

‘Vrouwen moeten door dat plafond heen’

EVALUATIE VAN HET ASPASIA-PROGRAMMA, EERSTE RONDE: ERVARINGEN, RESULTATEN, EFFECTEN

Dr. M. Bosch en drs. M. Potting

Centrum voor Gender en Diversiteit, Universiteit Maastricht

In opdracht van het LOEKWO

maart 2001

Colofon

Titel: *Vrouwen moeten door dat plafond heen. Evaluatie van het ASPASIA-programma, eerste ronde: ervaringen, resultaten, effecten*

Auteurs/onderzoekers: dr. M. Bosch en drs. M. Potting, Centrum voor Gender en Diversiteit, Universiteit Maastricht.

Advies- en begeleidingscommissie: drs. E.S. Bringmann (NWO), prof. dr. J.J.M. Franse (UvA), drs. H.W. Luttkholt (VSNU), dr. G.C.M. Knijn (voorzitter LOEKWO), mr. M.B.N.A. Bast-Huls (secretaris LOEKWO).

Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht en met medewerking van het LOEKWO en werd mede mogelijk gemaakt door een financiële bijdrage van NWO.

Het LOEKWO is een platform van beleidsmedewerkers, leden van universitaire emancipatiecommissies en onderzoekers die betrokken zijn bij het universitair emancipatiebeleid. Het LOEKWO heeft primair een ondersteunende en stimulerende functie door de uitwisseling van informatie, verspreiding van kennis en inzicht en het signaleren van instellingsoverstijgende ontwikkelingen die van belang zijn voor het universitaire emancipatiebeleid. Het heeft onder meer een rekenmethode ontwikkeld en aanbevolen voor het vaststellen van streefcijfers ingevolge de Wet Evenredige Vertegenwoordiging. Het LOEKWO heeft een roulerend voorzitterschap en secretariaat dat ieder jaar door een andere universiteit wordt gefinancierd. Vanaf januari 2000: Universiteit Utrecht, vanaf maart 2001: Universiteit Maastricht.

Dit rapport is te bestellen bij:

LOEKWO

Bureau Emancipatie v/m en Diversiteit, UM

Postbus 616

6200 MD Maastricht

e-mail: r.vandenbrandt@PO.unimaas.nl



Dr. Mineke Bosch en drs. Marianne Potting zijn beiden werkzaam aan het Centrum voor Gender en Diversiteit, Universiteit Maastricht, als respectievelijk UHD en onderzoeker. Bosch is redacteur en auteur van de AWT-achtergrondstudie *In het hart van de wetenschap. Naar total E-quality en diversiteit in de universiteit*. Den Haag: SDU, 1999, en maakte deel uit van de ETAN-groep 'Women in science' die in opdracht van de Europese Commissie het rapport *Science policies in the European Union. Promoting*

excellence through mainstreaming gender samenstelde. Potting werkt aan een promotie-onderzoek en is tevens werkzaam aan het Bureau Emancipatie v/m en Diversiteit van de Universiteit Maastricht.

Inhoud

SAMENVATTING 5

AANBEVELINGEN 7

INLEIDING 9

1. ACHTERGROND VAN HET ASPASIA -PROGRAMMA 10

2. OPZET VAN HET ONDERZOEK 12

Motivatie 12

Doel en vraagstelling 12

Methodiek 13

3. IMPLEMENTATIE VAN DE EERSTE RONDE – EEN INVENTARISATIE 15

Implementatie op centraal niveau 15

Implementatie op facultair niveau 16

Versterking van het bestaande HRM/emancipatiebeleid 17

Stimulerende opstelling NWO 18

4. UITKOMSTEN VAN DE EERSTE RONDE 19

NWO-gehonoreerde ASPASIA's 19

Totaal aantal bevorderingen van UD naar UHD 19

Effect van ASPASIA op het aandeel van vrouwen in de UHD-populatie 20

Kosten van ASPASIA 21

5. DE INTERVIEWS: POSITIEVE ASPECTEN 22

Individuele vrouwen: meedoen is belangrijker dan winnen 22

Vrouwen als groep: talentvol en ambitieus 23

Emancipatie/personeelsbeleid 24

6. DE INTERVIEWS: NEGATIEVE ASPECTEN 25

Voor de kandidaten: veel werk en geringe kans op succes 25

Negatieve gevolgen van deelname voor enkele kandidaten 26

Negatieve aspecten voor faculteiten en universiteiten: inmenging 27

Ongelijke kansen 28

NWO-beoordeling 29

Negatieve beeldvorming omtrent ASPASIA 30

7. BALANS 32

Van UD naar UHD: een adequate keus 32

Voorkeur voor kwaliteit 33

Klacht Commissie Gelijke Behandeling 33

Goed voor NWO én goed voor vrouwen 33
NWO, universiteiten, faculteiten: aansluitingsproblemen 34
Stapelning selectieprocedures – onduidelijke selectiecriteria 34

Positief effect vrouwelijke wetenschappers overheerst negatieve geluiden 35
ASPASIA versus Vernieuwingsimpuls 35
Van Stimulering naar Gender Mainstreaming 36

BIBLIOGRAFIE 37

AFKORTINGEN 38

BIJLAGEN

Bijlage 1: Vragenlijst ten behoeve van de interviews met de UD's 40
Bijlage 2: Vragenlijst voor LOEKWO-vertegenwoordigers en verantwoordelijken binnen de universiteit/faculteit 41
Bijlage 3: LOEKWO-inventarisatie 'ASPASIA' 43
Bijlage 4: Cijfers en tabellen 54
Bijlage 5: Overzicht van door NWO gehonoreerde ASPASIA-aanvragen 2000 59

Samenvatting

In dit rapport wordt verslag gedaan van een evaluatie van de eerste ronde van het ASPASIA-programma. Dit programma is een initiatief van NWO en de VSNU in samenwerking met OC&W. Het doel is de doorstroom van vrouwen naar hogere functies in de wetenschap te bevorderen. Het richt zich op de stap van Universitair Docent (UD) naar Universitair Hoofddocent (UHD), het moment waarop in de universiteiten het 'glazen plafond' wordt bereikt.

Omdat het LOEKWO uit de aard van zijn werkzaamheden geïnteresseerd was in de resultaten en effecten van dit stimuleringsprogramma voor vrouwen, heeft het besloten een evaluatieonderzoek in te stellen. De evaluatie betreft de implementatie van het programma op de universiteiten en faculteiten, de resultaten en de positieve en negatieve neveneffecten voor betrokken ASPASIA-kandidaten en universitaire verantwoordelijken. Doel was tevens om aanbevelingen aan NWO, de universiteiten en de minister te doen waarvan in de tweede ronde van ASPASIA kan worden geprofiteerd.

Het oorspronkelijke ASPASIA-programma voorziet in de bevordering van 30 vrouwelijke UD's naar de functie van UHD in twee ronden van ongeveer 15 toekenningen. Kandidaten schrijven een onderzoeksvoorstel voor een vierjarig oio- of tweejarig postdocproject gekoppeld aan een eigen onderzoekplan en sturen dat vergezeld van een steunbetuiging van het College van Bestuur naar NWO. NWO beoordeelt de onderzoeksprojecten volgens de gebruikelijke procedures in de daartoe geëigende gebieden. Bij honorering financiert NWO het oio- of postdocproject en de universiteiten financieren de (tijdelijke) bevordering tot UHD-niveau. Na vijf jaar wordt na een positieve evaluatie binnen de universiteit de bevordering geacht te worden omgezet in een vaste aanstelling.

De eerste ronde van het ASPASIA-programma heeft in de loop van 2000 plaatsgevonden en kan een groot succes worden genoemd. NWO ontving 131 voorstellen. Deze voorstellen waren van zo goede kwaliteit dat NWO besloten heeft het ASPASIA-budget te verdubbelen en in de eerste ronde niet de beoogde 15 maar 30 voorstellen te honoreren (waarvan 8 voor rekening van de gebiedsbesturen kwamen).

Omdat daarnaast nog circa 30 voorstellen het predikaat 'subsidiabel' hadden behaald die door het tekort aan middelen niet gehonoreerd konden worden, heeft NWO de universiteiten aangemoedigd deze kandidaten uit eigen middelen toch tot UHD te bevorderen en zo mogelijk de betreffende projecten te financieren. De universiteiten hebben hierop ruimhartig gereageerd met als resultaat dat niet slechts zoals beoogd 15 maar in totaal 68 vrouwelijke UD's zijn bevorderd tot UHD. Hun procentuele aandeel in deze functiecategorie is door het ASPASIA-programma gestegen van 8 naar 11%. (WOPI, 2000)

Het programma blijkt duidelijk in een behoefte te voorzien: NWO ontving een groot aantal aanvragen van hooggekwalificeerde onderzoekers. Het blijkt bovendien positieve neveneffecten te hebben gegenereerd. Vrouwelijk talent is door het programma ook voor verantwoordelijken in faculteit en universiteit duidelijker in het licht komen te staan. Voor veel vrouwen was het ASPASIA-programma aanleiding hun onderzoeksplannen te ontwikkelen en uit te werken. Het feit dat NWO serieus werk maakt van de bevordering van vrouwen in hogere functies, waarbij NWO te kennen geeft ook zelf gebaat te zijn bij het benutten van beschikbaar maar ondergewaardeerd potentieel, heeft stimulerend gewerkt, op vrouwen, maar ook op de universitaire verantwoordelijken.

De belangrijkste keerzijde van het succes is wel geweest dat de grote vrijheid die universiteiten en faculteiten nu eenmaal hebben bij de uitvoering van beleid, geresulteerd heeft in ongelijke kansen voor vrouwen in verschillende disciplines of faculteiten. Een aantal faculteiten heeft financiële

argumenten aangedragen om geen medewerking te verlenen aan de steunbetuiging, terwijl het programma ook wel werd gezien als een inbreuk op de genoemde vrijheid in het voeren van personeelsbeleid. Andere faculteiten beriepen zich op een gebrek aan formatieplaatsen om geen ASPASIA-succes te 'riskeren'. Maar ook wanneer er wel een positief commitment aan het ASPASIA-programma bestond, hebben de stapeling van selectieprocedures en onduidelijkheid over wie welk aspect van de voorstellen en de kandidate beoordeelt soms gezorgd voor ontevredenheid.

Onnodige stress is hier en daar ontstaan door het verloop en de timing van de procedure op de universiteiten. Bovendien blijkt de publiciteit in de pers rondom het programma regelmatig een negatieve lading te hebben gehad, hetgeen heeft bijgedragen aan een negatieve beeldvorming rond het programma zelf en de kandidaten. Deze beeldvorming lijkt te zijn versterkt door de vrijwel gelijktijdig lopende Vernieuwingsimpuls, die voor vrouwen niet gunstig uitpakte. Dat is een aanwijzing dat naast bijzondere programma's voor vrouwen genderbeleid zou moeten worden geïntegreerd in het algemene beleid en de 'gewone' programma's.

De balans valt zeker positief uit. De inzet op bevordering van UD naar UHD is zeer adequaat te noemen, evenals de combinatie van stimulering met behoud van gebruikelijke normen voor kwaliteit. NWO verdient alle lof voor het creëren van deze mogelijkheid om recht te doen aan de kwaliteiten van vrouwelijke wetenschappers en voor de enthousiasmerende rol gedurende het gehele proces. Het ASPASIA-programma is een mooi voorbeeld van de manier waarop het eigen belang van een organisatie en een specifiek 'vrouwenbelang' aan elkaar kunnen worden gekoppeld. Het programma verdient het om met hernieuwd elan de tweede ronde in te gaan. Deze evaluatie wil daaraan gaarne bijdragen.

ASPASIA

Aspasia was een Griekse filosofe, die leefde van 470 tot 410 v.Chr. Zij werd geboren in Milete, Ionië, als dochter van een ontwikkeld man, die haar een goede scholing gaf. Zij was nog een jonge vrouw toen zij naar Athene trok, waar zij als 'vreemdelinge' werd ingedeeld in de klasse van 'hetairen'. Hetairen waren doorgaans ontwikkelde en onafhankelijke vrouwen die – bevrijd van de beperkingen van de Griekse getrouwde vrouw – tot gesprekspartner van mannen dienden, casu quo gezien werden als courtesane. Volgens diverse bronnen (Plato, Plutarchus) onderwees Aspasia retorica en bezocht Socrates haar lessen. Nogal wat bezoekers brachten ook hun vrouwen mee om naar haar te luisteren. Zij was de minnares en latere vrouw van de Griekse staatsman Pericles, op wie zij grote invloed uitoefende. Politici en (natuur)filosofen bezochten haar salon, onder wie Anaxagoras, die als eerste suggereerde dat de maan en de planeten te vergelijken waren met de aarde en dat de maan scheen als gevolg van gereflecteerd licht. Politieke tegenstanders probeerden Aspasia te vervolgen op grond van goddeloosheid en zedeloosheid, zonder succes.

Aanbevelingen

AAN NWO:

1. In de instructies aan de peer reviewers zal NWO moeten aangeven dat de beoordelaars geacht worden het CV van de ASPASIA-aanvraagster slechts te beoordelen op haar capaciteit om het voorliggende oio- of postdocproject te begeleiden, alsook op de onderzoekservaring van de ASPASIA-aanvraagster, met het oog op het voorgestelde onderzoek dat zij zelf zal uitvoeren. Peer reviewers worden niet geacht de UHD-waardigheid van de kandidate te beoordelen.
2. Voor de tweede ronde bestaat per definitie al niet meer het probleem dat in de eerste ronde een rol heeft gespeeld: de grote haast waarmee het programma is ingevoerd. Wel verdient het aanbeveling voor de tweede ronde tijd en aandacht te besteden aan het informeren van de universiteiten en het creëren van draagvlak. Hiertoe behoort ook het voorkomen van misverstanden over de verdeling van de financiële middelen en de financiële verantwoordelijkheid van NWO en de universiteiten.
3. Het verdient aanbeveling genderbeleid binnen NWO te mainstreamen, dat wil zeggen te integreren in alle lopende programma's en in het beleid. In dit verband kan het nuttig zijn quota voor mannen en voor vrouwen in de programma's in te voeren, op zo'n manier dat alle garanties voor kwaliteit blijven bestaan. Indien in de Vernieuwingsimpuls naast quota voor de universiteiten en disciplines tevens quota voor mannen en vrouwen waren gesteld, waren universiteiten gezien de ASPASIA-resultaten waarschijnlijk ook actiever onder vrouwelijke toponderzoekers voor dit programma gaan werven.
4. Het is nuttig een vergelijkend onderzoek in te stellen naar de berichtgeving rond het ASPASIA-programma en de Vernieuwingsimpuls om de 'verborgen' gendertekst te analyseren teneinde daarop bij volgende programma's te kunnen anticiperen.
5. Het verdient aanbeveling bij het vaststellen van inleverdata rekening te houden met (school) vakantieperiodes.

AAN DE UNIVERSITEITEN/FACULTEITEN/VSNU:

6. De stapeling van selectieprocedures en selectiecriteria zal in de tweede ronde voorkomen moeten worden. Universiteiten zouden beter moeten nadenken over wie in de universiteit welke selectie uitvoert, op welke kwaliteiten men een kandidate voor de tijdelijke bevordering wil beoordelen en moeten zich realiseren dat NWO de onderzoeksaanvraag beoordeelt.
7. Om de kansen van de UD's in de verschillende faculteiten niet te zeer van elkaar te laten verschillen, zouden 'arme faculteiten' (met veel vrouwelijke UD's) bij voorbaat een tegemoetkoming in de extra kosten moeten kunnen krijgen. Tevens zou met de bepaling van vaste aantallen ASPASIA-voorstellen per faculteit rekening gehouden kunnen worden met de aantallen vrouwelijke UD's in die faculteit.
8. De mogelijkheden van een persoonlijk bevorderingssysteem zouden bredere bekendheid moeten krijgen bij bestuurders, zodat het argument van het ontbreken van formatieruimte om ASPASIA-succes te riskeren geen kans meer krijgt. Universiteiten zouden in dit verband werk kunnen maken van de aanbevelingen die in het rapport *Talent voor de toekomst – Toekomst voor Talent* zijn gedaan. (Vucht Tijssen, 2000) Een daarvan is het vervangen van het formatiebeginsel door het loopbaan-beginsel.
9. Universiteiten zouden bij de uitvoering van een programma als ASPASIA beter gebruik kunnen maken van de expertise die aanwezig is in de universitaire emancipatiecommissies en/of bij de

beleidsmedewerkers Emancipatie die verenigd zijn in het LOEKWO.

10. De CvB's zouden van de ervaringen opgedaan in de eerste ronde van ASPASIA gebruik kunnen maken om de (decanen van de) faculteiten gericht te stimuleren een genderbewust loopbaanbeleid te ontwikkelen dat rekening houdt met de (kleine) cumulatieve voordelen en nadelen die mannen respectievelijk vrouwen bij selecties ondervinden en die resulteren in onderwaardering van vrouwelijk potentieel.

AAN DE MINISTER:

11. Gegeven het succes van het ASPASIA-programma enerzijds en de grootte van het probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen anderzijds, blijft de aanbeveling van de AWT om de arm-slag van het programma te vergroten onverminderd van kracht.

12. Ook de volgende, door diverse gremia eerder gedane aanbevelingen om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap terug te dringen, blijven actueel:

- de instelling van een expertisecentrum met als taakstelling: gender impact assessment van wetgeving, beleid, onderzoeksprogramma's, uitwisseling van good practices, advisering over stimuleringsmaatregelen, gender mainstreaming, quoterings en verrichten van onderzoek;
- de verlenging en actieve ondersteuning van de Wet over Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs (WEV);
- de ontwikkeling van een goed, samenhangend en geïntegreerd genderbeleid voor het wetenschappelijk onderwijs;
- het inzetten van bonus/malus-instrumenten en contract compliance ter ondersteuning van wet en beleid.

Inleiding

Op 12 oktober 1999 vond op initiatief van de AWT, NWO, KNAW en VSNU in samenwerking met het LOEKWO en het NVG in het Trippenhuys te Amsterdam een conferentie plaats over vrouwen in de wetenschap. Bij die gelegenheid kondigde de minister van OC&W het ASPASIA-programma aan dat door NWO was uitgedacht in samenspraak met de VSNU en enkele belangenorganisaties op het gebied van vrouwen en wetenschap. Een dag later stuurde NWO aan alle universiteiten een brief waarin tekst en uitleg werd gegeven over dit onderzoekstimuleringsprogramma dat zich richt op vrouwelijke wetenschappers in de universiteiten.

ASPASIA

Doel van het ASPASIA-programma is een vergroting van het aantal vrouwelijke UHD's aan de Nederlandse universiteiten om zo het recruiteringspotentieel voor vrouwelijke hoogleraren op te hogen. Doelgroep van het programma zijn vrouwelijke UD's. Zij kunnen op voordracht van de universiteit waaraan zij werkzaam zijn een onderzoeksaanvraag indienen bij NWO voor de begeleiding van een vierjarig promotie-onderzoek of een tweejarig postdocproject. Wordt een aanvraag gehonoreerd, dan verplicht de universiteit zich tot het onmiddellijk (persoonlijk) bevorderen van de UD in kwestie tot UHD. Wanneer na vijf jaar het project positief wordt geëvalueerd, worden universiteiten geacht deze bevordering permanent te maken.

De looptijd van het programma is vijf jaar, waarbij de onderzoeksprojecten in twee tranches worden toegekend, de eerste in 2000, de tweede in 2002. Bij aanvang van het programma is de verwachting dat in totaal 31 ASPASIA-projecten worden toegekend, wat neerkomt op een toename van het percentage vrouwelijke UHD's van 8 tot 9.

VOOR WIE?

Dit rapport doet verslag van de eerste ronde van het ASPASIA-programma. In de eerste plaats richt het zich op al diegenen die betrokken zijn bij de uitvoering van het programma: bestuur en beleidsmedewerkers binnen NWO, de Colleges van Bestuur en universitaire beleidsmakers, decanen, leerstoelhouders en onderzoeksdirecteuren. Zij kunnen van de in het rapport neergelegde ervaringen profiteren voor de implementatie van de tweede ronde.

In de tweede plaats is het rapport bestemd voor de doelgroep, al die UD's die zich al dan niet met succes hebben ingespannen een voorstel in het ASPASIA-programma in te dienen, en voor hen die van plan zijn deel te nemen aan de tweede ronde.

LEESWIJZER

Het rapport opent met een samenvatting, gevolgd door enkele aanbevelingen aan NWO, de universiteiten/VSNU en de minister. Het eerste hoofdstuk schetst de achtergrond van het ASPASIA-programma, terwijl het tweede hoofdstuk een uiteenzetting geeft over motivatie, doel en opzet van het onderzoek. Het derde hoofdstuk doet verslag van de vele verschillende manieren waarop het ASPASIA-programma in acht universiteiten gestalte heeft gekregen, waarna in het vierde hoofdstuk de meetbare resultaten op een rijtje worden gezet. Het vijfde en zesde hoofdstuk bevatten een weergave van de minder exact meetbare effecten van het programma die gebaseerd zijn op interviews met vrouwelijke UD's en verantwoordelijken aan vier universiteiten. In het zevende hoofdstuk wordt ten slotte de balans opgemaakt.

1. *Achtergrond van het ASPASIA-programma*

Het jaar 1997 is een keerpunt geweest in het denken over vrouwen en wetenschap. In dat jaar verscheen de studie van Agnes Wold en Christine Wennerås in *Nature*, waarin zij een gender bias aantoonde in het beoordelingssysteem van de Zweedse Medische Onderzoeksraad. Dat onderzoek zorgde wereldwijd voor grote beroering en zette de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap hoog op de agenda's van vele wetenschappelijke organisaties.

In Nederland werd het onderwerp direct opgepikt door enkele belangrijke instituties van onderzoek. Hierbij speelde mee dat het peer review-systeem een steeds belangrijker instrument was geworden voor het meten van wetenschappelijke kwaliteit, mede door het toegenomen belang van tweede- (en derde-) geldstroomonderzoek.

NWO zette zich meteen aan een zelfonderzoek door de succespercentages van mannen en vrouwen in de verschillende onderzoeksprogramma's op een rijtje te zetten. Daaruit konden geen conclusies worden getrokken over een eventuele gender bias in de beoordeling, maar wel over het aantal vrouwen dat überhaupt een aanvraag indiende: dat was niet alleen numeriek maar ook per-centueel gezien veel te laag! Dit onderzoek werd later bevestigd door Noordenbos en onderbouwd met enkele verklaringen. (Noordenbos, 1999) Zij wijst onder andere op het geringe aantal vrouwelijke hoogleraren, alsook op de scheve verdeling van vrouwen over de onderzoeksgebieden. Juist daar waar veel geld te verdelen is (in de natuur- en technische wetenschappen) zijn weinig vrouwen en omgekeerd.

NWO gaf ook zijn volle medewerking aan het niet lang daarna door het Nederlands Genootschap voor Vrouwenstudies (NGV) uitgevoerde onderzoek in opdracht van het ministerie van Onderwijs en Wetenschap (OC&W) naar een meer kwalitatief georiënteerde studie naar mogelijke gender bias in het beoordelingssysteem van enkele persoonsgebonden subsidies van NWO en KNAW. Hoewel ook hier geen hard bewijs voor een systematische onderwaardering van vrouwen werd gevonden, werden wel tendensen waargenomen die wijzen op verschillen in de manier waarop bij mannen en vrouwen het besluit over toekenning van fondsen correleert met de productiviteit, leeftijd en snelheid van pro-motie. (Brouns, 1999) Bij vrouwen lijkt die relatie minder hecht te zijn dan bij mannen.

De inzake NWO opgedane bevindingen worden ondersteund door diverse onderzoeken naar de beoordelingssystemen van onderzoekinstellingen in het buitenland. Er lijkt (vooralsnog) weinig reden te zijn tot bezorgdheid met betrekking tot discriminatie van vrouwelijke onderzoekers, wel tot bezorgdheid over de relatief zeer kleine aantallen vrouwelijke aanvragers. (Zie ETAN-rapport, 2000, hoofdstuk 4: 'Fairness and funding/modernising peer review')

Dat bracht ook de recruiteringsbasis voor onderzoekaanvragers in beeld: de Nederlandse universiteiten. De suggestie van discriminatie van vrouwelijke wetenschappers door Wold en Wennerås, alsmede de bovengenoemde bevindingen stimuleerden op hun beurt de receptie van inzichten uit lopend en al verricht onderzoek naar de positie van vrouwen aan de Nederlandse universiteiten. Daaruit bleek om te beginnen dat Nederland internationaal gezien een hekkensluiter is, al is nog steeds overal sprake van een piramidale opbouw van het wetenschappelijk personeel. Nederland scoort niettemin in 1999 nog steeds het laagst in Europa. (zie Bijlage 4.1) Op 31 december 1999 was het percentage vrouwelijke hoogleraren (in fte) 5,9. (WOPI, 2000, zie Bijlage 4.5)

De cijfers laten tevens zien dat de toename van vrouwelijk wetenschappelijk personeel geen gelijke tred houdt met de toename van het aantal vrouwelijke studenten in het recente verleden. (Zie Bijlage 4.2) In plaats van de verwachting dat het op termijn 'wel goed zal komen', blijkt er sprake van een 'leaky pipeline' die wijst op structurele verschillen in loopbaankansen voor mannen en vrouwen, een verschijnsel dat internationaal is. (Zie Bijlage 4.3) In de vertraagde in- en doorstroom van vrouwen naar de wetenschappelijke top in Nederland blijken ook in het recente verleden door-gevoerde

reorganisatie- en bezuinigingsmaatregelen een belangrijke rol te hebben gespeeld. (Zie Bijlage 4.4) In een onderzoek dat in opdracht van het ministerie werd gedaan in het kader van de Wet over Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het wetenschappelijk onderwijs (WEV), die universiteiten verplicht streefcijfers vast te stellen voor het hoger wetenschappelijk personeel, werd bovendien aangetoond dat zonder maatregelen zelfs over vijftig jaar nog weinig verandering zal zijn gekomen in de vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschappelijke top. (Portegijs, 1997)

Behalve dat met meer interesse dan ooit tevoren kennis werd genomen van onderzoek naar de positie van vrouwen in de wetenschap, werd nieuwe kennis gegenereerd. Een door het LOEKWO geïnitieerde studie waarin de bestaande inzichten en verklaringen uit vrouwenstudies en emancipatieonderzoek met betrekking tot een veelvoud van ervaringen van vrouwen met en in de wetenschap op een rijtje werden gezet, werd gesubsidieerd door de Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT). Deze studie, getiteld *In het hart van de wetenschap. Naar total E-quality en diversiteit in de universiteit*, werd gepubliceerd als een achtergrondstudie van de AWT en zou mede dienen als basis voor een door de Raad uit te brengen advies aan de regering. (Bosch, 1999) Dit advies werd in januari 2000 uitgebracht onder de titel *Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia*. (AWT, 2000)

Tegelijk met de vergrote aandacht voor de bevindingen uit het onderzoek op het gebied van vrouwen in de wetenschap werden diverse aanbevelingen gedaan voor stimuleringsmaatregelen en een activerend beleid, deels in samenhang met de WEV, deels ook los daarvan. Om ideeën hierover te genereren hield de VSNU onder andere enkele (besloten) expert-meetings. Aanbevelingen waren onder andere het invoeren van persoonlijke benoemingen naast het bestaande formatiebeginsel in het universitaire personeelsbeleid en het meten van kwaliteit gerelateerd aan de grootte van de aanstelling. Nogal eens werd naar voren gebracht dat er een stimuleringsmaatregel met betrekking tot vrouwelijke hoogleraren zou moeten komen.

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) ondernam ook actie op dit punt. Het richtte zich onder verwijzing naar de deplorabele vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies aan de Nederlandse universiteiten tot de minister met het verzoek om ‘– analoog aan uw inzet enige jaren geleden bij de constatering van vergrijzing van het hooglerarencorps – stimuleringsgelden beschikbaar te stellen om aldus sneller dan stapvoets tot een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de hoogste wetenschappelijke functies te komen’. (16 april 1998)

Een voorlopig culminatiepunt van al deze initiatieven en acties was de conferentie ‘Vrouwen in de wetenschap’ die op 12 oktober 1999 werd georganiseerd door de AWT, NWO en de KNAW en VSNU, in samenwerking met het LOEKWO en het NVG. (Verslag van de conferentie, 1999) De conferentie bevestigde een breuk met eerdere verklaringen waarin de nadruk lag op vrouw-en-zorg gerelateerde argumenten en vertrouwen in de wet van grotere aantallen. In zijn afsluiting merkte de voorzitter van NWO dr. R.J. van Duinen op dat de huidige stroomversnelling op het gebied van het denken over vrouwen en wetenschap gezien moest worden als een paradigmawisseling. Hij was ervan overtuigd geraakt dat er sprake was van een cumulatie van (kleine) onbedoelde verschillen die resulteerden in een (grote) ongelijkheid. Die overtuiging leidde tot de bereidheid om daadwerkelijk inspanningen te verrichten om iets te doen aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen; het ASPASIA-programma is daarvan het sprekende bewijs. Niet lang daarna adviseerde de AWT de regering zelfs om het programma aanmerkelijk uit te breiden.

2. Opzet van het onderzoek

MOTIVATIE

De motivatie voor dit onderzoek wordt gevormd door de wens die bij het LOEKWO leeft om na te gaan hoe effectief deze specifieke stimuleringsmaatregel is wanneer het erom gaat een bijdrage te leveren aan de optimale benutting van beschikbaar talent en een adequatere vertegenwoordiging van vrouwen in de (hogere) wetenschappelijke rangen. Daarnaast wilde het LOEKWO weten op welke wijze de lagere regionen (faculteiten en vakgroepen) van het wetenschappelijk bedrijf omgaan met deze door NWO geboden kans om het vrouwelijk potentieel uit te nodigen promotie te maken. De vraag naar de effectiviteit van de maatregel betreft niet alleen de directe opbrengst in toegenomen aantallen vrouwelijke UHD's, maar ook indirecte effecten, zoals (positief) toegenomen aandacht voor vrouwelijk talent of juist (negatief) weerstand tegen het idee dat vrouwen extra kansen nodig hebben omdat er in de geijkte procedures te weinig aandacht is voor hun kwaliteiten.

LOEKWO-medewerkers (in meerderheid personeelsfunctionarissen op centraal niveau met emancipatie en diversiteit in hun portefeuille en leden van emancipatiecommissies) staan wanneer het om emancipatiebeleid gaat pal in de wind. Zij vangen dan ook vele geluiden op die zonder een systematische analyse te weinig zeggingskracht hebben. Met name hebben de universitaire media ruim aandacht gegeven aan het verloop van het ASPASIA-programma. Deze aandacht was echter lang niet altijd positief. Enkele keren werd zelfs de beeldvorming van ASPASIA als – om het iets netter uit te drukken dan een aantal scribenten dat deed – ‘courtsane’ in stelling gebracht om kritiek op het pro-gramma te spuien. (Bijvoorbeeld *UK*, 10 februari 2000)

Omdat de geluiden over en rondom ASPASIA lokaal nogal verschillend waren, rees naast de wens om te willen weten wat het programma nu had opgebracht tevens de vraag wat de invloed is van de verregaande decentralisatie van het universitaire veld op de uitvoering en het effect van het pro-gramma. En daaraan gekoppeld, of alle vrouwelijke UD's in Nederland wel gelijke kansen hebben gehad op een ASPASIA-subsidie, en derhalve of het beschikbare talent – binnen dit programma – inderdaad optimaal is benut.

DOEL EN VRAAGSTELLING

Doel van dit onderzoek is een evaluatie van de implementatie van het ASPASIA-programma met oog voor de meetbare en minder meetbare (neven) effecten ervan. Daartoe is een landelijke inventarisatie gemaakt van de gang van zaken en geboekte resultaten in alle universiteiten. Daarnaast zijn interviews gehouden met betrokken UD's en beleidsmakers c.q. bestuurders, in een aantal geselecteerde universiteiten, te weten de Universiteit van Amsterdam, de Universiteit Utrecht, de Universiteit Maastricht en de Rijksuniversiteit Groningen.

Een deel van het onderzoek betreft de implementatie en het meetbare resultaat van het pro-gramma: wat hebben de Colleges van Bestuur en de faculteiten met het ASPASIA-programma gedaan? Hoe is de selectie van kandidaten op universitair en facultair niveau voor een aanvraag in het ASPASIA-programma van NWO in haar werk gegaan? Welke procedures zijn gevolgd? Welke criteria zijn gehanteerd voor deelname aan het programma, welke voor de beoordeling van het ingediende onderzoeksvoorstel? Hoe was de communicatie tussen betrokkenen? En wat heeft het ASPASIA-programma opgeleverd aan (extra) bevorderingen?

Een ander deel van het onderzoek betreft de neveneffecten van ASPASIA, zowel voor vrouwelijke UD's als voor de universitaire organisatie. Heeft het programma inderdaad geleid tot een versterking van het bestaande beleid ten aanzien van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies? Hoe is het ASPASIA-programma door betrokkenen, vrouwelijke UD's en universitaire bestuurders, ervaren? Wat zijn positieve aspecten voor de aanvragers, vrouwelijke wetenschappers als groep en het universitaire HRM en emancipatiebeleid? Wat zijn negatieve aspecten van het programma, zoals problemen omtrent beeldvorming en waardering? Hoe kan het resultaat worden beoordeeld?

Uitdrukkelijk zullen zowel positieve elementen, voorbeelden van *good practices* als knelpunten of *bad practices* in de gevolgde procedures, praktijken en ervaringen worden geïnventariseerd. Op basis hiervan worden aanbevelingen gedaan voor de volgende ASPASIA-ronde, alsook voor verder beleid op het gebied van de vergroting van het aandeel van vrouwen in de wetenschappelijke top. (Zie Aanbevelingen)

METHODIEK

Inventarisatie LOEKWO-medewerkers

Voor een inventarisatie van de kwantitatieve gegevens per universiteit en voor de gevolgde procedures in universiteiten en faculteiten is gebruikgemaakt van het landelijk netwerk van beleidsmedewerkers Emancipatie dat samen het LOEKWO vormt. De leden van het LOEKWO hebben allen aan de hand van een door de onderzoekers en de voorzitter van het LOEKWO opgestelde vragenlijst voor 'verantwoordelijken binnen universiteit en faculteit' in kaart gebracht hoe in hun eigen universiteiten de CvB's en faculteiten hebben gehandeld, hoe zij naar aanleiding van het ASPASIA-programma eventueel het eigen emancipatiebeleid hebben versterkt, hoe de informatieverstrekking en de communicatie over het programma is geweest en wat precies de resultaten waren. Tevens hebben zij relevante documenten en knipsels verzameld met betrekking tot ASPASIA in de eigen universiteit. De gegevens zijn vervolgens samengevat door de voorzitter van het LOEKWO in een document LOEKWO-inventarisatie 'ASPASIA' (zie Bijlage 3). Hoofdstuk 4 bevat de voornaamste uitkomsten van de inventarisatie.

Interviews en documentanalyse

Om de indirecte effecten op te kunnen sporen zijn vervolgens – verdeeld over vier universiteiten, te weten de Universiteit van Amsterdam, de Universiteit Utrecht, de Universiteit Maastricht en de Rijksuniversiteit Groningen – 21 UD's geïnterviewd die een onderzoeksaanvraag hebben voorbereid die al dan niet door faculteit of universiteit werd doorgestuurd naar NWO en al dan niet positief werd beoordeeld en zo ja, al dan niet werd gehonoreerd door NWO. Daarnaast werden in iedere universiteit twee verantwoordelijken geïnterviewd, hetzij een decaan of faculteitsdirecteur, hetzij een bureaumedewerker die op centraal niveau betrokken was bij de implementatie van het programma.

Bij de voorbereiding van de interviews is gebruikgemaakt van verschillende bronnen. Ten eerste is de correspondentie rond ASPASIA die (potentiële) kandidates en universitaire bestuurders hebben gevoerd bestudeerd en is de verantwoordelijke beleidsmedewerkster bij NWO, drs. E.S. Bringmann, geïnterviewd over de achtergronden, doelstellingen en resultaten van het programma. Ten tweede zijn het verzamelde schriftelijk materiaal en de rapportages die de LOEKWO-medewerksters hebben samengesteld geanalyseerd. Ten slotte zijn ook persberichten uit de universitaire pers verzameld.

Op basis van deze bronnen is besloten welke faculteiten en welke personen geïnterviewd zouden worden. Overweging hierbij was dat er in ieder geval bij de ASPASIA-kandidaten voldoende spreiding moest zijn over UD's die wel en die niet succesvol een aanvraag bij NWO hadden ingediend en die al dan niet succesvol op facultair of universitair niveau hadden meegedaan. Op voorhand is besloten alleen vrouwen te interviewen die aan een ASPASIA-voorstel hebben gewerkt. Vrouwen die, al dan niet vrijwillig, hebben besloten niet aan ASPASIA mee te doen, behoorden niet tot de doelgroep van deze evaluatie.

Met betrekking tot de universitaire bestuurders is vooral gekeken welke personen binnen een faculteit het beste op de hoogte waren van de gang van zaken of de meest centrale rol gespeeld hadden in de facultaire werkwijze. Er is gestreefd naar een spreiding over de verschillende faculteiten, waarbij er echter tevens een voorkeur bestond voor die faculteiten waarbij verwacht kon worden dat zij interessante informatie over ASPASIA zouden opleveren, bijvoorbeeld omdat er een relatief groot aantal vrouwelijke UD's werkzaam was en er verhoudingswijze veel of juist erg weinig aanvragen in die faculteit ontwikkeld waren of omdat binnen een faculteit een geheel eigen procedure en handelwijze waren ontwikkeld. Gezien de praktische doelstelling van dit onderzoek en het korte tijdsbestek waarin het uitgevoerd moest worden, heeft niet de representativiteit van de interviews centraal gestaan maar de informativiteit.

Tijdens de interviews is de respondenten gevraagd hun ervaringen met ASPASIA te vertellen. Hun is gevraagd naar de manier waarop zij over ASPASIA gehoord hebben, wat zij van het programma vonden, welke overwegingen zij hadden om aan het programma mee te doen of om de procedure in een bepaalde vorm te gieten en welke ideeën zij zelf hadden ter verbetering van het programma. (Voor de complete vragenlijst die is gebruikt in de interviews met kandidates en met bestuurders zie Bijlage 2). Alle interviews zijn integraal op band opgenomen. De interviews zijn geanalyseerd met behulp van een checklist die enkele belangrijke vragen en thema's bevatte. Bovendien is gezocht naar herhaaldelijk terugkerende onderwerpen en overeenkomsten tussen de interviews, maar ook naar opvallende en afwijkende voorvallen en meningen.

Actieve benadering van de auteurs van dit rapport door vrouwelijke UD's

De auteurs/onderzoeksters zijn een aantal keren actief benaderd door vrouwelijke UD's die op een of andere manier bij ASPASIA betrokken waren en informatie hebben gegeven (mondeling of per e-mail) over de gang van zaken in hun universiteit, faculteit of leerstoelgroep. Waar die informatie werd ondersteund door geschreven documenten hebben wij deze gebruikt, zowel voor ons inzicht in de gang van zaken aan universiteiten en faculteiten als voor ons inzicht in de ervaringen van vrouwelijke UD's.

3. Implementatie van de eerste ronde – een inventarisatie

De inventarisatie die door leden van het LOEKWO bij de eigen universiteiten werden uitgevoerd betrof de implementatie van het programma uitgesplitst naar afspraken en procedures op centraal en op facultair niveau, de informatie en communicatie over het programma tussen de diverse betrokkenen, de invloed van het programma op staand HRM of emancipatiebeleid en de resultaten. (Zie voor de uitgebreide vragenlijst Bijlage 2) Hieronder volgt een samenvatting van de bevindingen van acht universiteiten, te weten de RUG, de UvA, de WU, de EUR, de VU, de UT, de UM en de UU. Enkele voor-beelden van *good* en *bad practices* zijn eruit gelicht. Een systematische en gedetailleerdere weer-gave is te vinden in Bijlage 3. Er zijn geen of maar heel summier gegevens verkregen van de KUN, de KUB en de EUR. De TUE heeft helemaal afgezien van deelname aan ASPASIA. Behalve gegevens uit de LOEKWO-inventarisatie is gebruikgemaakt van documenten die werden aangeleverd door LOEKWO-medewerkers en NWO.

IMPLEMENTATIE OP CENTRAAL NIVEAU

Standaardprocedure

De meeste Colleges van Bestuur hebben een eigen standaardprocedure opgesteld voor de benadering van de kandidaten en de beoordeling van de aanvragen. Alleen Maastricht, Rotterdam en de beide Amsterdamse universiteiten deden dat niet. In Twente werden bijvoorbeeld de hoogleraren belast met het zoeken van geschikte kandidaten om een aanvraag te schrijven, waarna de decaan een advies moest uitbrengen. In Groningen werd aan de decanen opgedragen de drie beste aanvragen in de faculteit door te sturen naar het College van Bestuur. Twee colleges stelden expliciet aanvullende eisen: het CvB van de RUG bepaalde dat de kandidate al UHD-waardig moest zijn en het College van de UU verzocht de decanen het criterium te gebruiken dat de UD's naar verwachting in de toekomst geschikt zijn voor een hoogleraarbenoeming. Bij de RUG stonden de aanvullende eisen in dienst van de extra inspanningsverplichting die de universiteit zichzelf oplegde: iedere doorgestuurde aanvraag zou voor de betrokkenen leiden tot een directe bevordering tot UHD, ongeacht de beoordeling door NWO.

RUG

Het College van Bestuur van de RUG heeft aan het ASPASIA-programma een extra impuls willen geven door vooraf te bepalen dat iedere faculteit 3 ASPASIA-voorstellen mocht indienen (ongeacht het aantal vrouwelijke UD's in iedere faculteit), waarvan de universitaire onderzoekscommissie er 10 zou selecteren om door te sturen naar NWO. De 10 doorgestuurde ASPASIA-voorstellen leverden de indieners ervan meteen een bevordering tot UHD op, waarvan de extra kosten de eerste vijf jaar voor 50% worden gedragen door het CvB.

Maximum aantallen en selectie door het CvB

Mede met het oog op het aanvullende pakket maatregelen heeft de RUG vooraf het aantal (10) door te sturen aanvragen vastgesteld, de andere Colleges deden dat niet. Alleen de universiteiten van Groningen, Wageningen en de UvA hebben op centraal niveau de voordracht bepaald, waarbij de manier waarop dat gebeurde nogal verschilde. In Wageningen bepaalde een beleidsmedewerker welke aanvragen werden doorgestuurd, aan de RUG was dat de universitaire wetenschapscommissie.

Op alle andere universiteiten zijn de door de decanen goedgekeurde voorstellen – via het CvB – zonder verdere toetsing doorgestuurd naar NWO. Het uitgangspunt van deze universiteiten was dat de faculteiten uiteindelijk zelf opdraaien voor de kosten en dus zelf kunnen oordelen over het aantal en de kwaliteit van de aanvragen. De VU is hierop een uitzondering; het College zegde toe aanvullende centrale middelen beschikbaar te stellen, maar er zijn vooraf geen aantallen genoemd.

WU

In Wageningen werden de selectie en voordracht van de ASPASIA-voorstellen aan het College van Bestuur gedaan door een beleidsmedewerker.

Tijdstip van informatieverschaffing aan de faculteiten/deadline voor indienen voorstellen

Het tijdstip waarop de CvB's informatie naar de faculteiten stuurden varieert aanzienlijk maar is, met uitzondering van Twente, in alle gevallen erg laat gebeurd. Mogelijk heeft dat ook te maken met verzending van de bekendmakingsbrief door NWO. In Groningen werd de brief pas op 5 november ontvangen getuige het PAZ-stempel. Heel laat waren de EUR, VU en UM (december).

UM

Aan de UM werden de faculteiten pas op 9 december officieel door het College op de hoogte gesteld van het ASPASIA-programma en werd de deadline voor de faculteiten gesteld op 9 januari 2000.

De deadlines voor de UD's vielen alle rond 15 januari. Implicatie hiervan is wel dat er op sommige faculteiten minder dan een maand tijd was om voorstellen te schrijven, wat de kans van medewerkers om mee te doen aanzienlijk gereduceerd moet hebben. Ook moeten er velen zijn geweest die er hun kerstrees aan hebben besteed, hetgeen bevestigd wordt door de interviews.

IMPLEMENTATIE OP FACULTAIR NIVEAU

Directe of indirecte benadering ASPASIA-kandidaten

De procedures van de faculteiten, voor zover die achterhaald konden worden, verschillen nogal van elkaar. Een deel van de faculteiten/decanen heeft alle UD's direct benaderd en uitgenodigd een voorstel in te dienen. Een ander deel van de faculteiten heeft dat via de voorzitters van de capaciteits-groepen, de managementteams of de onderzoeksdirecteuren gedaan, waardoor een extra sluis werd ingebouwd.

Extra selectiecriteria

Ook ten aanzien van de selectiecriteria zijn er aanzienlijke verschillen. Veel faculteiten hebben de ingediende voorstellen zonder meer doorgestuurd naar het CvB. Enkele faculteiten hebben de ingediende voorstellen nog aan een extra toets (door de onderzoeksdirecteur, de voorzitter van de wetenschapscommissie of een speciaal ingestelde commissie) onderworpen. Naast de haalbaarheid van het onderzoeksvoorstel op grond van NWO-beoordelingscriteria hebben veel faculteiten (maar lang niet alle) kandidaten beoordeeld op basis van hun potentiële 'UHD-kwaliteit', dat wil zeggen dat de voorstellen bezien zijn in het licht van de potentiële kwaliteit van de UD over vijf jaar. De vraag of zij dan het UHD-niveau behaald zal hebben, is in die gevallen doorslaggevend geweest. Andere faculteiten hebben daarentegen additionele criteria gesteld, soms veel zwaarder dan bij een normale UHD-procedure (met name Geesteswetenschappen van de UvA, Sociale Wetenschappen van de UU en Geneeskunde van de UM).

UvA

De faculteit Geesteswetenschappen heeft vooraf bepaald dat er maximaal 2 kandidaten zouden worden voorgedragen bij het College van Bestuur. De afdelingsvoorzitters werd gevraagd elk 1 kandidate voor te dragen, waarbij rekening moest worden gehouden met additionele criteria die voor 'gewone' UHD's niet gelden, namelijk: bijzondere inzetbaarheid op een voor de faculteit cruciaal specialisme; de man-vrouwverhouding op het vakgebied; brede inzetbaarheid in het onderwijs en lidmaatschap van een onderzoeksinstituut. Het argument om deze aanvullende eisen te formuleren was dat er vanwege tijdgebrek geen commissie was die de kandidaat toetste.

Voorwaarden voor financiering meerkosten UHD-bevordering

Ook heeft een aantal faculteiten het voorbehoud gemaakt dat de extra gelden voor de bevordering van een gehonoreerde ASPASIA-aanvraag uit centrale middelen moesten komen of dat formatie-gelden beschikbaar zouden komen, hetzij van het CvB, hetzij van de eigen eenheid van de kandidate voor de benoeming na vijf jaar. Het CvB van de EUR zegde die extra middelen toe; de VU en de UvA stelden bestaande stimuleringsgelden beschikbaar voor dit doel, het CvB van de RUG zegde 50% van de meerkosten toe gedurende de looptijd van vijf jaar.

Sommige faculteiten hebben om verschillende redenen op voorhand beslist niet mee te willen dingen naar ASPASIA-gelden. Uit correspondentie aan NWO blijkt dat een daarvan geen ASPASIA-aanvraag wilde doen vanwege het ontbreken van UHD-beleid, tot grote teleurstelling van een vrouw die graag had meegedaan. NWO drukt in een reactie hierop hoffelijk maar duidelijk zijn teleurstelling uit over deze gang van zaken. Andere faculteiten werden zowel door NWO als door kandidaten die zich eigener beweging aandienden over de streep getrokken.

VERSTERKING VAN HET BESTAANDE HRM/EMANCIPATIEBELEID

De vraag naar de invloed van ASPASIA op het lokale HRM/emancipatiebeleid in de universiteiten/faculteiten is door de LOEKWO-medewerkers vooral beantwoord in termen van de toekenning van additionele middelen. In de interviews komt naar voren dat er ook minder meetbare maar niettemin duidelijke effecten zijn geweest op de bestuurders. Het ligt in de aard van het programma dat alle universiteiten/faculteiten eigen middelen inzetten ter ondersteuning van het programma. Een aantal faculteiten heeft daarbij een tegemoetkoming in (of algehele vergoeding van) de meerkosten ontvangen (of bedongen) uit centrale middelen (RUG, EUR: Rechten) of emancipatiegelden (VU).

Inzet additionele middelen

De meeste universiteiten hebben zich echter niet beperkt tot hetgeen waartoe zij zich bij deelname verplichtten, en hebben extra middelen toegekend – soms uit centrale, soms uit facultaire middelen en vaak, namelijk vier keer, uit 'emancipatie stimuleringsgelden', bijvoorbeeld om wel goed beoordeelde maar niet gehonoreerde aanvragers toch tot UHD te promoveren of door niet gehonoreerde oio- of postdocprojecten toch te financieren.

UU

Van de faculteit Letteren dienden 8 UD's een ASPASIA-voorstel in bij NWO. Al deze voorstellen werden als goed en dus subsidiabel beoordeeld, maar daadwerkelijk gehonoreerd werden 3 voorstellen. In overleg met de faculteit heeft het College besloten de 5 UD's van de niet gehonoreerde voorstellen toch te bevorderen tot UHD en de meerkosten op dezelfde wijze voor zijn rekening te nemen als bij de gehonoreerde ASPASIA's. De faculteit heeft verklaard een voorschot te nemen op toekomstige formatieruimte.

De aard van de ondersteuning varieert, maar in alle gevallen beperkt de ondersteuning zich tot de looptijd van het ASPASIA-project. De extra middelen worden ingezet op een van de volgende wijzen:

- a. ten behoeve van de meerkosten van door NWO gehonoreerde projecten;
- b. ten behoeve van de bevordering van de ASPASIA-UD's die door NWO goed beoordeeld zijn maar niet zijn gehonoreerd tot UHD's (UU: emancipatiefonds/faculteiten, UvA: emancipatiefonds, WU: bevordering en materiële kosten uit emancipatiefonds, UT: leerstoelgroep);
- c. ten behoeve van de bevordering van alle door het CvB bij NWO ingediende aanvraagsters (RUG: CvB/faculteiten);
- d. ten behoeve van de kosten van een promotieproject dat is ingediend door een als goed beoordeelde kandidate (UT: projectkosten CvB/faculteiten; UM: projectkosten uit budget Strategie en Beleid).

In de meeste gevallen stelt het CvB de voorwaarde dat de kosten na afloop van het project door de faculteit worden gedragen. In een aantal gevallen wordt de eis van tijdelijkheid geformuleerd, aansluitend bij de bedoelingen van het ASPASIA-programma.

STIMULERENDE OPSTELLING NWO

Op de gang van zaken in de universiteit heeft NWO duidelijk een positieve invloed uitgeoefend. Het aantal vrouwelijke UD's dat dankzij ASPASIA een belangrijke loopbaanstap heeft kunnen zetten, is uiteindelijk zelfs viermaal zo groot geworden als oorspronkelijk gepland. Het oorspronkelijke plan voorzag in 15 ASPASIA-plaatsen in de eerste ronde. Naar aanleiding van het grote aantal uitstekende voorstellen heeft NWO vervolgens besloten dit aantal te verdubbelen tot 30. Echter, dit betekende nog steeds dat circa 30 andere voorstellen die ook een zeer goede (= subsidiabele) beoordeling hadden gekregen niet gehonoreerd konden worden. NWO heeft daarop aan de Colleges van Bestuur de suggestie gedaan deze kandidaten zelf tot UHD te benoemen.

Het Algemeen Bestuur heeft enerzijds met genoeg kennis genomen van de grote aanvagedruk en van de hoge kwaliteit van veel ASPASIA-aanvragen. Dit bevestigt dat het ASPASIA-programma in een behoefte voorziet. Tegelijkertijd constateert het Algemeen Bestuur met zorg dat diverse kandidaten op grond van hun uitmuntende kwaliteiten wellicht al eerder voor bevordering tot UHD in aanmerking hadden moeten komen.

Zonder hier op mogelijke verklaringen in te gaan, spreek ik dan ook de hoop uit dat de aanvragers die in deze ASPASIA-ronde als beoordelingsresultaat 'subsidiabel' ontvingen maar vanwege de beperkte NWO-middelen niet konden worden gehonoreerd, toch binnen uw instelling op een UHD-bevordering en wellicht additionele middelen voor een oio of postdoc mogen rekenen. (Brief NWO aan CvB's, juni 2000)

Zoals blijkt uit bovenstaande inventarisatie is aan deze oproep ruimhartig gehoor gegeven. Het totale aantal vrouwen dat tot nu toe dankzij ASPASIA UHD is geworden, bedraagt 68 (op een totaal van 209 vrouwelijke UHD's eind 1999). (WOPI 2000)

4. Uitkomsten van de eerste ronde

NWO-GEHONOREERDE ASPASIA'S

Voor de ronde 2000 zijn in totaal 131 aanvragen in behandeling genomen. Eén ervan werd teruggetrokken omdat de candidate gaande het traject een PIONIER-toekenning kreeg en door haar uni-versiteit werd bevorderd tot UHD. Van de 131 heeft NWO er 30 gehonoreerd, waarvan er 8 door een aantal gebiedsbesturen zijn gefinancierd (GW, MaGW, CW, MW). Er werden in totaal 18 oio- en 12 postdocprojecten toegekend.

Bij NWO in behandeling genomen en toegekende ASPASIA-projecten				
Gebied	Totaal in behandeling	Toegekend door NWO		
		Centraal	Gebiedsbestuur	Totaal
Maatschappij- en Gedragwetenschappen/ WOTRO	61	9	5	14
Geesteswetenschappen	21	4	1	5
Medische Wetenschappen	34	5	1	6
Aard- en Levenswetenschappen	10	2	0	2
Chemische Wetenschappen	2	1	1	
Exacte Wetenschappen	3	1	0	1
Totaal	131	22	8	30

De lage aantallen aanvragen in de gebieden Aard- en Levenswetenschappen, Exacte Wetenschappen en Chemische Wetenschappen corresponderen met zeer lage aantallen UD's in de gerelateerde vakgebieden. NWO heeft speciaal voor deze gebieden dan ook het programma MEERVOUD in het leven geroepen, dat gericht is op een toename van het aantal vrouwelijke UD's. Elders in het rapport komen wij terug op de verdeling van ASPASIA-voorstellen over disciplines c.q. faculteiten.

TOTAAL AANTAL BEVORDERINGEN VAN UD NAAR UHD

Mede door de extra inspanningen van de verschillende universiteiten, alsook het besluit van NWO om het aantal toekenningen te verdubbelen is het resultaat van de eerste ronde van ASPASIA boven alle verwachting:

Totaal aantal ingediende projecten, toekenningen door NWO en extra bevorderingen tot UHD per universiteit			
Universiteit	Totaal ingediend ¹	Toegekend door NWO ²	Extra bevorderd tot UHD
UM	15	3	3
UU	22	6	8
LEI	18	5	4 (plus 2?)
UVA	8	1	6
EUR	15	4	0
RUG	9	2	7
KUN	12	5	3
KUB	3	1	?
WU	4	1	1
VU	14	1	4?
UT	9	1	3
TUD	2	0	3 (1 duobaan)
TUE	-	-	-
Totaal	131	30	38*

1. Bron: LOEKWO-rapportage

2. Bron: Nwo

* waarvan 1 PIONIER-toekenning die UHD is geworden

Zie voor een overzicht van de door NWO gehonoreerde ASPASIA's Bijlage 5.

EFFECT VAN ASPASIA OP HET AANDEEL VAN VROUWEN IN DE UHD-POPULATIE

Het ASPASIA-programma heeft heel duidelijk een effect gehad op het procentuele aandeel van vrouwen in de functiecategorie UHD. Klom het percentage van 1990 tot 1998 langzaam van 6 naar 8, mede door de gestage (nominale) toename van mannen in deze functiecategorie, door ASPASIA is het aandeel van vrouwen gestegen tot 11%.

Ontwikkeling in aantallen UHD's en vertegenwoordiging vrouwelijke UHD's				
	Mannen	Vrouwen	Totaal UHD	% Vrouwen
1990	2206	144	2350	6
1999	2225	209	2434	8,5
ASPASIA-toekenningen	-	68		
Totaal	2225	277	2502	11

Bron: vsNU-brochure WOPI 2000; NWO

KOSTEN VAN ASPASIA

Het totaalbudget voor de twee ronden bedraagt 14 miljoen gulden, waarvan 1,5 miljoen door OC&W¹ wordt gefinancierd, terwijl de universiteiten de meerkosten van de ophogingen van UD naar UHD voor hun rekening nemen, naar schatting 15 Kf per bevorderde UD per jaar. (Maximaal, want veel vrouwelijke UD's hebben geen voltijdse aanstelling.)

Uitgaven ASPASIA-programma in 2000 (in f)	
NWO centraal niveau*	4.877.000
gebiedsbesturen	1.671.200
universiteiten**	5.202.000
Totaal	11.750.200

Bron: NWO

* Inclusief bijdrage OCenW

** Het betreft hier de kosten voor de bevordering van UD naar UHD, waarbij is uitgegaan van 68 bevorderingen en het gemiddelde van de salarisschalen 11/12 en 13/14, hetgeen kf 15,3 per jaar is (incl. sociale lasten) en kf 76,5 per UHD over een looptijd van vijf jaren. Eventuele extra ingezette middelen door de universiteiten voor aio- en postdocprojecten zijn niet meegerekend.

1. Hierbij is de recent bekendgemaakte extra bijdrage van oc&w van 1,8 miljoen gulden nog buiten beschouwing gelaten. Zie *Staatscourant*, 2 februari 2001.

5. De interviews: positieve aspecten

INDIVIDUELE VROUWEN: MEEDOEN IS BELANGRIJKER DAN WINNEN

Het belangrijkste, direct meetbare positieve effect van het ASPASIA-programma is natuurlijk dat een aanzienlijk aantal vrouwen tot UHD is bevorderd al dan niet op grond van een toegekende onderzoek-subsidie. Door deel te nemen aan het programma hebben vrouwen de aandacht gevestigd op zich zelf en op hun kwaliteiten. Zij hebben daarmee hun UHD-waardigheid bewezen en waren daarmee logische kandidaten voor benoeming wanneer er een UHD-positie vrijkwam. Zonder het ASPASIA-programma waren hun talent en geschiktheid voor het UHD-schap wellicht onopgemerkt gebleven.

Gevraagd naar de motivaties om deel te nemen aan ASPASIA zeggen veel kandidaten dat zij ook andere redenen hebben dan alleen de kans om bevorderd te worden.¹ Gezien de geringe kans op succes was de mogelijke promotie tot UHD voor veel vrouwen niet de belangrijkste reden om een voorstel voor te bereiden en in te dienen. In het meedoen zelf lag vaak al een motivatie, op daad-werkelijk succes werd meestal niet gerekend. Deelname bood vrouwen de mogelijkheid zichzelf zichtbaar te maken binnen hun eigen groep, faculteit of universiteit.

Nu ik bevorderd ben vind ik dat erg leuk, maar dat hield mij in het begin niet zo bezig. Het ging mij er vooral om zichtbaar worden, om ook eens een keer gevraagd te worden voor een commissie of om een lezing te geven. [A12]

Sommige vrouwen voelden daarnaast een 'politiek-maatschappelijke' druk om mee te doen. Het ASPASIA-programma vormde een publiek en politiek bewijs dat er (eindelijk) aandacht was voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen, meedoen aan dit programma werd dan een erezaak.

Ik wilde graag UHD worden, en je moet elke mogelijkheid daartoe benutten. Als ik niet mee zou doen, zou dat de indruk wekken dat ik dat toch niet serieus meende. Ik deed mee omdat ik wilde laten zien dat ik UHD wilde worden. En ook omdat ik het belangrijk vond dat er veel vrouwen zouden meedoen om zo te laten zien dat er een behoefte bestaat bij vrouwen om verder te komen. Ik deed niet mee omdat ik dacht te winnen, ik achtte de kans zo goed als nul omdat er zo weinig plekken waren. [A5]

Ja, ik heb meteen besloten om mee te doen. Ten eerste omdat ik vind dat ik lang genoeg UD ben geweest en ik al werk doe dat op UHD-niveau ligt. Maar ook omdat er in Nederland in mijn vakgebied heel erg weinig vrouwen zijn boven het niveau van UD. Er zijn maar één vrouwelijke hoogleraar en één vrouwelijke bijzonder hoogleraar, en er is meen ik één vrouwelijke UHD, en verder niets. [A2]

Bovendien vormde het programma voor veel kandidaten een directe aanleiding en aansporing om aan hun onderzoeksplannen invulling te geven en deze uit te werken. Voor een ASPASIA-voorstel moesten kandidaten namelijk een uitgewerkt vijfjaren plan indienen met daarbij een onderzoeks-

1. De interviews zijn gecodeerd om de anonimiteit van de geïnterviewden te waarborgen. Een A-nummer staat voor een ASPASIA-UD, een B-nummer voor een universitaire bestuurder.

voorstel voor een oio- of postdocproject. Regelmatig meldden deelnemers aan het onderzoek dat hierin een impuls lag om reeds enige tijd sluimerende ideeën voor de toekomst om te zetten in concrete plannen. Bovendien hebben enkele vrouwen die in deze ASPASIA-ronde niet succesvol waren inmiddels het onderzoeksvorstel herschreven (al dan niet op basis van het referent-commentaar) en deze keer wel met succes ingediend bij reguliere NWO-rondes of andere subsidiegevers.

Ook als het niet doorgaat is het wel goed om zo'n plan voor vijf jaar uit te zetten, en zo'n oio-aanvraag kan ik ook nog ergens anders indienen. [A7]

Pas na enige aandrang heb ik besloten mee te doen, want ik vond het zo kort dag en ik had nog geen onderzoeksplannen uitgewerkt. Ik heb het uiteindelijk toch gedaan omdat het een manier was om alvast ervaring op te doen. Dan zou ik beter voorbereid aan de tweede ronde mee kunnen doen. Een proefronde dus. [A4]

Het was zeker geen verspilde tijd. Ik heb het voorstel omgebouwd en samen met een buitenlandse collega opnieuw ingediend bij een internationale organisatie. Nu heb ik dus in een internationaal samenwerkingsverband een nieuw project. [A20]

VROUWEN ALS GROEP: TALENTVOL EN AMBITIEUS

Hoewel het ASPASIA-programma op uitermate korte termijn een relatief grote inspanning vergde, hebben er desondanks erg veel vrouwen een poging gewaagd. NWO heeft 131 voorstellen ontvangen, het totale aantal vrouwen dat aan een ASPASIA-voorstel heeft gewerkt is veel groter, zoals blijkt uit de LOEKWO-inventarisatie. Een aantal vrouwen is bij interne, facultaire procedures afgevallen, hun voorstel heeft NWO dus nooit gehaald. Daarnaast is ook een aanzienlijk aantal vrouwen de mogelijkheid heden ontnomen om aan ASPASIA deel te nemen, bijvoorbeeld omdat binnen hun universiteit of faculteit een quotum werd gehanteerd en vrouwen alleen op uitdrukkelijke uitnodiging mee konden doen of omdat universiteit of faculteit helemaal van deelname afzagen.

De 131 aanvragen die bij NWO zijn binnengekomen zijn dus niet representatief voor de grote hoeveelheid talentvolle en ambitieuze vrouwen die bij ASPASIA hadden willen meedingen. Het is aannemelijk dat een groot aantal vrouwen over ambities beschikt om seniorposities in de wetenschap na te streven. De hoge kwaliteit van de voorstellen en de vaak indrukwekkende CV's van de aanvragers maken bovendien duidelijk dat zij niet alleen over de ambities maar ook over het talent beschikken om aanspraak te kunnen maken op hogere functies. Veelgehoorde argumenten in de discussie over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke posities als 'er zijn niet genoeg vrouwelijke kandidaten' of 'vrouwen willen gewoon niet graag genoeg hogerop' zijn door ASPASIA weerlegd.

Het bestaan van het ASPASIA-programma zelf én het gegeven dat een binnen de wetenschap zeer prestigieuze organisatie, NWO, het initiatief tot dit programma heeft genomen, heeft op vrouwen als groep ook een positieve uitstraling. Het programma en de klaarblijkelijk evidente noodzaak ervan maken duidelijk dat het 'probleem' van vrouwen in de wetenschap niet binnen de bestaande kaders wordt opgelost. Het vestigt de aandacht op de onderhuidse mechanismen die de doorstroom van vrouwen nog altijd belemmeren. De erkenning vanuit OC&W, VSNU en NWO van de behoefte en noodzaak van een programma als ASPASIA draagt bij aan de beeldvorming dat de relatieve afwezigheid van vrouwen in de hogere rangen in de wetenschap niet een probleem van de vrouwen is maar van het wetenschapsbedrijf.

Het programma verhoogt de attentiewaarde, dat mensen er meer attent op zijn. Ik merk wel een

zekere welwillendheid jegens mij, in de trant van: er moet toch iets gebeuren, je moet toch verder kunnen naar een UHD-bevordering. En alles wat er op dat gebied landelijk gestimuleerd wordt werkt dat klimaat in de hand 'vrouwen moeten door dat plafond heen'. Dus dat is in algemene zin altijd nuttig. [A2]

EMANCIPATIE/PERSONEELSBELEID

Veel universiteiten hebben van ASPASIA gebruikgemaakt om hun eigen emancipatiebeleid een impuls te geven. De verdubbeling van het totale aantal bevorderde UD's door de universiteiten zelf is hier natuurlijk het belangrijkste voorbeeld van. Maar ook op facultair niveau is ASPASIA soms een stimulans voor het emancipatiebeleid geweest. Het ASPASIA-programma is namelijk voor verschillende faculteiten aanleiding geweest het aanwezige vrouwelijke talent nader onder de loep te nemen en daarbij hun eigen (nog niet) bestaande emancipatiebeleid te betrekken. De herkenning en de erkenning van vrouwen met potentieel voor seniorposities heeft her en der tot initiatieven geleid om het emancipatiebeleid aan de faculteit te versterken. Al dan niet met het oog op de tweede ronde in het ASPASIA-programma houdt men het aanwezige vrouwelijke talent nauwgezet in het oog.

Het was voor ons een nuttig programma, want als faculteit hebben wij nu zicht op kandidaten die het verdienen om door te schuiven. We hebben dossiers aangelegd die ook bij volgende rondes of andere subsidies nuttig zijn. [B1]

Voor deze eerste ronde hadden wij geen geschikte kandidaten, maar voor de tweede ronde hebben wij wel al een paar vrouwen op het oog. Wij zullen hen tegen die tijd intensief begeleiden bij het schrijven van een voorstel, tenslotte heeft de faculteit in haar meerjarenplan vastgelegd dat zij streeft naar een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen. [B6]

ASPASIA lijkt bovendien ook indirect gevolgen te hebben gehad voor het promotiebeleid op verschillende faculteiten. Tijdens de interviews kwam naar voren dat voor een aantal kandidaten dat geen succes had gehad in de eerste ronde van het programma, de tweede ronde niet langer nodig was: men was inmiddels, ook zonder ASPASIA, al tot UHD benoemd. Hoewel deze bevorderingen niet direct voortkwamen uit het ASPASIA-programma, werd toch meerdere malen de suggestie gewekt dat het programma wel een indirecte invloed had uitgeoefend op dit resultaat; de bevordering vond sneller plaats dan op grond van de reguliere procedures verwacht kon worden.

De kandidate die door het CvB niet naar NWO is doorgestuurd is later wel verrassend snel UHD geworden. Ik vraag me af of dat ook zo geweest zou zijn als ze hier niet aan mee had gedaan. Door haar project en haar inzet heeft ze zich wat haar onderzoekskant betreft meer in de kijker gezet. [B8]

Wij hebben twee aanvragen doorgestuurd aan NWO. Die zijn niet gehonoreerd, maar we hebben de vrouwen in kwestie wel UHD gemaakt. Door de selectie hadden wij sowieso al hadden gekeken naar de UHD-kwaliteiten van de onderzoeksters. Twee mensen vonden wij zelf UHD-abel, en als er geld was in de faculteit zou je hen bevorderen. Nou, dat geld hadden we niet, maar dat hebben we inmiddels wel uit de centrale middelen van de universiteit gekregen voor een aantal jaren. Zonder het ASPASIA-programma was dat niet gebeurd, maar dat hangt samen met de manier waarop de universiteit heeft ingespeeld op dat programma. [B2]

6. *De interviews: negatieve aspecten*

VOOR DE KANDIDATEN: VEEL WERK EN GERINGE KANS OP SUCCES

Zeker gezien de ongelukkige timing van het programma, de korte tijd die er was voor indienen van de voorstellen en de substantiële eisen die aan een voorstel werden gesteld, betekende het voor veel kandidaten een behoorlijke belasting om aan het programma mee te doen. NWO heeft medio oktober 1999 de universiteiten per brief ingelicht over het ASPASIA-programma en hen uitgenodigd kandidaten te selecteren voor deelname. Deze informatie is zoals we zagen regelmatig enige tijd op centraal niveau blijven hangen, waardoor zowel faculteiten als kandidaten pas begin december op de hoogte werden gesteld van het programma. Op decentraal niveau heeft de besluitvorming over deelname en over de keuze van uit te nodigen kandidaten vaak ook nog enige tijd geduurd.

De deadline voor het indienen van voorstellen was echter overal ongeveer gelijk. Begin januari moesten de voorstellen worden ingediend bij de faculteiten en medio januari bij de CvB's. Voor veel kandidaten betekende dit dat hen slechts zo'n twee weken ter beschikking stonden om een voorstel te schrijven. En deze twee weken vielen vaak samen met de kerstvakantie. Deze timing van het programma heeft bij veel kandidaten voor problemen gezorgd. Bovendien kwamen de referentrapporten bij sommige kandidaten vlak voor de paasvakantie binnen en ook deze dienden veelal binnen twee weken te worden beantwoord. Hierdoor moest men opnieuw tijdens de (school)vakanties aan het ASPASIA-voorstel werken. Juist voor een programma dat gericht is op vrouwen lijkt dit problematisch.

Ik vind het krankzinnig dat je zo'n brief op de laatste werkdag voor de kerstvakantie krijgt, zodat je dan tussen kerst en oud en nieuw keihard moet werken. Ik heb een dochter, en gelukkig had ik net afgesproken dat zij die week bij mijn co-ouder zou zijn. Toen heb ik tussen kerst en oud en nieuw heel hard gewerkt, in een kleine week heb ik dat onderzoeksvoorstel geschreven. Vijf volle werkdagen, waarbij ik dan soms 's nachts tot vier uur doorwerkte. Ik wil er niet meer aan denken hoeveel uren die werkdagen hebben bedragen. [A21]

Op het moment van deelname ging het nog om 15 mogelijke plaatsen te verdelen over alle universiteiten en alle disciplines. Gezien de kwaliteitseisen die NWO aan de voorstellen stelde (en de additionele eisen die soms door faculteiten werden toegevoegd) en het ongunstige tijdstip stond de te leveren inspanning eigenlijk niet in verhouding tot de geringe kans op succes. Voor een aanzienlijk deel van de geïnterviewde UD's was dit aanleiding in eerste instantie af te zien van deelname. Uit allerlei persoonlijke motieven hebben deze vrouwen echter toch besloten mee te doen.

Ik heb voornamelijk geaarzeld of ik mee zou doen omdat de kans zo klein was om je voorstel gehonoreerd te krijgen. Het was van meet af aan bekend hoeveel voorstellen gehonoreerd zouden kunnen worden. En toen vond ik het echt erg veel gedoe, je moest heel veel in het geweer brengen voor heel weinig. [A17]

Hoe groot de motivatie van velen van hen was blijkt uit het verhaal van één geïnterviewde die in haar kraambed, met alle boeken om zich heen, op een laptop het voorstel schreef. Hoeveel vrouwen door de combinatie van timing, belasting en winstkans, definitief hebben afgezien van deelname is moeilijk te raden, maar waarschijnlijk is het toch een aanzienlijk aantal.

Voor veel bestuurders, decanen, afdelingsvoorzitters of hoogleraren is de negatieve kosten-batenanalyse aanleiding geweest slechts weinig kandidaten 'toe te staan' mee te doen of om kandi-

daten actief te ontmoedigen van deelname. Veelal motiveerden zij dit besluit uit overwegingen van bescherming. Afwijzing en de daaruit voortkomende teleurstelling zouden vermeden moeten worden en de werkdruk van de vrouwen moest niet te hoog worden. Bovendien hadden andere projecten vaak voorrang.

Het gegeven van de aantallen, 15 plaatsen in totaal per ronde, hebben we serieus genomen. Dat betekent dat er landelijk op ons terrein 4 of 5 plaatsen te vergeven zijn. Als we een algemene oproep doen om alle vrouwelijke UD's te vragen mee te dingen, dan krijgen we ongetwijfeld een enorme hoeveelheid sollicitanten. Er zit ook heel veel werk aan vast, want er moet niet alleen een persoonlijke aanvraag geschreven worden, maar er moet ook een onderzoeksvoorstel bij zitten. Dat wekt bij een hele hoop mensen verwachtingen die vervolgens teleurgesteld worden. Om dat nou te voorkomen hebben we elke van onze zes afdelingen gevraagd een voorstel te maken en daar kiest het faculteitsbestuur er dan een paar van uit. [B2]

Ik vond het beleid van het bestuur niet handig. Zij hebben geredeneerd: er zijn weinig plaatsen, dus we laten weinig aanvragen doorgaan. Ik weet van een lid van het bestuur dat de voorzitter eigenlijk maar één voorstel wilde doorsturen. Hier werd gedacht dat te veel aanvragen doorsturen niet goed was, want dan krijg je allemaal afwijzingen en dat is publicitair niet goed. [A11]

Voor de vrouwen in kwestie betekende juist de weigering om tot de procedure toegelaten te worden vaak een grote teleurstelling. Men had de beslissing om mee te doen liever zelf genomen en men kon deze gedachtegang dan vaak ook niet waarderen.

De procedure is heel kort geweest. Eén persoon heeft zelf een selectie gemaakt, en dat was dat. Ik kreeg een briefje: dankjewel. De criteria waarop deze selectie gebaseerd is, zijn volstrekt niet duidelijk. Er staat gewoon: op grond van het CV en op grond van nog een of andere dooddoener, maar dat kan dus van alles betekenen. Ik ben daar wel kwaad over. Het is naar mijn gevoel dus helemaal een kwestie van willekeur. [A2]

NEGATIEVE GEVOLGEN VAN DEELNAME VOOR ENKELE KANDIDATEN

Een enkele keer blijkt deelname aan het ASPASIA-programma voor de betrokken vrouw negatieve persoonlijke gevolgen te hebben gehad. Voor enkele kandidaten die in facultaire of universitaire rondes zijn afgevallen of wier voorstel door NWO het predikaat 'in deze vorm nog niet subsidiabel' heeft gekregen, blijkt dit negatieve oordeel persoonlijke consequenties te hebben gehad.

Waarschijnlijk mede door het persoonlijke karakter van het ASPASIA-programma blijkt een negatief oordeel niet alleen in verband te worden gebracht met het onderzoeksvoorstel, maar ook met de persoonlijke kwaliteiten van de aanvragers. De voor aanvragers vaak onheldere procedures en criteria van beoordeling hebben dit mogelijk nog verergerd. Voor deze kandidaten is deelname aan ASPASIA in de tweede ronde vaak geen overweging meer.

Het afgewezen worden, en dan op zo'n manier [op facultair niveau, MB/MP] heeft mij ook schade toegebracht. Persoonlijk in de zin van een grote teleurstelling, maar ook hier in de afdeling. Het geldt toch als een negatief punt op je conto. Het verzwakt je positie, je bent afgewezen, dus niet goed genoeg. En niet iedereen weet hoe het gegaan is, dus het blijft toch aan je hangen. [A2]

NEGATIEVE ASPECTEN VOOR FACULTEITEN EN UNIVERSITEITEN: INMENGING

De toekenning van een ASPASIA-subsidie impliceert dat men de betrokken candidate voor vijf jaar tijdelijk tot UHD benoemt en bij een positieve evaluatie aan het eind van die periode deze bevordering definitief maakt. Voor sommige faculteiten leverde deze eis problemen op voor het interne personeelsbeleid, omdat volgens deze de facultaire formatie een dergelijke benoeming niet toeliet of omdat dergelijke persoonsgebonden promoties indruisten tegen reeds in gang gezet personeels-beleid. Vooral voor faculteiten met een hoog aantal potentiële ASPASIA-kandidaten bleken dergelijke overwegingen belangrijke motivaties voor een terughoudende deelname aan het programma.

De koppeling tussen personeelsbeleid en onderzoeksbeleid zoals die in het programma bestond, heeft bij een aantal bestuurders dan ook irritatie opgewekt. Een aantal faculteiten stelt de inmenging in het eigen personeelsbeleid door een organisatie die zich ten doel stelt het onderzoeksbeleid te stimuleren niet op prijs. Wanneer personeelsbeleid de doelstelling van het programma was, had men liever vrij over de middelen willen beschikken in plaats van dit te moeten koppelen aan onderzoeksbeleid.

Ik vind het problematische van dergelijke programma's dat je twee dingen met elkaar laat interfereren die niet direct met elkaar samenhangen, namelijk onderzoeksbeleid en personeelsbeleid. En dat is problematisch. NWO mengt zich in het aanstellings- en bevorderingsbeleid van een faculteit, maar vraagt daarbij om onderzoeksvoorstellen en prioriteert dan op basis van de onderzoeksvoorstellen terwijl het personeelsbeleid daaraan gekoppeld is, en dat wringt voortdurend. [B2]

Ik vind de koppeling tussen de promotie van vrouwelijke wetenschappers en een onderzoeksprogramma voor een oio of postdoc niet zo gelukkig. Als er budget beschikbaar is ten behoeve van betere doorstroommogelijkheden van vrouwen aan de universiteit, laat het geld dat daarvoor beschikbaar is dan ook daaraan ten goede komen, en geef het daarnaast niet aan onderzoekers. [...] Ik had liever gewoon dat geld gehad voor een promotie. Er zijn genoeg vrouwen in de faculteit die ik graag UHD zou maken, maar daar heb ik het geld niet voor. [B2]

Er is kritiek op het programma binnen onze faculteit. De kritiek is dat NWO invloed probeert uit te oefenen op het personeelsbeleid van faculteiten door de criteria die zij in hun eigen procedures opnemen. Want zij zeggen: wij honoreren alleen maar als mensen een vaste aanstelling krijgen of bevorderd worden. Men vindt dat NWO daarmee een stap te ver gaat. [B5]

De kritiek op inmenging is vaak verbonden met de financiële verplichtingen waartoe de faculteit zich verbindt bij toekenning van een subsidie. Bestuurders zien het gegeven dat zij zelf de kosten van de bevordering tot UHD moeten betalen als een potentieel probleem. Met name faculteiten met weinig geld en/of veel vrouwelijke UHD's blijken om deze reden niet alle vrouwen in staat gesteld te hebben om aan het programma deel te nemen.

Eigenlijk ben ik van hogerhand ook wel ontmoedigd om mee te doen, want ze zeiden: we weten niet hoe dat met dat geld moet naderhand. Ze hebben hier heel lang zitten wikken en wegen of ze überhaupt wel mee zouden doen aan het ASPASIA-programma, omdat ze niet wisten of ze na die vijf jaar nog financiële middelen zouden hebben. [A14]

Vorig jaar kregen wij in een zeer laat stadium via een intern mededelingenblad over de ASPASIA-

ronde te horen, waar het faculteitsbestuur onmiddellijk aan toevoegde niet over de financiële middelen te beschikken om te kunnen matchen. Ondanks dit naar mijn mening actieve ontmoedigingsbeleid heb ik toch een aanvraag gedaan. Het bestuur heeft een prachtige brief geschreven waarin zij mij als persoon en mijn aanvraag steunden, maar zij gaven daarbij aan het CvB te kennen zelf geen geld ter beschikking te hebben. In de brief vroeg het bestuur of gelden uit de centrale middelen beschikbaar gesteld konden worden. Om die reden is, voorspelbaar, de aanvraag door het CvB niet gesteund. Einde verhaal. [E-mail, 6 februari 2001]

Niet alle bestuurders delen deze zorgen over de financiële gevolgen van het ASPASIA-programma:

Geld is geen argument, dat is quatsch. Natuurlijk hebben we nergens geld voor en tegelijkertijd bulken we van het geld. We hebben 90 miljoen te verdelen, het is een kwestie van prioriteiten stellen. Je moet keuzes maken. In dit geval zijn het in feite meerkosten. Het is gewoon marginaal. Voor het verschil tussen een UD en UHD-er zijn het geloof ik maximale meerkosten van 20.000 gulden per jaar, dus zo groot zijn die kosten niet. En wat betreft het ingrijpen in het personeelsbeleid en of je daar geld voor hebt: PIONIER-beurzen van NWO zijn voor een faculteit veel ingrijpender en veel duurder. En niemand klaagt wanneer ze een PIONIER binnengehaald hebben. [B4]

De inschatting van de potentiële financiële belasting die ASPASIA-succes met zich mee kan brengen, lijkt samen te hangen met de financiële positie van een faculteit, met de omvang van de faculteit en met het aantal vrouwelijke UD's in een faculteit. Dit zou kunnen betekenen dat juist in faculteiten waar veel vrouwen werken, vaak ook de armere faculteiten, een rem is gezet op deelname aan het ASPASIA-programma. Hieruit zou dan bijvoorbeeld het relatief geringe aantal aanvragen in de geesteswetenschappen verklaard kunnen worden.

ONGELIJKE KANSEN

De manier waarop het ASPASIA-programma invulling heeft gekregen blijkt tussen en binnen universiteiten grote verschillen te vertonen (zie hoofdstuk 2), waardoor vrouwen heel verschillende kansen op succes hebben gehad. Sommige faculteiten hebben bijvoorbeeld op voorhand vastgesteld slechts 1 of 2 kandidaten voor doorsturing in aanmerking te laten komen, terwijl andere faculteiten geen enkel quotum hebben gehanteerd, maar daarentegen alle mogelijke kandidaten persoonlijk hebben aangeschreven en aangemoedigd om een voorstel in te dienen. In Groningen bestond weer een andere vorm van kansenongelijkheid doordat iedere faculteit drie ASPASIA-kandidaten mocht voordragen ongeacht het aantal UD's in de faculteiten. Voor vrouwen in de Letterenfaculteit betekende dat een veel geringere kans op succes dan voor vrouwen in de faculteit Wis- en Natuurkunde.

Het ontbreken van een facultair quotum betekende evenmin dat daarmee gelijke kansen voor iedereen verzekerd waren. Veelal was voor een voorstel een steunbetuiging van directe leiding-gevendenden noodzakelijk, en lang niet alle afdelingsvoorzitters of directeuren bleken bereid te zijn dergelijke steun te geven. Sommige kandidaten hebben expliciete tegenwerking of ontmoediging ervaren omdat op groeps- of facultair niveau weinig steun voor het ASPASIA-programma bestond.

Ze hebben hoogleraren opgedragen kandidaten voor te dragen. En aangezien wij hier een hoogleraar hebben die zoiets nooit uit zichzelf zou voorstellen, heb ik hem zelf vriendelijk gevraagd mij voor te dragen. Dat wilde hij best wel doen, maar hij was niet helemaal overtuigd. Hij had een collega-hoogleraar gesproken die vertelde dat hij zelf twee kandidaten had afgeraden om mee te dingen. Hij benadrukte dat hij vond dat ik eerst mijn boek moest afmaken en dat vond ik toen zelf ook, dus toen had ik besloten niet mee te doen. [...] Dat was dus al een eerste knelpunt. Als je

voor ASPASIA of wat voor programma dan ook leidinggevend en vraagt om mensen voor te dragen, moet je daar ook heel kritisch en heel objectief naar kijken. Ik wil niet zeggen dat alle mannelijke hoogleraren zo zijn, maar je hoort toch: ach meisje, doe nou maar eerst even dit, of zou je dat nou wel doen. [A21]

Het vervelende was dat de voorzitter van de afdeling heel lang getwijfeld heeft. We moesten papieren inleveren dat je de steun had van je hoogleraren. Ik heb uiteindelijk pas drie dagen van tevoren gehoord dat ik die steun had en dus mee mocht doen, dus ik had maar heel weinig tijd. Dat was dus niet optimaal. Er was vrij veel verzet tegen het programma, met name van de voorzitter van de afdeling, die heeft het heel lang laten liggen. Een aantal vrouwen van de afdeling heeft een gesprek gehad met de voorzitter om te zeggen dat de gevolgde procedures niet juist waren, dat het veel opener had moeten gaan. Dat er geen reden was om maar één kandidaat te nomineren. Een van de reacties daarop was dat het anders scheve ogen zou geven bij de mannelijke collega's in de afdeling. Het uiteindelijke resultaat is dat er nog steeds geen vrouwelijke UHD is. Maar dat schijnt geen scheve ogen te geven. [A3]

NWO-BEOORDELING

Een deel ~~echt een groot deel??~~ (hoe groot?) van de interviews betreft ook klachten over de procedures zoals die bij NWO zijn verlopen. Zo is er bij sommige deelnemers onduidelijkheid over de criteria die NWO heeft toegepast bij de beoordeling van de voorstellen. Veelvuldig is in de interviews de vraag opgeworpen of alle voorstellen op dezelfde manier en met dezelfde criteria zijn beoordeeld, getuige bijvoorbeeld nogal wat diametraal tegenovergestelde referentrapporten. Bovendien hebben enkele kandidaten het gevoel dat hun project bij NWO tussen wal en schip terecht is gekomen. Vooral voorstellen met een inter-disciplinair of vernieuwend karakter lijken volgens hen problemen voor NWO en de referenten (en dus voor kandidaten) op te leveren.

Onduidelijk is voor de auteurs van dit rapport in hoeverre de twijfels en onvrede over de kwaliteit van de rapporten en de beoordelingsprocedure een algemeen bijverschijnsel zijn van het NWO-beoordelingssysteem (en dus niet echt in dit rapport thuishoren) of dat er ook een verband is met de specifieke aard van het programma. Aanwijzingen dat dit laatste ook het geval kan zijn komen bijvoorbeeld naar voren wanneer kandidaten vertellen dat in de referentrapporten weinig commentaar was op het wetenschappelijk gehalte van hun voorstellen, maar dat er daarentegen veel commentaar was op hun curriculum vitae, en meer dan nodig was voor een beoordeling van de haalbaarheid van het onderzoeksvoorstel. Het zou erop kunnen duiden dat in de NWO-beoordeling ook de 'UHD-abiliteit' van de kandidaten heeft meegespeeld. Anderzijds is het goed mogelijk dat men zich te weinig heeft gerealiseerd dat bij een NWO-beoordeling van persoonsgerichte steunvormen ook de onderzoeks-ervaring van de aanvragers wordt beoordeeld, alsmede hun leidinggevende capaciteiten inzake het begeleiden van een oio of postdoc.

Er was niet zo veel wetenschappelijk commentaar op mijn voorstel. Maar een referent had wel kritiek op mijn CV. Ik vond het een wat zurig commentaar. Het leek erg persoonlijk. In ieder geval had ik weinig aanknopingspunten om het voorstel inhoudelijk te kunnen verbeteren. [A1]

Mijn voorstel kreeg een heel goede beoordeling, ik had een 7 en een 8. Ik ben afgefallen op mijn CV, dat was nog niet UHD-waardig. Mijn baas zei dat de criteria hoog lagen, want niet alle collega's hier die nu al UHD zijn voldoen aan die criteria. [A9]

Gevoegd bij wat in hoofdstuk 3 naar voren kwam, namelijk dat in de universiteiten nogal eens extra

selectierondes zijn gehouden waarbij niet alleen de toekomstige UHD-waardigheid maar ook de haalbaarheid van het voorstel binnen NWO werd getoetst, terwijl door peer reviewers binnen NWO mogelijk ook naar UHD-waardigheid is gekeken, lijken de kandidaten soms wel zwaar op de proef te zijn gesteld.

NEGATIEVE BEELDVORMING OMTRENT ASPASIA

Het valt te verwachten dat een stimuleringsprogramma voor vrouwen – gegeven ook de ervaring met 'positieve actie'-maatregelen – te leiden heeft van negatieve beeldvorming. (Verhaar, 1991) Wat valt daarover te zeggen? Het seksegebonden karakter van het programma heeft inderdaad op verschillende plaatsen tot negatieve reacties van collega's en leidinggevendenden geleid. Veelal bestonden deze reacties uit 'grapjes' of terloopse opmerkingen, maar soms ook uit regelrechte vijandigheid.

Echter, evengoed als de negatieve of jaloezische reacties zelf lijkt vooral het argument dat deze reacties opgeroepen zouden kunnen worden voor kandidaten problemen te hebben opgeleverd. De geïnterviewde vrouwen rapporteren vaker dat dit argument gebruikt is om hen of hun collega's af te houden van deelname of van profijt voortvloeiend uit het programma, dan dat zij daadwerkelijk geconfronteerd zijn met deze reacties. In één faculteit is dit argument regelmatig gebruikt om de bevordering van een aantal 'subsidiabele doch niet gehonoreerde' kandidaten tegen te houden; pas nadat een groot aantal collega's (onder wie veel mannen) een adhesieverklaring had afgelegd, werd dit argument niet langer gebruikt.

Regelmatig zijn ook geluiden gehoord dat een ASPASIA-UHD een 'bijzondere' UHD is en dan meest-al niet in de positieve zin van het woord. Ook in de pers zijn ASPASIA-UHD's of -toekenningen nogal eens als zodanig geportretteerd. Een voorbeeld daarvan is de kop boven het artikel waarmee in de Maastrichtse *Observant* de toekenning van de ASPASIA-beurzen werd aangekondigd: 'Een beurs voor vrouwen is een kruk, een rolstoel.' (*Observant*, 2 november 2000)

Ik heb bezwaar tegen het verschijnsel als zodanig. Vrouwen worden uitgenodigd om een voorstel te schrijven, en daardoor lijkt het alsof vrouwen nog eens een keer extra moeten bewijzen dat ze geschikt zijn om in die UHD-positie te geraken. En voor de vrouwen die dat willen en daartoe uitgenodigd worden, vind ik dat in het algemeen niet terecht. Ik ken het voorbeeld van iemand die hier al jaren werkt en ook uitgenodigd is om een voorstel te schrijven, vijf jaar voordat zij met pensioen zal gaan, en zij zegt: ik werk hier al zo lang en ik heb al zo duidelijk mijn sporen verdiend, ik ga toch niet nog een keer die strijd aan. Dat vind ik voor veel mensen toch een pijnlijke situatie, het heeft iets schrijnends. [A17]

Vlak na de bevordering was er natuurlijk enorm veel gegons en rumoer, en toen zijn er wel mensen geweest die mij voorbij zijn gelopen en die mij opeens niet meer zagen staan. De man die mij in het begin zo heeft aangemoedigd heeft mij nooit gefeliciteerd. Dat geeft wel aan dat wat de decans schetste, dat mensen toch jaloezisch worden, toch wel speelt; je verliest wat goodwill. Maar die krijg je soms denk ik ook alleen maar wanneer je het lieve aardige bescheiden vrouwtje speelt. [A12]

Hoewel eerder werd geconstateerd dat NWO het programma respectabiliteit verleende, mede door de overtuigende manier waarop het programma werd begeleid, zijn er dikwijls klachten geuit over de hoeveelheid geld die voor het programma ter beschikking is gesteld. De omvang van het bedrag wordt dan gezien als een indicatie voor de mate waarin het probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen serieus wordt genomen:

ASPASIA is belachelijk zuinig. Helemaal voor de Geesteswetenschappen. Het is een fooi, een broodkruimel. Het enige nut dat het heeft gehad in mijn ogen, en ik denk dat ik niet de enige ben, is dat vrouwen een prikkel krijgen om onderzoeksvoorstellen te gaan schrijven, omdat ze op allerlei

andere vlakken vaak heel erg worden ontmoedigd. Maar beleidsmatig vind ik het een slechte zaak, ik denk: doe óf niets óf ga eens echt met de billen bloot en laat zien dat je echt iets over hebt om die scheve verdeling tussen mannen en vrouwen te verhelpen. We zijn wat dat betreft echt een ontwikkelingsland. Zeg dan als minister: oké, we gaan dit in een periode van vijf jaar proberen recht te trekken. En dan moet je daar ook de middelen voor beschikbaar stellen en niet ervan uitgaan dat hiervoor niet voldoende talent voor is, dat is gewoon flauwekul. [A2]

Het is niet duidelijk of de geïnterviewde bij deze uittaling rekening hield met de vergroting van de input waartoe NWO gaande het programma – en wellicht mede gestimuleerd door het AWT-advies – heeft besloten. Maar zeker vergeleken met de gelden voor de Van der Leeuw-hoogleraren en de Vernieuwingsimpuls (meermalen genoemd door geïnterviewden) zijn de gelden voor ASPASIA inderdaad gering.

7. Balans

Wie naar de feiten en cijfers kijkt, kan niet anders dan onder de indruk zijn van het resultaat. Door het ASPASIA-programma zijn na de eerste ronde 68 vrouwen van UD naar UHD bevorderd, meer dan vier keer zo veel als oorspronkelijk door NWO werd beoogd. Ten opzichte van de doelstellingen die NWO zichzelf stelde is het resultaat al bijzonder goed te noemen. De vraag is nu hoe het programma te beoordelen is in het bredere perspectief van de benutting van talent en het wegwerken van de ondervetegenwoordiging van vrouwen, alsook van onbedoelde effecten en ervaringen van betrokkenen.

VAN UD NAAR UHD: EEN ADEQUATE KEUZE

De keuze voor een bevorderingstraject van vrouwelijke UD's tot UHD's, in plaats van een stimuleringsmaatregel voor vrouwelijke hoogleraren, wordt ruimschoots gerechtvaardigd door de onderliggende cijfers betreffende de personeelsopbouw in de universiteiten. Onlangs werd nog eens bevestigd dat niet zozeer de bevordering van UHD tot hoogleraar een probleem is, maar vooral die van UD tot UHD. Daar zit, zoals dat heet, 'het glazen plafond' in de universiteit. Het betreft hier een onderzoek dat verricht werd op basis van cijfers voor de Universiteit Utrecht. (Emmerik, Dekker en Claringbould, 2000)

Kengetallen voor de instroom van vrouwelijke hoogleraren en hoofddocenten in de periode 1989-1996						
Data: Personeelsinformatie systeem Universiteit Utrecht						
	Alfagamma	Bèta			Biomedisch	
Instroomgegevens vrouwelijke hoogleraren						
Totaal per 01-01-89	8	7%	0	0%	1	100%
Totaal per 31-12-96	13	10%	1	1%	5	96%
Werkelijke benoemingen 1989-1996	12	15%	2	6%	6	10%
Mogelijk percentage (op basis van kandidatenpool 1 hiërarchische rang lager)		14%		3%		7%
Instroomgegevens vrouwelijke hoofddocenten						
Totaal per 01-01-89	13	11%	2	3%	8	94%
Totaal per 31-12-96	16	13%	5	7%	15	91%
Werkelijke benoemingen 1989-1996	19	25%	3	10%	9	11%
Mogelijk percentage (op basis van kandidatenpool 1 hiërarchische rang lager)		84%		16%		50%

Er werd gekeken naar de 'mogelijke' en de 'werkelijke' benoemingen van vrouwelijke hoogleraren en vrouwelijke universitaire hoofddocenten. Bij hoogleraren bleek het percentage werkelijke benoemingen van vrouwen hetzelfde te zijn als (zelfs ietsje hoger te liggen) dan het percentage (op aantallen in de onderliggende rang gebaseerde) mogelijke benoemingen. Bij de benoeming van UHD's was dat percentage juist veel lager, terwijl ook de verschillen tussen mogelijke en werkelijke benoemingen veel

groter waren.

De keuze voor een inzet op de extra stimulering van de bevordering van UD naar UHD is dus zeer adequaat te noemen en te prefereren boven een stimuleringsmaatregel uitsluitend gericht op vergroting van het aantal vrouwelijke hoogleraren. Er kunnen wel vraagtekens worden gezet bij de omvang van het programma, al is die gaande het programma meer dan verdubbeld. Het advies van de AWT om de armslag van ASPASIA te vergroten blijft onverminderd van kracht.

VOORKEUR VOOR KWALITEIT

Een belangrijk pluspunt van het programma is ook dat het door de gangbare kwaliteitscriteria en beoordelingsprocedures toe te passen, de gebruikelijke weerstand tegen 'positieve actie'-programma's ondervangt. Waar vrijwel ieder stimulerings- of 'positieve actie'-programma het odium kwaliteitsverlaging op zich laadt, is dat bij ASPASIA minder het geval geweest, omdat de onderzoeksvragen van de vrouwelijke doelgroep op grond van de gewone NWO-kwaliteitsnormen zijn beoordeeld. Dit betekent niet dat er geen weerstand is geweest, maar die lijkt toch minder virulent te zijn dan doorgaans bij 'positieve actie'-maatregelen de kop opsteekt. (Zie bijvoorbeeld Verhaar, 1991)

Dat een eventuele kwaliteitsverlaging door positieve actie trouwens niet direct te verwachten valt, blijkt uit het feit dat NWO verrast werd door de hoge kwaliteit van de aanvragen. Het bevestigt het idee dat vrouwen doorgaans worden ondergewaardeerd en daardoor achterstanden oplopen.

KLACHT COMMISSIE GELIJKE BEHANDELING

Bij deze zo weloverwogen opzet en uitvoering van het stimuleringsprogramma, steekt de klacht die door een mannelijke UD (inmiddels bevorderd tot UHD) tegen NWO werd ingediend bij de Commissie Gelijke Behandeling schril af. Het ASPASIA-programma betreft ons inziens echter een welgekozen instrument dat niet zozeer streeft naar gelijke aantallen van mannen en vrouwen in universitaire posities (wat zo algemeen gesteld niet mag), maar naar het bieden van een (klein) tegenwicht tegen de cumulatieve werking van op zich vaak kleine seksenadelen voor vrouwen (en seksevoordelen voor mannen). Het streven is dus niet naar 50% vrouwelijke UHD's, maar naar een percentage vrouwelijke UHD's dat dichterbij ligt bij het recruteringspotentieel, dat gevormd wordt door het percentage UD's. Het zij overigens opgemerkt dat de klacht geen weerklank lijkt te hebben gevonden. De auteurs van dit rapport hebben geen opmerkingen gehoord over of verwijzingen aangetroffen naar dit eenzame protest.

GOED VOOR NWO ÉN GOED VOOR VROUWEN

Een positief aspect van het ASPASIA-programma is dat het tegelijkertijd de belangen van NWO én die van vrouwen dient. Met ASPASIA boekt NWO ook op eigen terrein winst door meer vrouwelijke aanvragers naar zich toe te trekken. Dat betekent hoe dan ook: een betere benutting van vrouwelijk talent en meer vrouwen die ervaring opdoen met aanvragen en begeleiding van onderzoek. Dat is goed voor NWO, maar ook voor vrouwen.

Daarnaast geeft NWO ook meer in het algemeen een belangrijk signaal af. NWO laat met het programma zien niet te willen berusten in het feit dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de universiteiten leidt tot geringere aantallen vrouwelijke tweedegeldstroomonderzoekers. De auteurs van dit rapport hebben op basis van de aan hen door diverse instanties ter beschikking gestelde documenten en correspondentie een goed inzicht gekregen in de enthousiasmerende rol die NWO gedurende het proces heeft gespeeld. De zorgvuldige, vaak aanmoedigende houding lijkt dikwijls te hebben bijgedragen aan

een daadwerkelijke verandering van klimaat. Het signaal is zeker door een groot deel van de betrokken vrouwen ook werkelijk als zodanig gevoeld en roept waardering op.

NWO, UNIVERSITEITEN, FACULTEITEN: AANSLUITINGSPROBLEMEN

NWO stimuleert met het programma tevens het universitaire beleid; universiteiten zijn immers verantwoordelijk voor de UHD-benoemingen. Het succes hiervan is af te meten aan de extra inspanningen die de universiteiten leveren binnen de gestelde kaders van het programma, maar ook daarbovenop.

Wel zijn er problemen gesignaleerd in de aansluiting tussen NWO, de universiteiten en de faculteiten. Lijken de CvB's in veel gevallen het belang van het programma te hebben onderstreept, de faculteiten blijken lang niet alle bereid te zijn geweest om hun medewerking te verlenen, waarbij zowel financiële argumenten naar voren werden gebracht als argumenten die werden ontleend aan het personeelsbeleid. Zoals een universitaire verantwoordelijke naar voren bracht is het financiële argument vaak zo lang als het breed is, al is het voor sommige faculteiten natuurlijk een reëler obstakel dan voor andere. Juist de faculteiten waar veel vrouwen werken, kunnen hierdoor een beperkend indieningsbeleid hebben gevoerd.

Faculteiten die zich beriepen op een gebrek aan (toekomstige) formatie hebben de bedoeling van het programma niet begrepen. In de NWO-brochure werd er duidelijk op gewezen dat het niet ging om het creëren van extra formatie, maar om tijdelijke – dus persoonlijke – benoemingen, los van het formatiebeginsel, die op termijn, na een positieve evaluatie na vijf jaar, in vaste aanstellingen dienden te worden omgezet. NWO loopt daarmee wellicht vooruit op veranderingen waartoe ook wordt opgeroepen in het rapport *Toekomst voor Talent – Talent voor de Toekomst* (juni 2000). Tegelijkertijd moet worden erkend dat persoonlijke benoemingen in de universitaire wereld natuurlijk geen onbekend verschijnsel zijn!

De grote verschillen in de wijze waarop ASPASIA is geïmplementeerd in universiteiten en faculteiten hebben geleid tot grote verschillen in kansen van vrouwen op succes met ASPASIA. Veel vrouwelijke UD's die zichzelf capabel achtten een ASPASIA-aanvraag in te dienen, hebben bij voorbaat te horen gekregen geen steunbetuiging te zullen krijgen, waardoor zij niet konden indienen.

STAPELING SELECTIEPROCEDURES – ONDUIDELIJKE SELECTIECRITERIA

Opvallend is dat de Rijksuniversiteit Groningen, die ASPASIA vanaf het begin het meest enthousiast heeft willen ondersteunen – en daarvoor ook alle respect verdient! – door bij voorbaat te laten weten 10 kandidaten naar NWO te willen doorsturen en hen meteen te bevorderen, ongeacht de uitkomst van de selectie, daar niet echt voor is beloofd. Niet alleen werd – ondanks de zware locale selectie – maar 1 kandidaat door NWO gehonoreerd, de extra procedures in de faculteiten en de universiteit hebben bovendien voor veel commotie gezorgd. Hier had een betere en langere voorbereidingstijd wellicht problemen kunnen voorkomen.

Het Groningse voorbeeld is voor een deel ook illustratief voor een breder probleem: de stapeling van selectieprocedures en -criteria en het door elkaar heen lopen van beoordeling van UHD-kwaliteit (nu of in de toekomst), de kwaliteiten die nodig zijn voor de uitvoering van het onderzoeksvorstel en het onderzoeksvorstel in kwestie, zowel op de universiteiten als bij NWO.

POSITIEF EFFECT VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS OVERHEERST NEGATIEVE GELUIDEN

Hoewel veel vrouwen aangeven het problematisch te vinden dat er anno 2000 nog steeds speciale programma's nodig zijn voor vrouwen, hebben de meesten van hen zich toch in positieve zin uitgelaten over het ASPASIA-programma. Zij zeggen het op prijs te stellen door het programma zichtbaarheid als onderzoekers te hebben gekregen. Zelfs wanneer het onderzoek niet werd gehonoreerd is de mogelijkheid om mee te doen een stimulans geweest die voor een aantal onderzoekers zeker een vervolg zal krijgen in nieuwe aanvragen. Vrouwen lijken zich behoorlijk bewust te zijn van de cumulatieve van (kleine) nadelen die zij als groep ondervinden. Zij erkennen dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de universiteiten een probleem is en ervaren het programma als een welkom duwtje in de rug. Sommigen zeggen zelfs, gegeven deze ondervertegenwoordiging en de poging daaraan wat te willen doen, zich verantwoordelijk te voelen en alleen al daarom mee te willen doen. Anderen klagen dat, gegeven het probleem van de ondervertegenwoordiging, ASPASIA maar een druppel is op de gloeiende plaat, maar wel een welkome druppel!

Negatieve geluiden waren er vooral over de haast en het tijdstip van indienen (en herschrijven), waardoor het kerstreces voor velen een periode van overwerk is geweest. Ook zijn er nogal wat klachten over de selectieprocedures in faculteiten en universiteiten en bij NWO, los van en in samenhang met elkaar. Een enkele vrouwelijke UD geeft aan beschadigd te zijn door een (facultaire) afwijzing op grond van onduidelijke selectiecriteria. Hierbij moet worden aangetekend dat voor dit rapport geen vrouwen zijn geïnterviewd die wilden meedoen met ASPASIA maar geen steun kregen van de universitaire verantwoordelijken, of die wilden meedoen en er bewust van hebben afgezien om verschillende redenen. Wanneer breder was ondervraagd, waren er waarschijnlijk meer negatieve geluiden opgevangen, veelal over de lokale gang van zaken.

ASPASIA VERSUS VERNIEUWINGSIMPULS

Wat niet van tevoren als onderwerp ter bespreking met de ondervraagden op de agenda werd gezet, maar in nogal wat interviews naar voren kwam, is dat de aandacht voor vrouwelijk talent ten behoeve van ASPASIA in contrast staat met het gebrek aan aandacht voor vrouwen tijdens de Vernieuwingsimpuls. En voor wie enigszins op de hoogte is van de werking van gender en het ontstaan van sekse-ongelijkheid hoeft het niet te verbazen dat deze twee vrijwel gelijktijdige programma's een gender-effect zouden kunnen hebben. Gegeven het feit dat 'bijzondere' maatregelen voor vrouwen altijd bevestigen dat de 'algemene' regels niet zozeer algemeen of neutraal zijn maar vooral op mannen betrekking hebben, is dat wellicht ook hier het geval geweest.

De te verwachten beeldvorming over ASPASIA-onderzoekers als in eerste instantie 'achtergebleven vrouwen' en Vernieuwingsimpuls-onderzoekers als 'goede wetenschappers', blijkt in ieder geval uit de berichtgeving in de Maastrichtse universitaire pers. Bij een paginagroot artikel over drie 'ASPASIA-beurzen' werd een foto geplaatst van een abortusdemonstratie uit langvervlogen tijd met als ondertekening: 'Sinds de abortusdemonstraties in de jaren '70 is veel veranderd, maar vrouwen hebben nog altijd een achterstand.' Als kop werd het volgende opwekkende citaat geplaatst: 'Een beurs voor vrouwen is een kruik, een rolstoel.' (*Observant*, 2 november 2000) Dit bericht staat in schril contrast met het twee pagina's lange artikel over de 'winnaar' van 'anderhalf miljoen uit de Vernieuwingsimpuls' aan de UM. Het aan hem gewijde artikel wordt op de voorpagina aangekondigd met een grote foto met het bijschrift: 'Een jonge hond, een goudhaantje en vooral een toponderzoeker die de komende vijf jaar goed is voor etc.' Bij het artikel is ditmaal een grote foto van de onderzoeker geplaatst met als ondertekening: 'Onderzoeker David de Cremer: "Ik weet waar ik het over heb, ik ken mijn vak."' Als kop dient het citaat: 'Ik heb een passie, ik straal die jonge hondenmentaliteit uit.' (*Observant*, 16 november 2000)

VAN STIMULERING NAAR GENDER MAINSTREAMING

De verschillen in financiële opbrengsten van een ASPASIA-aanvraag of een aanvraag in de Vernieuwingsimpuls bevestigen deze genderdynamiek slechts. Het effect lijkt ernaar te zijn geweest: bij de 154 oorspronkelijke aanvragers van deze laatste waren 20% vrouwen, bij de 43 gehonoreerden nog slechts 10%. Het geringe aantal aanvragen en het geringe succespercentage kunnen toeval zijn, maar het resultaat past bij processen van betekenisgeving en waardering die sekseongelijkheid bewerkstelligen.

Naast stimuleringsbeleid zal voor een blijvend resultaat dan ook meer werk moeten worden gemaakt van het integreren van dit soort positieve-actiemaatregelen in alle aspecten van NWO-beleid en -praktijk. Wanneer ook in de Vernieuwingsimpuls stimuleringsmaatregelen zouden zijn ingebouwd – bijvoorbeeld in de vorm van genderquota (naast discipline en universitaire quota) – had dat een deel van het gesignaleerde effect kunnen ondervangen. Maar het is ook mogelijk in andere subsidie-vormen en op andere beleidspunten genderaspecten in te bouwen.

Bibliografie

- AWT-advies, 2000: Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid (2000). *Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia*. Den Haag: SDU.
- Bosch, Mineke (red.), Isabel Hoving en Gloria Wekker (1999). *In het hart van de wetenschap. Naar Total E-quality en diversiteit in de universiteit*. Achtergrondstudie Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid. Den Haag: SDU.
- Bosch, Mineke (1998). 'Naar een deltaplan voor *total E-quality* en diversiteit in de universiteit.' *Tijdschrift voor Genderstudies*, 1/4, 46-54.
- Bosch, Mineke (1999). 'Tussen bureaucratie en wetenschap. Twintig jaar universitaire emancipatie in Nederland.' *Lover. Tijdschrift over feminisme, cultuur en wetenschap*, 99/3.
- Brouns, Margo, m.m.v. Monika Scholten (1999). *De kwaliteit van het oordeel. Een onderzoek naar sekse en beoordelingssystemen van NWO en KNAW*. Uitgebracht door het NGV: Utrecht.
- Emmerik, H. van, Claringbould, I., Dekker, R. (2000). 'Waarom gaat het zo langzaam? Doorstroming van vrouwelijk talent.' *Pandora*, 3. 8-10.
- Emmerik, H. van, Dekker, R., Claringbould, I. (2000). 'Waarom gaat het zo langzaam? Enkele observaties vanuit de praktijk van het universitaire emancipatiebeleid.' *Tijdschrift voor Gender-studies*, 3. (1). 49-58.
- ETAN-rapport, zie European Commission
- European Commission (2000). *Science Policies in the European Union. Promoting Excellence Through Mainstreaming Gender Equality. A report from the ETAN Expert Group on Women and Science*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- LOEKWO (1999). *Van doelen naar middelen. Streefcijfers voor de vertegenwoordiging van vrouwen in de functie van universitair hoofddocent en hoogleeraar*. Landelijk Overleg Emancipatie Kwaliteit in het Wetenschappelijk Onderwijs.
- Noordenbos, Greta (1999). 'Genderasymmetrie in de aanvraag van onderzoekssubsidies.' *Tijdschrift voor Genderstudies*, 2/4, 36-45.
- Portegijs, W. & Marga Brugman (1998). *De weg naar de wetenschappelijke top. Naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen*. Leiden.
- Verhaar, Odile (1991). *Prima inter pares. Over de voorkeursbehandeling van vrouwen. Analyse van de argumentatiestrategieën van voor- en tegenstanders in de openbare discussie over het voorkeursbeleid*. 's-Gravenhage: VUGA.
- Verslag van de conferentie 'Vrouwen in de wetenschap'*, d.d. 12 oktober 1999. Georganiseerd door AWT, KNAW, NWO en VSNU. Z.p. [2000].
- Vucht Tijssen, B.E. (2000). *Talent voor de Toekomst – Toekomst voor Talent. Plan van aanpak voor het wetenschapspersoneelsbeleid*. Utrecht: VSNU.
- Wennerås, C. & Agnes Wold (1997). 'Nepotism and sexism in peer-review. Commentary.' *Nature*, 22.
- WOPI 2000: *WO PersoneelsInformatie*. 'Kengetallen over het universitair personeel in fte's en personen naar leeftijd, geslacht, functie, salarisschaal, HOOP-gebieden en aard dienstverband per 31-12-1999. Utrecht: VSNU, februari 2001.

Afkortingen

ALW	Aard- en Levenswetenschappen
AWT	Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid
CV	Curriculum Vitae
CvB	College van Bestuur
CW	Chemische Wetenschappen
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
EW	Exacte Wetenschappen
GW	Geesteswetenschappen
HRM	Human Resources Management
KNAW	Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen
KUB	Katholieke Universiteit Brabant
KUN	Katholieke Universiteit Nijmegen
LEI	Universiteit Leiden
LNVH	Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
LOEKWO	Landelijk Overleg EmancipatieKwaliteit in het Wetenschappelijk Onderwijs
MaG	Maatschappij- en Gedragwetenschappen
MW	Medische Wetenschappen
NVG	Nederlands Genootschap Vrouwenstudies
NWO	Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek
OC&W	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
RUG	Rijksuniversiteit Groningen
TUD	Technische Universiteit Delft
TUE	Technische Universiteit Eindhoven
UD	Universitair Docent
UHD	Universitair Hoofd Docent
UM	Universiteit Maastricht
UT	Universiteit Twente
UU	Universiteit Utrecht
UVA	Universiteit van Amsterdam
VSNU	Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten
VU	Vrije Universiteit
WEV	Wet over Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het wetenschappelijk onderwijs
WOTRO	Wetenschappelijk Onderzoek van de Tropen
WU	Wageningen Universiteit

Bijlagen

Bijlage 1

VRAGENLIJST TEN BEHOEVE VAN DE INTERVIEWS MET DE UD'S:

1. Wanneer en hoe heb je van het ASPASIA-programma gehoord?
 - via algemene informatiekkanalen universiteit/faculteit
 - via individuele attendering door universiteit/faculteit (bijvoorbeeld rondschrijven aan alle vrouwelijke UD's)
 - via persoonlijke attendering door decaan/vakgroepvoorzitter/directeur onderzoekschool
 - via emancipatiekanalen binnen de universiteit
 - via persoonlijk netwerk (vrouwelijke) collega's binnen/buiten de universiteit
2. Heb je zelf een onderzoeksvorstel willen indienen?
3. Ben je aangespoord/ontmoedigd om in het programma een onderzoeksvorstel in te dienen?
4. Indien je toch geen onderzoeksvorstel hebt ingediend, waarom was dat?
5. Als je meteen besloten hebt om geen voorstel in te dienen, waarom was dat?
6. Hoe past het ASPASIA-programma in je loopbaan-/onderzoeksplanning? Past het onderzoeksvorstel dat je hebt geschreven binnen een groter onderzoeksprogramma? Had je al iets liggen?
7. Wat is je oordeel over de procedure in de specifieke context van jouw universiteit/faculteit/vakgroep/onderzoekschool?
8. Is naar jouw mening ASPASIA een goed instrument om meer vrouwen op hogere posities in de wetenschap te krijgen? Zie je positieve/negatieve aspecten? Heb je suggesties voor verbetering van de procedure?

Bijlage 2

VRAGENLIJST VOOR LOEKWO-VERTEGENWOORDIGERS EN VERANTWOORDELIJKEN BINNEN DE UNIVERSITEIT/ FACULTEIT

Ten aanzien van CvB:

- a. Heeft het CvB een standaardprocedure ontworpen voor het ASPASIA-programma binnen de universiteit? Hoe ziet die eruit?
- b. Welke data en deadlines werden genoemd voor facultaire procedures en universitaire procedures? Waren die data voor alle faculteiten gelijk?
- c. Heeft het CvB maximale aantallen genoemd voor het indienen van voorstellen? Is daarbij rekening gehouden met het aantal vrouwelijke UD's in de faculteit, eventueel ook met het percentage vrouwelijke UD's in iedere faculteit?
- d. Hoe was de informatievoorziening met betrekking tot het ASPASIA-programma; denk daarbij ook aan de data van de procedures.

Ten aanzien van faculteiten:

- a. Hebben de faculteiten nog eigen procedurele regels toegevoegd?
- b. Is er door de faculteit een eigen selectie uitgevoerd?
- c. Hebben de faculteiten eigen (additionele) criteria gehanteerd? Welke, en staan die op schrift?
- d. Hoe verhouden deze criteria zich tot de criteria die gewoonlijk voor UHD's worden gehanteerd; zijn ze 'lichter' of juist 'zwaarder'?
- e. Hebben de faculteiten zich gehouden aan eventuele maximale aantallen die door het CvB werden gedicteerd? Heeft de faculteit zelf quota gehanteerd?

Ten aanzien van universitair emancipatiebeleid:

- a. Heeft de universiteit het ASPASIA-programma gebruikt om het eigen beleid op het gebied van de vergroting van het aantal vrouwen in hogere universitaire functies te versterken? Zo ja, hoe?
- b. Heeft het CvB de ASPASIA-gelden van NWO aangevuld? Zo ja, uit welk budget van de universitaire begroting?
- c. Welke universitaire eenheid zal na afloop van de duur van het ASPASIA-project de additionele kosten dragen? Heeft het CvB hiervoor richtlijnen of regels gegeven?
- d. Hoe gaan de faculteiten om met de additionele kosten, hebben ze zelf extra middelen vrijgemaakt?

Informatie en communicatie:

- a. Hoe zijn de potentiële kandidaten geïnformeerd en wanneer? Zijn de regels, de criteria en de procedures rechtstreeks van centraal niveau naar de medewerkers doorgegeven?
- b. Hoe verliep de communicatie van het CvB naar het facultaire niveau? En vandaar naar de UD's? Zijn er persoonlijke gesprekken gevoerd met vrouwelijke UD's?
- c. Heeft het CvB de faculteiten tijdens het proces nog gestimuleerd of gecorrigeerd?
- d. Zijn er klachten binnengekomen van vrouwelijke UD's bij het CvB/bij de beleidsmedewerker Emancipatie of een vergelijkbaar aanspreekpunt?

Resultaten:

- a. Hoeveel vragen zijn ingediend bij de faculteit, hoeveel doorgestuurd naar CvB/universiteit?
- b. Hoeveel vragen zijn ingediend bij het CvB en doorgestuurd naar NWO?
- c. Is het CvB tevreden over het aantal gehonoreerde aanvragen? (Te veel, te weinig en verdeling over faculteiten.)
- d. Indien het CvB niet tevreden is over a. en b., waaraan wijt men dat?
- e. Worden de additionele middelen nu voor 100% ingezet? Zo niet, hoe komt dat?
- f. Zijn er voorstellen om ASPASIA met eigen middelen door te zetten?
- g. Heeft het ASPASIA-programma een impuls gegeven aan datgene waar het om gaat: versterking van het beleid ten aanzien van meer vrouwen in hogere wetenschappelijke functies?
- h. Of heeft het juist (vervelende) discussies opgeroepen?

Bijlage 3

LOEKWO-INVENTARISATIE 'ASPASIA'

door dr. Trudie Knijn (voorzitter LOEKWO) op basis van door LOEKWO-medewerksters aangeleverde gegevens.

1. HOE HEBBEN DE CVB'S DE FACULTEITEN GEÏNSTRUEERD, ZIJN ER STANDAARDPROCEDURES ONTWORPEN, IN HOE-VERRE ZIJN BESLISSINGEN OP CENTRAAL OF DECENTRAAL NIVEAU GENOMEN EN WAS ER EEN HELDERE PROCEDURE?

RUG: gehonoreerd door NWO: 2

De faculteiten zijn in november geattendeerd via e-mail en brief waarbij de belangrijkste boodschap de aantallen, de beslissingsbevoegdheid, de honorering en de kosten betreft. Deadline voor de faculteiten: 12 januari.

De aantallen bedragen maximaal 3 aanvragen per faculteit, in totaal zullen 10 voorstellen naar NWO worden gezonden, de beslissing wordt genomen door de universitaire onderzoekscommissie, die als extra eis stelde dat de kandidate UHD-waardig zou zijn (nu al als zodanig functioneren en een voortrekkersrol vervullen). Alle doorgezonden UD's zullen worden gehonoreerd. De extra kosten worden voor 50% door de faculteiten en voor 50% door het CvB gedragen. Er is door het CvB geen rekening gehouden met de aantallen vrouwelijke UD's per faculteit, hoewel men in een eigen begeleidende brief had kunnen zien dat er op sommige faculteiten minder dan 3 vrouwelijke UD's aanwezig waren.

UVA: gehonoreerd door NWO: 1

Geen eigen standaardprocedure; de selectie is aan de faculteiten overgelaten, het hoofd Academische Zaken heeft de voorstellen beoordeeld en voorgedragen aan het CvB. Er zijn geen maximale aantallen genoemd. Verwarring ontstond over de procedure op facultair niveau. In november zijn de faculteiten aangeschreven, de deadline voor faculteiten: 17 januari.

WU: gehonoreerd door NWO: 1

De WU heeft slechts 1 faculteit, de procedure was dus standaard. Het CvB heeft begin november via de hoogleraar-directeuren de leerstoelhouders benaderd; de kandidaten stuurden de voorstellen direct naar het CvB. De voordracht is opgesteld door een beleidsmedewerker die de prioritering aan het CvB heeft voorgelegd. Geen deadlines genoemd en geen maximum gesteld.

EUR: gehonoreerd door NWO: 4

Geen eigen standaardprocedure. De brief van het CvB is laat (1 december) naar de decaanen van de faculteiten gegaan (met de NWO-brochure) met het verzoek deze voor het kerstreces te verspreiden onder de vrouwelijke UD's. De deadline werd gesteld op 20 januari. Geen aantallen genoemd, wel de toezegging dat de door NWO positief beoordeelde kandidaten voor wie NWO geen geld heeft uit eigen middelen te honoreren mits de decaan het commitment handhaaft.

VU: gehonoreerd door NWO: 1

Geen eigen standaardprocedure. De brief van het CvB is laat (3 december) naar de faculteiten gestuurd, met de opmerking dat waarschijnlijk alleen aanvragen kunnen worden ingediend die al op

de plank liggen. De deadline is gesteld op 15 januari. Er worden geen aantallen genoemd; wel wordt een VU-stimuleringsfonds Vrouwen in hogere functies vermeld, waaruit voor door NWO positief beoordeelde aanvragen de meerkosten kunnen worden gefinancierd. In de brief van het CvB wordt erop gewezen dat de faculteit na afloop van het NWO-programma de medewerkster blijvend een UHD-positie biedt.

UT: gehonoreerd door NWO: 1

Al op 21 oktober heeft het CvB de faculteitsdecanen ingelicht over ASPASIA, waarna op 16 november een procedurebrief werd verzonden. Hoofdpijnen daarvan: de hoogleraar verzoekt de UD een aanvraag te schrijven, de decaan geeft een advies (met het oog op financiering na afloop van het NWO-project), alle ingediende voorstellen krijgen de steun van het CvB. Er worden geen aantallen genoemd, de decaan beoordeelt na afloop van het project de omzetting in een permanent UHD-schap. De deadline is 19 januari.

UM: gehonoreerd door NWO: 3

De brief van het CvB is erg laat (9 december) naar de decanen van de faculteiten verstuurd, de deadline werd gesteld op 9 januari. Er is geen standaardprocedure en er zijn geen aantallen genoemd, wel is bepaald dat de faculteiten de meerkosten tijdens het NWO-project en de permanente positie na afloop van het NWO-project financieren.

UU: gehonoreerd door NWO: 6

De brief naar de decanen is verstuurd op 18 november, vergezeld van een standaardprocedure. De decanen nodigen alleen die kandidaten uit die naar het oordeel van de decaan over de juiste kwalificaties beschikken om op termijn naar hoogleraar-niveau door te groeien, hetgeen een zware aanvullende eis is. De aanvragen worden door de decaan beoordeeld en vergezeld van een brief van de decaan naar het CvB gestuurd. Het CvB sluit zich onvoorwaardelijk aan bij het oordeel van de decanen en stuurt de voordracht naar NWO. Deadline voor verzending naar het CvB: 15 januari. Er is een minimum aantal van 5 te benoemen UHD's genoemd, die – ook als dat aantal niet door NWO wordt gehonoreerd – daartoe door de UU Adviescommissie Wetenschapsbeleid worden geselecteerd.

SAMENVATTING CENTRAAL NIVEAU

Het *tijdstip* waarop de CvB's informatie naar de faculteiten stuurden varieert aanzienlijk, maar is, met uitzondering van Twente, in alle gevallen erg laat gebeurd. Heel laat waren de EUR, VU en UM (december). De deadlines variëren niet veel, ze vielen allemaal rond 15 januari. Implicatie: op sommige faculteiten was er minder dan een maand tijd om voorstellen te schrijven, hetgeen de kans van medewerksters om mee te doen aanzienlijk gereduceerd moet hebben en er velen geweest zijn die hier hun kerstreces aan hebben besteed.

Alleen de universiteit van Groningen heeft vooraf *het aantal* (10) door te sturen aanvragen vastgesteld, de andere Colleges deden dat niet. Alleen de universiteiten van Groningen, Wageningen en de UVA hebben op centraal niveau de voordracht bepaald, op alle andere universiteiten zijn de door de decanen goedgekeurde voorstellen direct doorgestuurd naar NWO. Het uitgangspunt van deze universiteiten was dat de faculteiten uiteindelijk zelf opdraaien voor de kosten en dus zelf kunnen oordelen over het aantal en de kwaliteit van de aanvragen. De VU is hierop een uitzondering; het College zegde toe aanvullende centrale middelen beschikbaar te stellen, maar er zijn vooraf geen aantallen genoemd.

Er is geen *standaardprocedure* voorgesteld door de Colleges van Maastricht, Rotterdam en de beide Amsterdamse universiteiten. De andere Colleges stelden wel een procedure op voor de benadering van de kandidaten en de beoordeling van de aanvragen. Belangrijke regels zijn bijvoorbeeld: in

Twente benaderen de hoogleraren eventueel geschikte kandidaten en in Groningen beoordeelt de decaan welke de drie beste aanvragen zijn. Twee Colleges stelden aanvullende eisen: Groningen bepaalde dat de kandidate nu al UHD-waardig zou zijn en het College van de UU verzocht de decanen het criterium te gebruiken dat de UD's in de toekomst geschikt zullen zijn voor een hoogleraarbenoeming.

2. HEBBEN DE FACULTEITEN EIGEN REGELS TOEGEVOEGD, ZELF GESELECTEERD EN ZO JA: VOLGENS WELKE CRITERIA?

RUG: Ja, de faculteiten moesten niet meer dan 3 kandidaten voordragen die men UHD-waardig vond. In de faculteiten heeft dat extra procedures opgeleverd.

- *Wijsbegeerte:* van de 2 UD's die mogelijk in aanmerking zouden kunnen komen heeft het faculteitsbestuur er 1 uitgenodigd een voorstel in te dienen op basis van het advies van de leidinggevende hoogleraren.
- *Godgeleerdheid:* er waren geen geschikte kandidaten; UD's nog niet gepromoveerd, te kort aangesteld en 1 persoon die (nog) niet wilde.
- *Letteren:* een zeer actieve screening op facultair niveau van alle potentiële kandidaten, waarbij is gelet op publicaties en bestuurlijke kwaliteiten; alle door de afdelingsvoorzitters voorgedragen vrouwen en degenen met een meer dan gemiddelde publicatielijst zijn benaderd. De anderen mochten ook, maar nadrukkelijk zijn degenen met een bovengemiddelde publicatielijst uitgenodigd. De beoordeling is overgelaten aan de Commissie Persoonsgebonden UHD's waarin 4 hoogleraren (onder wie 2 vrouwen) zitting hebben, volgens algemene criteria en criteria voor onderzoeksaanvragen. De 3 geselecteerde kandidaten zijn voorgedragen aan het FB, die de voordracht heeft overgenomen. In de eerste fase zijn ook de afdelingsvoorzitters en het Letteren Vrouwenennetwerk actief benaderd.
- *Rechtsgeleerdheid:* alle gekwalificeerde vrouwelijke UD's met meer dan 6 jaar postdoctorale ervaring zijn uitgenodigd om voorstellen in te dienen en de vakgroepvoorzitters zijn geïnformeerd over de advies- en benoemingsprocedure. Het FB wilde slechts 2 voorstellen indienen. Er zijn 5 projectvoorstellen ingediend die door de Commissie Wetenschapsbeoefening volgens NWO-criteria zijn beoordeeld. Aan enkele aanvraagsters is verzocht het voorstel te verbeteren, waarbij intensieve begeleiding is gegeven door een facultaire beleidsmedewerker. Uiteindelijk heeft de Commissie 2 voorstellen geselecteerd, een advies dat door het FB is overgenomen. De Universitaire Commissie Wetenschapsbeoefening heeft er daarvan 1 afgewezen, de andere is door NWO gehonoreerd.

UVA: Van twee faculteiten (Geesteswetenschappen en MaG) is bekend dat ze eigen procedures hebben ontwikkeld. Vier faculteiten deden dat niet en stelden ook geen aantallen vast, de rest is niet bekend.

- *Geesteswetenschappen:* heeft de afdelingsvoorzitters gevraagd elk 1 kandidate voor te dragen. Van de 6 voorgedragen kandidaten heeft men er 2 ingediend bij het CvB. Bovendien heeft men additionele criteria ontwikkeld die voor 'gewone' UHD's niet gelden: namelijk bijzondere inzetbaarheid op een voor de faculteit cruciaal specialisme; de man-vrouwverhouding op het vakgebied; brede inzetbaarheid in het onderwijs en lidmaatschap van een onderzoeksinstituut. Het argument: de eisen zijn geformuleerd omdat er wegens tijdgebrek geen commissie is die de kandidaat toetst.
- *MaG:* de voordracht moest ondertekend zijn door de voorzitter van de afdeling en de directeur van het onderzoeksinstituut waar de kandidate werkzaam is.

WU: Eigen regels van de faculteit.

EUR: Weinig informatie beschikbaar.

- *Juridische faculteit*: een commissie van 3 personen (decaan, vrouwelijke hoogleraar en vrouwelijke UHD) heeft de 5 ingediende aanvragen beoordeeld en er 1 doorgestuurd naar het CvB. Criteria: wetenschappelijke kwaliteit, haalbaarheid bij NWO, nationale en internationale inbedding, relevantie van het onderzoek. De faculteit stelt als voorwaarde dat er financiële middelen komen om de betrokkenen te promoveren naar UHD-niveau. Niet bekend is wat dat betekent na afloop van het NWO-project.

VU: Per faculteit is een eigen procedure ontwikkeld.

- *Biologie*: heeft geen eigen procedure ontwikkeld en geen eigen selectiecriteria toegepast. Alle vrouwelijke UD's (4) zijn uitgenodigd, er kwamen 3 aanvragen binnen die alle zijn doorgestuurd naar het CvB.
- *FEW*: geen eigen procedure en geen eigen selectiecriteria. Slechts 1 van de 5 UD's heeft een aanvraag ingediend, de anderen waren nog maar net in dienst, maar zijn wel allemaal benaderd. De aanvraag is doorgestuurd naar het CvB.
- *ACTA* (Tandheelkunde): geen eigen selectieprocedure. Aan de afdelingsvoorzitters is gevraagd voorstellen te doen. Er zijn 7 UD's, van 1 candidate kwam een voorstel binnen, deze is doorgestuurd naar het CvB.
- *Psychologie en Pedagogiek*: de eigen selectiecriteria zijn mild geformuleerd (potentiële beoordeling), dat wil zeggen: zullen de voorgedragen kandidaten op termijn van vier jaar aan de criteria voldoen. De afdelingsvoorzitters konden een voordracht doen, van de 4 kandidaten is er op basis van de criteria 1 doorgestuurd naar het CvB.
- *Aardwetenschappen*: geen vrouwelijke UD's aanwezig.
- *SCW*: geen eigen criteria, geen eigen selectieprocedure. Er is 1 persoon direct uitgenodigd, de andere 2 zijn op eigen initiatief met een aanvraag gekomen. De 3 aanvragen zijn beoordeeld door de facultaire Wetenschapscommissie en alle doorgezonden naar het CvB.

UT: De faculteiten hebben geen eigen procedures ontwikkeld.

- *Technologie en Management*: geen eigen procedure of selectiecriteria (wel discussie daarover, zijn ze lichter of zwaarder?). Er zijn 7 voorstellen ingediend die alle zijn doorgestuurd naar het CvB.
- *Wijsbegeerte en maatschappijwetenschappen*: geen eigen regels en criteria. De ingediende voorstellen zijn doorgestuurd naar het CvB.

UM: Variatie per faculteit.

- *Geneeskunde*: alle capaciteitsgroepen zijn aangeschreven. Er zijn potentieel 20 gepromoveerde UD's bij 11 groepen. Aanvullend criterium: de geleverde prestaties op onderwijsgebied. Op formele gronden (niet in dienst van de faculteit) is 1 aanvraag (van de 5) doorgestuurd met een negatief advies, hetgeen het CvB heeft overgenomen. Na 5 jaar wordt getoetst of de candidate voldoet aan de criteria.
- *Geesteswetenschappen*: onbekend.
- *Rechten*: geen eigen procedure of criteria, alle UD's zijn op de hoogte gesteld en persoonlijk benaderd door het Bureau Onderzoek van de faculteit. Er zijn 5 aanvragen ingediend, beoordeeld door de voorzitter van de Wetenschapscommissie en alle 5 doorgestuurd naar het CvB.
- *EWB*: geen eigen criteria, geen eigen procedure. De hoofden van de departementen en alle UD's zijn geïnformeerd. Er hebben zich 2 kandidaten gemeld, 1 heeft een voorstel ingediend dat via het bestuur en de decaan is doorgestuurd naar het CvB.
- *Cultuurwetenschappen*: geen eigen procedure. Aanvullende eis: het onderzoeksvorstel moet passen in het facultaire onderzoeksprogramma. Aan alle vrouwelijke UD's is gevraagd om voorstellen in te dienen en contact op te nemen met de directeur van het onderzoeksinstituut. Er zijn 2 voorstellen ingediend, beide zijn doorgestuurd naar het CvB.

- *AW*: niet van toepassing.
- *Psychologie*: er is een verzoek om voordrachten naar de capaciteitsgroepen gegaan, maar er zijn geen voorstellen ingediend. Het criterium luidt dat een kandidate na 5 jaar benoemd kan worden tot UHD (potentiële beoordeling).

UU: Drie faculteiten (Letteren, Sociale Wetenschappen en Rechtsgeleerdheid) hebben i.t.t. advies van het CvB alle vrouwelijke UD's uitgenodigd voorstellen te schrijven.

- *Letteren*: de uitnodigingen zijn via de directeurs van de onderzoeksinstituten naar de kandidaten gegaan, de directeurs moeten de voorstellen ondersteunen. Alle 8 voorstellen zijn doorgestuurd naar het CvB.
- *Rechten*: te weinig informatie bekend. De faculteit heeft 4 voorstellen ontvangen, 2 daarvan werden als 'te licht' beoordeeld, 2 zijn doorgestuurd naar het CvB. De criteria zijn niet bekend.
- *Sociale wetenschappen*: alle vrouwelijke UD's zijn benaderd. Er zijn 5 voorstellen ingediend, waarvan er 2 zijn doorgestuurd naar het CvB. De selectie vond plaats op de criteria 'excellentie', internationale publicaties en de formatieruimte binnen de eigen eenheid.
- *Diergeneeskunde*: aan de hoogleraren en de managementteams is gevraagd potentiële kandidaten te informeren. Er zijn 3 voorstellen ingediend die door de decaan zijn doorgestuurd naar het CvB.

SAMENVATTING FACULTAIR NIVEAU

De procedures van de faculteiten, voor zover bekend, verschillen nogal van elkaar. Een deel van de faculteiten heeft alle UD's direct benaderd, een deel heeft dat via de voorzitters van de capaciteitsgroepen, de managementteams en de onderzoeksdirecteurs gedaan, waardoor een extra sluis werd ingebouwd. Andere faculteiten hebben de ingediende voorstellen nog aan een extra toets (door de onderzoeksdirecteur, de voorzitter van de Wetenschapscommissie of een speciaal ingestelde commissie) onderworpen. Niet duidelijk is of en hoe dit het aantal en de kwaliteit van de voorstellen heeft beïnvloed.

Ook ten aanzien van de criteria zijn er aanzienlijke verschillen. Een aantal faculteiten heeft een potentiële beoordeling gehanteerd en de voorstellen bezien in het licht van de potentiële kwaliteit van de UD over vijf jaar. De vraag of zij dan het UHD-niveau behaald zal hebben is daarbij doorslaggevend geweest. Andere faculteiten hebben juist additionele criteria gesteld, soms veel zwaarder dan bij een normale UHD-procedure (met name Geesteswetenschappen van de UVA, Sociale Wetenschappen van de UU en Geneeskunde van de UM). Ook heeft een aantal faculteiten het voorbehoud gemaakt dat formatiegelden beschikbaar komen; hetzij van het CvB, hetzij van de eigen eenheid van de kandidate.

3. UNIVERSITAIR EMANCIPATIEBELEID. HEEFT DE UNIVERSITEIT HET ASPASIA-PROGRAMMA GEBRUIKT OM HET EIGEN EMANCIPATIEBELEID TE VERSTERKEN? ZO JA: HOE EN MET WELKE MIDDELEN?

RUG: Ja, het CvB heeft aangegeven 10 voorstellen te willen indienen en deze kandidaten ongeacht het NWO-oordeel allemaal tot UHD te benoemen. De helft van de kosten wordt door het centraal niveau gedragen uit de eigen begroting voor de looptijd van 5 jaar. Daarna zullen de faculteiten de extra kosten dragen.

UVA: Ja, de extra kosten voor de UHD-benoemingen zullen uit een stimuleringsfonds worden bekostigd. Na afloop zullen de faculteiten de kosten dragen. Geesteswetenschappen heeft de 2 voorgedragen kandidaten die geen ASPASIA-geld hebben gekregen inmiddels tot UHD benoemd, de eerste 3 jaar worden de extra kosten aangevuld uit het stimuleringsfonds. Dezelfde garantie is ook de Maatschappij- en Gedragwetenschappen gegeven.

WU: Ja, het programma heeft de implementatie van het emancipatiebeleid bevorderd, het CvB heeft uit een budget Emancipatiegelden een kandidate met een goede NWO-beoordeling tot UHD gepromo-veerd en zorggedragen voor de materiële kosten van de begroting. De faculteiten dragen de kosten na afloop van het project.

EUR: Het CvB heeft toegezegd de door NWO positief beoordeelde maar niet gehonoreerde voorstellen zelf financieel te ondersteunen, mits de decaan van een faculteit zijn commitment aan het voorstel geeft en na afloop van het project de financiering overneemt.

VU: Het CvB heeft toegezegd de door NWO gehonoreerde voorstellen financieel te ondersteunen uit het VU-stimuleringsfonds, mits de decaan van een faculteit zijn commitment aan het voorstel geeft en na afloop van het project de financiering overneemt.

UT: Het CvB heeft toegezegd de door NWO positief beoordeelde maar niet gehonoreerde voorstellen zelf financieel te ondersteunen, mits de decaan van een faculteit zijn commitment aan het voorstel geeft en na afloop van het project de financiering overneemt. Het CvB neemt in dat geval de helft van de kosten van het promotie/postdocproject voor zijn rekening, terwijl de faculteit na afloop haar aandeel van de kosten weer vergoed krijgt via de promotiepremie. De meerkosten van de UHD zijn voor rekening van de leerstoelgroep.

UM: Achteraf heeft het CvB besloten 3 door NWO als goed beoordeelde kandidaten die niet werden gehonoreerd toch te ondersteunen via het centrale budget Strategie en Beleid (50 kf) per kandidate, mits de faculteiten de kandidaten tijdelijk tot UHD bevorderen.

UU: Uit het stimuleringsfonds 'Aantrekken en behouden van vrouwelijk talent' (sinds 1996) worden gedurende de ASPASIA-periode 50% van de meerkosten gefinancierd. Dit gebeurde in het geval van de gehonoreerde ASPASIA-aanvragen en achteraf ook met betrekking tot de door NWO subsidiabel geachte aanvragen, die leidden tot bevordering tot UHD-niveau. De faculteit draagt de overige meer-kosten. De faculteit Letteren meldt dat een voorschot wordt genomen op formatieruimte op termijn. De faculteit Sociale Wetenschappen financiert een door NWO als goed beoordeelde maar niet gehonoreerde kandidate uit de middelen van de onderzoekschool.

SAMENVATTING UNIVERSITAIR EMANCIPATIEBELEID

Alle universiteiten zetten extra eigen middelen in ter ondersteuning van het programma. De aard van de ondersteuning varieert, maar in alle gevallen beperkt de ondersteuning zich tot de looptijd van het ASPASIA-project. De extra middelen worden ingezet op een van de volgende wijzen:

- a. ten behoeve van de meerkosten van door NWO gehonoreerde projecten;
- b. ten behoeve van het opwaarderen van kandidaten die door NWO goed beoordeeld zijn maar niet zijn gehonoreerd;
- c. ten behoeve van het opwaarderen van alle door het CvB bij NWO ingediende aanvragen;
- d. ten behoeve van de kosten van een promotieproject dat is ingediend door een als goed beoordeelde kandidate.

In de meeste gevallen stelt het CvB de voorwaarde dat de kosten na afloop van het project door de faculteit worden gedragen. In een aantal gevallen wordt de eis van tijdelijkheid geformuleerd.

4. INFORMATIE EN COMMUNICATIE (EN KLACHTEN)

RUG: *Van faculteiten naar CvB:* over het algemeen weinig contact, wel naar aanleiding van de door het CvB veranderde prioritering van de voordracht van de faculteit Letteren. Het bestuur van die faculteit en de UHD-commissie waren hierdoor onaangenaam verrast en hebben het idee dat er te weinig met een geesteswetenschappelijk oog naar de aanvragen is gekeken. De Medische Wetenschappen hebben van de rector een stimulerend e-mailbericht ontvangen. Medische Wetenschappen klaagt dat de informatie van het CvB veel te laat naar de faculteiten is verzonden (pas op 30 november).

Van faculteiten naar kandidaten: bij Rechtsgeleerdheid heeft de beleidsmedewerker Onderzoek persoonlijk contact opgenomen met de kandidaten. Bij PPSW hebben enkele vrouwen geklaagd omdat de werving via de hoogleraren is gelopen, zij hadden liever rechtstreeks informatie van het FB gehad.

UVA: *Van faculteiten naar CvB:* vermoedelijk geen enkel contact.

Van faculteiten naar kandidaten: rechtstreeks door de faculteiten bij Maatschappij- en Gedragswetenschappen, de andere faculteiten hebben de afdelingsvoorzitters en onderwijs- en onderzoeksdirecteuren benaderd om kandidaten voor te dragen. Er zijn geen formele klachten ingediend, wel heeft een kandidate een brief geschreven omdat zij teleurgesteld was niet te zijn voorgedragen.

WU: *Van faculteit naar CvB:* geen contact.

Van faculteit naar kandidaten: de leerstoelhouders zijn geïnformeerd en zij hebben potentiële kandidaten voorgedragen. Geen klachten.

EUR: *Van faculteiten naar CvB:* onbekend.

Van faculteiten naar kandidaten: het CvB had laten weten dat alle vrouwelijke UD's moesten worden benaderd. Dat is in ieder geval bij Rechtsgeleerdheid gebeurd. Van de andere faculteiten is niets bekend. Er zijn geen klachten binnengekomen.

VU: *Van faculteiten naar CvB:* Biologie, FEW en SCW hebben minimaal contact gehad met het CvB, de tijdsdruk was te groot.

Van faculteiten naar kandidaten: bij Biologie, FEW en SCW zijn alle kandidaten en hun afdelingshoofden benaderd, bij ACA, Psychologie en Pedagogiek is aan de afdelingshoofden gevraagd kandidaten voor te dragen. Geen klachten bekend.

UT: *Van faculteit naar CvB:* hier en daar was er sprake van miscommunicatie. Zo werd de uitslag door het CvB niet meegedeeld aan het FB, ook wist men niet waar men aan toe zou zijn in geval van een afwijzing door NWO.

Van faculteit naar kandidaten: de informatie verliep via de directeuren van onderzoeksinstituten. Er zijn enkele klachten (niet formeel) van medewerksters die door hun decanen/hoogleraren niet op de hoogte zijn gesteld.

UM: *Van faculteiten naar CvB:* wel andersom via alle mogelijke communicatiemiddelen, ook in het bestuurlijk overleg van CvB met decanen, is gewezen op de noodzaak commitments af te geven.

Van faculteiten naar kandidaten: via de hoogleraren en voorzitters van afdelingen. In 1 geval zijn de kandidaten rechtstreeks benaderd. Er zijn klachten van 2 kandidaten, van wie er 1 voorstandster was van inpassing van ASPASIA in de normale bevorderingsprocedures. De aard van de andere klacht is niet bekend.

UU: *Van faculteiten naar CvB:* contact verliep via de decanen, het CvB heeft de bètafaculteiten tussen-tijds gerappelleerd en Letteren gewezen op de mogelijke gevolgen van veel (8) aanvragen.

Van faculteiten naar kandidaten: bij Letteren en Diergeneeskunde zijn de afdelingshoofden en hoogleraren benaderd. Bij FSW zijn alle UD's direct benaderd. Geen formele klachten.

SAMENVATTING INFORMATIE EN COMMUNICATIE (EN KLACHTEN)

Er is weinig centrale regie geweest. De brieven van de CvB's kwamen soms heel laat. Hier en daar heeft het CvB wel faculteiten waar geen voorstellen vandaan kwamen aangespoord. Ongeveer de helft van de decanen heeft alle UD's rechtstreeks benaderd, de andere helft heeft de werving en de voordrachten via de hoogleraren en afdelingshoofden laten verlopen. Klachten komen voort uit te late informatie, onduidelijkheden met betrekking tot financiële verantwoordelijkheden, het niet uitnodigen van kandidaten door hun hoogleraren en het omdraaien van de prioritering van een faculteit door de universitaire Wetenschapscommissie.

5. RESULTATEN

RUG: Er zijn 15 aanvragen naar het CvB doorgestuurd, waarvan er 9 naar NWO zijn gezonden; hiervan werden 2 gehonoreerd.

- 4 door Medische Wetenschappen, 3 doorgestuurd;
- 3 door PPSW, 1 doorgestuurd;
- 1 door Letteren, 1 doorgestuurd;
- 2 door Rechtsgeleerdheid, 1 doorgestuurd en ASPASIA;
- 1 door Wiskunde en 1 door Natuurwetenschappen, beide doorgestuurd;
- 1 door Ruimtelijke Wetenschappen, doorgestuurd en ASPASIA.

Criteria van de UCW: UHD-waardigheid (nu al als zodanig functioneren en een voortrekkersrol vervullen) en de kwaliteit van het voorstel. Van de 6 niet doorgestuurde kandidaten vond men er 4 wel UHD-waardig maar het onderzoeksvoorstel te matig.

Discussie achteraf: bij Letteren vindt men het programma een druppel op de gloeiende plaat; er zijn 35 vrouwelijke UD's, van wie er met ASPASIA maar enkelen ondersteund kunnen worden.

Verder heeft de uitleg van het programma door het CvB de indruk gewekt dat het onderzoeksvoorstel van minder belang zou zijn, terwijl daar wel op is geselecteerd door het UCW. Bij Letteren is er ook onvrede over de omkering van de prioritering door het UCW (op basis van het onderzoeksvoorstel). Voor Rechtsgeleerdheid heeft het programma positief gewerkt, de resultaten zijn positief en de door het UCW afgewezen candidate is door haar eenheid als UHD benoemd.

Het CvB heeft niet alle extra middelen benut omdat geen 10 maar 9 voorstellen naar NWO zijn doorgestuurd.

UVA: Er zijn 11 aanvragen naar het CvB gezonden, waarvan er 8 naar NWO zijn doorgestuurd; hiervan is er 1 is gehonoreerd. Bij deze 11 waren er 1 zonder onderzoeksvoorstel en beschrijving van de rol van de promovendus/postdoc, 1 zonder een eenduidig onderzoeksvoorstel, 1 van een candidate die (volgens de decaan bij de voordracht) nog te junior werd bevonden.

- *Geesteswetenschappen:* 6 aanvragen naar het FB, waarvan 2 niet via de afdelingsvoorzitters; deze 2 zijn niet doorgestuurd naar het CvB;
- *Maatschappij- en Gedragwetenschappen:* 4 ingediend bij de decaan, 4 doorgestuurd naar het CvB;
- *Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica:* 2 doorgestuurd naar het CvB. Aantal ingediend is onbekend;
- *Economische Wetenschappen en Econometrie:* 1 ingediend en doorgestuurd;

- *Rechtsgeleerdheid*: geen aanvragen ingediend;
- *ACTA*: 1 aanvraag via de VU ingediend.

Discussie achteraf: het CvB is niet tevreden over het beperkte resultaat bij NWO (1 honorering). Over de interne resultaten is men redelijk tevreden, hoewel men meer verwacht had van Rechtsgeleerdheid en ACTA.

ASPASIA heeft wel een impuls voor het emancipatiebeleid gegeven, maar een minimale. Bovendien vindt men dat er sprake is van een onevenwichtige verhouding tussen de pretenties van OC&W en NWO en de feitelijke reikwijdte van het programma, zeker gezien de tijd en energie die het kost om aanvragen te schrijven en intern te beoordelen.

Neveneffecten: twee kandidaten van Geesteswetenschappen zijn achteraf alsnog tot UHD benoemd, het salarisverschil wordt voor 3 jaar uit het stimuleringsfonds betaald. Een candidate van Maatschappij- en Gedragwetenschappen heeft in juni een PIONIER-subsidie van NWO ontvangen en is ook deels op kosten van het stimuleringsfonds bevorderd tot UHD. Twee kandidaten die niet aan de NWO-termen voldeden (gebrekkige onderzoeksvoorstellen) en wier aanvragen dus niet zijn doorgestuurd door het CvB, zijn op basis van hun CV wel tot UHD bevorderd met subsidie uit het stimuleringsfonds; datzelfde zal waarschijnlijk gelden voor nog een candidate bij MaG.

Het CvB heeft niet alle middelen kunnen benutten omdat niet alle aanvragen door NWO zijn gehonoreerd, wel worden de middelen uit het stimuleringsfonds maximaal ingezet bij elke bevordering die direct of indirect uit het ASPASIA-programma voortkomt.

WU: Er zijn 4 aanvragen bij het CvB ingediend die alle zijn doorgestuurd naar NWO; hiervan is er 1 gehonoreerd. Het CvB heeft er begrip voor dat er gezien het geringe budget weinig aanvragen gehonoreerd zijn en zou graag zien dat het programma werd gecontinueerd. Er zijn door Wageningen additionele middelen, uit een emancipatiefonds, ingezet om de gehonoreerde kandidaten te ondersteunen. ASPASIA heeft in ieder geval de impuls gegeven om zo'n emancipatiefonds op te zetten.

EUR: Er zijn 15 aanvragen ingediend, waarvan er 4 zijn gehonoreerd. Cijfers over het aantal aanvragen dat naar het CvB is gezonden ontbreken.

Het CvB heeft naar NWO gestuurd:

- 1 aanvraag van Exacte Wetenschappen, 0 gehonoreerd;
- 2 van Geesteswetenschappen, 1 gehonoreerd;
- 3 van Maatschappijwetenschappen, 0 gehonoreerd;
- 9 van Medische Wetenschappen, 3 gehonoreerd.

Verdere informatie ontbreekt.

VU: Er zijn 14 aanvragen ingediend bij het CvB, die alle zijn doorgestuurd naar NWO; hiervan zijn er 5 als subsidiabel beoordeeld, waarvan er 1 is gehonoreerd.

UT: Er zijn 9 aanvragen gestuurd naar het CvB, die alle zijn doorgestuurd naar NWO, hiervan is er 1 gehonoreerd. Het CvB is daarmee tevreden.

- 7 aanvragen door de faculteit T&M;
- 2 aanvragen door WMW.

Het CvB heeft additionele middelen ingezet en verwacht nog 2 à 3 kandidaten te bevorderen met middelen uit het HRM-fonds. Het programma heeft een positieve impuls gegeven aan het interne emancipatiebeleid door het ondersteunen van meer vrouwen op hogere posities. Emancipatie is duidelijk op de agenda gezet.

Discussie achteraf: een mannelijke UD die volgens collega's net zo goed functioneert als de gehonoreerde candidate wordt opgevoerd om te poneren dat mannen worden achtergesteld. Een candidate die niet door NWO is gehonoreerd wordt nu door haar mannelijke collega's met andere ogen bekeken:

Blijkbaar ben je toch niet zo goed; zo kan deelname aan het programma ook een negatief effect hebben op de loopbaan.

UM: Er zijn 16 aanvragen van de faculteiten naar het CvB gegaan, bij 1 ervan gaf de faculteit een negatief advies. Het CvB heeft 15 aanvragen naar NWO gestuurd, waarvan er 3 (alle MaG) zijn gehonoreerd. Het CvB is tevreden, ondanks de ongelijke verdeling over de faculteiten. Ingediend zijn:

- 6 door Geneeskunde;
- 5 door Rechtsgeleerdheid;
- 2 door Gezondheidswetenschappen;
- 2 door Cultuurwetenschappen;
- 1 door Economische Wetenschappen.

Door het CvB worden additionele middelen ingezet, waarschijnlijk voor 100%. 3 kandidaten die een voorstel hebben ingediend zullen waarschijnlijk ondanks afwijzing voor ASPASIA toch een UHD-benoeming krijgen, van 1 van hen staat dat al vast (Rechtsgeleerdheid).

Discussie achteraf: men is positief over het programma omdat het heeft laten zien dat er onder het vrouwelijk wetenschappelijk personeel veel talent aanwezig is. Het CvB heeft ook aangekondigd dat het personeelsbeleid moet worden herzien om na te gaan hoe gehandeld zal worden ten aanzien van de door NWO als goed beoordeelde UD's. Ook is duidelijk geworden dat een faculteit (Psychologie) kandidaten heeft ontmoedigd omdat men geen UHD's meer wil aanstellen.

UU: Er zijn 22 aanvragen ingediend bij het CvB, die alle zijn doorgestuurd naar NWO; hiervan zijn er 6 gehonoreerd. Het CvB is tevreden over deze uitkomst. Ingediend zijn:

- 8 van de 8 aanvragen bij Letteren: 3 ASPASIA;
- 3 van de 3 aanvragen bij Diergeneeskunde;
- 3 van de 3 aanvragen bij Geneeskunde;
- 2 van de 4 aanvragen bij Rechtsgeleerdheid;
- 2 van de 2 aanvragen bij Ruimtelijke Wetenschappen: 2 ASPASIA;
- 2 van de 5 aanvragen bij Sociale Wetenschappen: 1 ASPASIA;
- 1 van de 1 aanvraag bij Wiskunde en Informatica;
- 1 van de 1 aanvraag bij het IVLOS;

De additionele middelen zijn niet voor 100% door het CvB ingezet omdat niet alle aanvragen door NWO zijn gehonoreerd. Echter, de 8 aanvragers die door NWO als subsidiabel werden beoordeeld, zijn inmiddels in overleg met de faculteiten tot UHD benoemd. Voor deze UHD's draagt het CvB de meer-kosten op dezelfde wijze als men dat doet voor de met ASPASIA gehonoreerde voorstellen. Daarnaast overweegt Diergeneeskunde de eigen 3 kandidaten tot UHD te bevorderen, in 1 geval is dat reeds gebeurd.

Discussie achteraf: het programma heeft zeker het emancipatiebeleid bevorderd en ook werd duidelijk dat een decaan er niets van moest hebben; hij voert liever zelf personeelsbeleid.

SAMENVATTING RESULTATEN

Over het algemeen zijn alle Colleges erg positief over het programma; dankzij het programma heeft men gezien dat er veel vrouwelijk talent aanwezig is en heeft men dat ook direct via het programma of indirect – door de positief beoordeelde te bevorderen – kunnen honoreren. Dat laatste is door bijna alle Colleges gedaan of het heeft ten minste de aanzet gegeven om dat in de toekomst te kunnen gaan doen via het creëren van extra budgetten voor personeelsbeleid.

Teleurstelling is er ook; er is veel tijd van medewerkers en faculteiten in gestoken met soms een minimaal resultaat. Vervelende bijeffecten zijn hier en daar opgetreden: een mannelijke UD die zich achtergesteld voelt, een vrouwelijke UD die niet positief beoordeeld is en wier collega's dat als een

diskwalificatie zien, een decaan die het programma als inmenging in zijn personeelsbeleid er-vaart, en een faculteit die überhaupt geen UHD's meer wil benoemen en dus haar vrouwelijke UD's geen kans heeft gegeven.

Conclusie: de CvB's hebben ten minste op drie manieren het programma als positief ervaren:

- men heeft vrouwelijk talent ontdekt;
- men heeft vrouwelijk talent additioneel ondersteund, ook als er geen ASPASIA werd toegekend maar er wel een positief NWO-oordeel was;
- men heeft meer inzicht gekregen in weerzin bij sommige faculteiten tegen het programma.

Bijlage 4

CIJFERS EN TABELLEN

4.1

Bijlage 5

OVERZICHT VAN DOOR NWO GEHONOREERDE ASPASIA-AANVRAGEN 2000

(alfabetisch geordend op naam aanvrager)

Bron: NWO

Maatschappij- en Gedragwetenschappen		
Bögels	UM	1) Angststoornissen bij kinderen en 2) sociale fobie
Bosman	KUN	Complexe systementheorie binnen de psycholinguïstiek
Dahles	VU	Organisational cultures in transborder regions
Deli	KUB	Naar een modern stelsel van goederenrechtelijke zekerheden
Galenkamp	EUR	De ruimte voor en de grenzen van culturele diversiteit in het recht. Een grondslagenonderzoek
Geurts	KUN	Werk-thuis interferentie bij mannen en vrouwen: antecedenten en gevolgen voor gezondheid en welbevinden
Van der Heijden	UT	Age-related managerial attention and individual initiatives aimed at the development of professional expertise, and their significance for employability management within the context of ICT industry
Hutter	RUG	HERA (HEalthy reproduction: Research for Action), september '96-heden
Johnson	UU	Spatial and temporal visual attention
Kindt	UM	Cognitieve verwerking en angststoornissen
Mulder	UU	Commitments van jong-volwassenen en de gevolgen voor de verdere levensloop
Van Strien	KUN	Lijnen en overeten. Het meetinstrument en het model
Waddington	UM	The emerging equality principle in European union law
Westerman	RUG	Grenzen aan interactieve wetgeving
Geesteswetenschappen		
Blok	UU	Het concept burgerschap in het Athene van de klassieke tijd
Van Gijn	LEI	The use wear analysis of prehistoric artifacts: an integral approach towards the study of material culture
Houtkoop-Steenstra	UU	De gesproken vragenlijst: taal en interactie in gestandaardiseerde interviews
Klokke	LEI	Spatial structures and meaningful motifs. Temple networks as visual representations of the religious foundations of Central Javanese Kingdom (c. A.D. 750-850)
Meijer Drees	UU	Literatuur met effect: Nederlandse pamfletten (ca. 1600-1750)

Medische Wetenschappen		
Breteler	EUR	Epidemiology of neurologic disorders
Hokken	EUR	Incidentie en pathofysiologie van groeistoornissen door chronische ernstige ziekten, in combinatie met onderzoek naar de endocriene en metabole veranderingen t.g.v. de ziekte of de behandeling
Kooyk	KUN	Interactions of viruses with Dendritic Cells (DC): a ferry from periphery to the lymphoid compartment
Noordermeer	LEI	Molecular and genetic analysis of nervous system development in Drosophila
Peters	LEI	Cellular signalling in polycystic kidney disease
Witteman	EUR	Determinants and predictive value of atherosclerosis in the general population
Aard- en Levenswetenschappen		
Gaans	UU	Spatial geochemistry of diffuse pollutants and their natural counterparts in the soil-groundwater system in unconsolidated sedimentary basins
Govers	LUW	Research investments in Phytophthora infestans: how to get to know the pathogen?
Exacte Wetenschappen		
Fasolino	KUN	Relationship between microscopic structure and macroscopic properties of surfaces, interfaces and finite size systems
Chemische Wetenschappen		
Bouwman	LEI	Homogeneous oxidation of alkyl aromatics and olefins using manganese or iron catalysts
Jérôme	UVA	Understanding interfacial glass dynamics

OVERZICHT VAN DOOR NWO TOEGEKENDE ASPASIA-AANVRAGEN PER GEBIEDSBESTUUR

Gebied	Totaal ingediend	Toegekend Centraal	Toegekend Gebiedsbestuur	NWO Totaal	Honorerings% NWO-totaal
MaGW/WOTRO	61	9	5	14	23
GW	21	4	1	5	24
MW	34	5	1	6	18
ALW	10	2	0	2	20
EW	3	1	0	1	33
CW	2	1	1	2	100
Totaal	131	22	8	30	23%

