandidaten zijn om het beleid tot uitvoer te kunnen brengen (Beekes & Van Doorne-Huiskes, 1988). De driedeling in alfagamma, bèta en biomedische faculteiten sluit aan bij dit idee van getalsverhouding. Bij de alfagamma faculteiten is al gedurende langere tijd sprake van een behoorlijk aantal vrouwelijke studenten en is ook relatief het grootste aantal vrouwelijke weten-

schappers werkzaam. Bij de biomedische faculteiten is juist de laatste jaren het aantal vrouwelijke studenten behoorlijk en soms zelf explosief toegenomen en neemt ook het aantal vrouwelijke wetenschappers toe. Bij de bèta faculteiten zijn van oudsher weinig vrouwen te vinden en verlopen de veranderingen mondjesmaat. Door een verschillende getalsverhouding binnen deze drie soorten faculteiten verschilt de grootte van de kandidatenpool en daarmee de mogelijkheid om beleid vorm te geven. Om in kaart te brengen welke veranderingsmogelijkheden er waren, kijken we naar de vacatureruimte en naar het aanbod van gekwalificeerde vrouwelijke kandidaten.

Vacatureruimte. Allereerst is voor de periode 1989-1996 voor ieder jaar weergegeven hoeveel vrouwelijke en mannelijke hoogleraren en hoofddocenten aanwezig waren en hoeveel er intern en extern zijn ingestroomd aan de alfagamma, bèta en biomedische faculteiten. Op deze manier kunnen we laten zien wat er feitelijk is veranderd.

Aanbod van gekwalificeerde vrouwen. Daarnaast is een maat berekend voor de veranderingsmogelijkheden, namelijk de mogelijke verandering gegeven het aanbod op een hiërarchisch lager niveau. Daarvoor is de volgende berekening gemaakt: aantal vrouwelijke hoogleraren respectievelijk universitair hoofddocenten aanwezig in 1989 plus het mogelijk aantal veranderingen, gegeven de beschikbaarheid één hiërarchisch lager niveau, gedeeld door het totaal aantal dat aanwezig is in 1996. Deze manier van berekenen is vergelijkbaar met de simpele graad ratio van het Venturi tubes model van Stewman & Konda (1983). Daarbij maken we – in lijn van dit model – de volgende assumpties.

- (1) We gaan er voor zowel mannen als vrouwen van uit dat het aanbod uit de hiërarchische laag onder de functiecategorie waarnaar wordt gekeken, bestaat uit allemaal gekwalificeerde kandidaten voor de vacante plaatsen.
- (2) We schenken geen aandacht aan de man/vrouwverdeling onder de kandidaten.
- (3) We houden geen rekening met het verloop in de periode 1989-1996.
- (4) We gaan ervan uit dat alle vacatures zijn ingevuld. In de praktijk kunnen er meer vacante plaatsen geweest zijn, maar als een vacante plaats niet wordt ingevuld dan is dat niet te meten via het personeelsinformatiesysteem. Deze assumpties perken de reikwijdte van het onderzoek enigszins in. Om een echt gedetailleerd beeld te geven, zou het ook nodig zijn om een inhoudelijke analyse van de kwalificaties van de kandidaten in het onderzoek te betrekken. De waarde van dit onderzoek ligt er met name in dat op een eenvoudige manier aangegeven kan worden wat er bereikt is om het aandeel vrouwen in hogere

wetenschappelijke functies te verbeteren, versus wat er bereikt had kunnen worden.

In de tweede plaats is gebruikgemaakt van de verslaglegging van de overleggronde tussen de Bestuurscommissie Emancipatiebeleid en degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het beleid op de 14 faculteiten van de Universiteit Utrecht (Bestuurscommissie Emancipatiebeleid, 1997; Dekker, 1996). De overleggronde betekent in termen van het principaal-agent model dat managers op facultair niveau verantwoording afleggen ten aanzien van hun inspanningen voor de uitvoering van het decentrale emancipatiebeleid. De overleggronde heeft plaatsgevonden in de periode november 1995 tot maart 1996. Gesproken is over de voortgang van het emancipatiebeleid op de volgende gebieden: instroom, mobiliteit, uitstroom, deeltijdwerk, verlof, kinderopvang en vrouwen in besturen en commissies. Bovendien is gesproken over de manier waarop diverse emancipatiebeleidsmaatregelen worden uitgevoerd, zoals verantwoordelijkheden, budget, en voorlichting. Op basis van de verslaglegging van de overleggronde hebben we geanalyseerd in hoeverre het emancipatiebeleid, zoals dat op centraal niveau is geformuleerd, daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Gekeken is hoeveel faculteiten uitvoering geven aan de verschillende emancipatiebeleidsmaatregelen en wat voor soort verantwoording wordt gegeven voor het al of niet uitvoeren van de beleidsmaatregelen.

Resultaten

In tabel 1 is de verdeling van het wetenschappelijk personeel over de verschillende wetenschappelijke rangen weergegeven.

Tabel 2 brengt de instroom van vrouwelijke en mannelijke hoogleraren en hoofddocenten in de periode 1989-1996 in beeld. Te zien is dat in deze periode op de alfagamma faculteiten 83 hoogleraren en 94 universitair hoofddocenten, op de bèta faculteiten 32 hoogleraren en 34 universitair hoofddocenten en op de biomedische faculteiten 67 hoogleraren en 93 universitair hoofddocenten zijn benoemd.

In 1996 blijken er op de alfagamma, bèta en biomedische faculteiten respectievelijk 15%, 6% en 10% vrouwelijke hoogleraren en 25%, 10% en 11% vrouwelijke universitair hoofddocenten benoemd te zijn. Uit tabel 2 blijkt ook welk percentage mogelijk benoemd had kunnen worden als de beschikbaarheid op een hiërarchisch niveau lager in beschouwing wordt genomen. Op de alfagamma, bèta en biomedische faculteiten zouden er dan respectievelijk 14%, 3% en 7% vrouwelijke hoogleraren zijn benoemd en 84%, 16% en 50% vrouwelijke universitair hoofddo-

Tabel 1. Wetenschappelijk personeel naar rang voor alfagamma, bèta en biomedische faculteiten in 1989 en 1996.

1 januari 1989

	Alfagamma		Bèta		Biomedisch	
	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man
Hoogleraar	8	113	0	88	1	145
Universitair hoofddocent	13	117	2	69	9	136
Universitair docent	104	293	9	109	79	312
Aio, toegevoegd docent/ onderzoeker etc.	358	396	30	240	144	260
Overig wetenschappelijk personeel	14	19	5	29	52	86

31 december 1996

	Alfagamma		Bèta		Biomedisch	
	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man
Hoogleraar	13	126	1	77	5	133
Universitair hoofddocent	16	123	5	71	15	158
Universitair docent	157	301	15	116	96	271
Aio, toegevoegd docent/ onderzoeker etc.	280	256	61	200	212	273
Overig wetenschappelijk personeel	3	2		3	55	40

Data: Personeelsinformatiesysteem Universiteit Utrecht

centen. Voor de vrouwelijke hoogleraren blijkt dat de situatie sterk afwijkt van die van de hoofddocenten. Want vooral voor de benoemingen van hoofddocenten geldt dat er volgens dit scenario veel meer vrouwen hadden kunnen worden benoemd dan feitelijk gebeurd is.

De tweede onderzoeksvraag die we stelden, was in hoeverre het emancipatiebeleid, zoals dat op centraal niveau is geformuleerd, daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Uit de overleggronde tussen de Bestuurscommissie Emancipatiebeleid en degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het emancipatiebeleid op de faculteiten komt naar voren dat voor de meeste emancipatiebeleidsmaatregelen geldt, dat de maatregelen maar in een zeer beperkt aantal gevallen worden uitgevoerd. In percentages uitgedrukt, blijkt dat binnen de universiteit het volgende expliciete emancipatiebeleid ten uitvoer wordt gebracht (zie ook Claringbould, Dekker, & Van Emmerik, 1998):

- vermelden in advertentietekst dat vrouwen met nadruk worden uitgenodigd om te solliciteren (50%);

- algemene mobiliteitsmaatregelen (32%);

- in sollicitatiecommissie minstens één vrouw opnemen (27%);

- (alle) gekwalificeerde vrouwen uitnodigen voor gesprek (18%);

- hanteren van streefcijfers (14%);

- bij gelijke geschiktheid voorkeur geven aan een vrouw (9%);

- in advertentietekst opnemen dat vervulling van de functie in deeltijd mogelijk is (9%).

In totaal blijkt dat er 35 maatregelen daadwerkelijk geïmplementeerd zijn, dat is 23%. Geen van de faculteiten zegt een uitdrukkelijk voorkeursbeleid voor vrouwen te voeren. In de meeste gevallen wanneer er een toelichting wordt gegeven voor het al of niet uitvoeren van emancipatiebeleidsmaatregelen, wordt verwezen naar kwaliteit en beschikbaarheid. Een kleiner aantal verwijst naar gebrek aan formatieruimte.³ Degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het beleid merken op dat er naar heel weinig gekwalificeerde vrouwen beschikbaar zijn voor

Tabel 2: Kengetallen voor de instroom van hoogleraren en hoofddocenten in de periode 1989-1996.

	Alfagamma		Bèta		Biomedisch	
	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man
Totaal aanwezig in 01-01-89	8	113	0	88	1	145
Feitelijk % per 01-01-89	7%	93%	0%	100%	0%	100%
Totaal aanwezig per 31-12-96	13	126	1	77	5	133
Feitelijk % per 31-12-96	10%	90%	1%	99%	4%	96%
1989 instroom	1	6	0	4	0	2
1990 instroom	2	13	0	5	1	9
1991 instroom	2	16	0	4	4	15
1992 instroom	4	12	0	3	0	11
1993 instroom	2	9	0	6	0	5
1994 instroom	0	5	1	3	0	5
1995 instroom	1	3	0	2	0	7
1996 instroom	0	7	1	3	1	7
Totaal benoemingen naar m/v	12	71	2	30	6	61
Feitelijke benoemingen	15%	85%	6%	94%	10%	81%
Mogelijk % (op basis van kandidatenpool 1 hiërarchische rang lager)	14%	86%	3%	97%	7%	93%
Instroomgegevens hoofddocenten						
Totaal aanwezig per 01-01-89	13	117	2	69	8	136
Feitelijk % per 01-01-89	11%	89%	3%	97%	6%	94%
Totaal aanwezig per 31-12-96	16	123	5	71	15	158
Feitelijk % per 31-12-96	13%	87%	7%	93%	9%	91%
1989 instroom	3	3	0	2	1	2
1990 instroom	4	17	0	7	3	17
1991 instroom	1	12	0	5	0	16
1992 instroom	2	9	0	4	1	7
1993 instroom	2	13	0	6	1	9
1994 instroom	4	8	0	2	1	15
1995 instroom	1	6	1	2	0	12
1996 instroom	2	7	2	3	2	6
Totaal benoemingen naar m/v	19	75	3	31	9	84
Feitelijke % benoemingen	25%	75%	10%	90%	11%	89%
Mogelijk % (op basis van kandidatenpool 1 hiërarchische rang lager)	84%	16%	16%	84%	50%	50%

Data: Personeelsinformatiesysteem Universiteit Utrecht

wetenschappelijke functies en dat bij de uiteindelijke selectie de kwaliteit en niet de sekse van de kandidaat doorslaggevend is. Uit de toelichtingen blijkt dat (meer dan) voltijds werken en een lange publicatielijst als belangrijke kwaliteiten worden gezien. Som-

mige betrokkenen geven aan zich ervan bewust te zijn dat deze selectiecriteria nadelig uitwerken voor vrouwen, wat wel blijkt uit de opmerking: 'Veel kwaliteit wordt gemist, doordat er door een bepaalde bril wordt gekeken' (Dekker, 1996).

Discussie

Om te verklaren waarom het allemaal zo langzaam gaat met de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies hebben we ons in dit onderzoek niet gericht op gebruikelijke individuele verklaringen die uitgaan van 'het ligt aan de thuissituatie'. We hebben ons daarentegen juist gericht op structurele en culturele verklaringen, die benadrukken dat vooral de mogelijkheden om te veranderen en de selectiebeslissingen van werkgevers van invloed zijn op het al dan niet van de grond komen van emancipatiebeleid en de verbetering van het aandeel vrouwen in hogere wetenschappelijke functies. We hebben ons gericht op twee interventies om het aandeel vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies te verbeteren: het vergroten van het aantal vrouwen in de kandidatenpool en de ontwikkeling van interventieprogramma's die zijn gericht op het verbeteren van de positie van vrouwen.

Het vergroten van het aantal vrouwen in de kandidatenpool hebben we beoordeeld door puur cijfermatig in beeld te brengen hoe de kandidatenpool is gerelateerd aan de benoemingen van vrouwelijke hoogleraren en hoofddocenten. Tussen deze twee functies blijkt een groot verschil te bestaan. Als we alleen naar de benoemingen van hoogleraren kijken, dan wordt de indruk gewekt dat de grootte van de kandidatenpool inderdaad gerelateerd kan zijn aan het feitelijk percentage dat wordt benoemd. In het geval van de bèta en de biomedische faculteiten geldt zelfs dat zij meer aannemen dan op basis van de kandidatenpool zou kunnen worden verwacht. Als we echter naar de benoemingen van hoofddocenten kijken ontstaat een heel ander beeld. Op de bèta faculteiten geldt net als bij de hoogleraren dat het feitelijk aangestelde percentage helemaal niet zoveel verschilt van het mogelijke percentage. Voor de biomedische en vooral voor de alfa-gamma faculteiten geldt echter dat er een grote kloof zit tussen het benoemde percentage en het mogelijk percentage benoemde vrouwelijke hoofddocenten. De grootte van de kandidatenpool is dan helemaal niet gerelateerd aan het feitelijk percentage benoemde hoofddocenten. Blijkbaar loopt het aantal benoemingen ergens tegen een drempel aan. Die drempel zou wel kunnen worden verklaard door een bedreiging voor de mannelijke meerderheid, namelijk als het aantal vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies boven een bepaald percentage komt, wordt hun *critical mass* te groot. Een mogelijke verklaring kan ook zijn dat deze faculteiten zich minder zijn gaan inspannen op dit gebied omdat ze al een paar *tokens* hebben en daardoor minder geneigd zijn om zich voor hun imago in te zetten.

De ontwikkeling van interventieprogramma's die concreet gericht zijn op het verbeteren van de positie

van vrouwen, hebben we geëvalueerd door te kijken in hoeverre het management op facultair niveau van de Universiteit Utrecht zegt uitvoering te geven aan emancipatiebeleidsmaatregelen. In de praktijk blijkt dat maar weinig maatregelen daadwerkelijk worden geïmplementeerd en dat degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van beleid zich maar mondjesmaat uitlaten over de redenen om maatregelen niet tot uitvoering te brengen. Als er al redenen hiervoor worden gegeven, wordt vooral gewezen op 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'. Maar als we kijken naar de inhoud van de meeste maatregelen, blijkt dat kwaliteit, beschikbaarheid en dergelijke helemaal geen valide redenen zijn om niet tot implementatie over te gaan. Bijvoorbeeld het uitnodigen van (alle) gekwalificeerde vrouwen voor een gesprek wordt slechts in achttien procent van de gevallen toegepast. Terwijl dat percentage honderd zou kunnen zijn, als er voldoende inzet was om deze maatregel uit te voeren. Want iedere gekwalificeerde vrouw uitnodigen, heeft niets met kwaliteit of met beschikbaarheid te maken. Maar blijkbaar streeft de agent toch andere doelen na.

Vanuit het principaal-agent model wordt de nadruk niet zozeer gelegd op de grootte van de kandidatenpool als wel op het afstemmen van de doelen van de principaal en de agent. Tevens geldt vanuit dit model dat het verkrijgen van commitment om het beleid vorm te geven door agency-problematiek een serieus probleem kan vormen, waardoor het beleid uiteindelijk niet van de grond komt. Het principaal-agent model stelt dat er een agency probleem ontstaat, wanneer de principaal een verandering voorstaat, terwijl de agent die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid de voorkeur geeft aan de oude situatie of aan alternatieven. Bij gebrek aan controle zal degene die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid geneigd zijn verandering naar eigen inzicht te realiseren of helemaal niet te realiseren. De gebrekkige uitvoering van het emancipatiebeleid lijkt voor een belangrijk deel te worden veroorzaakt doordat de doelen van de principaal niet overeenstemmen met de doelen van de agent. Het huidige voorkeursbeleid is niet in overeenstemming met ideeën van de agent over de selectie van de beste kandidaat voor een wetenschappelijke functie. Maar ook de principaal lijkt geen hoge prioriteit te geven aan de emancipatiedoelen. Het feit dat de agenten zich slechts mondjesmaat verantwoorden voor het niet uitvoeren van bepaalde maatregelen, wijst op een gebrek aan controle door de principaal op de uitvoering van emancipatiebeleid. Op deze manier blijft er emancipatiebeleid

natuurlijk een papieren tijger (Claringbould, Van Emmerik & Roelofs, 1997). Het door de managers vaak gebruikte kwaliteitsargument impliceert feitelijk dat vrouwen zelf degenen zijn die de ongelijkheid veroorzaken of in stand houden, omdat zij niet voldoende gekwalificeerd zijn (niet genoeg publicaties op hun naam hebben staan) of niet meer dan voltijds willen of kunnen werken. Verschillen in de loopbanen van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers worden daarmee vooral toegeschreven aan de effecten van zorgtaken en moederschap en niet van obstakels die de wetenschap vrouwen in de weg legt, aldus Bosch (1998). Daarmee ligt de verantwoordelijkheid voor het oplossen van het probleem niet zozeer bij degene die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid maar bij vrouwen zelf. Volgens Liff en Cameron (1997) is dit het fundamentele probleem van het conventionele positieve-actie-beleid: het richt de aandacht op vrouwen als degenen die problemen hebben die aangepakt moeten worden, in plaats van op het veranderen van organisaties. De bevindingen van dit onderzoek nodigen uit tot nader onderzoek naar de invloed van cultuur op de effectiviteit van emancipatiebeleid en eveneens om te onderzoeken in hoeverre (seks-)specifieke invulling van het begrip 'kwaliteit' nadelig is voor vrouwen en een effectief emancipatiebeleid in de weg staat.

Met behulp van enkele kengetallen hebben we de doorstroming van vrouwen naar de hogere wetenschappelijke functies in beeld gebracht en gekeken welke mogelijkheden er waren om het aandeel vrouwen in deze hogere wetenschappelijke functies te vergroten. Daarmee belichten we één aspect van waarom er zo weinig vrouwen doorstromen naar hogere wetenschappelijke functies. Maar om meer inzicht te krijgen in de beperkte doorstroom, is het ook nodig om te weten of iedere potentiële kandidaat wel ambieert een stapje hoger te komen. Op dit moment is het niet of nauwelijks bekend in hoeverre gekwalificeerde vrouwen zich aanbieden voor vacante plaatsen, omdat de faculteiten dit niet bijhouden.

De waarde van dit onderzoek ligt erin dat op een eenvoudige manier met behulp van kengetallen wordt geëvalueerd in hoeverre de mogelijkheden om te veranderen in de praktijk ook daadwerkelijk worden gebruikt en benut. De methode kan worden gebruikt om snel behaalde resultaten in beeld te brengen, positieve of negatieve sancties daarop aan te passen en adequaat nieuwe, realistische doelen te stellen. Dat betekent dat de inspanningen van emancipatiebeleid beter kunnen worden gevolgd, en dat het in de toekomst misschien toch wel iets minder langzaam zal gaan.

Evenals Virginia Valian willen ook wij wijzen op het belang van een aantal praktische maatregelen om

het aandeel vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies te vergroten. Het stellen van bepaalde doelen – streefcijfers – bevordert dat zowel op centraal niveau als op decentraal niveau duidelijk is, wat in een bepaalde periode moet worden bereikt. Verantwoordelijken voor de uitvoering van beleid kunnen daar dan in positieve of negatieve zin op worden afge-rekend. We willen er echter ook op wijzen dat sommige voor de hand liggende oplossingen als het vergroten van de kandidatenpool niet direct hoeven te leiden tot een groter percentage benoemingen van vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies. Het oude principe van het verkrijgen van commitment van degenen die het beleid moeten vormgeven, vervult naar onze mening een cruciale rol. Het lage percentage maatregelen dat daadwerkelijk wordt uitgevoerd en de beperkte verantwoording voor het niet uitvoeren van maatregelen, wijst op een gebrek aan draagvlak voor het beleid. Daarom zal het verkrijgen van commitment van degenen die het beleid moeten vormgeven, maar ook van de organisatieleiding die toezicht moet uitoefenen op de uitvoering van het beleid, hoge prioriteit moeten krijgen. We willen pleiten voor aandacht voor het veranderen van de organisatiecultuur, die een belangrijke bijdrage levert aan het creëren van het benodigde draagvlak voor een effectieve uitvoering van het emancipatiebeleid. Een eerste antwoord op de vraag *Waarom gaat het zo langzaam?* op basis van de resultaten van dit onderzoek luidt dan ook: omdat er sprake blijkt te zijn van een soort kritische grens waarna het aantal benoemingen ver achterblijft bij wat in de praktijk mogelijk was geweest. De grootte van de kandidatenpool kan inzicht geven in dit soort processen als deze maatstaf op een genuanceerde manier wordt gebruikt. Een tweede antwoord op de vraag is dat de voorgestelde interventies en beleidsmaatregelen maar zeer weinig daadwerkelijk worden geïmplementeerd. Inzet is een eerste vereiste, en daar ontbreekt het nogal eens aan.

Literatuur

- Astin, H.S., & L. Malik (1994). Academic women in the United States. Problems and prospects. In S. Stiver Lie, L. Malik, & D. Harris (Eds.), *World Yearbook of Education 1994. The gender gap in higher education* (pp. 182-193). London: Kogan Page.
- Beekes, A.M.G., & A. van Doorne-Huiskes (1988). Vrouwen aan universiteiten; een toets van Kanter's toekentheorie. *Mens en Maatschappij*, 2, 175-187.
- Beekes, A., K. Sanders & P. Hermkens (1995). Het voorkeursbeleid van de Nederlandse overheid. Enkele opmerkingen ten aanzien van het evenredigheidsbeginsel. *Beleid & Maatschappij*, 5, 276-285.
- Benschop, Y., & H. Doorewaard (1997). De gendersubtekst van organisaties. *M&O*, 51(5), 22-34.
- Bergquist, W.H. (1992). *The four cultures of the academy. Insights and strategies for improving leadership in collegiate organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Bestuurscommissie Emancipatiebeleid. (1997). *Stapvoets op de voet gevolgd. Emancipatie m/v in de Universiteit Utrecht, cijfers en beleid 1994 – 1996, aanbevelingen*. Utrecht: Bestuurscommissie Emancipatiebeleid UU.
- Bosch, M. (1998). Naar een deltaplan voor *total E-quality* en diversiteit in de universiteit? *Tijdschrift voor Genderstudies*, 4, 46-54.
- Claringboud, I., IJ.H. van Emmerik & S. Roelofs (1997). *Emancipatiebeleid: meer dan een papieren tijger? Een beoordeling van de emancipatiebeleidsplannen van de faculteiten en diensten van de Universiteit Utrecht*. Utrecht, L&E Working Paper No.5.
- Claringboud, I.E.C., R. Dekker & IJ.H. van Emmerik (1998). *Gebrek aan draagvlak? Verantwoording van het decentrale emancipatiebeleid binnen de Universiteit Utrecht*. Utrecht, L&E Working Paper No.10.
- Davis, J.H., F.D. Schoorman & L. Donaldson (1997). Toward a stewardship theory of management. *Academy of Management Review*, 22(1), 20-47.
- Dekker, R. (1996). 'De kwaliteit van de kandidaat beslist'. *De faculteiten en diensten van de UU in gesprek over hun emancipatiebeleid met de Bestuurscommissie Emancipatiebeleid*. Utrecht, L&E Working Paper No.2.
- Emmerik, IJ.H. van (1991). *Loopbanen. Een vergelijkend onderzoek tussen mannen en vrouwen in een dienstverlenende organisatie*. Amsterdam: Vrije Universiteit (academisch proefschrift).
- Glebbeeck, A.C. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- Hitt, M.A., & B.W. Keats (1984). Empirical identification of the criteria for effective affirmative action programs. *Journal of Applied Behavioral Science*, 20, 203-222.
- Lammers, C.J. (1993). *Organiseren van bovenaf en van onderop. Een beknopte inleiding in de organisatiesociologie*. Utrecht: Het Spectrum.
- Liff, S., & I. Cameron (1997). Changing equality cultures to move beyond 'women's problems'. *Gender, Work and Organization*, 4(1), 35-46.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Offers, E.H. (1995). Organisatiecultuur en emancipatiebeleid. *M&O, Tijdschrift voor organisatiekunde en sociaal beleid*, 49, 22-33.
- Pfeffer, J., & J. Ross (1982). The effects of marriage and a working wife on occupational and wage attainment. *Administrative Science Quarterly*, 27(1), 66-80.
- Portegijs, W. (1998). *De weg naar de wetenschappelijke top. Naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen*. Leiden: Produktgroep Grafisch Centrum.
- Remery, C. (1998). *Effecten van emancipatiegericht personeelsbeleid*. Ridderkerk: Ridderprint (academisch proefschrift).
- Renner, K.E., & L. Gillis (1987). Employment practices and opportunities for women: why voluntary affirmative action is inadequate. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 6, 91-97.
- Scott, W.R. (1992). *Organizations: rational, natural and open systems*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall International Inc.
- Siegers, J.J., C. Timmerman & R. Wittink (1987). *Analyse van personeelsbestanden ten behoeve van positieve actie*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Stewman, S., & S.L. Konda (1983). Careers and organizational labor markets. Demographic models of organizational behavior. *American Journal of Sociology*, 88(4), 637-685.
- Toren, N. (1993). The temporal dimension of gender inequality in academia. *Higher Education*, 25, 439-455.
- Valian, V. (1999). Vrouwen krijgen minder vanzelfsprekend respect. *NRC Handelsblad*, 10 april, p. 49.
- Verkuyten, M., C.N. Masson & W. de Jong (1990). Nederlanders over 'positieve actie'. Oordeler. over maatregelen ten behoeve van etnische minderheden. *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 17(1), 119-132.

Noten

- 1 Sinds 1994 hanteert de Universiteit Utrecht een andere functie-indeling (hoogleraren, senior en junior docenten/onderzoekers); hier is echter gekozen voor de gebruikelijke indeling in Nederland. Bij: onder hoogleraren zijn buiten beschouwing gelaten.
- 2 Dit is echter niet verwonderlijk, omdat een gebrek aan formatieruimte geen legitiem argument is voor het niet uitvoeren van maatregelen die specifiek van toepassing zijn bij het ontstaan van een vacature (en dit geldt voor de meeste maatregelen). Degene die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid zal bijvoorbeeld bij de maatregel dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur wordt gegeven aan een vrouw niet terug kunnen vallen op een gebrek aan formatieruimte, omdat deze maatregel uitsluitend geldt in het geval van een formatieplaats.