

WERVEN VAN VROUWELIJKE HOOGLERAREN

CHECKLIST

SCOUTINGSRICHTLIJN VU

TIPS VOOR
LEDEN VAN
EEN BAC

- 1** **STEL DE BENOEMINGSADVIESCOMMISSIE (BAC) ZORGVULDIG SAMEN**
- Zorg voor minimaal twee vrouwelijke leden in de BAC
 - Maak een lid verantwoordelijk voor het toezien op genderneutrale werving en selectie
 - Formuleer een ambitieniveau ten aanzien van een minimaal aantal solliciterende vrouwen

- 2** **STEL EEN PLAN OP OM BREED EN ACTIEF TE WERVEN**
- Benoem relevante (buitenlandse) netwerken en bekijk welke (vrouwelijke) informanten kunnen worden ingeschakeld. Noem de twee succesvolste vrouwen in het vakgebied als gedachteoefening
 - Gebruik bestaande vrouwennetwerken om vrouwelijke kandidaten op het spoor te komen, via www.lnvh.nl
 - Vraag bij het raadplegen van zusterfaculteiten expliciet om namen van vrouwelijke kandidaten
 - Overweeg het inschakelen van werving- en selectiebureaus die zich bezighouden met het werven van vrouwen in het hogere academische kader, via www.talentnaardetop.nl

- 3** **KIES VOOR OPEN WERVING**
- Scouts en selecteurs van hoogleraren vertonen kloonedrag. Voorkom 'soort zoekt soort' door voor open sollicitatieprocedures te kiezen
 - Kies de juiste media om in de relevante breedte alle potentiële kandidaten te bereiken (vraag indien nodig advies bij HRM)

- 4** **WERF PERSOONLIJK**
- Nodig geschikt geachte vrouwelijke kandidaten persoonlijk uit te solliciteren. Soms speelt zelfonderschatting een rol in de beslissing niet te solliciteren

- 5** **WERF MET EEN GOED PROFIEL EN EEN AANSPREKENDE ADVERTENTIETEKST**
- Maak de lijst met functie-eisen niet uitputtend en te specifiek, gebruik er bij voorkeur niet meer dan vier
 - Let op genderneutraliteit in taal (kies voor de directe aanspreekvorm u/jij) en beeld (vb. vrouw op foto)
 - Beschrijf de functie in competenties en taken: wat is het gedrag dat van de kandidaat wordt verwacht?
 - Vermeld het diversiteitsbeleid van de VU/faculteit waarin professionaliseringsondersteuning voor vrouwen wordt aangeboden (mentoren, training, vrouwen netwerk)

SELECTEREN VAN VROUWELIJKE HOOGLERAREN

CHECKLIST

SCOUTINGSRICHTLIJN VU

TIPS VOOR
LEDEN VAN
EEN BAC

6

TIJDENS HET GESPREK

- Gebruik het kandidatenprofiel als richtlijn en stel alle kandidaten soortgelijke vragen
- Maak een lid verantwoordelijk voor het toezien op een genderneutrale werving en selectie
- Weeg een onderbreking van de loopbaan door zwangerschap of zorgtaken mee in de onderzoeksproductie
- Vraag in het selectiegesprek naar het gedrag in het verleden: dit geeft een betere indicatie voor de voorspelling van succes in de functie dan het gebruik van een casus
- Kijk als commissie naar een eventueel patroon in de afgewezen kandidaten (zelfde categorie/discipline, man/vrouw)

7

ONBEWUSTE UITSLUITINGSMECHANISMEN

Onderzoek wijst uit dat

- Als een vrouw de enige vrouwelijke sollicitant is, zij in de eerste plaats als representant van haar groep wordt gezien, dus als aparte categorie naast de mannelijke sollicitanten
- Vrouwen nog altijd gemiddeld betere prestaties moeten leveren, meer inzet moeten tonen en een beter CV moeten hebben dan mannen
- Ondanks stereotype vooroordelen er geen verschillen zijn in ambitieniveau tussen mannen en vrouwen; sluit wetenschappelijk talent dat in deeltijd werkt niet bij voorbaat uit
- Op het moment dat iemand lijkt op de succesvolle (mannelijke) voorganger(s) en/of personen uit de selectiecommissie, een commissie geneigd is minder risico te nemen (kloonedrag)

8

DUS

- Wees attent op onbewuste uitsluitingsmechanismen en waak voor genderneutraliteit. Het scheelt wanneer commissieleden zich realiseren dat bij vrouwen eerder getwijfeld wordt aan hun capaciteiten dan bij mannen

Inleiding

1. Bewust zijn van uitsluitingsmechanismen
2. Werven
 - 2.1 Werf persoonlijk
 - 2.2 Werf breed en gericht via netwerken
 - 2.3 Werf via gespecialiseerde bureaus gericht op vrouwen
 - 2.4 Werf met een goed profiel en een aansprekende tekst
3. Selecteer zorgvuldig en gestructureerd

De VU heeft voor 2015 een streefpercentage van 20 procent vrouwelijke hoogleraren. Het is van groot belang dit streefpercentage te behalen, om uiteindelijk een kritische massa te bereiken, waardoor het werven van vrouwen steeds succesvoller zal verlopen¹. Het is belangrijk om bewust te zijn van de subtiele mechanismen die vrouwen van carrièrekansen uitsluiten. Door bewustwording hiervan en heldere werving- en selectieprocedures wordt een positieve invloed op het benoemen van meer vrouwen aan de top verwacht. Hoewel de VU in haar hooglerarenbeleid open werving voorschrijft, komt het nog regelmatig voor dat bij benoemingen van hoogleraren de vaak mannelijke voorkeurskandidaat al bij voorbaat vaststaat. Het scouten van talent gebeurt in de academische wereld voornamelijk door mannen in door mannen gedomineerde netwerken. Uit onderzoek blijkt ook dat bij vrouwelijke wetenschappers eerder wordt getwijfeld aan hun gedrevenheid, loyaliteit en leiderschapskwaliteiten². De VU wil selectiecommissies helpen bij het scouten van vrouwen voor de wetenschappelijke top. Deze scoutingsrichtlijn heeft tot doel aanbevelingen te geven voor:

1. het creëren van bewustwording ten aanzien van uitsluitingsmechanismen voor vrouwen, zodat er weloverwogen keuzes gemaakt kunnen worden;
2. het gericht, maar ook breed werven, om vrouwen een gelijkwaardige kans te geven;
3. het hanteren van een selectieprocedure die vrouwen niet uitsluit.

1. Bewust zijn van uitsluitingsmechanismen

- *Vrouwen moeten zich extra bewijzen*

Kanters' onderzoek laat zien dat vrouwelijke eenlingen ('tokens') veel zichtbaarder zijn en in de eerste plaats als representant van hun groep, dus vooral als vrouw, worden gezien. Dat betekent dat ze zich extra moeten bewijzen om vooruit te komen. Zij moeten hard knokken om stereotype vooroordelen en verwachtingen rondom vrouwen en carrière te weerleggen. Vertaald naar de praktijk van de wetenschap betekent dit dat vrouwen, om als excellente wetenschappers te worden beschouwd, beter moeten presteren, meer inzet moeten tonen en een beter CV moeten hebben³ dan mannen. Het mechanisme dat vrouwen zich extra moeten bewijzen: schaaft met de vijf poten, terwijl voor mannen vier poten voldoende, bestaat nog steeds.

- *Scouts van hoogleraren vertonen kloonedrag*⁴

Dat wil zeggen: soort zoekt soort. Bij werving en selectie gaat het vooral om de voorspelling of iemand succesvol gaat opereren in de toekomst. Op het moment dat iemand lijkt op succesvolle voorgangers en/of personen uit de selectiecommissie, neemt de commissie minder risico. Dit werkt in de hand dat mannen bij voorkeur mannen aannemen. Vice versa geldt dit ook.

- *Wees attent op genderstereotypering*

Het scheelt wanneer commissieleden zich realiseren dat bij vrouwen eerder getwijfeld wordt aan hun capaciteiten dan bij mannen⁵.

2. Werven

2.1 Werf persoonlijk

Het komt voor dat kandidaten die tijdens de wervingsfase als 'geschikt' in beeld zijn gekomen, besluiten niet te solliciteren. De voorzitter kan deze kandidaten persoonlijk benaderen met de vraag waarom ze niet solliciteren, of ze expliciet uitnodigen om te solliciteren. Soms speelt gebrek aan zelfvertrouwen een rol, terwijl kwaliteiten wel aanwezig zijn. Een andere mogelijkheid kan zijn dat persoonlijke omstandigheden (reistijd, zorgtaken) een rol spelen en kandidaten inschatten dat onderhandelingen hierover geen zin hebben. Door de kandidaat hiernaar te vragen geeft men een opening voor onderhandeling.

¹ Kanter maakt duidelijk dat pas wanneer er een kritische massa vrouwelijke hoogleraren is bereikt, bestaande mechanismen worden doorbroken. Zij geeft aan dat het omslagpunt ongeveer bij dertig à veertig procent ligt.

² M. van de Brink. Behind the scenes of science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands', 2009.

³ Kanter, R. M. 1977. Men and women of the corporation. New York: Basic Books.

⁴ M. van den Brink, Hoogleraarbenoemingen in Nederland, 2011.

⁵ M. van den Brink, 2011.

2.2 Werf breed en gericht via netwerken

- Stel een plan op om breed en actief te werven. Welke netwerken zijn relevant (denk ook aan de buitenlandse netwerken)? Wie van de commissieleden heeft daar toegang tot? Als commissieleden niet tot alle relevante netwerken toegang hebben, welke (vrouwelijke) informanten buiten de commissie kunnen dan worden ingeschakeld?
- Schakel (vrouwelijke) informanten - uit eigen faculteit/cluster of van buiten - in om namen te noemen van geschikte vrouwen c.q. om geschikte vrouwen te attenderen op de vacature.
- Werf standaard via open werving, bijvoorbeeld via advertentieteksten in dagbladen en op Academic Transfer.
- Maak gebruik van specifieke vrouwennetwerken om vrouwelijke kandidaten op het spoor te komen. Bijvoorbeeld:
 - Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren: www.lnvh.nl
 - GAIA Netwerk voor Vrouwen uit de Aardwetenschappen: www.gaia-netwerk.nl
 - NIMF Netwerk voor Informatica en Mathematica en Fysica: www.stichtingnimf.nl
 - AWIS Association for Women in Science: www.awis.org
- Vraag zusterfaculteiten kandidaten te noemen en verzoek hen daarbij expliciet ook namen van vrouwelijke kandidaten te noemen.

2.3 Werf via gespecialiseerde bureaus gericht op vrouwen

Overweeg desnoods het gebruik van werving- en selectiebureaus die zich bezighouden met het werven van vrouwen in het hogere (academische) kader. Op de website van het Charter Talent naar de Top vindt u de gegevens van deze bureaus: www.talentnaardetop.nl/Home_NL/HR_Tools/Executive_Search

2.4 Werf met een goed profiel en een aansprekende tekst

De volgende aanbevelingen ten aanzien van het profiel en de advertentietekst vergroten de kans dat vrouwen op advertentieteksten reageren. Maak de lijst van functie-eisen niet uitputtend (het schaap met de vijf poten bestaat niet), maar selecteer de belangrijkste aspecten van de functie.

- Beschrijf deze aspecten in competenties en taken: wat is het gedrag dat van de kandidaat verwacht wordt en welke taken worden er uitgevoerd.
- Zorg voor evenwicht tussen technische/materiële/leidinggevende en sociale/mensgerichte/ondersteunende aspecten in de functiebeschrijving.
- Maak duidelijk wat de maatschappelijke relevantie van de functie is en wat de samenwerkingsverbanden zijn die voortvloeien uit de functie.
- Geef een levendige beschrijving van de sfeer en de cultuur.
- Vermeld de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, zoals deeltijdwerken, flexibel werken, ouderschapsverlof, en de aanwezigheid van een crèche op de campus.
- Vermeld hoe de kernwaarden van de VU tot uiting komen in de functie.
- Vermeld het diversiteitsbeleid waarin professionaliseringsondersteuning voor vrouwen wordt aangeboden (mentoren, training, vrouwennetwerk).
- Zorg in de beeldvorming voor een genderneutrale uitstraling: afbeeldingen gebruiken van mannen en vrouwen, in het taalgebruik letten op genderneutraliteit. Dit kan door in meervoudsvormen te formuleren.

3. Selecteer zorgvuldig en gestructureerd⁶

Hoewel het niet altijd deel uitmaakt van de criteria in de profielschets, vormt het individueel kapitaal van een kandidaat een belangrijk criterium voor selectie. Het gaat om de 'klik' tussen de kandidaat en de commissie en een meer subjectieve inschatting van leiderschapskwaliteiten en ambitie. Dergelijke kwalificaties zijn nauwelijks objectief vast te stellen en laten ruimte voor interpretatie, waarbij genderstereotype beeldvorming een rol kan spelen⁷.

- Stel een Benoemingsadviescommissie (BAC) samen met minimaal dertig à veertig procent vrouwelijke leden⁸. Onderzoek heeft aangetoond dat de invloed van een minderheid pas merkbaar is als één derde van de aanwezigen tot deze minderheid behoort.
- Maak een lid van de BAC verantwoordelijk voor het toezien op een genderneutrale werving en selectie.
- Formuleer als BAC een eigen ambitieniveau: we zijn pas tevreden als we minimaal x (of y%) sollicitatiebrieven van vrouwen ontvangen. Ga niet over tot selectie voordat duidelijk is dat er genoeg beschikbare, geschikte vrouwen in beeld zijn.
- Gebruik het kandidatenprofiel als richtlijn en stel alle kandidaten soortgelijke vragen.
- Weeg een onderbreking van de loopbaan door zwangerschap of zorgtaken mee in de onderzoeksproductie.
- Vragen naar gedrag in het verleden geeft een betere indicatie dan het gebruik van een casus in een selectiegesprek.

⁶ NB Voor werving en selectie in het algemeen is meer informatie en regelgeving binnen de VU van belang.: de 'Handleiding werving en selectie voor selectiecommissies en leidinggevendenden' is te vinden op VUnet > Vacatures > Werving.

⁷ Van den Brink, Hoogleraarbenoemingen in Nederland, 2011

⁸ Kanter, 1977