

Meer ruimte voor een evenwichtige personeelsopbouw bij universiteiten

In Nederland is de wetenschappelijke piramide de afgelopen jaren breder geworden: relatief veel promovendi en postdocs, relatief weinig universitair hoofddocenten.¹¹⁷ De oorzaak van die verschuiving ligt voor een belangrijk deel in de relatieve toename van de tweede en derde geldstroom, waarvoor veel promovendi worden ingezet. Als er voor een steeds groter deel van het jonge talent (promovendi en postdocs) geen doorgroeimogelijkheden zijn, bestaat de kans dat jong talent überhaupt niet meer voor een wetenschappelijke carrière kiest.

Universiteiten zijn voor hun voortbestaan afhankelijk van een constante aanwas van jong talent. De promovendus en postdoc van nu is de topwetenschapper van morgen. Niet al die promovendi en postdocs kunnen hun carrière binnen de universiteit voortzetten, maar voor een deel (namelijk de meest getalenteerde) moet daarop een redelijke kans zijn. Het is dus belangrijk dat universiteiten ruimte maken voor jong talent en gericht carrièreperspectief bieden aan jonge onderzoekers. Hetzij binnen de universiteit, hetzij erbuiten. Carrièrekanen, zeker als die liggen buiten de wetenschap, verschijnen nu niet binnen het blikveld van de promovendi en liggen ook niet ten grondslag aan de keuze voor een promotietraject.¹¹⁸

De inzet van middelen uit de eerste geldstroom voor profilering van universiteiten, zoals onderwerp is van het eerder genoemde hoofdlijnenakkoord, geeft richting en ruimte om een strategischer personeelsbeleid te voeren. Daarnaast wordt door het maximeren en verlagen van de promotiebonus de prikkel verminderd om enkel om financiële redenen te kiezen voor het inzetten van promovendi in plaats van een post-doc of een analist. Zoals het IBO stelt, zorgt de promotiebonus voor een ongelijk speelveld tussen promovendus en reeds gepromoveerde.¹¹⁹ Het maximeren en verlagen van de promotiebonus draagt dan ook bij aan een gelijk speelveld en een evenwichtiger loopbaanbeleid.

We geven Colleges van Bestuur van universiteiten het wettelijk recht om desgewenst het ius promovendi toe te kennen aan universitair hoofddocenten. Dit sluit aan bij wat in andere landen al vaker gebruikelijk is en bijvoorbeeld in Duitsland goed werkt. Het draagt daarmee bij aan een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor buitenlandse onderzoekers, aan meer en meer diverse carrièremogelijkheden en aan voldoende begeleiding voor promovendi.

3.5

Ruim baan voor vrouwen in de wetenschap

De Nederlandse wetenschap laat veel vrouwelijk talent onbenut, vooral in hogere functies.

¹¹⁷ De Goede, M., Belder, R., De Jonge, J. (2013), *Feiten en Cijfers Academische carrières en Loopbaanbeleid*. Rathenau Instituut, Den Haag.

¹¹⁸ De Goede, M., Belder, R., De Jonge, J. (2014), *Promoveren in Nederland. Motivatie en loopbaanverwachtingen van promovendi*. Rathenau Instituut, Den Haag.

¹¹⁹ Ambtelijke Commissie Heroverweging (2014), *IBO Wetenschappelijk onderzoek*. Ministerie van Financiën, Rijksoverheid, Den Haag.

In Europees perspectief blijven we achter. In de meest recente Europese vergelijking stond Nederland op de vierde plek van onder als het gaat om het percentage vrouwelijke hoogleraren. Alleen België, Cyprus en Luxemburg deden het slechter.¹²⁰

De wetenschap kan een voortrekkersrol spelen in het benutten van vrouwelijk talent.

Stimuleren van vrouwelijk talent

Er zijn goede initiatieven zoals het Rosalind Franklin Fellowship van de Rijksuniversiteit Groningen en het Delft Technology Fellowship van de TU Delft. Het programma in Groningen is erop gericht het aantal vrouwen met een vaste aanstelling op hogere wetenschappelijke posities te vergroten. Het programma is behoorlijk succesvol: 65 procent

van de Fellows uit eerdere rondes is inmiddels doorgestroomd naar de positie van adjunct-hoogleraar of hoogleraar. Het programma van de TU Delft biedt high-profile, tenure-track posities aan vrouwelijke topwetenschappers binnen de onderzoeksgebieden van de universiteit.

Er is een groei te zien in het aantal vrouwelijke hoogleraren.¹²¹ Maar als het percentage vrouwelijke hoogleraren de komende jaren in hetzelfde tempo blijft doorgroeien als de afgelopen tien jaar, duurt het nog tot 2058 totdat we een gelijke man-vrouw verdeling hebben.¹²² Meer inzet is dus nodig.

Daarbij is voor het benutten van vrouwelijk talent bewustwording van impliciete vooroordelen essentieel. Impliciete vooroordelen bij zowel mannen als vrouwen zouden heel goed (een deel van) de achterblijvende aantallen vrouwen in de wetenschap kunnen verklaren.^{123 124} Binnen NWO loopt een onderzoek naar wat er nodig is om mannen en vrouwen gelijke kansen te bieden bij tenders. NWO zal internationale best practices toepassen om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in NWO competities te waarborgen.

120 Het percentage vrouwelijke hoogleraren was in 2010 in Nederland 13% tegen een EU-gemiddelde van 20%. Europese Commissie (2013), *She Figures 2012: Gender in Research and Innovation*. Directorate-General for Research and Innovation, 2013.

121 Tussen 2011 en 2012 steeg het percentage vrouwelijke hoogleraren van 14,8 naar 15,7%, zie de monitor vrouwelijke hoogleraren 2013 van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) <http://www.lnvh.nl/site/News/News/Monitor-Vrouwelijke-Hoogleraren-2013-verschenen>.

122 Goede, M de., Belder, R., Jonge, J. de. (2013), *Feiten en Cijfers Academische carrières en Loopbaanbeleid*. Rathenau Instituut, Den Haag.

123 Zie bijvoorbeeld de publicaties over de Harvard Implicit Association Test (IAT). Meer dan 200 publicaties die gebruik maken van de IAT laten zien dat impliciete vooroordelen gedrag in een belangrijke mate kunnen beïnvloeden. Ervaar zelf of u impliciete vooroordelen heeft: implicit.harvard.edu.

124 In een recent opinieartikel vertelt natuurkundedocente Margriet van der Heijden over haar studentes die in Nederland geen carrièreperspectieven zien: "Het liefste wil ik verder met natuurkunde, maar heeft een vrouw in dat vak echt kans op een wetenschappelijke carrière?", vroeg een student. 'Zal ik ze voor de zekerheid vertellen dat een wetenschappelijk artikel met een vrouwennaam erboven steevast slechter wordt beoordeeld dan hetzelfde artikel met een mannennaam erboven?' (NRC (Next) zaterdag 19 juli 2014).

Wij vinden het van groot belang dat ook in de wetenschap geen potentieel onbenut blijft, daarom sluit Nederland aan bij Europese initiatieven. Zo maakt het bevorderen van een goede balans tussen mannen en vrouwen in de verschillende fasen van de onderzoeksketen onderdeel uit van het Horizon 2020 programma van de Europese Commissie.¹²⁵ Wij nemen in ieder geval de lijn van de Europese Commissie over en gaan met de instellingen actief beleid voeren zodat we in 2025 minimaal op het Europees gemiddelde zitten.¹²⁶ Het EU-gemiddelde ten aanzien van het aantal vrouwelijke hoogleraren lag in 2010 op 20 procent, maar zal in 2025 naar verwachting hoger liggen.¹²⁷ Dit onderwerp wordt tevens onderdeel van het genoemde hoofdlijnenakkoord met de VSNU. Zo nodig nemen we streefcijfers op in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

Naast acties gericht op het vergroten van gelijke kansen, is het ook essentieel om de rol van gendersverschillen in onderzoek zelf onder de aandacht te brengen. Ook is dit cruciaal voor een goede aansluiting bij het Horizon 2020 programma. Om betrokkenheid te krijgen bij het onderwerp gendersverschillen, maar ook omdat het een natuurlijke factor is die tot gebrekkig onderzoek kan leiden. Zo zijn klinische richtlijnen bij hartziekten opgesteld op basis van een mannelijke pathofysiologie en mannelijke resultaten. Het gevolg is dat bij vrouwen veelal een verkeerde of inadequate diagnose wordt gesteld.¹²⁸ Wij ondersteunen een tweejarig project van de Alliantie Gender en Gezondheid dat zich richt op bewustwording, onderwijs en onderzoek ten aanzien van het belang van gendersverschillen voor de kwaliteit van de gezondheidszorg. Deze Alliantie bestaat uit vertegenwoordigers uit de gezondheidszorg, wetenschap, onderzoek, expertorganisaties, vrouwenbeweging en beleid. Het project werkt toe naar een Nationaal programma gender en gezondheid. Daarbij wordt samengewerkt met de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

3.6

De wetenschapper centraal: verminderen publicatiedruk en aanvraagdruk

Als overheid willen we de wetenschapper centraal stellen in ons beleid. Wetenschap is mensenwerk en topwetenschap komt tot stand dankzij de inzet van bevoegen en getalenteerde onderzoekers. We willen dat er minder tijd verloren gaat aan het doen van aanvragen voor financiële middelen.¹²⁹

¹²⁵ Europese Commissie (2013), *Fact sheet: Gender Equality in Horizon 2020*.

¹²⁶ Een taskforce met OCW, LNVH en NWO/VSNU en desgewenst VH zal voorstellen doen om het talent van vrouwen meer te benutten. Deze taskforce is met name gericht op de indienings- en honoreringsproblematiek.

¹²⁷ Europese Commissie (2013), *She Figures 2012: Gender in Research and Innovation*. Directorate-General for Research and Innovation, 2013.

¹²⁸ Europese Commissie (2013), *Gendered Innovations - How Gender Analysis Contributes to Research*. Directorate-General for Research and Innovation, 2013.

¹²⁹ Het gemiddelde toekenningspercentage bij NWO is tussen 2007 en 2011 gedaald van 32% naar 23% (NWO Evaluatiecommissie (2013), *Nieuwe dynamiek, passende governance*, mei 2013).