

Poortwachters van de wetenschap

Een genderanalyse van de wervingspraktijken voor hoogleraren aan Nederlandse universiteiten

Marieke van den Brink



Een steekproef van het NRC wetenschapskatern (Van Nieuwstadt, 2007) maakte het onlangs weer eens duidelijk. In het artikel maakte het Centrum voor Wetenschappen en Technologiестudies in Leiden een lijst met citatiescores van Nederlandse wetenschappelijke publicaties uit 1982. De lijst wordt aangevoerd door de enige vrouw in het gezelschap die maar liefst 863 keer geciteerd werd. Echter, alle – mannelijke – auteurs uit de top-8 zijn inmiddels benoemd tot hoogleraar, met uitzondering van deze enige vrouw. Pas recentelijk werd zij bevorderd tot universitair hoofddocent. Toeval? Of wederom een schrijnend voorbeeld van hardnekkige genderpraktijken aan universiteiten?

Ondanks het feit dat diverse universiteiten, de overheid en tweede geldstroom financiers als NWO de laatste jaren extra geld vrij hebben gemaakt voor stimuleringsbeleid voor vrouwelijke wetenschappers, verloopt de doorstroom van vrouwen naar hogere functies via reguliere procedures zeer moeizaam. Met tien procent vrouwelijke hoogleraren behoort Nederland tot de hekkensluiters van Europa; alleen Duitsland, België en Malta doen het slechter (She figures, 2006). Al enige tijd wordt onderzoek verricht naar mogelijke oorzaken van het lage aantal vrouwen in hogere

posities aan Nederlandse universiteiten (zie onder anderen AWT, 2002; Brouns, 2000; Dekker, 2000; Portegijs & Brugman, 1998). Deze onderzoeken hebben het fenomeen van de *leaky pipeline* – het onevenredig uitvallen van vrouwen uit het (academische) systeem – proberen te doorgronden. Speciale aandacht is hierbij besteed aan wervings- en selectieprocessen voor academische posities en subsidies. Zo onderzocht Van Vianen (1987) de werking van seksstereotypen tijdens het selectie-interview. Zij toont aan dat de ideale kandidaat eigenschappen bezit die doorgaans als mannelijk omschreven worden, waardoor vrouwen bij de uiteindelijke beoordeling vaak het onderspit delven. Brouns (2000) analyseerde de toekenning van NWO-subsidies na de schokkende publicatie van Wenneras en Wold (1997) over seksisme en nepotisme bij beoordelingen van subsidieaanvragen. Deze resultaten uit het fameuze Zweedse onderzoek werden niet bevestigd in de Nederlandse context. Wel bleek dat ondanks de overeenstemming van successcores van mannen en vrouwen, een genderbias actief kan zijn op disciplinair niveau. Van Balen (2001) concludeerde in haar proefschrift dat het lage percentage vrouwen op topposities voornamelijk verklaard kan worden door netwerkvorming langs genderlijnen.

Mannen werken voornamelijk met mannen en vrouwen met vrouwen, waardoor vrouwen minder netwerkcontacten onderhouden.

Deze onderzoeken hebben waardevolle bijdragen geleverd aan inzicht op de mogelijke invloed van werving- en selectieprocessen op het lage percentage vrouwen op academische topposities, maar roepen tevens vragen op voor verder onderzoek. De voornamelijk kwantitatieve onderzoeken hebben de nadruk gelegd op het selectieproces (de beoordeling van kandidaten) of de uitkomst van het wervingsproces (het zoeken en identificeren van kandidaten), niet op het wervingsproces *an sich*. Hierdoor blijft het verloop van het daadwerkelijke wervingsproces een *black box*. Hoe verloopt de zoektocht naar kandidaten, wie zijn daarbij betrokken en hoe leidt dit wervingsproces tot sociale sluiting via netwerken? Inzicht in de werking van gender in sluiting en netwerkprocessen kan een aanzet geven voor mogelijke oplossingen.

Het onderzoek waar dit artikel op gebaseerd is, richt zich dan ook op het wervingsproces van de meest invloedrijke personen aan de universiteit: hoogleraren. Het gaat hier om een specifieke fase in het benoemingsproces: het zoeken en identificeren van potentiële kandidaten. Steeds meer hoogleraren worden geworven in gesloten procedures via (in)formele netwerken (Van den Brink & Brouns, 2006). De meerderheid wordt actief gezocht door zogenaamde scouts. Scouts zijn academici op invloedrijke posities die betrokken zijn bij het besluitvormingsproces en het actief identificeren van kandidaten. Zij bepalen voor een groot gedeelte welke kandidaten worden genomineerd en welke worden uitgesloten. Deze macht van het verschaffen van toegang dan wel uitsluiten wordt ge-

interpreteerd als een *gatekeeping* (poortwachters) proces.¹

Gatekeeping is an institutional process that can control or influence the entry to a particular area, allocation of resources, information flows, setting of standards, development of a field and the agenda, or the external image of a field. (Husu, 2004, p. 69)

In dit artikel focus ik op *gatekeeping* als een cruciale genderpraktijk in de gesloten werving en analyseer de wijze waarop gender is verweven in *gatekeeping* praktijken die leiden tot een indirecte (re)productie van genderonderscheid. De centrale vraag is: welke genderpraktijken zijn werkzaam in het *gatekeeping* proces tijdens de werving van hoogleraren? Om deze genderpraktijken te analyseren, wordt gebruik gemaakt van netwerktheorie en sociaal constructivistisch feminisme (Martin, 2003).

Gatekeepers, genderpraktijken en netwerken

Merton (1973) benoemt de gatekeeper rol als de vierde belangrijke rol van een wetenschapper, naast die van onderzoeker, onderwijzer en manager. *Gatekeepers* worden gevraagd om het talent en de beperkingen van kandidaten voor nieuwe posities te beoordelen, en hebben op deze wijze invloed op de mobiliteit van individuele wetenschappers en de distributie van personeel door het wetenschappelijke systeem (1973, p. 522). Het zijn dus ook deze wetenschappers die betrokken zijn bij het besluitvormingsproces over en de actieve rekrutering van nieuwe hoogleraren. Zij hebben grote invloed op de toetreding tot het hoogleraarsambt. Om te analyseren op welke wijze sprake is van genderpraktijken in *gatekeeping*, analyseer ik sociale praktijken tijdens de werving van kandidaten waarbij continu processen van in- en uitsluiting plaatsvin-

den. Genderpraktijken bestaan uit sociale en culturele praktijken welke onderscheid tussen mannen en vrouwen, en masculiniteit en femininiteit (re)produceren in organisatieprocessen. Het sociaal-constructivistisch feminisme benadrukt dat gender constant wordt gedefinieerd en onderhandeld in alledaagse praktijken waar mannen en vrouwen gender 'doen' (Bruni, Gherardi & Poggio, 2004). Dit houdt in dat een genderanalyse draait om het bekijken van sociale praktijken waarin betekenissen van vrouwelijkheid en mannelijkheid impliciet of expliciet een rol spelen. In dit artikel wordt expliciet aandacht besteed aan mannen en mannelijkheid, aangezien het meeste genderonderzoek in (academische) organisaties zich onthoudt van het expliciet 'genderen' van mannen, en de mannelijke bijdrage aan het reproduceren van genderongelijkheid nauwelijks expliciet maakt. Genderongelijkheid heeft ook te maken met mannen, man-vrouw en man-man relaties. In de door mannen gedomineerde universitaire top moet daarom aandacht besteed worden aan de (onbewuste) vertoning en inzet van mannelijkheid. Het gaat niet alleen om wat vrouwen doen (en niet doen) of betekenissen van vrouwelijkheid, maar juist ook om wat mannen doen.

Organisationele netwerktheorie is essentieel om genderpraktijken in het *gatekeeping* proces te begrijpen. *Gatekeepers* zijn niet alleen de poortwachters voor universitaire functies maar verbinden bovendien netwerken met elkaar. Netwerken worden gedefinieerd als een set posities (of actoren) en de set van relaties tussen die posities (Brass, Galaskiewicz, Greve & Tsai, 2004). Het is in vele onderzoeken aangetoond dat participatie in (wetenschappelijke) netwerken en het hebben van de juiste formele en informele contacten cruciaal zijn voor een succesvolle loopbaan

(zie onder anderen Ibarra, 1997; Kemelgor & Etzkowitz, 2001). Netwerken leveren onder andere informatie, en bieden steun en contacten met invloedrijke personen. Participatie in specifieke netwerken is daarmee niet alleen belangrijk in zichzelf; de totale omvang en dichtheid van netwerken waarin men participeert kan ook belangrijk zijn voor carrièrekansen. Uit onderzoek blijkt dat in organisaties waar het dominante profiel van de personen op invloedrijke posities mannelijk is, vrouwen vaak moeite hebben om toegang te krijgen tot (in)formele netwerken (Ibarra, 1997; Harris, 2002). Het al eerder genoemde onderzoek van Van Balen (2002) laat zien dat netwerkvorming verloopt via genderlijnen, wat resulteert in minder invloedrijke contacten voor vrouwen. Ook Van der Hulst (2004) laat zien dat de sociale contacten die vrouwen hebben over het algemeen vaker met andere vrouwen zijn en met mensen op een lager functieniveau (2004, p.138). Ibarra (1997) laat zien dat de netwerken van mannen homogener zijn dan die van vrouwen, maar vrouwen meer externe connecties hebben met vrouwen buiten de eigen organisatie. De vraag is, als het bestaan van genderhomogene en homosociale – voorkeur voor eigen sekse – netwerken leidt tot minder vrouwen op topposities, hoe werkt dit uitsluitingsmechanisme dan precies?

Methoden en toegang

De data voor de beantwoording van de vraagstelling zijn afkomstig uit het onderzoek Gender & Excellence dat in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is uitgevoerd (Van den Brink & Brouns, 2006). Het onderzoek bestond uit een kwantitatieve en kwalitatieve component. Zeven van de veertien Nederlandse universiteiten hebben gepartici-

peerd in het kwantitatieve deelonderzoek naar benoemingsdossiers uit de periode 1999-2003.² Voor de helft van de universiteiten was het privacyprobleem of de belasting van het ondersteunende personeel een reden om niet te participeren. In totaal zijn 863 benoemingsdossiers – opgesteld door de benoemingsadviescommissie ter verantwoording aan het College van Bestuur – in de analyse betrokken. Gegevens omtrent het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten, samenstelling van de benoemingsadviescommissie alsmede gegevens omtrent het type werving en type leerstoel, zijn ingevoerd in een SPSS-bestand en geanalyseerd.

Tijdens de kwalitatieve fase van het onderzoek is gekozen voor een verdieping van een beperkt aantal casussen uit vier wetenschappelijke gebieden (alfa, bèta, gamma, medisch). Per gebied zijn twee faculteiten aan verschillende universiteiten geselecteerd voor interviews gericht op het reconstrueren van het wervingsproces. Ook hier was privacy een belangrijk punt, maar liet het universiteitsbestuur aan de individuele wetenschappers over of zij in het onderzoek wilden participeren. In totaal zijn 25 vrouwen en 39 mannen geïnterviewd in de functie van voorzitter (decanen, managers van onderwijs- en onderzoeksinstituten), commissieleden en ambtelijke ondersteuning. Enkele mannelijke en vrouwelijke commissieleden hebben niet alleen gereflecteerd op hun rol als commissielid, maar ook op hun recente benoeming tot hoogleeraar. Alle geïnterviewden is gevraagd een beschrijving te geven van hun ervaringen met het wervingsproces. De interviewer moedigde de respondenten aan om niet in algemene termen te spreken (zo zou het moeten gaan), maar in concrete voorbeelden uit recente procedures (zo is het gegaan). Belangrijke onderwerpen waren de



Radboud Universiteit/Bert Beelen

wijze van rekruteren (open versus gesloten), het informele zoekproces, scouten, het aantal kandidaten (m/v), en de samenstelling van de profielschets.

Voor de analyse van de interviews is de methode van inhoudsanalyse gebruikt (Lieblich, Tuval-Mashiach & Zilver, 1998). De interviewtekst is eerst in kleine stukken opgedeeld op basis van de fasen in het wervingsproces, van het ontstaan van de leerstoel tot de uiteindelijke selectie. Door het geven van open coderingen aan specifieke gedeelten van de tekst, heeft de eerste analyse inzicht gegeven in de gemeenschappelijke patronen en thema's. Vervolgens is een meer holistische inhoudsanalyse verricht, waarbij bepaalde thema's en categorieën zijn geïnterpreteerd in de context van het gehele interview en het totale datamateriaal. Op deze wijze kon ik ambigüiteiten, verschillen en paradoxen beter ontdekken in de verhalen van de geïnterviewden en tussen geïnterviewden. Ik heb het computerprogramma Atlas-ti gebruikt om te systematiseren, coderen, vergelijken en de data te verkennen aangezien dit programma de mogelijkheid biedt tot de interpretatie van grote hoeveelheden data.

Werving van hoogleraren in de praktijk

Bij de rekrutering van nieuwe hoogleraren in Nederland kan gekozen worden tussen open of gesloten werving. Bij een open werving wordt een advertentie geplaatst in wetenschappelijke tijdschriften, dagbladen, internet of andere publieke media. Iedere potentiële kandidaat heeft hierdoor de mogelijkheid om te solliciteren op de hoogleraarpositie. Een gesloten procedure betreft werving zonder publieke voor aankondiging; kandidaten worden via (in)formele kanalen gezocht en uitgenodigd om te solliciteren. In Nederland lijken gesloten procedures de overhand te hebben op open procedures, met name voor hogere academische posities. In de periode 1999-2003 is meer dan de helft (64%) van alle nieuw benoemde hoogleraren – herbenoemingen niet meegerekend – geworven via een gesloten procedure. Figuur 1 laat de verhouding zien tussen de typen werving per wetenschappelijke discipline.

In de disciplines Landbouw (LB) en Taal & Cultuur (TC) verloopt de meerderheid van de benoemingen via formele open procedures; bij Gedrag & Maatschappij (GM) is de verhouding open/gesloten bijna in evenwicht. De overige disciplines werven vooral via gesloten procedures; Gezond-

heid (GZ 77%), Techniek (TK 74%), Recht (RW 71%), Economie (EW 68%) en Natuur (NW 64%). Tabel 1 geeft de aantallen en percentages van benoemde mannelijke en vrouwelijke hoogleraren in open en gesloten procedures. Vrouwelijke hoogleraren zijn iets vaker benoemd in open procedures, maar dit verschil is niet significant.³

Tabel 1 Overzicht benoemde hoogleraren M/V naar type procedure

	Open	Gesloten	Totaal
Man	265 (86%)	478 (88%)	743 100%
Vrouw	42 (14%)	63 (12%)	105 100%
Totaal	307 (100%)	541 (100%)	848 100%

Bron: Dossieronderzoek 848 dossiers

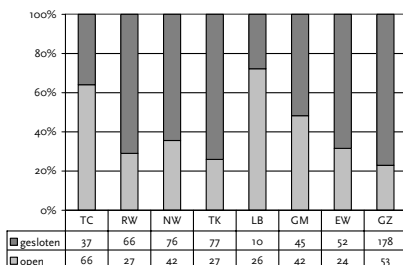
Deze procedures kunnen nog verder worden opgesplitst als ook het aantal kandidaten wordt meegenomen (zie tabel 2).

Tabel 2 Aantal benoemde hoogleraren, uitgesplitst naar type procedure en aantal kandidaten

	1 kandidaat	Meerdere kandidaten
Open	19 (2 %)	237 (30 %)
Gesloten	473 (61 %)	50 (6 %)

Bron: Dossieronderzoek N=745

Figuur 1 Overzicht type werving naar discipline in % van alle benoemde hoogleraren (1999-2003)



Bron: Dossieronderzoek 848 dossiers

De tabel laat zien dat in 61 procent van alle benoemingen tussen 1999-2003 slechts één uitgenodigde kandidaat via een gesloten procedure voor de commissie verscheen. Zes procent van de nieuwe benoemde hoogleraren werd tevens gevonden via (in)formele netwerken, maar zij waren geselecteerd nadat ze hadden geconcurrereerd met andere kandidaten. De kwalitatieve data uit de interviews bevestigen de conclusie die ook uit tabel 2 spreekt: dit prin-

cipe van actief zoeken en uitnodigen, wat ik hierna scouten zal noemen, is de standaardnorm in bijna alle wetenschapsgebieden en disciplines.

Het scouten van kandidaten

Het scouten van kandidaten voor een hoogleraarpositie is een continu proces en treedt niet enkel in werking als een leerstoel vacant komt. Scouts van de universiteit verkennen voortdurend de markt op zoek naar geschikte kandidaten. Aangezien meestal bekend is wanneer een zittende hoogleraar met emeritaat gaat, wordt een aantal jaren van tevoren gestart met het zoeken naar een opvolger. Tevens wordt wetenschappelijk talent gescout zonder dat er een formele vacature is. Afdelingen en faculteiten zijn dan bereid om een nieuwe, meestal strategische of persoonlijke, leerstoel te creëren voor een briljante externe kandidaat of een interne kandidaat die onder de aandacht staat van een andere universiteit of medisch centrum.

Het scouten heeft volgens de respondenten een aantal voordelen. Als eerste geven zij aan dat scouten efficiënter, minder kostbaar en arbeidsintensief is dan wanneer een open sollicitatieprocedure moet worden ingericht. Als de onderzoeksgroep of opleiding direct een hoogleraar nodig heeft, bestaat de noodzaak om snel te handelen. In sommige wetenschapsgebieden is de concurrentie om gekwalificeerde wetenschappers groot en deze kandidaten hebben vaak meerdere carrièremogelijkheden. Om deze kandidaten woedt dan een hevige strijd waarbij instellingen proberen talent op tijd te scouten en naar zich toe te halen.

‘Op het moment dat je open gaat werven, het gaat toch om de snelheid waarmee je iemand te pakken kunt krijgen. Als je weet dat iemand geïnteresseerd is in de organisatie,

moet je ‘m proberen zo snel mogelijk binnen te halen. Dan moet je niet eerst een procedure beginnen van een advertentie of brieven. Dan loop je continu het risico dat iemand je voor is’. (Medische wetenschappen, vrouw)

Als tweede reden geven respondenten aan dat het vakgebied, met name in bèta- en medische wetenschappen, vaak klein en overzichtelijk is. Een advertentie levert volgens hen niet meer kandidaten op dan men zelf op het oog heeft. Scouts claimen dat ze het gehele veld overzien en alle potentiële kandidaten kennen, of zoals een respondent het formuleert: ‘wij weten wat er rondloopt’. Een ander argument dat respondenten aanhalen, is de invloed op de kandidatenpool. Als een bestuur of commissieleden zelf actief zoeken, hebben ze meer invloed op de kandidatenpool dan wanneer ze afwachten welke kandidaten reageren op de advertentie. Bovendien vergroot het persoonlijk benaderen van kandidaten de kans dat potentiële kandidaten een positie serieus in overweging nemen. Meerdere respondenten geven expliciet aan dat scouten de beste manier is om goede wetenschappers binnen te halen.

‘Zeker als je het niveau hoog wilt hebben, dan moet je echt bewust collega’s opbellen of aanschrijven of naar conferenties gaan en zeggen “wat zijn de goeie mensen” en wie zouden we moeten benaderen etcetera. Van oorsprong wordt dat niet zo heel erg veel gedaan, dat moet je gewoon ook doen als het helemaal open is’. (Bètawetenschappen, man)

Deze respondent is overtuigd dat het actief zoeken naar kandidaten de grootste kans biedt op het werven van topkwaliteit.

Door deze wijze van werven komt het selectiemoment bij de scouts te liggen en bepalen zij in een vroeg stadium wie geschikt geacht wordt om voor de commissie te verschijnen. Hierdoor fungeren scouts

als poortwachters voor hoogleraarposities. Wetenschappers op *gatekeeping* posities zijn voornamelijk decanen of leden van het College van Bestuur, hoofden van afdelingen of directeuren van onderzoeks- en onderwijsinstituten. Deze academici zijn betrokken bij het scoutproces als *gatekeepers* omdat ze in de juiste machtspositie zitten om hun invloed uit te oefenen over procedure en de kandidaten. Zij zijn reeds eerder in het wervingsproces betrokken, vaak al vanaf de totstandkoming van de stoel en de formulering van het profiel. Hoe groot deze groep scouts is, hangt af van de grootte van de universiteit, het instituut en de relevantie van de leerstoel. Met name bij cruciale benoemingen van kernhoogleraren willen sleutelfiguren uit verschillende vakgebieden hun invloed uitoefenen. Een andere groep *gatekeepers* zijn de wetenschappers die in de meeste gevallen pas secundair worden gevraagd vooral vanwege hun expertise en overzicht van het veld. Zij krijgen de opdracht van bijvoorbeeld de decaan en onderzoeksmanager om te zoeken naar kandidaten in hun eigen specifieke veld.

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd op poortwachterposities vanwege hun ondervertegenwoordiging op invloedrijke posities in de wetenschap. In Nederland bestaat slechts negen procent van de leden van het College van Bestuur uit vrouwen, zeven procent van de decanen en slechts vier procent van de managers van onderzoeksscholen (Equal, 2006). Deze ondervertegenwoordiging van vrouwen onder *gatekeepers* heeft sterke implicaties voor de uitnodiging van kandidaten; er zijn meer mannen op academische topposities voor mannen om netwerken mee te vormen. Bovendien hebben mannen meer homogene relaties dan vrouwen (Ibarra, 1997), met name in de door mannen gedomineerde

universitaire omgeving (Van Balen, 2001; 2002). In de volgende paragraaf analyseer ik hoe de sluitingsmechanismen via netwerken precies verlopen en de sluitende werking van *gatekeepers* zich verhoudt tot de mogelijkheid om via deze weg meer vrouwen te benoemen.

Genderpraktijken in gatekeeping

Met behulp van het theoretische raamwerk onderzoek ik drie genderpraktijken in het *gatekeeping* proces. Twee daarvan betreffen een sluitende werking vanwege netwerkeffecten. Deze netwerkeffecten hebben te maken met een incomplete zoekactie naar kandidaten en onbewuste homosociale support netwerken van mannen. De derde genderpraktijk gaat in op de mogelijkheden voor vrouwen in het poortwachterproces vanwege speciale programma's en leerstoelen die momenteel worden ingericht.

Incomplete zoekactie

Het eerste netwerkeffect dat kan optreden is de uitsluiting van mogelijke kandidaten vanwege de controle van poortwachters op de toegang tot posities en de informatievoorziening. *Gatekeepers* hebben invloed op wie informatie ontvangt over de vacante positie en wie uitgenodigd wordt om te solliciteren. Om alle potentiële kandidaten een kans te bieden, zou de zoektocht naar potentieel alle velden, instituten en universiteiten in nationale en internationale context moeten omvatten. De geïnterviewde scouts zijn overtuigd dat zij het totale veld overzien.

'Als je een tijdje rondloopt, dan weet je wel wie er op dat niveau in Nederland rondloopt. Ik kan me niet voorstellen dat er ergens nog een onderzoeker zit waarvan we achteraf denken "oh, die zijn we helemaal vergeten"'. (Medische wetenschappen, man)

Deze mannelijke respondent, die claimt alle potentiële kandidaten uit zijn veld te kennen, controleert het wervingsproces in de zin dat hij de – in zijn ogen – geschikte wetenschappers kent en selecteert. Een aantal respondenten geeft echter ook blijk van een gelimiteerde zoektocht in verband met een gebrek aan tijd en middelen. Indien een leerstoel snel opgevolgd moet worden, of de concurrentiestrijd rond kandidaten sterk is, is er nauwelijks tijd voor een uitgebreide inventarisatie van kandidaten. Het universiteitsbestuur moet dan enkel overtuigd worden van de professorabiliteit van de voorgedragen kandidaat, en de zaak is rond. De vraag ‘is er nog iemand anders’ wordt dan volgens deze respondenten vaak niet meer gesteld.

Tevens kan de omvang van het netwerk van de poortwachters in twijfel getrokken worden. Bovenstaande respondent geeft bijvoorbeeld aan dat hij de kandidaten ‘op een bepaald niveau’ kent. Het is hoogst waarschijnlijk dat hoogleraren binnen een bepaald vakgebied elkaar kennen, maar het is geen vanzelfsprekendheid – zeker in de wat omvangrijkere disciplines – dat hoogleraren op de hoogte zijn van alle getalenteerde UHD’s of senior onderzoekers aan Nederlandse en buitenlandse universiteiten. De kans bestaat dus dat een kandidaat zich niet in het directe netwerk bevindt van een *gatekeeper*, waardoor deze niet wordt meegenomen als potentiële kandidaat. Het volgende citaat illustreert hoe potentiële talenten over het hoofd kunnen worden gezien.

‘In alle procedures [...] vind je een hoop mensen, namen, bij de brieven terug, ook bij heel serieuze of interessante kandidaten, die je of niet kent, of waarvan je nooit had gedacht dat die belangstelling zou tonen. Dus in die zin denk ik dat die advertenties, en zeker die mailings, buitenwonen productief

zijn. Omdat je daar heel vaak in aanraking komt met mensen, aan wie je in eerste instantie helemaal niet zou denken’. (Alfawetenschappen, man)

Deze respondent onderstreept de waarde van een open procedure die via een publieke aankondiging extra kandidaten opleverde. Hoewel een werving via-via de meeste kandidaten aan het licht zal brengen, blijft altijd de mogelijkheid bestaan dat kandidaten over het hoofd gezien worden. Dit geldt in het bijzonder voor sommige interdisciplinaire leerstoelen op het snijvlak van twee of meerdere disciplines. Als slechts enkele scouts worden ingeschakeld, kunnen kandidaten uit aangrenzende velden of disciplines worden gemist.

‘Mijn hoogleraar maakte mij erop attent en die zei “dit is jou op het lijf geschreven en ik vind dat je hierop moet solliciteren, het lijkt wel of ze jou op het oog hadden”. Dus daar ben ik nog steeds heel dankbaar voor natuurlijk. Hij zegt: “het is een beetje moeilijk, want een goeie kracht laat ik natuurlijk niet graag gaan, maar dit vind ik zo mooi, dit moet je gewoon doen”. En mijn hoogleraar wist het weer van, want hij kwam toch uit een iets andere hoek, die heeft de vacature doorgestuurd. Dus via-via-via, maar ik heb hem [de vacature] dus niet zelf gezien’. (Gammawetenschappen, vrouw)

Zonder de inmenging van haar hoogleraar was de vacante positie aan deze kandidaat voorbij gegaan. Zelf slechts gedeeltelijk werkzaam op een gebied waar werd gezocht, werd zij uiteindelijk via het netwerk van haar hoogleraar geïnformeerd over de vacature. Dit citaat bevestigt het belang van informele netwerken voor cruciale informatievoorziening.

Samenvattend is een complete zoektocht een illusie en is er altijd een kans dat potentiële kandidaten, vrouwen én mannen, over het hoofd worden gezien omdat

deze zich niet in de cirkel bevinden van de huidige wetenschappelijke elite. In dat licht is het misschien reëler bij scouting te spreken van een *satisfying* strategie, aangezien de *optimizing* strategie – de beste zoeken – veel zoekkosten vergt (tijd en geld) en het voortdurend onzeker blijft of je de ‘beste keuze’ wel gemaakt hebt. De *satisfying* strategie is aldus een rationele strategie, ook bij de benoeming van hoogleraren. Het is daarbij echter wel problematisch dat het discours over ‘we kennen iedereen die goed is’ dat voornamelijk bestaat onder *gatekeepers*, zo sterk is dat het voorbij gaat aan het bestaan en de werking van homogene mannelijke academische netwerken. Dat mannen zich in netwerken met andere mannen bevinden moet niet alleen gerelateerd worden aan het feit dat het grootste gedeelte van de *gatekeepers* bestaat uit mannen, maar tevens omdat mannen – volgens een aantal respondenten – liever met mannen samenwerken.

‘Als mannen hun traditionele mentaliteit houden waarin ze denken dat vrouwen niet geïnteresseerd zijn of zelfs niet eens aan vrouwen denken, dan benoemen ze automatisch andere mannen. Omdat ze altijd al met mannen hebben gewerkt hier op de universiteit, ze weten wat mannen kunnen. Vrouwen krijgen op een dag kinderen of wie weet wat ze denken dat vrouwen doen. Als mannen er niet bewust over nadenken, “zij is een vrouw die net zo goed is”, dan denk ik dat ze gewoon weer een man kiezen, omdat ze denken meer op een man te kunnen vertrouwen, “hij is net als ik”’. (Bètawetenschappen, vrouw)

De voorkeur van mannen voor mannen in netwerken en werksituaties, blijft in de benoemingspraktijk meetal onbereflecteerd. Het is een subtiel mechanisme dat niet bestaat uit een bewuste uitsluiting van vrouwen, maar desalniettemin resulteert het

in een vanzelfsprekende reproductie van bestaande genderongelijkheid. Potentiële – vrouwelijke – kandidaten worden niet gezien vanwege de mannelijke homosocialiteit – de informatie verloopt via mannelijke netwerken – en het feit dat poortwachters bijna een arrogante houding hebben dat ze het veld overzien en stoppen met zoeken zodra ze een geschikte kandidaat hebben gevonden.

Support

Het hebben van een uitgebreid netwerk met scouts is echter niet genoeg om succesvol te zijn in de universitaire wereld. Het werven via scouts veronderstelt een bepaalde zichtbaarheid van kandidaten in het academische veld. Scouts moeten op de hoogte zijn van de kwaliteit en ambitie van onderzoekers. Zonder een bepaalde zichtbaarheid wordt een kandidaat immers niet gevraagd om te solliciteren of geïnformeerd over een vacante positie. Een aantal, voornamelijk mannelijke, respondenten geeft aan dat vrouwen soms minder zichtbaar zijn, vanwege gedragsverschillen: mannelijke kandidaten zijn volgens meerdere commissieleden extroverter, zelfverzekerder en meer overtuigd van hun eigen kwaliteiten. Mannen zouden bovendien meer expliciet zijn over hun ambities.

I: Zou het kunnen dat mensen die zich niet voldoende zichtbaar hebben gemaakt op één of andere manier niet worden genoemd?

R: Of zichzelf niet noemen. En dat is denk ik wel een probleem. Er zijn toch, en daar zit misschien het sekseverschil toch wel een stukje in, mannen hebben denk ik makkelijker de neiging om zichzelf te noemen of zorgen dat die genoemd worden dan vrouwen.

I: En hoe doen zij dat dan?

R: Door te zeggen tegen je decaan: “goh, wil je mij noemen?”

I: Oké. Daar kun je om vragen, zo...

R: Ja. De vrouwen doen dat nooit.

(Medische wetenschappen, man)

Deze mannelijke respondent geeft aan dat mannen zichzelf op een meer expliciete wijze promoten en profileren dan vrouwen. Het is voor kandidaten belangrijk om te worden voorgedragen – het liefst door meerdere scouts – aangezien vaak wordt vertrouwd op hun aanbevelingen.

Zijn vrouwen meer bescheiden en terughoudend of zijn dit stereotype beelden? Rudman (1998) geeft aan dat in interactie tussen commissies en kandidaten bestaande stereotypen worden gereproduceerd als men zich daar niet tegen wapent. Een respondent geeft aan dat sommige vrouwen over-committment laten zien om mogelijk bestaande stereotype beelden te ontcrachten. Dit is in lijn met de theorie dat minderheden – *tokens* – zich harder moeten bewijzen dan de meerderheid in een groep. Aangezien observatie tijdens *gatekeeping*-praktijken niet mogelijk was, kan ik geen uitspraken doen over het daadwerkelijke gedrag van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Wat in ieder geval opvalt, is dat veel vrouwelijke respondenten achter het principe staan ‘goede wijn behoeft geen krans’. Zij zijn overtuigd dat goed en hard werk zich uiteindelijk wel zal uitbetalen. Tegenovergesteld, mannen lijken meer bewust van de noodzaak van zelfpromotie. Bijna alle mannelijke respondenten geven expliciet aan dat zichtbaar zijn en in de schijnwerpers treden belangrijk is voor de carrière. Mannen, maar zeker ook sommige vrouwen, promoten zichzelf tijdens conferenties, vergaderingen en informele bijeenkomsten door hun talent, vaardigheden en prestaties als excellent en waardevol te benoemen. Genderpraktijken zijn actief aangezien het voor vrouwen minder vanzelfsprekend lijkt om expliciet te zijn over hun ambities en prestaties. Dit mechanisme is



ook aangetoond door Sools, Van Engen en Baerveldt (2002), die spreken over een *double bind*. Vrouwen moeten expliciteren dat zij ambitieus zijn, terwijl dat nu juist is wat de paradox van ambitie verbiedt. Als vrouwen niet aangeven dat ze ambitie hebben om hogerop te komen, houden zij het bestaande discours over ambitie in stand. Als zij daarentegen expliciet aangeven een toppositie te willen bereiken, wordt dit al snel opgevat als streberig of onnatuurlijk.

Niet alleen wetenschappers zelf zijn verantwoordelijk voor hun zichtbaarheid en reputatie, maar ze moeten ook zichtbaar gemaakt worden door invloedrijke wetenschappers, meestal wederom poortwachters. *Gatekeepers* kunnen namen voordragen, kandidaten stimuleren om te solliciteren of helpen om ‘naam te maken’. Volgens de geïnterviewden is het van belang dat potentiële kandidaten worden aangemoedigd om te solliciteren of expliciet door collega’s en leidinggevenden op de vacature gewezen te worden. Onderzoek van Stobbe, Van den Brink en Duijnhoven (2004) en Bagilhole (2001) toont aan dat vrouwen minder vanzelfsprekend door mannen worden voorgedragen voor functies of posities of gestimuleerd worden om te solliciteren. Dit wordt bevestigd door een vrouwelijke hoogleraar:

‘Mijn eigen promotor [...] heeft mij altijd gesteund als ik iets vroeg. Maar hij heeft bij mijn weten nooit actief mijn carrière gesteund. Mij voorgedragen voor dingen. *Never never*. Nu ligt dat sowieso niet zo in zijn aard, maar hij heeft het wel eens gedaan voor

mannen uit zijn omgeving. [...] Hij heeft eigenlijk nooit begrepen dat mijn ambitie in het vak net zo groot was als dat van een man. En dat is niet omdat hij niet een schat is, en niet om mij geeft, en mij niet hoog heeft... al die dingen niet. Maar dat het voor mij net zo telt als voor een man, dat zegt hij ook eerlijk – heeft hij wel eens gezegd – dat muntje valt niet'. (Alfawetenschappen, vrouw)

Deze vrouwelijke respondent uit de alfawetenschappen beweert dat het nooit de intentie van haar promotor is geweest om haar af te houden van een hoge positie, maar hij heeft haar nooit bewust voorgedragen. Op het moment dat hij gevraagd werd om namen te noemen voor een positie – en daarmee een poortwachter werd – dacht hij simpelweg niet aan haar. In het masculiene support netwerk zijn genderpraktijken actief die het voor buitenstaanders, met name vrouwen, moeilijk maken om zich zichtbaar te maken, zichtbaar gemaakt te worden of een uitgebreid netwerk op te bouwen. Ook hier gaat het wederom om subtiele mechanismen van homosocialiteit; het – onbewust – helpen van kandidaten van de eigen sekse tijdens de carrière, omdat hiermee makkelijker geïdentificeerd kan worden.

Vrouwen en kwaliteit

Aangezien het percentage hoogleraren in Nederland extreem laag is, in sommige disciplines zelfs minder dan vijf procent, staan de meeste universiteitsbesturen welwillend tegenover het expliciet zoeken en benoemen van vrouwelijke hoogleraren. Een groot percentage vrouwen dat is benoemd in een gesloten procedure is benoemd op een persoonsgebonden leerstoel (30%). Uit verhalen van respondenten blijkt dat in sommige gevallen expliciet gezocht wordt naar een vrouw om een (persoonsgebonden) leerstoel te bezetten in het kader van emancipatiebeleid. Bijvoorbeeld de stich-

ting Fundamenteel Onderzoek der Materie heeft in het programma FOM/v subsidie verschaft aan universiteiten die vrouwen in de natuurwetenschappen benoemd hebben. Hierdoor hebben universiteiten in sommige gevallen ook speciaal naar vrouwen gezocht (Stobbe, Van den Brink en Duijnhoven, 2004). Dit is ook gebeurd bij het Rosalind Franklin Programma van de Rijksuniversiteit Groningen waarbij internationaal naar vrouwelijke topkandidaten is gezocht.

'Wat mij betreft moet het faculteitsbestuur, als het maar enigszins mogelijk is, proberen om vrouwen te benoemen op vacante leerstoelen. En ook speciaal naar vrouwen zoeken zodat we een meer evenredig samengestelde staf krijgen. Maar, ik denk niet dat we vrouwen moeten benoemen tegen iedere prijs. Al was het maar omdat het erg vervelend is om te worden genomineerd voor een stoel waarvan iedereen denkt "ja, ze is alleen benoemd omdat ze een vrouw is". Dat dient de goede zaak niet. [...] Men moet altijd prioriteit schenken aan kwaliteit om te voorkomen dat minder gekwalificeerde vrouwen posities krijgen die anders naar meer gekwalificeerde mannen waren gegaan. Dit is alleen maar contraproductief voor vrouwen'. (Alfawetenschappen, man).

Deze respondent is zich bewust van het beleid dat zijn faculteit voert en staat achter het idee dat vrouwen moeten worden benoemd 'als dat mogelijk is'. Ondanks het feit dat deze respondent positief lijkt te staan ten opzichte van speciale programma's voor vrouwen, gebruikt hij het kwaliteitsargument; voorkeursbeleid voor vrouwen mag niet ten koste gaan van de kwaliteit. Genderpraktijken zijn zichtbaar door de directe koppeling tussen speciale aandacht of maatregelen voor vrouwen en kwaliteit. Bovendien geven vrouwelijke respondenten aan dat 'wanneer je benoemd wordt op

een speciale stoel, je altijd op een soort zijpositie blijft staan en niet doordringt tot de kernposities'. Hoewel *gatekeepers* soms een speciale zoektocht naar vrouwen starten vanwege druk van decanen en universiteitsbesturen, blijft de omgeving hierdoor sceptisch.

Conclusie

In een gesloten wervingsprocedure, momenteel de dominante wijze voor het rekruteren van hoogleraren, is het cruciaal om te worden uitgenodigd om te solliciteren of om connecties te hebben met betrokken scouts. Volgens respondenten is scouten noodzakelijk om in een concurrerende omgeving excellente wetenschappers aan te trekken. Scouts bekleden een poortwachterpositie aangezien zij bepalen welke kandidaten worden genomineerd en welke uitgesloten blijven; ze controleren de informatiestromen en toegang tot de vacante posities. Maar *gatekeepers* beïnvloeden ook de instandhouding of (re)productie van genderongelijkheid in universiteiten. Twee genderpraktijken in *gatekeeping* processen zijn onderscheiden die voornamelijk negatief uitwerken voor vrouwelijke kandidaten. De eerste praktijk heeft betrekking op een incomplete zoekactie. Door slechts enkele *gatekeepers* binnen hun eigen homogene netwerk te laten zoeken, is de kans aanzienlijk dat kandidaten buiten de netwerken over het hoofd worden gezien. Bovendien trekken mannen profijt van de mannelijke support netwerken die kandidaten helpen om zichtbaar te worden of zichtbaar gemaakt te worden. Vrouwen zouden zich te weinig in de juiste netwerken begeven en onvoldoende zichtbaar zijn in besturen en commissies, en wellicht daardoor ook onzichtbaar blijven in het netwerk van *gatekeepers* voor hoogleraarposities.

Echter, *gatekeepers* hebben een duale functie; aan de ene kant kunnen zij zorgen voor uitsluiting en controle, en aan de andere kant, kunnen zij kansen bieden en insluiting faciliteren. In een gesloten werking wordt vrouwelijk talent gescout en direct via bijvoorbeeld een persoonsgebonden leerstoel benoemd. Als invloedrijke personen binnen het wervingsbeleid zich sterk maken voor het vinden en benoemen van vrouwelijke hoogleraren, kan het scout systeem ook voor vrouwelijke kandidaten uitkomst bieden. Hoewel vrouwen dus ook hun voordeel kunnen halen uit de huidige wijze van rekruteren, is de vraag of deze voordelen opwegen tegen de nadelen. De oprichting van speciale leerstoelen of programma's voor vrouwen is niet voldoende om de onevenwichtige samenstelling op te lossen. De 'reguliere' route naar de top bevat nog steeds obstakels in de vorm van moeilijk toegankelijke netwerken van *gatekeepers*. Het wordt tijd voor het aanpakken van de cultuur in deze reguliere procedures waar mannelijke homogene netwerken en support systemen onbewust verantwoordelijk zijn voor de genderongelijkheid in de hoogste regionen van de universiteit. Anders blijft de benoeming van vrouwen op speciale leerstoelen een doekje voor het bloeden en kan het zelfs leiden tot een apart benoemingsspoor voor vrouwen.

Noten

1. *Gatekeepers* en de Nederlandse term 'poortwachters' worden in dit artikel door elkaar gebruikt.
2. Vanwege privacy-afspraken wordt niet prijsgegeven welke universiteiten aan het onderzoek hebben deelgenomen.
3. Uit de kwantitatieve data is helaas geen analyse mogelijk van de succeskans van mannelijke en vrouwelijke kandidaten in de verschillende typen (open-gesloten) procedures.

Literatuur

- AWT (Adviesraad voor wetenschaps- en technologiebeleid) (2002). *Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia*. Den Haag: AWT.
- Bagilhole, B. & J. Goode (2001). The contradiction of the myth of individual merit, and the reality of a patriarchal support system in academic careers: A feminist investigation, *The European Journal of Women's Studies*, 8, 2, 161-180.
- Balen, B. van (2001). *Vrouwen in de wetenschappelijke arena: sociale sluiting in de universiteit*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Balen, B. van (2002). Old boys networks in de academie: sociale sluiting in universiteiten, *Tijdschrift voor Genderstudies*, 5, 1, 18-27.
- Brass, D.J., Galaskiewicz, J., Greve, H.R., & Tsai, W.P. (2004). Taking stock and of networks and organizations: A multilevel perspective, *Academy of Management Journal*, 47, 6, 795-817.
- Brink, M. van den & M. Brouns (2006). *Gender & Excellence. Een landelijk onderzoek naar benoemingsprocedures van hoogleraren*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Brouns, M. (2000). The gendered nature of assessment procedures in scientific research funding: The Dutch case, *Higher Education in Europe*, 25, 193-201.
- Bruni, A., S. Gherardi & B. Poggio (2004). Doing gender, doing entrepreneurship: an ethnographic account of intertwined practices, *Gender, Work & Organization*, 11, 4, 406-429.
- Dekker, R. (2000). *De wetenschappelijke match. Persoon-cultuur fit en loopbanen van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Equal (2007). 8 maart posters. [WWW-document]. URL: <http://www.participatiealsprioriteit.nl> [2007, 23 maart].
- Harris, H. (2002). Think international manager, think male: Why are women not selected for international assignments?, *Thunderbird International Business Review*, 44, 175-203.
- Hulst, R. van der (2004). *Gender differences in workplace authority. An empirical study on social networks*. Enschede: Febo Druk B.V.
- Husu, L. (2004). Gate-keeping, gender equality and scientific excellence. In *Gender and Excellence in the Making*. Brussel: Europese Commissie.
- Ibarra, H. (1997). Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks, *Social Psychology Quarterly*, 60, 91-102.
- Kemelgor, C. & H. Etzkowitz (2001). Overcoming isolation: women's dilemmas in American academic science, *Minerva*, 39, 239-257.
- Lieblich, A., R. Tuval-Mashiach, and T. Zilber (1998). *Narrative research: reading, analysis and interpretation, Applied social research methods*. Thousand Oaks/London: Sage.
- Martin, P. Y. (2003). "Said and done" versus "saying and doing": Gendering practices, practicing gender at work, *Gender & Society* 17, 3, 342-366.
- Merton, R. C. (1973). *The normative structure of science*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nieuwstadt, M. van (2007). Het blijvend belang uit '82. NRC, 24/25 februari.
- Portegijs, W. & M. Brugman (1998). *De weg naar de wetenschappelijke top. Naar een evenredige vertegenwoordigen van mannen en vrouwen*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Rudman, L. A (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management, *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 3, 629-645.
- She figures* (2006). Brussels, European Commission, DG research, Women and Science Unit.
- Sools, A., M. van Engen, & C. Baerveldt (2002). De paradox van ambitie. Een cultuurpsychologische analyse van het vertoog over hogerop komen als manager in een multinational in Nederland vanuit een genderperspectief, *Tijdschrift voor Genderstudies*, 4, 2, 42-55.
- Stobbe, L., M. van den Brink, & S. Duijnhoven (2004). *Images of science, scientific practice and femininity amongst physicists*. Utrecht: Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM).
- Vianen, A. van (1987). *Het selectie interview, over de rol van seksstereotypen*. Dissertatie, Leiden.
- Wenneras, A. & C. Wold (1997). Nepotism and sexism in peer-review, *Nature*, 387, 341-343.