

Profileringsleerstoelen voor vrouwen

Universiteit Maastricht (UM)

Nederland

Doel

Meer vrouwelijke hoogleraren aanstellen.

Voor wie

Talentvolle vrouwelijke universitair hoofddocenten

Wanneer

2006-2010

Instrument

Stimuleringsmaatregel / loopbaanbeleid door middel van 'hooglerarenbonussen' en profileringsleerstoelen

Aanpak

De Universiteit van Maastricht zit wat het percentage vrouwelijk professoren betreft in de onderste regionen: er zijn 20 vrouwelijke hoogleraren op een totaal van 290. Van die twintig zijn er slechts zeven regulier hoogleraar, de rest heeft een bijzondere leerstoel (vaak één dag per week) of een nulaanstelling. Reden voor het College van Bestuur om faculteiten die vrouwelijke hoofddocenten bevorderen tot regulier hoogleraar, te belonen met een bonus van honderdduizend euro. Met deze maatregel wil het bestuur een evenrediger vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschappelijke top bewerkstelligen.

Faculteiten kunnen talentvolle vrouwelijke hoofddocenten voordragen voor een hoogleraarschap. De kandidaat bezet vervolgens vijf jaar lang een 'profileringsplek'. In deze periode kan ze laten zien of ze goed genoeg is en krijgt ze bovendien begeleiding van een coach. Voldoet de hoofddocent aan de verwachtingen, dan volgt uiterlijk na vijf jaar de definitieve benoeming tot hoogleraar. In het geval van een regulier (voltijds) professoraat ontvangt de faculteit dan een bonus van een ton (bij deeltijd naar rato). Bij benoeming tot bijzonder hoogleraar kan de bonus bij wijze van voorschot worden verstrekt, onder de voorwaarde dat de bonus moet worden terugbetaald als binnen vijf jaar geen benoeming tot regulier hoogleraar plaats heeft gehad.

Resultaat

Het plan voor de profileringsleerstoelen is op centraal niveau aangenomen en wordt momenteel op de faculteiten verder ingevuld en geïmplementeerd. Onduidelijk is nog in hoeverre de beloningsstructuur – de profileringshoogleraar behoudt haar UHD-salaris – een belemmering zal vormen voor vrouwen om aan dit programma deel te nemen.

Bruikbaarheid elders

Het concept van profileringshoogleraren is een variant van het *tenure track*-systeem en is in allerlei vormen goed elders toe te passen. Datzelfde geldt uiteraard ook voor de bijbehorende bonusregeling. Randvoorwaarde voor een succesvolle implementatie is dat het om 'echte' hoogleraarfuncties gaat, inclusief bijbehorende taken en verantwoordelijkheden. Het is niet de bedoeling dat dit speciale vrouwen traject een B-imago krijgt toebedeeld. Bovendien is van belang dat de professorabiliteit van de kandidaten niet ter discussie staat. Ook moet er de garantie zijn dat er bij gebleken geschiktheid na vijf jaar een regulier professoraat volgt – onafhankelijk van de vraag of daarvoor formatieruimte beschikbaar is.

Bij een dergelijke stimuleringsmaatregel is het altijd van belang beducht te zijn voor negatieve reacties ('ze is alleen maar hoogleraar geworden omdat ze een vrouw is'). Een stimuleringsmaatregel werkt over het algemeen alleen als deze van tijdelijke aard is. Daarmee wordt ook voorkomen dat vrouwen benoemd worden op 'speciale leerstoelen', terwijl er geen werk wordt gemaakt van het bevorderen van gelijke kansen bij de werving en selectie van reguliere hoogleraren.

Financiën

In totaal is een budget van 1,2 miljoen euro beschikbaar gesteld door de UM.

Meer informatie

- *Meer vrouwelijke hoogleraren voor de UM*, bestuursnotitie 16 januari 2006.

Contact

Universiteit Maastricht
Bureau der Universiteit
Minderbroedersberg 4-6/k 1.169
6211 LK Maastricht
Telefoon: 043-3883194
Website: www.unimaas.nl