

Te weinig vrouwelijke hoogleraren binnen de Nederlandse
universiteiten

M. B. van Rijn (s0069833)

Eerste begeleider: prof. dr. K. Sanders

Tweede begeleider: Leandra Bosma

Externe opdrachtgever: prof dr. C. Millar

Enschede, april 2007

Universiteit Twente
Faculteit Gedragwetenschappen



Samenvatting

In deze studie is onderzocht wat de aangeslotenen van de stichting landelijk netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (InVH) veranderd willen zien aan het beleid op de universiteiten ten aanzien van participatie van vrouwen in de wetenschap en wat de aangeslotenen van het InVH zelf zouden willen doen om de participatie van vrouwen in de wetenschap te laten toenemen. Daarnaast is er ook nog gekeken naar de invloed van de kenmerken van de universiteiten en de faculteiten binnen de universiteiten op hoe de aangeslotenen van het InVH deze vragen beantwoord hebben. Gebruikmakend van een enquête die verspreid is onder 398 aangeslotenen van het InVH tonen de resultaten dat de respondenten (n=188) vooral veel beleidsveranderingen binnen de universiteiten willen zien als het gaat om het aanstellen en behouden van vrouwelijke hoogleraren. Als het gaat om de vraag wat de respondenten zelf willen doen om de participatie van vrouwen in de wetenschap te laten toenemen blijkt dat er zowel respondenten zijn die wel lokaal of in een netwerk actiever zouden willen zijn, of als mentor voor UHD's en beginnende vrouwelijke hoogleraren, als respondenten die dit niet willen of die er neutraal tegenover staan. Gekeken naar de invloed van de verschillende universiteiten en de faculteiten op het beantwoorden van de vragen in de enquête, blijkt dat er geen significante verschillen bestaan tussen de beantwoording van de vragen in de enquête door de respondenten van de verschillende universiteiten en faculteiten. Wel zijn er verschillen gevonden tussen de hoeveelheid parttime en fulltime werkende vrouwelijke hoogleraren, de bijzondere en functionele vrouwelijke hoogleraren en het aantal vrouwelijke hoogleraren dat werkzaam is binnen de verschillende faculteiten. In de conclusie en discussie worden deze resultaten en de implicaties van deze resultaten verder besproken.

Summary

This study addressed the question of what the members of the foundation ‘landelijk netwerk Vrouwelijke Hoogleraren’ want to change about the universities’ policy regarding the participation of women in science. The study furthermore addressed what the members of the InVH themselves would like to do to improve the participation of women in science. Finally, the study investigated the effects of the characteristics of the universities and faculties on the answering of the questions of the questionnaire by the members of the InVH. Using a questionnaire that was distributed among 398 members of the InVH, the results showed that the respondents (n=188) mostly wanted to change something about the policy of the universities regarding the hiring and retaining of female college teachers. When asked what the respondents want to do themselves to improve the participation of women in science, it shows that there are respondents who do want to be more active locally or in a network, or as a mentor for UHD’s and beginning female college teachers, as well as respondents who do not want to be more active or have no opinion about it. Taking into account the influence of the different universities and faculties on the answering of the questions of the questionnaire, it shows that there are no significant differences between the answers on the questionnaire by the respondents of the different universities and faculties. There are significant differences between the number of part time and fulltime working female college teachers, the special and functional female college teachers and the number of female college teachers who are employed within the different faculties. In the conclusion and discussion the implications of the results will be discussed in further detail.

1. Inleiding

Participatie van vrouwen in de wetenschap staat de laatste jaren in binnen- en buitenland in de belangstelling. Zo werd in maart 2000 het Lissabon akkoord opgesteld. Hierin is een Europese norm vastgelegd die stelt dat in het jaar 2010, 25% van de hoogleraarposities door vrouwen bekleed zouden moeten worden

(http://www.unimaas.nl/default.asp?template=overig/archief_item.htm&fac=um+Algemeen&nid=X77P2BHL22B0MG55M771&taal=nl, bezocht op 2 maart 2007).

In 2005/2006 bleek het aandeel vrouwelijke hoogleraren in Nederland op bijna 10% te zitten. Hiermee zit Nederland ver in de achterhoede van Europa, waarbij Roemenië een aandeel heeft van 29% vrouwelijke hoogleraren en Malta 2,3% vrouwelijke hoogleraren. Mede hierom heeft de Nederlandse minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de Europese norm voor Nederland bijgesteld naar 15% van de hoogleraarposities in Nederland die in 2010 bekleed moeten worden door vrouwen (Monitor Vrouwelijke hoogleraren 2006, 2006).

De Nederlandse universiteiten stellen verscheidene maatregelen in om deze norm te kunnen halen. Zo stelde de Vrije Universiteit (VU) in april 2001 zeven vrouwen tegelijk aan als deeltijd-hoogleraar, ieder voor een dag in de week

(<http://www.nrc.nl/W2/Nieuws/2001/02/27/Vp/04.html>, bezocht op 2 maart 2007).

In 2003 introduceerde de Faculteit der Wiskunde en Natuurwetenschappen (FWN) van de Rijksuniversiteit Groningen (RuG) het Rosalind Franklin programma. Hierbij heeft de Faculteit aanvankelijk toegezegd om 5 tenuretrack plaatsen voor vrouwen te reserveren. Hierbij krijgen de aangestelde onderzoekers een aanstelling voor 5 jaar en geld voor het aanstellen van een onderzoeker in opleiding (AIO) en een kleine toelage voor apparatuur. Als na 5 jaar de onderzoekers een positieve beoordeling ontvangen wordt er een hoogleraarpositie in het vooruitzicht gesteld. Met dit programma hoopte de RuG aan meer Assistenten in opleiding (Aio's) een stimuleringsimpuls te geven om ook een wetenschappelijke loopbaan na te streven

(<http://www.math.rug.nl/~curtain/dutchrosieart.doc>, bezocht op 2 maart 2007).

(http://www.rug.nl/Corporate/nieuws/archief/archief2003/114_00, bezocht op 2 maart 2007).

Op 16 maart 2006 bericht de TUDelta, het informatie- en opinieblad van de TU Delft, dat Meike Buteijn van het P&O netwerk van de Technische Universiteit Delft (TUD) een netwerk van vrouwelijke wetenschappers wil oprichten. Hierbij geeft Meike Buteijn aan dat ze denkt dat het netwerk kan helpen bij het bekijken hoe nieuwe vrouwen aangetrokken

kunnen worden maar ook hoe ze ervoor kunnen zorgen dat de vrouwen die nu al werkzaam zijn binnen de TUD hier ook zullen blijven werken

(<http://www.delta.tudelft.nl/archief/j38/n9/20727>, bezocht op 2 maart 2007).

In het artikel 'De schaarste aan vrouwelijke hoogleraren in Nederland' noemt Willemsen (2002) een aantal oorzaken voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de Nederlandse universiteiten. Op het niveau van de organisatie merkt zij op dat de organisatiecultuur van universiteiten gekenschetst kan worden als hiërarchisch en competitief. Het blijkt echter dat vrouwelijke promovendi meer waarde hechten aan samenwerken in niet hiërarchische structuren. Terwijl mannen daarentegen de voorkeur geven aan een duidelijk geordende hiërarchische cultuur waarin er sprake is van continue competitie. Deze universiteitscultuur wordt gezien als één van de oorzaken van de grotere uitstroom van vrouwen uit de universiteit. Daarnaast spreekt de totale beschikbaarheid voor de wetenschap als voorwaarde voor een wetenschappelijke carrière vrouwen niet aan. Een ander bezwaarlijk punt binnen het niveau van de organisatie is dat het personeelsbeleid van universiteiten vaak weinig professioneel is. Zo werven veel universiteiten voor de gewone leerstoelen en uhd-plaatsen wel via advertenties, terwijl er voor de bijzonder leerstoelen andere procedures gevolgd worden die vaak ondoorzichtig zijn en waar emancipatie- of ander beleid geen vat op heeft.

Op het interpersoonlijke niveau noemt Willemsen (2002) de rol van seksestereotypen. Seksestereotypen zijn verwachtingen over hoe mannen en vrouwen zich horen te gedragen en op grond hiervan kunnen beoordelingsfouten gemaakt worden, omdat de informatie wordt verwerkt in het kader van de bestaande verwachtingen over mannen of vrouwen. Van Vianen (1987) heeft al aangetoond dat dergelijke discriminatie ook optreedt bij sollicitaties voor hogere universitaire functies in Nederland (Willemsen, 2002). Daarnaast zorgen de vaak homogeen-mannelijke formele en informele netwerken ervoor dat vrouwen door uitsluiting van dergelijke groepen minder macht en invloed hebben. Door deze uitsluiting uit netwerken ontvangen vrouwen waarschijnlijk ook minder sociale steun op de werkplek, als een resultaat zou het zo kunnen zijn dat vrouwen het in hogere functies zwaarder hebben.

Als maatregelen die genomen moeten worden om de participatie van vrouwen in de wetenschap te laten toenemen noemt Willemsen (2002) op het niveau van de organisatie een realistisch gender- of emancipatiebeleid. Dit zou dan moeten betekenen dat men zich er meer bewust van is dat sekse een rol speelt op alle beleidsterreinen en dat op die gebieden rekening gehouden moet worden met sekse-aspecten. Een aantal aspecten die dan deel zouden moeten

uitmaken van zo'n beleid is het bijhouden van de gegevens omtrent de posities van mannen en vrouwen en het actief zoeken naar vrouwen voor alle functies.

Op het interpersoonlijk niveau vindt Willemsen (2002) het van groot belang dat de procedures van oordelen en beoordelen meer objectief en transparant gemaakt worden. Dit zou bijvoorbeeld bereikt kunnen worden door training aan te bieden en door een strakke begeleiding van dergelijke ad-hoc commissies. Men moet echter wel voorzichtig zijn met vrouwen te zeer in uitzonderingsposities te plaatsen. Op individueel niveau is het dan ook beter dat vrouwen in hogere functies niet te zeer een uitzonderingspositie kunnen claimen. Wel vindt Willemsen (2002) het nuttig om solidariteit te tonen met andere vrouwen in wetenschappelijke posities, en dat vrouwelijke hoogleraren zich beschikbaar stellen als mentor voor de jongere generatie vrouwen in de wetenschap.

Om de participatie van vrouwen in de wetenschap in Nederland te laten toenemen zit Willemsen in het bestuur van het landelijk netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (InVH). Dit netwerk is opgericht in de jaren 90 en is op 9 augustus 2001 een stichting geworden. Het InVH is een netwerk dat in januari 2007 bestond uit ongeveer 430 vrouwelijke hoogleraren die afkomstig zijn uit allerlei wetenschapgebieden. De doelstelling van het InVH luidt: "Het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap." (<http://www.InVH.nl/?page=4>, bezocht op 2 maart 2007) Dit doel probeert de stichting te bereiken door de band tussen vrouwelijke hoogleraren in Nederland te versterken, steun te bieden in alle activiteiten die met het hoogleraarschap samenhangen, doorstroming van capabele vrouwen naar hogere universitaire rangen te bevorderen en uitstroom te voorkomen, samen te werken met organisaties met vergelijkbare doelstellingen en gelijkmatige vertegenwoordiging van vrouwen in commissies en adviesorganen op het gebied van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs na te streven (<http://www.InVH.nl/?page=2>, bezocht op 2 maart 2007).

Vanuit het bestuur van het InVH is er het verzoek gekomen om een enquête op te stellen en uit te laten gaan naar de aangeslotenen van het InVH. Het doel van deze enquête was om te inventariseren wat de aangeslotenen van het InVH zoal willen van het netwerk en het bestuur van het InVH. Mede naar aanleiding van het bovenstaande artikel van Willemsen (2002) is er in het onderzoek aandacht besteed aan de beleidsveranderingen die de aangeslotenen van het InVH willen zien binnen de Nederlandse universiteiten. Daarnaast is er geïnventariseerd wat de aangeslotenen van het InVH zelf zouden willen doen om de participatie van vrouwen in de Nederlandse wetenschap te laten toenemen. In dit onderzoek is dan ook aandacht besteed aan de volgende twee vragen:

1. Welke beleidsverandering willen de aangeslotenen van het InVH zien binnen de Nederlandse universiteiten?
2. Wat willen de aangeslotenen van het InVH zelf doen om de participatie van vrouwen in de Nederlandse wetenschap te laten toenemen?

Naast de beantwoording van deze vragen is er binnen het onderzoek ook nog aandacht besteed aan de invloed die de kenmerken van de verschillende universiteiten en de verschillende faculteiten binnen de universiteiten hebben op hoe de aangeslotenen van het InVH deze vragen beantwoord hebben.

2. Methode

2.1 Respondenten

Het databestand bestaat uit 188 vrouwelijke hoogleraren (response 47,2%). Zeventien vrouwelijke hoogleraren (9,3%) zijn met emeritaat. (Niet alle personen hebben de vragenlijst volledig ingevuld). De respondenten zijn random verdeeld over de 14 Nederlandse Universiteiten, zie hiervoor ook de onderstaande tabel. Van de respondenten werken er 17 bij een alfa faculteit (9,9%), hieronder valt de studie letteren, 82 bij een beta faculteit (48%), hieronder vallen de medische studies en de exacte wetenschappen en 72 bij een gamma faculteit (42,1%), hieronder vallen de kunstwetenschappen en sociale wetenschappen. Van de respondenten werken er 103 fulltime (58,5%) en werken er 73 parttime (41,5%). De gemiddelde leeftijdscategorie van de respondenten ligt tussen de 51 en 55 jaar en ze zijn gemiddeld 7,7 jaar hoogleraar (SD = 5,96).

Tabel 1. *Verdeling van de vrouwelijke hoogleraren over de Nederlandse universiteiten*

Universiteit	Frequentie	Procent
Erasmus Universiteit Rotterdam	10	5,5
Radboud Universiteit Nijmegen	21	11,5
Universiteit Leiden	14	7,7
Rijksuniversiteit Groningen	23	12,6
Open Universiteit Nederland	2	1,1
Technische Universiteit Delft	1	0,5
Technische Universiteit Eindhoven	5	2,7
Universiteit Utrecht	29	15,9
Universiteit Maastricht	8	4,4
Universiteit Twente	3	1,6
Universiteit van Amsterdam	27	14,8
Universiteit van Tilburg	6	3,3
Vrije Universiteit Amsterdam	25	13,7
Wageningen Universiteit	8	4,4

2.2 Procedure

In totaal zijn 398 vrouwelijke hoogleraren aangeschreven, dit vanuit het adressenbestand van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke hoogleraren (InVH). Dit is zowel via email als via een schriftelijke brief gebeurd. De respondenten hadden de mogelijkheid om de enquête ofwel schriftelijk in te vullen, ofwel in te vullen via het internet. Om de response rate te verhogen is twee weken na het versturen van de enquête nogmaals een email verstuurd naar alle respondenten met wederom het verzoek om de enquête in te vullen.

2.3 Instrumenten

Voor dit onderzoek is er een eigen enquête opgesteld. Deze is gebaseerd op literatuuronderzoek en drie interviews met vrouwelijke hoogleraren van de Universiteit Twente. Deze enquête is daarna voorgelegd aan het bestuur van het InVH, en aan de hand van de suggesties die het bestuur van het InVH voorstelde is de uiteindelijke enquête opgesteld (zie ook appendix D op pagina 30). De enquête is opgedeeld in vijf onderdelen, namelijk: de verhoging van het percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland, een oordeel over het InVH en haar activiteiten, verwachtingen van het InVH en het bestuur, de actieve betrokkenheid bij het InVH en als laatste nog algemene vragen. Op de meeste vragen kon de respondent antwoorden in de categorieën die volgens de vijfpuntsschaal van de Likert scale geconstrueerd zijn. Deze categorieën lopen van 1 “helemaal mee oneens” tot 5 “helemaal mee eens”. Bij het onderdeel met algemene vragen kon uit bepaalde categorieën worden gekozen (zoals een leeftijdscategorie) of kon zelf wat worden ingevuld (bijvoorbeeld bij welke faculteit deze persoon werkt). De hele enquête bevat verder maar twee open vragen: “welke activiteiten mist u bij het LNVH die het netwerk zou moeten of kunnen ondernemen?” en er was een ruimte om overige opmerkingen te noteren. Hieronder worden de verschillende onderdelen en de opgestelde factoren van de vragenlijst besproken.

2.4 Metingen

Verhoging percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland. De respondenten is gevraagd naar hun mening ten aanzien van het lage percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland en instrumenten die gebruikt worden of gebruikt kunnen worden om hier verbetering in aan te brengen. Er werd aan de respondenten gevraagd om over 16 items hun mening te geven, bijvoorbeeld over het item ‘Universiteiten zouden altijd open sollicitatieprocedures moeten volgen’. Door middel van factoranalyse is de factor ‘universiteit beleidsmaatregelen’ opgesteld ($\alpha = 0.72$). Omdat alleen items met een factorlading:

“Hoogleraarsbenoemingen zouden naar zuiver objectieve richtlijnen moeten plaatsvinden”, “Er moeten meer deeltijdleerstoelen komen” en “Lokale netwerken van vrouwelijke hoogleraren zouden ook open moeten staan voor UHDs”.

Oordeel over het lnVH en haar activiteiten. Hierbij werd de respondenten gevraagd om hun oordeel te geven over het LNVH en de activiteiten die vanuit het LNVH verzorgd worden. Dit onderdeel van de enquête bevat negen items, één item is bijvoorbeeld: ‘Ik ben tevreden over de symposia van het lnVH’. Vanuit deze negen items zijn drie factoren gevormd. De eerste factor is ‘bekendheid met het LNVH’ ($\alpha=0.88$) en bestaat uit twee items. Een voorbeelditem is: “Ik ben bekend met het LNVH”. De tweede factor is ‘proactiever bestuur/LNVH’ ($\alpha=0.77$) en bestaat uit vier items. Een voorbeelditem is: “Het bestuur van het LNVH moet zich duidelijker profileren”. De derde en laatste factor met elf items is ‘tevredenheid met de activiteiten van het LNVH’ ($\alpha = 0.92$). Een voorbeelditem hiervan is: “Ik ben tevreden over de website van het LNVH”. De twee items die buiten de factoren vallen zijn: “Ik ga vaak naar een bijeenkomst van het LNVH” en “Ik bezoek de website van het LNVH regelmatig”.

Verwachtingen over het netwerk en het bestuur van het lnVH. Er werd aan de respondenten gevraagd hun verwachtingen over het netwerk van het LNVH en van het bestuur van het lnVH kenbaar te maken. Één voorbeeld item is: ‘Het LNVH zou aangeslotenen actief moeten benaderen mentor te worden voor beginnende vrouwelijke hoogleraren’. Er is één factor uit dit onderdeel van de enquête gehaald namelijk ‘verwachtingen/mandaat lnVH bestuur’ ($\alpha=0.80$).

Actieve betrokkenheid bij het lnVH. Deze items gaan over de actieve betrokkenheid van de respondent bij het lnVH. Dit onderdeel bevat zeven items, één voorbeeld item is: ‘Mijn werkdruk beperkt de hoeveelheid tijd die ik kan besteden aan de activiteiten van het lnVH’. Uit deze zeven items zijn twee factoren gevormd. De eerste factor ‘relatie aangeslotenen – lnVH’ ($\alpha=0.60$) bestaat uit drie items. Een voorbeeld item is: ‘Ik vind steun bij het lnVH’. De tweede factor ‘zelf actief willen zijn’ ($\alpha=0.74$) bestaat uit twee items. Een voorbeeld item is: ‘Ik zou zelf wel mentor willen worden voor UHD’s en beginnende vrouwelijke hoogleraren’. De twee items die niet in de factoren zijn gekomen zijn: “Ik besteed weinig tijd aan activiteiten van het LNVH” en “Mijn werkdruk beperkt de hoeveelheid tijd die ik kan besteden aan de activiteiten van het LNVH”.

Algemene vragen. Er werd de respondent gevraagd naar algemene zaken zoals haar leeftijd, hoeveel kinderen ze heeft, hoe lang ze al hoogleraar is geweest, of ze fulltime of parttime werkt etc. Hierbij zijn er zowel open vragen als multiple choice vragen waarbij de respondent het antwoord van haar keuze kan aankruisen.

De stellingen in het algemene deel. Uit de stellingen die in het algemene vragendeel staan, zijn twee factoren gehaald. De eerste factor ‘benoembaarheidvriendelijkheid vrouwelijke hoogleraren’ ($\alpha=.67$), bestaat uit vijf items. Een voorbeelditem is: ‘Er worden te weinig vrouwen benoemd omdat ze er gewoon niet zijn’. De tweede factor ‘vrouwvriendelijkheid universiteiten’ ($\alpha=.82$) bestaat uit drie items. Een voorbeeld item is: ‘Mijn faculteit is vrouwvriendelijk’.

2.5 Factoranalyse

Factoranalyse (principale componenten) leverde dus de volgende negen factoren op (hierbij zijn items met een factorlading boven .30 opgenomen in de factoren): ‘universiteit beleidsmaatregelen’ ($\alpha = .72$), ‘bekendheid met het lnVH’ ($\alpha = .88$), ‘proactiever bestuur/lnVH’ ($\alpha = .70$), ‘tevredenheid met de activiteiten van het lnVH’ ($\alpha = .92$), ‘verwachtingen/mandaat lnVH bestuur’ ($\alpha = .80$), ‘relatie aangeslotenen – lnVH’ ($\alpha = .60$), ‘zelf actief willen zijn’ ($\alpha = .74$), ‘benoembaarheidvriendelijkheid vrouwelijke hoogleraren’ ($\alpha = .67$), ‘vrouwvriendelijkheid universiteiten’ ($\alpha = .82$). (zie voor de items binnen de factoren en de factorladingen appendix A, op pagina 20)

2.6 Data-analyse

Om de vragen die binnen dit onderzoek zijn gesteld te beantwoorden is er gekeken naar de frequenties van de antwoorden die de respondenten hebben gegeven op de items binnen de enquête. Daarnaast zijn er, om te kijken wat voor invloed de kenmerken van de universiteiten hebben op de beantwoording van de items in de enquête te bepalen, nog variantie analyses en correlatie analyses uitgevoerd.

3. Resultaten

3.1 Wat willen de aangeslotenen voor een klimaatsverandering in hun universiteit?

Er is geïnventariseerd wat voor klimaatsverandering de aangeslotenen willen in hun universiteit, hierbij zijn er voornamelijk vragen gesteld over wat de universiteiten zouden kunnen doen of veranderen om het percentage vrouwelijke hoogleraren binnen de universiteit te laten toenemen. Uit de onderstaande frequentietabel blijkt dat het grootste deel van de respondenten het eens was met de items die gaan over wat voor een klimaatsverandering aangeslotenen graag willen zien binnen hun universiteit (63,1%). De percentages respondenten die het niet eens waren met deze items (17,8%) en respondenten die neutraal reageerde op deze items (18,7%) liggen erg dicht bij elkaar (zie voor frequenties van de items binnen deze schaal Appendix B, tabel 1, op pagina 25)

Tabel 2. <i>Frequenties factoren</i>	-/--	+/-	+;++	SD
Klimaatsverandering binnen de universiteiten				
Gemiddelden	17,8	18,7	63,1*	1,11
Zelf actief willen zijn				
Gemiddelden	26,5	26,1	46	1,06
Universiteit beleidsmaatregelen				
Gemiddelden	18,8	19,7	60,8	1,11
Bekendheid met het lnVH				
Gemiddelden	3,5	5,4	91,2	0,77
Proactiever bestuur/lnVH				
Gemiddelden	24,4	65,7	9,90	0,76
Tevredenheid met de activiteiten van het lnVH				
Gemiddelden	4,1	47,5	48,1	0,83
Verwachtingen/mandaat lnVH bestuur				
Gemiddelden	10,5	23,6	66,0	0,87
Relatie aangeslotenen – lnVH				
Gemiddelden	30,9	34,1	31,7	1,17
Benoembaarheid vrouwelijke hoogleraren				
Gemiddelden	28,5	23,5	48,0	1,11
Vrouwvriendelijkheid universiteiten				
Gemiddelden	23,4	32,8	43,8	1,08

* In de frequentietabel staat -/-- voor het percentage respondenten dat gekozen heeft voor ‘helemaal mee oneens’ of ‘mee oneens’ op het item, +/- voor het percentage respondenten dat neutraal was over het item en +/++ voor het percentage respondenten dat gekozen heeft voor ‘helemaal mee eens’ of ‘mee eens’ op het item.

3.2 Wat willen de aangeslotenen zelf doen?

Er is geïnventariseerd wat de respondenten zelf zouden willen doen om te zorgen voor een toename van het percentage vrouwelijke hoogleraren binnen de universiteiten. Hierbij is er gevraagd of ze zelf mentor zouden willen worden voor UHD’s en beginnende vrouwelijke hoogleraren of dat ze zelf, lokaal of in een netwerk, wat actiever zouden willen zijn.

Respondenten reageerden op de items die gaan over wat de aangeslotenen zelf willen doen met betrekking tot het lage percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland, voornamelijk positief. Het grootste deel van de respondenten was het eens met deze items (46%). Het percentage respondenten dat het niet eens was met deze items (26,5%) en het percentage respondenten dat neutraal reageerde op deze items (26,1%) lag erg dicht bij elkaar (zie voor de frequenties van de items binnen deze schaal Appendix B, tabel 4, pagina 28). Daarnaast is hierbij ook nog bekeken of er een correlatie bestaat tussen of de respondenten zelf wel wat actiever willen zijn en de werkdruk die zij ervaren. Er bestaan echter geen significante correlaties tussen het item ‘mijn werkdruk beperkt de hoeveelheid tijd die ik kan besteden aan de activiteiten van het lnVH’ en de items ‘Ik zou meer tijd willen besteden aan activiteiten van het lnVH’ ($r = .064$), ‘Ik zou zelf wel mentor willen worden voor UHD’s en beginnende vrouwelijke hoogleraren’ ($r = -.012$) en ‘Ik zou zelf lokaal of in een netwerk wel wat actiever willen zijn om verhoging van het percentage vrouwelijke hoogleraren te bevorderen’ ($r = .004$).

3.4 Verschillen tussen de meningen van de hoogleraren met betrekking tot de kenmerken van de universiteiten

Er is gekeken of de meningen die de respondenten hebben over de onderwerpen die naar voren zijn gekomen in de enquête verschillen tussen respondenten afkomstig van verschillende universiteiten, of tussen respondenten die werkzaam zijn binnen de verschillende faculteiten (alpha, bèta, gamma).

De onderstaande variantie analyses zijn zowel uitgevoerd met de vrouwelijke hoogleraren die met emeritaat zijn erbij in, als met de vrouwelijke hoogleraren die met emeritaat zijn als covarianten. Hier bleek echter geen enkel verschil tussen te bestaan.

Uit de variantie analyses blijkt dat de respondenten van de verschillende universiteiten niet verschillen in hun mening over de items binnen de factoren van de factoranalyse. Ook blijken de respondenten die werkzaam zijn binnen de verschillende faculteiten niet van mening te verschillen over de items binnen de factoren van de factor analyse. Er bestaat hier echter wel een bijna significant verschil ($F(13,161)= 1,716, p<0,05$) tussen de beantwoording van de items binnen de factor ‘proactiever bestuur/lnVH’ en de beantwoording van de items binnen de andere factoren. Zie ook de onderstaande tabellen.

Tabel 3. F waarden variantie analyse factoren, universiteiten

Universiteit beleidsmaatregelen	F(13,151)= 1,064, p<0,05
Bekendheid met het lnVH	F(13,167)= 0,490, p<0,05
Proactiever bestuur/lnVH	F(13,161)= 1,716, p<0,05
Tevredenheid met de activiteiten van het lnVH	F(12,146)= 0,560, p<0,05
Verwachtingen/mandaat lnVH bestuur	F(13,162)= 1,214, p<0,05
Relatie aangeslotenen – lnVH	F(13,163)= 1,373, p<0,05
Zelf actief willen zijn	F(13,163)= 1,075, p<0,05
Benoembaarheidvriendelijkheid vrouwelijke hoogleraren	F(13,154)= 1,001, p<0,05
Vrouwvriendelijkheid universiteiten	F(13,158)= 0,813, p<0,05

Tabel 4. F waarden variantie analyse factoren, faculteiten

Universiteit beleidsmaatregelen	F(2,152)= 0,884, p<0,05
Bekendheid met het lnVH	F(2,167)= 1,615, p<0,05
Proactiever bestuur/lnVH	F(2,163)= 2,960, p<0,05
Tevredenheid met de activiteiten van het lnVH	F(2,146)= 0,025, p<0,05
Verwachtingen/mandaat lnVH bestuur	F(2,162)= 0,584, p<0,05
Relatie aangeslotenen – lnVH	F(2,163)= 0,297, p<0,05
Zelf actief willen zijn	F(2,163)= 2,449, p<0,05
Benoembaarheidvriendelijkheid vrouwelijke hoogleraren	F(2,155)= 1,529, p<0,05
Vrouwvriendelijkheid universiteiten	F(2,159)= 0,859, p<0,05

3.5 Verschillen tussen de samenstelling van de hoogleraren met betrekking tot de kenmerken van de universiteiten

Er is gekeken naar verschillen tussen de samenstelling van de hoogleraren die werkzaam zijn binnen de universiteiten, met betrekking tot de kenmerken van de universiteiten. Zo is er gekeken naar het aantal parttime en fulltime werkzame hoogleraren binnen de verschillende universiteiten en faculteiten. Ook is er gekeken naar het aantal bijzondere en functionele hoogleraren die werkzaam zijn binnen de verschillende universiteiten en faculteiten. Daarnaast is er nog gekeken naar het aantal vrouwelijke hoogleraren dat bij elke universiteit werkt en hoeveel vrouwelijke hoogleraren er werkzaam zijn binnen de verschillende faculteiten (alpha, bèta gamma). Als laatste is er gekeken naar de tijdsbesteding van vrouwelijke hoogleraren aan onderwijs, onderzoek, management, of iets anders, binnen de verschillende faculteiten (alpha, bèta, gamma).

Er bestaat een significant verschil tussen of de hoogleraren fulltime of parttime werken en bij welke universiteit ze werken ($F(13,160)= 2,034, p<0,05$). Zo heeft Radboud Universiteit Nijmegen meer fulltime vrouwelijke hoogleraren dan parttime vrouwelijke hoogleraren (respectievelijk 68% en 32%), heeft ook de Rijksuniversiteit Groningen meer fulltime vrouwelijke hoogleraren dan parttime vrouwelijke hoogleraren (respectievelijk 87% en 13%) evenals de Universiteit van Amsterdam (respectievelijk 72% en 28%). Universiteit Utrecht heeft daarentegen meer parttime vrouwelijke hoogleraren dan fulltime vrouwelijke hoogleraren (respectievelijk 62% en 38%).

Er bestaat ook een significant verschil tussen of de hoogleraren functioneel of bijzonder hoogleraar zijn (geweest) ben bij welke universiteit ze werken ($F(13,148)= 2,906, P<0,05$). Zo heeft de Rijksuniversiteit Groningen meer functionele vrouwelijke hoogleraren dan bijzondere vrouwelijke hoogleraren (respectievelijk 75% en 25%), ook de Universiteit van Amsterdam heeft meer functionele vrouwelijke hoogleraren dan bijzondere (respectievelijk 96% en 4%), evenals de Vrije Universiteit Amsterdam (respectievelijk 83% en 17%). De universiteit Maastricht heeft echter meer bijzondere vrouwelijke hoogleraren dan functionele (respectievelijk 88% en 12%).

Er bestaat een significant verschil tussen of de respondenten fulltime of parttime werken en of ze bij een alfa, bèta of gamma faculteit werken ($F(2,161)= 4,129, P<0,05$). Zo werken er bij de alpha faculteit meer fulltime vrouwelijke hoogleraren dan parttime (respectievelijk 82% en 18%), evenals bij de bèta faculteit (respectievelijk 62% en 38%). Bij de gamma faculteit werken er ongeveer evenveel fulltime als parttime vrouwelijke hoogleraren (respectievelijk 47% en 53%).

Er bestaat ook een significant verschil tussen of de hoogleraren bijzonder of functioneel hoogleraar zijn (geweest) en of zij bij een alfa, bèta of gamma faculteit werken ($F(2,149)= 4,623, p<0,05$). Zo zijn 100% van de vrouwelijke hoogleraren die de enquête heeft ingevuld en die bij een alpha faculteit werken functioneel hoogleraar. Bij de beta faculteit zijn er meer functionele vrouwelijke hoogleraren als bijzondere (respectievelijk 66% en 34%), evenals bij de gamma faculteit (respectievelijk 61% en 39%).

Er is een significant verschil gevonden tussen hoeveel vrouwen er bij elke faculteit (alpha, bèta, gamma) werken ($F(2,126)= 6,959, p<0,05$). Zo zijn 9,5% van de hoogleraren binnen de alpha faculteit vrouwelijk, 45,7% van de hoogleraren binnen de bèta faculteit vrouwelijk en 44,8% binnen de gamma faculteit vrouwelijk.

Daarnaast is er ook nog gekeken naar de tijdsbesteding van de respondenten binnen de alpha, bèta en gamma faculteiten aan onderwijs, onderzoek, management of iets anders. Wat hierbij opvalt is dat de respondenten binnen de bèta faculteit veel meer tijd besteden aan andere dingen naast onderwijs, onderzoek en management dan de hoogleraren binnen de alpha en bèta faculteit. (zie ook tabel Appendix C op pagina 29)

4. Conclusie & Discussie

Het doel van dit onderzoek was om inzicht te verkrijgen in wat de aangeslotenen van het LNVH verwachten voor zichzelf, voor de vrouwelijke UD's en UHD's en voor het bewerkstelligen van een klimaatsverandering in hun universiteit. Daarnaast is er ook aandacht besteed aan de eigenschappen van de universiteiten, afdelingen en faculteiten waar deze vrouwelijke hoogleraren werkzaam zijn, en wat voor invloed dit heeft op de manier waarop de respondenten de items hebben beantwoord.

Uit de resultaten kwam naar voren dat een groot aantal van de respondenten graag een aantal dingen veranderd zou willen zien als het gaat om het beleid binnen de universiteiten. Hierbij wordt er vooral erg positief gereageerd op de voorgestelde beleidsveranderingen ten aanzien van het aanstellen van (vrouwelijke) hoogleraren. Zo vinden de respondenten dat er altijd open sollicitatieprocedures gevolg moeten worden, dat hoogleraarsbenoemingen naar zuiver objectieve richtlijnen plaats zouden moeten vinden, dat er een duidelijk en transparant beleid moet zijn binnen de universiteiten ten aanzien van vrouwen in hogere functies en dat universiteiten een duidelijk loopbaanbeleid zouden moeten hebben voor wetenschappers. Op de voorgestelde middelen om het aanstellen van vrouwelijke hoogleraren aantrekkelijk te maken, bonus voor de faculteit en een onderzoekspremie voor de nieuwe hoogleraar, werd beduidend minder positief gereageerd. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de respondenten dan misschien het gevoel krijgen dat ze worden aangenomen voor de bonus in plaats van voor hun capaciteiten. Daarnaast vindt een groot deel van de respondenten nog dat de Colleges van Bestuur zich meer bewust zouden moeten zijn van de voordelen die een groter aantal vrouwelijke hoogleraren met zich meebrengt.

Op de vraag of de respondenten zelf actiever wilden worden binnen het LNVH werd verschillend gereageerd. Er zijn zowel respondenten die wel wat actiever willen zijn lokaal of in een netwerk, of wel een mentor zouden willen zijn voor UHD's en beginnende vrouwelijke hoogleraren als respondenten die dit niet willen of er neutraal tegen over staan. De verwachting bestond dat dit gerelateerd zou zijn aan de hoge werkdruk die de respondenten ervaren. Er bestaan echter geen significante correlaties tussen zelf actiever willen zijn en de werkdruk die de respondenten ervaren.

Gekeken naar de kenmerken van de universiteiten, afdelingen en faculteiten waar de respondenten werkzaam zijn, blijkt dat er geen significante verschillen bestaan tussen de beantwoording van de vragen door de respondenten van de verschillende universiteiten en faculteiten. Wel bestaat er een significant verschil tussen de hoeveelheid parttime en fulltime

vrouwelijke hoogleraren die werken bij de verschillende universiteiten. Zo hebben de Radboud Universiteit Nijmegen, de Rijksuniversiteit Groningen en de Universiteit van Amsterdam meer fulltime vrouwelijke hoogleraren dan parttime vrouwelijke hoogleraren. Universiteit Utrecht heeft daarentegen juist meer parttime vrouwelijke hoogleraren dan fulltime vrouwelijke hoogleraren. Het bleek ook dat er bij de Universiteit Nijmegen, de Rijksuniversiteit en de Universiteit van Amsterdam meer functionele vrouwelijke hoogleraren zijn dan bijzonder vrouwelijke hoogleraren. Dit in tegenstelling tot de Universiteit Maastricht, waar er meer bijzondere vrouwelijke hoogleraren zijn dan functionele vrouwelijke hoogleraren.

Daarnaast blijkt er ook verschil te bestaan tussen de hoeveelheid parttime en fulltime vrouwelijke hoogleraren en de faculteit waar ze werkzaam zijn. Zo kwam uit de resultaten naar voren dat er bij alpha en bèta faculteiten meer fulltime vrouwelijke hoogleraren werkzaam zijn dan parttime vrouwelijke hoogleraren. Bij de gamma faculteit bleken ongeveer evenveel fulltime als parttime vrouwelijke hoogleraren te werken. Binnen de faculteiten bestaat er ook een verschil tussen het aantal bijzondere en functionele vrouwelijke hoogleraren. Bij de bèta en gamma faculteit blijken er meer functionele vrouwelijke hoogleraren werkzaam te zijn als bijzondere vrouwelijke hoogleraren, terwijl alle vrouwelijke hoogleraren die de enquête hebben ingevuld en bij een alpha faculteit werken functioneel hoogleraar zijn. Ook verschilt het aantal vrouwen dat werkzaam is binnen de faculteiten significant. Zo zijn er maar weinig vrouwelijke hoogleraren werkzaam binnen de alpha faculteit en werken er redelijk veel vrouwen bij de bèta en gamma faculteit. Dit resultaat druist enigszins tegen de verwachting in, omdat er verwacht werd dat er een groter aantal vrouwelijke hoogleraren werkzaam zou zijn binnen de alpha faculteit als binnen de bèta faculteit. Dit in verband met het vaak lage aantal vrouwelijke hoogleraren binnen de technische studierichtingen die onder de bèta faculteit vallen. Een reden voor dit verschil zou kunnen liggen in het feit dat de medische wetenschappen ook binnen de bèta faculteit vallen en daar vaak wel weer veel vrouwen werkzaam zijn.

Daarnaast is er nog een opvallend resultaat als het gaat om de tijdsbesteding van de respondenten aan onderwijs, onderzoek, management of iets anders binnen de alpha, beta en gamma faculteiten. Het blijkt namelijk dat respondenten binnen de beta faculteit veel meer tijd besteden aan andere dingen naast onderwijs, onderzoek en management, dan de respondenten binnen de alpha en bèta faculteit. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat de medische studie binnen de bèta faculteit valt en hoogleraren hier binnen nog veel met patiënten onderzoek bezig zijn.

Naar aanleiding van bovenstaande resultaten en conclusies worden de volgende aanbevelingen gegeven aan het bestuur van het lnVH. Het is belangrijk dat het bestuur van het lnVH ermee doorgaat om aandacht te vragen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies binnen de universiteiten. Dit zouden ze onder andere kunnen doen door vrouwen die geschikt zijn voor hoge posities binnen de universiteiten meer in de schijnwerpers te zetten. Hierbij gaven de respondenten aan dat ze het positief zouden vinden als het lnVH zou inventariseren welke aangeslotenen bereid zijn om in de media op te treden. Daarnaast vinden de respondenten het erg belangrijk dat er open en transparante procedures zijn voor het aanstellen van (vrouwelijke) hoogleraren, het bestuur van het lnVH zou hierover kunnen aandringen bij de Colleges van Bestuur van de verschillende universiteiten. Ook geven de respondenten aan dat de Colleges van Bestuur zich meer bewust zouden moeten zijn van de voordelen van het aanstellen van vrouwelijke hoogleraren. Ook hier kan het bestuur van het lnVH op aandringen bij hun gesprekken met de Colleges van Besturen van de universiteiten. De respondenten reageren echter minder positief op het geven van bonussen voor het aanstellen van vrouwelijke hoogleraren, hier zou het bestuur van het lnVH dan ook niet op moeten aandringen. Als het gaat om de activiteiten van het lnVH is het enige punt waarop deze uitgebreid zouden kunnen worden de ondersteuning van vrouwelijke UD's en UHD's. Hierbij reageerden de respondenten positief op het benaderen van aangeslotenen om mentor te worden voor vrouwelijke UHD's. Verdere uitbreiding is echter niet gewenst. De respondenten gaven aan dat ze door hun werkdruk geen tijd hadden voor deelname aan de activiteiten van het lnVH en vaak ook niet bekend waren met deze activiteiten. Het lnVH zou dan ook meer bekendheid kunnen geven aan hun activiteiten.

Mocht er naar aanleiding van dit onderzoek nog verder onderzoek gedaan worden naar het lage percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland en mogelijke oorzaken/oplossingen hiervoor, is er de aanbeveling om hierin ook de mannelijke hoogleraren te betrekken. Niet alleen is het interessant om te onderzoeken of mannelijke hoogleraren anders tegen deze problematiek aankijken dan vrouwen, maar het zou ook erg nuttig zijn om dit te onderzoeken in verband met mogelijke oorzaken/oplossingen voor het lage percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland.

Referenties

Aantal vrouwen in universiteitsbesturen verminderd.

http://www.unimaas.nl/default.asp?template=overig/archief_item.htm&fac=um+Algemeen&nid=X77P2BHL22B0MG55M771&taal=nl (6 maart 2006).

Korsten, M., Visser, A., Willemsen, T., & van Zwol, W. (2006). Monitor Vrouwelijke hoogleraren 2006: Stichting de Beauvoir

Rosalind Franklin Fellowship groot success.

http://www.rug.nl/Corporate/nieuws/archief/archief2003/114_00 (18 september 2003)

Rosalind Franklin Tenure-Track Fellowship.

<http://www.math.rug.nl/~curtain/dutchrosieart.doc>, bezocht op 2 maart 2007

Stunten met vrouwelijke profs. NRC Handelsblad, via

<http://www.nrc.nl/W2/Nieuws/2001/02/27/Vp/04.html> (27 februari 2001).

Van Dijk, T.(2006). Netwerk moet aantal vrouwelijke hoogleraren opschroeven. TUDelta 9.

<http://www.delta.tudelft.nl/archief/j38/n9/20727> (16 maart 2006).

Waarom een netwerk? <http://www.lnVH.nl/?page=2>, bezocht op 2 maart 2007

Wat doet het lnVH? <http://www.lnVH.nl/?page=4>, bezocht op 2 maart 2007

Willemsen, T. M. (2002). De schaarste aan vrouwelijke hoogleraren in Nederland. Tijdschrift voor hoger onderwijs, 20, 210 – 222, via <http://www.tvhonline.nl/publish/articles/000081/article.htm>, bezocht op 2 maart 2007.

Appendix A

Tabel 1. *Factoranalyse voor universiteit beleidsmaatregelen ($\alpha=.72$)*

Item	1
1. Er moeten meer deeltijdleerstoelen komen	.36
2. Universiteiten moeten een duidelijk en transparant beleid hebben t.a.v. vrouwen in hogere functies	.66
3. Er moet een betere regeling komen omtrent kinderopvang	.59
4. De Colleges van Bestuur zouden zich meer bewust moeten zijn van de voordelen die een groter aantal vrouwelijke hoogleraren met zich meebrengt	.65
5. Het aanstellen van vrouwelijke hoogleraren zou aantrekkelijk gemaakt moeten worden door middel van een bonus voor de faculteit	.54
6. Er zouden meer lokale netwerken moeten komen voor vrouwelijke hoogleraren	.47
7. Het aanstellen van een vrouwelijke hoogleraar zou aantrekkelijk gemaakt moeten worden via een onderzoekspremie voor de nieuwe hoogleraar zelf	.44
8. Universiteiten zouden het verplicht moeten stellen dat er altijd vrouwelijke kandidaten op de benoemings-shortlists staan voor hoogleraren	.36
9. Universiteiten zouden een duidelijk loopbaanbeleid moeten hebben voor wetenschappers	.59
10. Bij vervanging zouden leerstoelen wijdsers ingevuld moeten kunnen worden om meer vrouwelijke kandidaten aan te kunnen trekken	.44

Tabel 2. *Factoranalyse voor bekendheid met het lnVH ($\alpha=.88$)*

Item	1
1. Ik ben bekend met het lnVH	.89
2. Ik ben bekend met de activiteiten van het lnVH	.89

Tabel 3. *Factoranalyse voor proactiever bestuur/lnVH ($\alpha=.70$)*

Item	1
1. De website van het lnVH moet interactiever worden	.37
2. Het bestuur van het lnVH moet zich duidelijker profileren	.70
3. Idealiter zou het bestuur van het lnVH nog meer moeten doen	.80
4. Ook voor de aangeslotenen zou het bestuur van het lnVH meer activiteiten moeten organiseren dan op dit moment gebeurt	.57

Tabel 4. *Factoranalyse voor tevredenheid met de activiteiten van het lnVH ($\alpha=.92$)*

Item	1
1. Ik ben tevreden over de symposia van het lnVH	.68
2. Ik ben tevreden over de landelijke bijeenkomsten van het lnVH	.71
3. Ik ben tevreden over de website van het lnVH	.51
4. Ik ben tevreden over de ronde van het lnVH langs de CvB's	.70
5. Ik ben tevreden over de nieuwsbrief van het lnVH	.64
6. Ik ben tevreden over het contact van het bestuur van het lnVH met NWO	.84
7. Ik ben tevreden over het contact van het bestuur van het lnVH met de KNAW	.90
8. Ik ben tevreden over het contact van het bestuur van het lnVH met de VSNU	.88
9. Ik ben tevreden over het nieuwe lnVH Mentor-Mentee Netwerk	.70
10. Ik ben tevreden over het opzetten van lokale netwerken voor vrouwelijke wetenschappers	.72
11. Ik ben tevreden over het opzetten van andere netwerken voor vrouwelijke wetenschappers	.76

Tabel 5. *Factoranalyse voor verwachtingen/mandaat lnVH bestuur ($\alpha=.80$)*

Item	1
1. Het lnVH moet ermee doorgaan aandacht te vragen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies binnen de universiteiten	.50
2. Het lnVH zou meer moeten doen voor vrouwelijke UD's en UHD's	.52
3. Het lnVH zou moeten zorgen dat vrouwen die geschikt zijn voor hoge posities binnen de universiteiten meer in de schijnwerpers komen	.65
4. Het lnVH zou aangeslotenen actief moeten benaderen mentor te worden voor beginnende vrouwelijke hoogleraren	.72
5. Het lnVH zou aangeslotenen actief moeten benaderen mentor te worden voor vrouwelijke UHD's	.65
6. Het lnVH zou moeten proberen de cultuur op de universiteiten aantrekkelijker te maken voor vrouwen	.56
7. Het lnVH zou zich ook meer internationaal moeten gaan richten	.36
8. Het lnVH zou een database moeten samenstellen van aangeslotenen die in overheidscommissies willen plaats nemen	.65
9. Het lnVH zou moeten inventariseren welke aangeslotenen bereid zijn om in de media (kranten, televisie) op te treden, en over welke onderwerpen	.61

Tabel 6. *Factoranalyse voor relatie aangeslotenen - lnVH ($\alpha=.60$)*

Item	1
1. Ik zou meer tijd willen besteden aan activiteiten van het lnVH	.38
2. Ik vind het lnVH belangrijk voor mezelf	.91
3. Ik vind steun bij het lnVH	.80

Tabel 7. *Factoranalyse voor zelf actief willen zijn ($\alpha=.74$)*

Item	1
1. Ik zou zelf wel mentor willen worden voor UHD's en beginnende vrouwelijke hoogleraren	.77
2. Ik zou zelf lokaal of in een netwerk wel wat actiever willen zijn om verhoging van het percentage vrouwelijke hoogleraren te bevorderen	.77

Tabel 8. *Factoranalyse voor benoembaarheidvriendelijkheid vrouwelijke hoogleraren ($\alpha=.67$)*

Item	1
1. Het is voor vrouwen in Nederland moeilijk om hoogleraar te worden	.74
2. Het is voor vrouwen in Nederland moeilijk om een bestuurlijke positie te verwerven Op universiteiten, bv. decaan of lid CvB	.78
3. Er zijn mensen in mijn universiteit die bewust benoemingen van vrouwen tegenhouden	.47
4. Er worden weinig vrouwen benoemd omdat ze er gewoon niet zijn	.43
5. Laksheid en onvoldoende zoeken is de reden dat er weinig vrouwen worden benoemd.	.42

Tabel 9. *Factoranalyse voor vrouwvriendelijkheid universiteiten ($\alpha=.82$)*

Item	1
1. Mijn faculteit is vrouwvriendelijk	.93
2. Mijn afdeling is vrouwvriendelijk	.62
3. De universiteit waar ik werk is vrouwvriendelijk	.81

Appendix B

De frequenties in de frequentietabellen zijn in procenten, binnen de frequentietabellen staat -/-- voor het percentage respondenten dat gekozen heeft voor ‘helemaal mee oneens’ of ‘mee oneens’ op het item, +/- voor het percentage respondenten dat neutraal was over het item en +/++ voor het percentage respondenten dat gekozen heeft voor ‘helemaal mee eens’ of ‘mee eens’ op het item.

Frequentietabel 1.

Item	-/--	+/-	+/++
Universiteiten zouden altijd open sollicitatie procedures moeten volgen	9,8	13,1	77,1*
Hoogleraarsbenoemingen zouden naar zuiver objectieve richtlijnen moeten plaats vinden	9,9	9,9	81,9
Er moeten meer deeltijdleerstoelen komen	21,2	26,6	46,2
Universiteiten moeten een duidelijk en transparant beleid hebben t.a.v. vrouwen in hogere functies	2,7	3,3	94
Er moet een betere regeling komen omtrent kinderopvang	3,8	23,4	72,8
De Colleges van Bestuur zouden zich meer bewust moeten zijn van de voordelen die en groter aantal vrouwelijke hoogleraren met zich meebrengt	3,9	15,9	79,4
Het aanstellen van vrouwelijke hoogleraren zou aantrekkelijk gemaakt moeten worden door middel van een bonus voor de faculteit	39,7	18,5	41,9
Er zouden meer lokale netwerken moeten komen voor vrouwelijke hoogleraren	15,2	38,6	46,2
Het aanstellen van een vrouwelijke hoogleraar zou aantrekkelijk gemaakt moeten worden via een onderzoekspremie voor de nieuwe hoogleraar zelf	30,8	21,4	47,8
Universiteiten zouden het verplicht moeten stellen dat er altijd vrouwelijke kandidaten op de benoemings-shortlists staan voor hoogleraren	42,4	14,6	42,9
Lokale netwerken van vrouwelijke hoogleraren zouden ook open moeten staan voor UHD's	23,2	23,8	53
Universiteiten zouden een duidelijk loopbaanbeleid moeten hebben voor wetenschappers	2,7	2,7	94,5
Bij vervanging zouden leerstoelen wijdsers ingevuld moeten kunnen worden om meer vrouwelijke kandidaten aan te kunnen trekken	25,7	31,8	42,4

Frequentietabel 2.

Item	-/--	+/-	+/++
Ik ben bekend met het lnVH	2,7	3,2	94,1
Ik ben bekend met de activiteiten van het lnVH	4,3	7,5	88,2
Ik ga vaak naar een bijeenkomst van het lnVH	63,4	16,1	20,4
Ik bezoek de website van het lnVH regelmatig	64,7	21,4	13,9
De website van het lnVH moet interactiever worden	8,7	86,3	4,9
Het bestuur van het lnVH moet zich duidelijker profileren	26,1	63	10,9
Idealiter zou het bestuur van het lnVH nog meer moeten doen	25,3	61,3	13,4
Ook voor de aangeslotenen zou het bestuur van het lnVH meer activiteiten moeten organiseren dan op dit moment gebeurt	31,7	52,4	10,3
Ik ben tevreden over de symposia van het lnVH	2,8	41,3	53,1
Ik ben tevreden over de landelijke bijeenkomsten van het lnVH	3,4	46,6	50
Ik ben tevreden over de website van het lnVH	5,8	57,2	37
Ik ben tevreden over de ronde van het lnVH langs de CvB's	1,7	32,6	65,7
Ik ben tevreden over de nieuwsbrief van het lnVH	4,5	35,2	60,2
Ik ben tevreden over het contact van het bestuur van het lnVH met NWO	3,5	48	48,6
Ik ben tevreden met het contact van het bestuur van het lnVH met KNAW	3,5	48	48,6
Ik ben tevreden over het contact van het bestuur van het lnVH met VSNU	3,5	50,9	45,7
Ik ben tevreden over het nieuwe lnVH Mentor-Mentee Netwerk	3	53,6	43,5
Ik ben tevreden over het opzetten van lokale netwerken voor vrouwelijke wetenschappers	7,6	49,4	42,9
Ik ben tevreden over het opzetten van andere netwerken voor vrouwelijke wetenschappers	5,9	60,1	33,9

Frequentietabel 3.

Item	-/--	+/-	+;++
Het lnVH moet ermee doorgaan aandacht te vragen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies binnen de universiteiten	2,7	2,7	94,6
Het lnVH zou meer moeten doen voor vrouwelijke UD's en UHD's	11,4	31,9	56,8
Het lnVH zou moeten zorgen dat vrouwen die geschikt zijn voor hoge posities binnen de universiteiten meer in de schijnwerpers komen	7,7	18	74,3
Het lnVH zou aangeslotenen actief moeten benaderen mentor te worden voor beginnende vrouwelijke hoogleraren	10,8	29,2	60
Het lnVH zou aangeslotenen actief moeten benaderen mentor te worden voor vrouwelijke UHD's	10,3	32,1	57,6
Het lnVH zou moeten proberen de cultuur op de universiteiten aantrekkelijker te maken voor vrouwen	11,5	20,3	68,1
Het lnVH zou zich ook meer internationaal moeten gaan richten	28,4	38,3	33,3
Het lnVH zou een database moeten samenstellen van aangeslotenen die in overheidscommissies willen plaats nemen	4,4	16,4	79,2
Het lnVH zou moeten inventariseren welke aangeslotenen bereid zijn om in de media (kranten, televisie) op te treden, en over welke onderwerpen	7,1	23,1	69,8

Frequentietabel 4.

Item	-/--	+/-	+;++
Ik besteed weinig tijd aan activiteiten van het lnVH	9,8	13,7	76,5
Ik zou meer tijd willen besteden aan activiteiten van het lnVH	39	30,8	30,2
Mijn werkdruk bepaalt de hoeveelheid tijd die ik kan besteden aan de activiteiten van het lnVH	5	9,5	85,5
Ik vind het lnVH belangrijk voor mezelf	22,8	27,5	39,7
Ik vind steun bij het lnVH	30,8	44	25,3
Ik zou zelf wel mentor willen worden voor UHD's en beginnende vrouwelijke hoogleraren	38,3	22,2	39,4
Ik zou zelf lokaal of in een netwerk wel wat actiever willen zijn om verhoging van het percentage vrouwelijke hoogleraren te bevorderen	39,8	34,8	25,4

Frequentietabel 5.

Item	-/--	+/-	+;++
Het is voor vrouwen in Nederland moeilijk om hoogleraar te worden	8,8	18,1	73,1
Het is voor vrouwen in Nederland moeilijk om een bestuurlijke positie te verwerven op universiteiten, bv. decaan of lid CvB	9,5	13,7	76,4
Er zijn mensen in mijn universiteit die bewust benoemingen van vrouwen tegen houden	39,1	37,9	23
Er worden weinig vrouwen benoemd omdat ze er gewoon niet z zijn	49,7	20,7	29,6
Laksheid en onvoldoende zoeken is de reden dat er weinig vrouwen worden benoemd	34,8	27	38,2
Mijn faculteit is vrouwvriendelijk	25,1	36,9	38
Mijn afdeling is vrouwvriendelijk	16,5	21,6	61,9
De universiteit waar ik werk is vrouwvriendelijk	28,7	39,9	31,5

Appendix C

	Onderwijs	Onderzoek	Management	Anders
Alpha	27	38	23	2
Bèta	19	37	21	18
Gamma	36	32	20	3

Appendix D

Geachte mevrouw,

Nu het onderwerp ‘vrouwen aan de top van universiteiten’ overal duidelijker op de agenda staat, stelt het bestuur van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) zich de vraag wat de aangeslotenen van het bestuur en het netwerk wensen en verwachten. Het bestuur heeft de laatste jaren haar takenpakket sterk uitgebreid en bezoekt naast het ministerie van OCW de KNAW, NWO en de VSNU ook de Colleges van Bestuur van alle universiteiten om haar doelstelling ‘evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap’ onder de aandacht te brengen van de relevante gremia. Het bestuur heeft ook, tijdens het Symposium van 6 april j.l., het LNVH mentoring netwerk opgezet waarin vrouwelijke hoogleraren mentor kunnen worden van vrouwelijke UHDS.

Hoeveel verder moet zij gaan? En in hoeverre willen de vrouwelijke hoogleraren er zelf aan bijdragen die doelstelling te bereiken?

Het bestuur heeft ons, studenten psychologie, gevraagd om alle LNVH aangeslotenen met deze enquête te benaderen. U kunt ervan verzekerd zijn dat er niet alleen vertrouwelijk met de door u verstrekte gegevens wordt omgegaan, maar dat ook in de analyse en rapportering persoonlijke identificatie niet mogelijk zal zijn. Het bestuur van het LNVH zal u te zijner tijd zelf van de uitkomsten van dit onderzoek op de hoogte stellen.

Wij willen u dus dringend verzoeken deze vragenlijst in te vullen, en dat kan op twee manieren:

U kunt de enquête **schriftelijk** invullen en per post terugsturen* door middel van bijgevoegde retourenveloppe, maar u kunt de vragenlijst ook **via het internet** invullen. Het internetadres is: lnvh.loopx.nl. Hiervoor is wel een inlogcode nodig, en deze inlogcode die voor alle vrouwelijke hoogleraren die wij benaderen hetzelfde is moet voorkomen dat willekeurige bezoekers van de site de enquête invullen. De inlogcode op de website is: 25061985.

De enquête bevat zowel stellingen, waarbij u een van de vijf mogelijkheden omcirkelt, de meerkeuze vragen, waarbij u het antwoord van uw keuze kunt aankruisen, alsook open vragen, waarbij u uw antwoord op de daarvoor bestemde plek kunt invullen.

Het invullen van de vragenlijst neemt ongeveer 10 minuten in beslag. Wij hopen op een erg goede respons.

Namens het bestuur van het LNVH, hartelijk dank voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,

Monique van Rijn en Hilde van Wijk

*Gw/OPP
Universiteit Twente
Antwoordnummer 323
7500 VB Enschede

De volgende stellingen gaan over het percentage van vrouwelijke hoogleraren in Nederland en instrumenten dat te verbeteren. Geef aan in hoeverre u het met de stellingen eens bent.

	1	2	3	4	5
1. Universiteiten zouden altijd open sollicitatieprocedures moeten volgen					
2. Hoogleraarsbenoemingen zouden naar zuiver objectieve richtlijnen moeten plaats vinden					
3. Er moeten meer deeltijdleerstoelen komen.					
4. De universiteiten moeten een duidelijk en transparant beleid hebben t.a.v. vrouwen in hogere functies.					
5. Er moet een betere regeling komen omtrent kinderopvang.					
6. De Colleges van Bestuur zouden zich meer bewust moeten zijn van de voordelen die een groter aantal vrouwelijke hoogleraren met zich meebrengt					
7. Het aanstellen van vrouwelijke hoogleraren zou aantrekkelijk gemaakt moeten worden door middel van een bonus voor de faculteit.					
8. Er zouden meer lokale netwerken moeten komen voor vrouwelijke hoogleraren					
9. Het aanstellen van een vrouwelijke hoogleraar zou aantrekkelijk gemaakt moeten worden via een onderzoekspremie voor de nieuwe hoogleraar zelf					
10. Universiteiten zouden het verplicht moeten stellen dat er altijd vrouwelijke kandidaten op de benoemings-shortlists staan voor hoogleraren					
11. Locale netwerken van vrouwelijke hoogleraren zouden ook open moeten staan voor UHDs					
12. Universiteiten zouden een duidelijk loopbaanbeleid moeten hebben voor wetenschappers					
13. Bij vervanging zouden leerstoelen wijdser ingevuld moeten kunnen worden om meer vrouwelijke kandidaten aan te kunnen trekken					

Hellemal mee oneens

Neutraal

Hellemal mee eens

De volgende stellingen beogen iets te weten te komen over uw oordeel over het LNVH en de activiteiten die vanuit het LNVH verzorgd worden

	1	2	3	4	5
1. Ik ben bekend met het LNVH.					
2. Ik ben bekend met de activiteiten van het LNVH.					
3. Ik ga vaak naar een bijeenkomst van het LNVH.					
4. Ik bezoek de website van het LNVH regelmatig.					
5. De website van het LNVH moet interactiever worden.					
6. Het bestuur van het LNVH moet zich duidelijker profileren					
7. Idealiter zou het bestuur van het LNVH nog meer moeten doen					
8. Ook voor de aangeslotenen zou het bestuur van het LNVH meer activiteiten moeten organiseren dan op dit moment gebeurt					
9. Ik ben tevreden over onderstaande activiteiten van het LNVH					
De symposia					
De landelijke bijeenkomsten					
De website					
De ronde langs de CvB's					
De nieuwsbrief					
Contact van het bestuur van het LNVH met NWO					
Contact van het bestuur van het LNVH met de KNAW					
Contact van het bestuur van het LNVH met de VSNU					
Het nieuwe LNVH Mentor-Mentee Netwerk					
Het opzetten van lokale netwerken voor vrouwelijke wetenschappers					
Het opzetten van andere netwerken voor vrouwelijke wetenschappers					

Hellemal mee oneens
Neutraal
Hellemal mee eens

De volgende stellingen gaan over uw verwachtingen van het netwerk LNVH en van het bestuur.

	Helemaal mee oneens	Neutraal	Helemaal mee eens
1. Het LNVH moet ermee doorgaan aandacht te vragen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies binnen de universiteiten.	1	2	3 4 5
2. Het LNVH zou meer moeten doen voor vrouwelijke UD's en UHD's.	1	2	3 4 5
3. Het LNVH zou moeten zorgen dat vrouwen die geschikt zijn voor hoge posities binnen de universiteiten meer in de schijnwerpers komen.	1	2	3 4 5
4. Het LNVH zou aangeslotenen actief moeten benaderen mentor te worden voor beginnende vrouwelijke hoogleraren.	1	2	3 4 5
5. Het LNVH zou aangeslotenen actief moeten benaderen mentor te worden voor vrouwelijke UHDs	1	2	3 4 5
6. Het LNVH zou moeten proberen de cultuur op de universiteiten aantrekkelijker te maken voor vrouwen	1	2	3 4 5
7. Het LNVH zou zich ook meer internationaal moeten gaan richten	1	2	3 4 5
8. Het LNVH zou een database moeten samenstellen van aangeslotenen die in overheidscommissies willen plaats nemen.	1	2	3 4 5
9. Het LNVH zou moeten inventariseren welke aangeslotenen bereid zijn om In de media (kranten, televisie) op te treden, en over welke onderwerpen.	1	2	3 4 5

De volgende stellingen betreffen uw actieve betrokkenheid bij het LNVH.

	Helemaal mee oneens	Neutraal	Helemaal mee eens
1. Ik besteed weinig tijd aan activiteiten van het LNVH.	1	2	3 4 5
2. Ik zou meer tijd willen besteden aan activiteiten van het LNVH.	1	2	3 4 5
3. Mijn werkdruk beperkt de hoeveelheid tijd die ik kan besteden aan de activiteiten van het LNVH.	1	2	3 4 5

4. Ik vind het LNVH belangrijk voor mezelf. 1 2 3 4 5
5. Ik vind steun bij het LNVH. 1 2 3 4 5
6. Ik zou zelf wel mentor willen worden voor UHD's en beginnende vrouwelijke hoogleraren. * 1 2 3 4 5
7. Ik zou zelf lokaal of in een netwerk wel wat actiever willen zijn om verhoging van het percentage vrouwelijke hoogleraren te bevorderen * 1 2 3 4 5

Hieronder nog een aantal algemene vragen.

1. Wat is uw leeftijd?

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 25-30 jaar | <input type="checkbox"/> 31-35 jaar | <input type="checkbox"/> 36-40 jaar |
| <input type="checkbox"/> 41-45 jaar | <input type="checkbox"/> 46-50 jaar | <input type="checkbox"/> 51-55 jaar |
| <input type="checkbox"/> 56-60 jaar | <input type="checkbox"/> 61-65 jaar | <input type="checkbox"/> 66-70 jaar |
| <input type="checkbox"/> 71-75 jaar | | |

2. Bent u getrouwd, samenwonend of alleenstaand?

- Getrouwd
 Samenwonend
 Alleenstaand

3. Hoeveel kinderen heeft u? _____

4. Welke leeftijd hebben deze kinderen? _____

5. Bent u werkend hoogleraar of bent u met emeritaat?

- Werkend
 Emeritaat

6. Hoeveel jaar bent u hoogleraar (geweest)? _____jaar

7. Bent u fulltime of parttime hoogleraar (geweest)?

- Fulltime
 Parttime

8. Bent u bijzonder of functioneel hoogleraar (geweest)?

- Bijzonder
 Functioneel

9. Bent u voornamelijk door mannen of vrouwen gesteund om hoogleraar te worden?

- Voornamelijk mannen
- Voornamelijk vrouwen
- Zowel mannen als vrouwen
- Geen van beiden

10. Was het voor u moeilijk om hoogleraar te worden?

- Erg moeilijk
- Moeilijk
- Gemiddeld
- Makkelijk
- Erg makkelijk

11. Bij welke universiteit werkt(e) u? (alleen voor grootste FTE)

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> EUR | <input type="checkbox"/> UU |
| <input type="checkbox"/> RU | <input type="checkbox"/> UM |
| <input type="checkbox"/> LEI | <input type="checkbox"/> UT |
| <input type="checkbox"/> RUG | <input type="checkbox"/> UvA |
| <input type="checkbox"/> OUNL | <input type="checkbox"/> UvT |
| <input type="checkbox"/> TUD | <input type="checkbox"/> VU |
| <input type="checkbox"/> TUE | <input type="checkbox"/> WU |

12. Bij welke faculteit bent u of was u aangesteld?

.....

13. Bent u op dit moment binnen uw hoogleraarschap voornamelijk bezig met onderwijs, onderzoek of management?

- | | |
|---|------------|
| <input type="checkbox"/> Onderwijs | percentage |
| <input type="checkbox"/> Onderzoek | _____ |
| <input type="checkbox"/> Management | _____ |
| <input type="checkbox"/> Anders, nl:..... | _____ |

14. Hoeveel hoogleraren zijn er (ongeveer) aangesteld binnen uw faculteit? _____

15. Hoeveel *vrouwelijke* hoogleraren zijn er (ongeveer) aangesteld binnen uw faculteit? _____

16. Welke activiteiten mist u bij het LNVH die het netwerk zou moeten of kunnen ondernemen?

.....
.....
.....

