

'Old boys networks' in de academie

Sociale sluiting in universiteiten¹

Dies 1997, verjaardag van de Universiteit van Amsterdam: zij wordt 362 jaar. Een volle aula gaat staan, het cortège komt binnen: een lange stoet grijze mannen in zwarte jurken met kodige petten op. De verzameling hoogleraren aan de Amsterdamse universiteit schrijdt voorbij; rijen mannen met helemaal achteraan een groepje van vijf vrouwen. Hoewel ons de percentages vrouwelijke hoogleraren in Nederland (in 1998 4,5%) niet onbekend waren, geeft een dergelijk anachronistisch beeld als je er *live* mee wordt geconfronteerd, toch een schokervaring. Is dit de universiteit anno 1997? Is er aan de universiteit dan zo weinig veranderd, ondanks twee feministische golven en een gelijke instroom van mannelijke en vrouwelijke studenten over de studierichtingen heen?

De situatie aan de Universiteit van Amsterdam is sinds 1997 licht verbeterd (van 7,8 % vrouwelijke hoogleraren tot ongeveer 10 %) en ook aan andere universiteiten in Nederland is het aantal vrouwelijke hoogleraren onlangs enigszins toegenomen tot gemiddeld ongeveer 5%. Het blijft echter opvallend dat speciaal aan universiteiten – in vergelijking tot andere sectoren op de arbeidsmarkt – het aantal vrouwen in hogere posities zo langzaam stijgt. Het lijkt of de vrouwenemancipatie geen, of pas zeer laat, vat heeft gekregen op de wetenschappelijke wereld. Waarom zijn nu juist universiteiten zo moeilijk bereikbaar voor vrouwen?

Er is door verschillende onderzoekers gezocht naar verklaringen voor de achterstand

van vrouwen in arbeidsorganisaties in het algemeen, en meer specifiek in universiteiten. In het eerste deel van dit artikel gaan we kort in op drie universiteiten en we vergelijken die met elkaar. In het tweede deel spitsen we de vergelijking toe op een van de verklaringen, namelijk het bestaan van netwerken in de wetenschap.

Vergelijking tussen verschillende universiteiten

De positie van vrouwen aan universiteiten in Nederland is slechter dan in andere vergelijkbare instituties. Zo is bijvoorbeeld binnen de rechterlijke macht inmiddels 38% vrouw en is binnen de landelijke politiek grofweg 30% van de functionarissen van het vrouwelijk geslacht. Daarnaast is de positie van vrouwen aan Nederlandse universiteiten slechter in vergelijking met die van vrouwen aan universiteiten in andere landen. In 1994 werd een internationale lijst gepubliceerd waarin Nederland in een ranglijst van aantallen vrouwen in wetenschappelijke functies onderaan eindigde, net boven Botswana. Op een vergelijkbare lijst op Europees niveau van 2000 eindigde Nederland wederom onderaan, nu net onder het Vlaamse deel van België.

Om die reden leek het ons interessant een vergelijking te maken tussen een Nederlandse universiteit en universiteiten in landen waar het 'beter' gaat met de positie van vrouwen in de wetenschap. We kwamen uit bij de Verenigde Staten en Noorwegen, omdat deze

landen veel beter scoren. Bovendien komt het wetenschappelijke stelsel van de drie onderzochte landen op een aantal punten met elkaar overeen. In Noorwegen was de universiteit van Oslo de meest voor de hand liggende universiteit. De keuze voor een universiteit in de Verenigde Staten was veel moeilijker te bepalen. Uiteindelijk heeft de doorslag gegeven dat Rutgers University ook over een centrum voor vrouwenstudies beschikt. Daardoor bleek het mogelijk de eerste contacten te leggen. Vervolgens bleek Rutgers ook in andere opzichten een geschikte universiteit te zijn met een voor Nederlandse, maar ook voor Amerikaanse begrippen, hoog percentage vrouwen in de wetenschappelijk staf, met een brede opleiding, publieke financiering, vergelijkbare omvang en een onderzoeksgericht profiel. De Universiteit van Amsterdam is om praktische redenen – vanwege de nabijheid – gekozen als Nederlandse universiteit.

De Universiteit van Oslo (UiO) is de grootste en de oudste universiteit van Noorwegen. Zij is gesticht in 1811 en bleef tot na de Tweede Wereldoorlog de enige Noorse universiteit. De universiteit was ingericht en georganiseerd naar Europees model, gericht op het zogenaamde *Bildungsideal* (Rupp, 1997). De eerste faculteiten waren rechten, medicijnen, godgeleerdheid en filosofie. Langzamerhand is de invloed van de Angelsaksische wetenschappelijke wereld voor de Noorse universiteit steeds belangrijker geworden en wordt het hoger onderwijs toegankelijk voor steeds meer groepen uit de samenleving. De universiteit heeft in 1997 meer dan 38.000 studenten en 4539 vaste personeelsleden, waarvan 2227 wetenschappelijk. Inmiddels is het aantal faculteiten uitgebreid met wis- en natuurkunde, sociale wetenschappen en de lerarenopleiding en kan men aan de UiO net zo'n breed scala aan studierichtingen volgen als aan de Universiteit van Amsterdam.

Rutgers University is in 1771 ontstaan uit een college dat dominees opleidde voor de Nederduits gereformeerde kerk. Het aantal col-

leges en scholen werd geleidelijk uitgebreid. Door fusies in de tweede helft van de twintigste eeuw met de universiteit van Newark en de universiteit van Zuid New Jersey en door erkenning als staatsuniversiteit is de universiteit uiteindelijk zo groot geworden als ze nu is: 48.000 studenten (35.000 *pre-graduate*, 12.750 *post-graduate*), 2600 wetenschappelijke stafleden, 29 scholen en colleges. Vanaf 1980 heeft de universiteit zich ontwikkeld tot een *research*-universiteit. De geschiedenis van Rutgers University belichaamt de geschiedenis van het Amerikaanse hoger onderwijs: van een koloniaal college, via een door de staat erkend instituut, tot een grote onderzoeksgerichte staatsuniversiteit. Ook aan Rutgers University kunnen inmiddels vrijwel alle studierichtingen worden gevolgd, met uitzondering van medicijnen.

De Universiteit van Amsterdam (UvA) is ontstaan uit het Atheneum Illustre, een instituut opgericht in 1632, dat studenten voorbereidde op een studie aan één van de universiteiten in binnen- of buitenland. Aan het Atheneum Illustre werden de vakken theologie, wijsbegeerte, geneeskunde en rechtsgeleerdheid onderwezen. In 1876 kreeg de stad Amsterdam bij wet de bevoegdheid van het Atheneum een universiteit te maken. In datzelfde jaar werden meisjes tot de universitaire studie toegelaten. Het aantal disciplines aan de Gemeente Universiteit, zoals de UvA toen genoemd werd, breidde zich gestaag uit met letteren, geschiedenis, economie en sociale wetenschappen. De Universiteit van Amsterdam is nu een brede algemene universiteit waar veel verschillende opleidingen kunnen worden gevolgd. Het aantal studenten is in de jaren zestig en zeventig van de 20e eeuw explosief toegenomen van 1861 in 1960, tot 24.716 in 1986. Daarna is het aantal studenten geleidelijk afgenomen tot 21.612 in 1998. Het aantal wetenschappelijke personeelsleden heeft met de stijging van het aantal studenten geen gelijke tred gehouden. Toen in de jaren tachtig de economische recessie toesloeg, is er alleen nog maar bezuinigd

aan de UvA en zijn er arbeidsplaatsen verdwenen. In 1998 telde de UvA 3524 arbeidsplaatsen waarvan ongeveer 1500 wetenschappelijke.

De Delphi-methode

De informatieverzameling over de drie universiteiten is in een aantal fasen verlopen. De Universiteit van Amsterdam is als uitgangspunt genomen. In de eerste fase is bekeken of de universiteiten geschikt waren om te vergelijken. Bij het bepalen daarvan speelden de omvang van de universiteit, het niveau van de opleiding en de disciplines waarin werd onderwezen een rol. Op die aspecten bleken de beide genoemde universiteiten vergelijkbaar met de UvA. In dit stadium is informatie verkregen via internet, enkele contacten met de centra voor vrouwenstudies aan de universiteiten en individuele ambtenaren. Vervolgens zijn beide buitenlandse universiteiten bezocht en is archiefmateriaal bekeken en verzameld. Omdat het niet voldoende bleek bestaande schriftelijke informatie te verzamelen, is er besloten informatie te verzamelen volgens de Delphi-methode en zijn er interviews gehouden met sleutelfiguren aan alle drie de universiteiten.

De Delphi-methode (Dalkey, Rourke, Lewis, & Snyder, 1972) houdt in dat een groep experts wordt geïnterviewd over het onderwerp waarover de onderzoeker informatie wil verzamelen. De afzonderlijke interviews worden samengevat in een verslag van alle interviews tezamen, waarbij wordt gestreefd naar consensus over de uiteindelijke inhoud. Dit verslag wordt namelijk voorgelegd aan alle respondenten en naar aanleiding van het commentaar net zo lang bijgesteld tot iedere respondent zich erin kan vinden. De Delphi-methode heeft volgens Dalkey drie kenmerken: anonimiteit, gecontroleerde feedback en statistische groepsantwoorden. Door anonimiteit te garanderen en individuele interviews af te nemen, wordt bewerkstelligd dat individuen de meningsvorming niet domineren. In de Delphi-procedure worden dus geen groepsinterviews gehouden en

wordt aan de geïnterviewden niet meegedeeld wie de andere respondenten zijn. Gecontroleerde feedback wordt tot stand gebracht door in een aantal ronden de samenvatting van de resultaten te communiceren met de deelnemers en op basis van consensus de uiteindelijke tekst te bepalen. Er behoeft echter niet over alle onderwerpen volstrekte consensus te worden bereikt. Als het onderwerp zich ertoe leent, kan aan het eind van de procedure nog steeds een spreiding in individuele meningen terug te vinden zijn. De verschillende antwoorden kunnen in het verslag worden weergegeven. Statistische groepsantwoorden kunnen worden verkregen door aan de respondenten cijfermatige beoordelingen te vragen ten aanzien van bepaalde uitspraken. Het voordeel van het gebruik van deze methode is, dat als een groep van experts een reeks van meningen weergeeft op een bepaalde vraag, de mediane opinie van de groep waarschijnlijk correcter zal zijn dan die van een ongespecificeerd lid van de groep. Het toepassen van de Delphi-methode gaf ons de mogelijkheid om op een niet al te intensieve wijze voldoende informatie te verzamelen. Enerzijds wilden we kwalitatieve informatie hebben, namelijk een beschrijving van de gang van zaken volgens de perceptie van enkele ingewijden in de universiteit. Anderzijds wilden we er zeker van zijn dat de beschrijving niet gebaseerd was op de toevallige meningen van enkelen. De consensusmethodiek biedt daartoe de mogelijkheid.

Om over elke universiteit dezelfde informatie te verkrijgen, is in elke universiteit een groep van achttien personen geselecteerd voor een interview aan de hand van dezelfde vragenlijst. Deze achttien personen hadden verschillende posities in verschillende onderdelen van de organisatie. Van de interviews zijn verslagen gemaakt en die verslagen zijn samengevat in een rapport, dat ter correctie aan alle respondenten is gezonden. De correcties zijn vervolgens verwerkt, zodat een nieuw rapport per universiteit ontstond. Deze rap-

porten zijn vervolgens gebruikt als basismateriaal voor de vergelijking van de universiteiten. Omdat de interviews voornamelijk een momentopgave weergeven, is daar waar het nodig was om een context aan te geven of een ontwikkeling te schetsen, gebruikgemaakt van literatuur en archiefmateriaal.

Het tweede deelonderzoek: netwerken in de wetenschap

Resultaten uit het eerste deel van het onderzoek wezen erop dat het beschikken over netwerken en contacten een rol speelt in de mogelijkheid een wetenschappelijke carrière te hebben. Ook verschillende theorieën en onderzoeken wijzen daarop (Beekes & Van Doorne-Huiskes, 1989; Hawkins & Noordenbos, 1990; Noordenbos, 1993; Portegijs, 1993). Het is denkbaar dat vrouwen, mede door hun relatieve ondervertegenwoordiging, over minder netwerken beschikken dan mannen of dat ze minder participeren in de 'juiste' netwerken.

Deze situatie kan worden beschreven met de theorie van sociale sluiting. De theorie van sociale sluiting van Weber (1976) beschrijft het fenomeen dat een groep mensen met bepaalde kenmerken en privileges een andere groep mensen, die deze kenmerken niet bezit, buitensluit om de privileges voor de eigen groep te kunnen behouden. Het begrip sociale sluiting is met name van toepassing op situaties waarin een groep met een hogere status de daaraan gekoppelde privileges tot de eigen groep beperkt wil houden. Het begrip sociale sluiting lijkt voor de Nederlandse universiteiten van toepassing omdat vrouwen geen toegang krijgen tot de hogere posities. Het zijn deze posities die de meeste macht, het grootste aanzien en het hoogste inkomen geven.

Sociale sluiting is een sociologisch begrip, het betreft processen in organisaties of op maatschappelijk niveau. De processen die plaatsvinden op groepsniveau en op individueel niveau worden beschreven in de sociale psychologie. In dit verband zijn twee theorieën van belang: de sociale identificatietheorie (o.a.

Ellemers, Van Knippenberg, De Vries & Wilke, 1988; Ellemers, Van Knippenberg & Wilke, 1990; Reichl, 1997) en theorieën over netwerkvorming (o.a. Ibarra, 1992; Ibarra & Andrews, 1993; Mehra, Kilduff & Brass, 1998). De sociale identificatietheorie beschrijft processen van groepsvorming op basis van categorisatie. Voor de overzichtelijkheid en om de complexe maatschappelijke situatie de baas te blijven zijn mensen geneigd tot sociale categorisatie. Individuen worden beschouwd als leden van een groep en andersom worden groepskenmeristieken toegeschreven aan individuele leden van de groep. Mensen zullen er altijd naar streven te behoren tot de groep met de hoogste status. Maar dat is niet altijd mogelijk, de grenzen tussen groepen kunnen zeer strikt zijn, zoals tussen mannengroepen en vrouwengroepen. Als groepen gevormd worden op basis van sekse zijn de groeps grenzen zeer strikt. Niet veel vrouwen zullen immers mannen worden.

De aanname bij theorieën over netwerkvorming is dat mensen sociale wezens zijn en dat er daarom binnen organisaties altijd groepen worden gevormd, informele en formele. Toegang tot informele netwerken blijkt voor individuele leden van een organisatie belangrijk om zaken voor elkaar te krijgen. Onderzoeken tonen aan dat mensen geneigd zijn samen te werken met anderen die op hen zelf lijken. Om die reden is het aannemelijk dat binnen organisaties vrouwen geneigd zijn samen te werken met vrouwen en mannen met mannen. Het vormen van 'ons-soort-mensengroepen' is volgens de sociaal-psychologische theorieën een algemeen menselijke eigenaardigheid. Het lijkt plausibel dat die groepen of netwerken ook binnen de universiteit een rol spelen.

De verschillende op elkaar aansluitende sociologische en psychologische theorieën over netwerken en sociale sluiting leiden tot de formulering van een aantal niveaus waarop sociale sluiting kan plaatsvinden. In de meest vergaande vorm zouden vrouwen formeel zijn uitgesloten van universiteit en wetenschap

door wetgeving of het stellen van opleidingseisen waaraan vrouwen niet kunnen voldoen. Deze situatie bestaat niet meer aan de Nederlandse universiteiten, omdat vrouwen al sinds 1876 tot de universiteit zijn toegelaten. Het tweede niveau zouden we kunnen omschrijven als de situatie waarin vrouwen weliswaar tot de wetenschap worden toegelaten maar uitgesloten worden van hogere posities. Deze beperkte uitsluiting zou ook plaats kunnen vinden op basis van formele regels en wetgeving; vrouwen zouden in dat geval wel kunnen studeren, maar worden uitgesloten van een positie als hoogleraar. De derde trap in de hiërarchie is een situatie waarin vrouwen zijn uitgesloten van hogere posities op basis van regels die leiden tot indirecte discriminatie, bijvoorbeeld omdat deeltijdwerken in hogere posities niet is toegestaan. De vierde trap van sociale sluiting is aanwezig als de deelname aan netwerken en het hebben van formele en informele contacten die de voornaamste bron zijn voor een succesvolle wetenschappelijke carrière. Het vijfde niveau van sociale sluiting vindt plaats als er minder sprake is van een eenzijdig proces van uitsluiting maar eerder van wederzijdse sluiting. Hierbij houden zowel mannen als vrouwen groepsvorming op basis van sekse in stand door bijvoorbeeld voornamelijk met mannen respectievelijk vrouwen samen te werken en voornamelijk mannen respectievelijk vrouwen uit te kiezen voor deelname aan formele netwerken.

Netwerkvorming binnen de wetenschap en vormen van sociale sluiting zijn onderzocht door wetenschappelijk medewerkers in Sociale Wetenschappen en Rechtsgeleerdheid te vragen naar hun loopbaan, hun publicaties, hun deelname aan formele netwerken en hun samenwerkingcontacten. In totaal zijn in drie universiteiten 258 wetenschappelijk medewerkers met een vaste positie bevraagd. Er zijn gestructureerde interviews gehouden met 122 mannen en 136 vrouwen. De gegevens die de gestructureerde interviews opleverden, zijn gekwantificeerd en vervolgens statistisch verwerkt.

In de vragenlijst zijn de wetenschappelijke netwerken geoperationaliseerd aan de hand van de beschrijving van Cole en Singer (1991). Volgens Cole en Singer zouden vrouwen in de wetenschap minder professionele connecties hebben zoals redactielidmaatschappen, bestuurslidmaatschappen van beroepsverenigingen en beoordelingscommissies voor subsidietoekenningen en zouden ze minder vaak gevraagd worden om lezingen te geven, of geconsulteerd worden buiten hun instituut. Om die reden zouden volgens deze auteurs vrouwen weliswaar in de wetenschap werken, maar nog geen deel uit maken van de 'community of science'.

Resultaten

Op grond van literatuuronderzoek werd verondersteld dat een aantal kenmerken van universiteiten belemmerend zou kunnen zijn voor de toegang van vrouwen. Vervolgens is in een empirisch vergelijkend onderzoek gekeken of deze kenmerken ook sterker aanwezig zijn bij een universiteit met een relatief laag aandeel vrouwen in hogere posities dan bij universiteiten met een hoger aandeel vrouwen in hogere posities. Uit de vergelijking bleek dat inderdaad een aantal kenmerken sterker aanwezig was aan de Universiteit van Amsterdam dan aan de Universiteit van Oslo en Rutgers University.

Lage arbeidsparticipatie. Het percentage vrouwen dat in Nederland deelneemt aan de arbeid is (nog steeds) lager dan in de beide andere landen, ondanks de zeer sterke stijging vanaf midden jaren zeventig van de vorige eeuw. Deze relatief lage arbeidsparticipatie hangt samen met minder voorzieningen en mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Door deze factoren wordt het potentieel aan vrouwelijke kandidaten voor wetenschappelijke functies beperkt. Het betekent overigens niet dat er onvoldoende vrouwen gekwalificeerd zouden zijn voor de wetenschap. In verschillende studierichtingen immers overstijgt het aantal vrouwelijke afgestudeerden het aantal mannelijke in ruime mate.



PROFESSOREN VAN DE LITERAIRE FACULTEIT VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Prestige. Het prestige van het beroep van hoogleraar is in Nederland hoger dan in Noorwegen of New Jersey, waardoor het beroep aantrekkelijker is en de neiging om de beroepsgroep beperkt te houden groter zou kunnen zijn. Het prestigeverschil tussen de universiteiten is opvallend en wordt mede ondersteund door de verschillen in het loopbaansysteem. Aan de UvA is de groep hoogleraren relatief gezien een select gezelschap.

Financiële ontwikkelingen. De stijging van het aantal studenten in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw heeft aan Rutgers University en de Universiteit van Oslo geleid tot een navenante stijging van het aantal wetenschappelijke personeelsleden. Aan de UvA is echter in de jaren tachtig van de vorige eeuw vooral een teruggang te zien in aantallen personeelsleden, ondanks de stijging van studentenaantallen. Deze financiële teruggang aan de universiteiten in Nederland en in het

bijzonder aan de UvA vormde een grote belemmering voor de doorstroom van vrouwen naar hogere posities. Niet alleen ontstonden er weinig vacatures, waardoor het moeilijker was nieuw personeel aan te trekken, de posities werden door de ontstane schaarste ook aantrekkelijker, de competitie groter en de belemmeringen voor vrouwen hoger.

Loopbaansysteem. Het loopbaansysteem aan de UvA, dat inhoudt dat voor elke loopbaan-stap opnieuw moet worden gesolliciteerd, is niet bevorderlijk voor vrouwen. In Nederland is sprake van een piramidale opbouw van functies: er zijn relatief weinig hoogleraarfuncties en functies op het niveau Universitair Hoofd Docent (UHD) in vergelijking tot het aantal functies op het niveau Universitair Docent (UD). Een dergelijke opbouw bestaat niet aan Rutgers University en de Universiteit van Oslo: aan beide bestaat de mogelijkheid op basis van eigen competenties de rangen te doorlopen.

Een *associate professor* (UHD) die bevordering wil, moet een dossier samenstellen waarin verslag wordt gedaan van wetenschappelijke publicaties, verleende maatschappelijke diensten en het onderwijs dat is gegeven. Vervolgens wordt beoordeeld of het dossier voldoet aan de criteria. De beslissing of de promotie wordt toegekend, is niet afhankelijk van andere kandidaten die op hetzelfde moment hetzelfde willen. In een dergelijk systeem, waarin alleen eigen competenties een rol spelen, zijn meer mogelijkheden voor vrouwen aanwezig om door te stromen.

Selectieprocedure. De wijze waarop aan de UvA wordt geselecteerd voor vacante functies is minder open en subjectiever dan de wijze waarop aan beide andere universiteiten wordt geselecteerd. De indruk bestaat dat er regelmatig in bekende netwerken wordt gezocht voor vervulling van een vacature en dat er ook van tevoren bekend is wie er benoemd zal gaan worden. Netwerken zouden zo een grote rol kunnen spelen in de vervulling van vacatures aan de UvA, meer dan aan beide andere universiteiten.

Oudere cultuur. De UvA is ouder dan beide andere universiteiten, heeft een langere traditie van mannelijke dominantie en kent meer rituelen en ceremonies die op een oude traditie gebaseerd zijn. De ceremonies roepen het beeld op dat de universiteit is bedoeld voor professoren; andere deelnemers in de universiteit behoren niet tot de academische gemeenschap. De positie van hoogleraar is exclusief en bevoorrecht. Dit beeld bevestigt mogelijk stereotiepe verwachtingen ten aanzien van de positie van hoogleraar en de sekse van de functionaris.

Niveau van besluitvorming. De decentrale besluitvormingsstructuur aan de UvA bevordert de toegang van vrouwen tot de universiteit niet. Door de autonomie van de universiteit en de decentrale besluitvorming heeft netwerkvorming een grotere invloed op de mogelijkheden om een wetenschappelijke positie te verkrijgen. Gevolg van een decentra-

le besluitvormingsstructuur als aan de UvA is dat de handelingsvrijheid voor lager en middenniveau groter wordt en het aan de functionarissen op dat niveau zelf wordt overgelaten of zij ervoor kiezen regels en procedures na te leven. Regels en procedures hebben in een centralistische of bureaucratische structuur juist een plaats gekregen om willekeur te voorkomen (Van Baalen, 1991; Van Balen, 1991). Als ze niet meer worden nageleefd, wordt de mogelijkheid tot willekeur, of *bias*, groter. Het wordt dan voor leden van nieuwe groepen – buitenstaanders, zoals de UvA-vrouwen nog steeds zijn – moeilijk om binnen te komen.

Sociale sluiting. De resultaten van het deelonderzoek naar netwerken in de wetenschap bevestigen de veronderstelling van Cole en Singer niet. Het blijkt dat vrouwen en mannen gemiddeld evenveel publiceren, ze bezoeken gemiddeld even vaak congressen, ze nemen gemiddeld genomen even vaak deel aan commissies en besturen en dergelijke en ze werken ook even vaak samen bij het publiceren. Vrouwen en mannen spannen zich dus gemiddeld evenveel in om wat van hun wetenschappelijke loopbaan te maken.

Echter, als we de gegevens nader analyseren op de personen met wie vrouwen en mannen publiceren en door wie ze zijn gevraagd om deel te nemen aan commissies en besturen, zien we grote verschillen. Vrouwen publiceren vaker met vrouwen, mannen publiceren vaker met mannen, vrouwen worden vaker door vrouwen voor functies en commissies/besturen gevraagd en mannen worden vaker door mannen voor functies en commissies/besturen gevraagd. Dat was aan alle drie de universiteiten zo. In Amsterdam waren de verschillen in de groep sociale wetenschappers echter het grootst.

Discussie

Het onderzoek heeft geen significant verschil gevonden tussen mannen en vrouwen in deelname aan formele netwerken, terwijl er wel een

duidelijk verschil is in de mate waarin mannen en vrouwen in de wetenschap carrière maken. Vrouwen maken echter meer deel uit van vrouwen-netwerken en mannen van mannen-netwerken. Het is zeer waarschijnlijk dat vrouwen daardoor over een kleiner of voor een wetenschappelijke carrière minder effectief netwerk beschikken dan mannen. Dit laatste hebben we echter niet goed kunnen onderzoeken, omdat het verband tussen de hoeveelheid netwerkcontacten en een wetenschappelijke carrière niet goed kon worden vastgesteld. Hiervoor zijn enkele redenen aan te voeren. Ten eerste is ervoor gekozen om slechts gegevens op te vragen over formele netwerken en zijn informele netwerken buiten beschouwing gelaten. Evenals Cole en Singer, gingen wij ervan uit dat gebrek aan deelname aan formele netwerken vrouwen buiten de academische gemeenschap zou houden. Bovendien leek het ons in de Nederlandse situatie niet haalbaar gegevens te vragen over informele netwerken vanwege de privacygevoeligheid van deze informatie.

Ten tweede moest het aantal vragen over formele netwerken beperkt blijven, omdat het interview anders een te groot beslag zou leggen op de tijd van de respondenten (met name die met een lange en gevarieerde loopbaan). Dit hield tevens in dat er geen duidelijke koppeling kon worden gemaakt tussen het aantal formele netwerken en een specifieke fase van de loopbaan.

De veronderstelling dat vrouwen over een kleiner of minder effectief netwerk beschikken dan mannen wordt echter ondersteund door een onderzoek van Burt (1998). Hij stelt dat het voor mannen effectief is om te beschikken over een groot netwerk om carrière te maken, maar dat een dergelijk netwerk voor vrouwen geen effect heeft. Vrouwen worden volgens Burt gedefinieerd als de buitenstaanders in de organisatie. Volgens Burt zouden deze buitenstaanders meer baat hebben bij het lenen van het sociale kapitaal van een insider die daarover in ruime mate beschikt. De suggestie van Burt dat vrouwen hogere posities vaak te dan-

ken hebben aan de steun van één man met een belangrijke netwerkpositie, is ook gedaan door Apfelbaum (1993). Zij onderzocht de loopbanen van Franse en Noorse vrouwen op hogere posities. Inderdaad bleek de steun van een invloedrijke man van belang te zijn geweest voor de Franse vrouwen, maar niet voor de Noorse. Dit impliceert wellicht dat het hebben van een mannelijke mentor met veel contacten vooral doorslaggevend is in situaties waarin vrouwen ver in de minderheid zijn in een organisatie. Want in het algemeen is de positie van vrouwen in Noorwegen rooskleuriger dan die van vrouwen in Frankrijk.

Wat heeft het onderzoek opgeleverd?

Netwerkvorming binnen de wetenschap blijkt langs genderlijnen te verlopen. Vrouwen werken meer met vrouwen samen, en mannen met mannen. Daarmee geeft dit onderzoek een bevestiging van de theorie. Er is sprake van wederzijdse sociale sluiting in de vorm van netwerkvorming langs genderlijnen; de door ons geformuleerde vijfde trap van sociale sluiting blijkt aan de universiteit plaats te vinden. Bovendien voegen de resultaten van dit onderzoek iets toe aan de theorie, namelijk dat sociale sluiting binnen organisaties onder bepaalde voorwaarden beter gedijt. Deze voorwaarden zijn:

- mate van maatschappelijke ongelijkheid tussen de verschillende groepen;
- schaarste aan functies waardoor de selectiviteit en het prestige van de functies toeneemt;
- ruimte voor bias in toelatingsprocedures zoals minder objectieve selectiecriteria;
- decentrale beleidsvrijheid in het toepassen van regels en autonomie op het middenniveau in de organisatie.

Aan sociale sluiting, de netwerkvorming langs genderlijnen, kunnen beleidsmakers in universiteiten niet veel doen. Deze wijze van netwerkvorming lijkt een haast natuurlijke wijze van doen. De universiteit kan echter wel iets

doen aan de voorwaarden. Men kan de voorwaarden waaronder sociale sluiting beter gedijt teniet doen. Universiteiten kunnen er voor kiezen meer hoogleraarsfuncties te creëren zodat de selectiviteit van het beroep vermindert. Als er meer van dergelijke functies worden gecreëerd, zullen vrouwen betere mogelijkheden hebben hun achterstandspositie te verkleinen. Allereerst dient de uitvoering van de selectieprocedures te worden verbeterd door het inzetten van selectie-professionals. Deze aanpak kan bovendien worden gekoppeld aan een strengere top-down-regelgeving, waardoor procedures en regelgeving niet langer door functionarissen op het middenniveau worden ontdeken. Ten tweede zou het huidige universitaire loopbaansysteem moeten worden omgevormd tot een systeem waarin wetenschappelijk medewerkers naar een volgende positie kunnen doorstromen op basis van eigen kwalificaties. De criteria voor doorstroom zijn inmiddels per vakgebied goed vast te stellen, doordat ook onderzoeksscholen (internationale) standaards voor wetenschappelijkheid hanteren. Ten slotte: een College van Bestuur kan met het middenniveau prestatieafspraken maken over het aantal vrouwen dat binnen een bepaalde tijdsperiode aangesteld moet worden, inclusief de bij de prestatieafspraken behorende financiële beloningen en sancties.

We hebben met ons onderzoek niet kunnen aantonen dat een wetenschappelijke carrière samenhangt met een grotere investering in deelname aan formele wetenschappelijke netwerken en samenwerkingsverbanden. Om de verschillen tussen degenen die een carrière hebben en andere wetenschappelijke staf te kunnen vaststellen, is nader onderzoek nodig naar de kwaliteit en de hoeveelheid van de netwerkcontacten in het begin van een carrière. Onderzoek hiernaar zou gedaan kunnen worden door middel van *matching* van twee groepen wetenschappelijk medewerkers die in dezelfde tijd begonnen zijn, waarvan de ene groep wel carrière heeft gemaakt en de andere niet..

De bijdrage van informele netwerken aan de wetenschappelijke carrière en de verschillen tussen mannen en vrouwen in de hoeveelheid informele contacten kon in de Nederlandse situatie niet rechtstreeks worden gemeten. Onderzoek naar informele netwerken lijkt in Nederland moeilijk tot stand te brengen. Het bestaan van informele netwerken en van sponsors werd tijdens de interviews meermalen ontkend. Dat betekent overigens niet dat ze niet bestaan. Het wordt kennelijk niet als politiek correct beschouwd om informele netwerken een plaats toe te kennen in het leven van een wetenschapper. Niettemin zouden informele netwerken waarschijnlijk een goed inzicht geven in de ontwikkeling van een wetenschappelijke loopbaan. Het is wel mogelijk om de invloed van informele netwerken en netwerkcontacten te onderzoeken in de Verenigde Staten. De Amerikaanse respondenten in dit onderzoek bleken zeer open over hun informele netwerken en gaven aan dat het creëren en onderhouden van netwerken tot de taken van wetenschappers behoren. De resultaten van een dergelijk onderzoek in de Verenigde Staten zouden als voorbeeld kunnen dienen voor de situatie in Nederland en zouden ook aanknopingspunten kunnen bieden voor een *follow-up* van het onderzoek in Nederland.

Er zijn enkele vrouwen in Nederland die wel een wetenschappelijke carrière hebben. Een nadere analyse van de loopbaan van deze vrouwen zou een interessant vervolgonderzoek kunnen vormen. Deze analyse zou dan gebaseerd kunnen worden op diepte-interviews. Met dat onderzoek kan tevens de theorie van Burt (1998) worden getoetst. Hebben topvrouwen in de wetenschap hun carrière in belangrijke mate te danken aan de goede contacten met een mannelijke hoogstaande wetenschapper met veel netwerkcontacten, waarvan zij het sociale kapitaal geleend hebben om hun eigen loopbaan vorm te geven?

Noot

1. Dit artikel is gebaseerd op het proefschrift: *Vrouwen in de wetenschappelijke arena, sociale sluiting in de universiteit* door Barbara van Balen (Amsterdam: Spinhuis, 2001).

Literatuur

- Apfelbaum, E. (1993). Norwegian and french women leaders. *Psychology of Women Quarterly*, 7, 409-429.
- Baalen, A. van (1991). *Hidden masculinity. Max Weber's historical sociology of bureaucracy* (proefschrift). Amsterdam.
- Balen, B. van (1991). *Beleid in de bureaucratie. Verslag van een hospitaat in Noordrijn-Westfalen*. Intern Verslag UvA, Amsterdam.
- Beekes, A. & A. van Doorne-Huiskes (1989). Vergelijking tussen posities van vrouwelijke en mannelijke academici aan Nederlandse universiteiten. In H.A. Becker & A. Beekes (ed.), *Loopbanen van mannelijke en vrouwelijke academici aan Nederlandse universiteiten*. Utrecht.
- Burt, R.S. (1998). The gender of social capital. *Rationality and society*, Vol. 10 (1), 5-46. London: Sage.
- Cole, J.R. & B. Singer (1991). A theory of limited differences. In H. Zuckerman, J. R.Cole, & J. T.Brueer (eds.), *The outer circle. Women in the scientific community*. New York: W.W. Norton & Company.
- Dallessio A. & A.S. Imada (1984). Relationships between interview selection decisions and perceptions of applicant similarity to an ideal employee and self: a field study. *Human relations*, 37, 67-80.
- Dalkey, N.C., D.L. Rourke, R. Lewis & Snyder, D. (1972). *Studies in the quality of life. Delphi and decision-making*. Lexington: Lexington Books.
- Dronkers, J. (1986). Beroepsprestige en scholair kapitaal bij mannen en vrouwen. *Sociale wetenschappen*, 1, 1-23.
- Ellemers, N., A van Knippenberg, N. de Vries & H. Wilke (1988). Social identification and permeability of group boundaries. *European journal of social psychology*, 18, 497-513.
- Ellemers, N., A. van Knippenberg & H. Wilke (1990). The influence of permeability of group boundaries and stability of group status on strategies of individual mobility and social change. *British journal of social psychology*, 29, 233-246.
- Graves, L.M. & G.N. Powell (1988). An investigation of sex discrimination in recruiters' evaluation of actual applicants. *Journal of applied psychology*, 73 (1), 20-29.
- Hawkins, A. & G. Noordenbos (1989). Blokkades in het doorstromen van vrouwen naar hogere functies aan de universiteit. *Universiteit & hogeschool*, 36, 269-279.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative science quarterly*, 37 (3), 422-447.
- Ibarra, H. & S.B. Andrews (1993). Power, social influence and sense making: effects of network centrality and proximity on employee perceptions. *Administrative science quarterly*, 38, 277-303.
- Mehra, A., M. Kilduff & D.J. Brass (1998). At the margins: a distinctiveness approach to the social identity and social networks of under represented groups. *Academy of management journal*, 41 (4), 441-452.
- Noordenbos, G. (1993). Dat was niet voorzien: consequenties van universitaire reorganisaties voor de man/vrouw verdeling. *Universiteit & hogeschool*, 40, 107-117.
- Portegijs, W. (1993). *Jammer dat u gaat. Het snelle vertrek van vrouwelijke wetenschappers: een lek in het emancipatiebeleid*. Utrecht: Jan van Arkel.
- Reichl, A.J. (1997). In-group favouritism and out-group favouritism in low status minimal groups: differential responses to status-related and status-unrelated measures. *European journal of social psychology*, 27, 617-633.
- Rupp, J.C.C. (1997). *Van oude en nieuwe universiteiten. De verdringing van Duitse door Amerikaanse invloeden op de wetenschapsbeoefening en het hoger onderwijs in Nederland, 1945-1995* (ijkpunt 1950). Den Haag: SDU.
- Stone, N.J. & S. Winfrey (1994). Interview duration, interpersonal attraction, and hiring decisions. *Psychological reports*, 75, 515-523.
- Weber, M. (1976). *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr.

Beeldmateriaal

- Bertien van Manen/Hollandse Hoogte.