

Leidinggevende vrouwen in het laboratorium, toen en nu

Hun emancipatie, carrière en het evenwicht tussen werk en privéleven

P.N.M. DEMACKER



De geschiedenis is de beste les voor de toekomst en soms moet het heden vastgelegd worden om ons voor de toekomst een les te zijn. Dit is bijzonder waar voor het thema: Leidinggevende vrouwen in het laboratorium, toen en nu. Hun emancipatie, carrière en het evenwicht tussen werk en privéleven.

In dit nummer vindt u een aantal bijdragen die bij dit thema passen. De vrouwenemancipatie is een heel

eind gevorderd, maar nieuwe uitdagingen wachten die de grondslag van het bestaan en de evolutie bedreigen. In dit verband is het daarom zinvol stil te staan bij de wijze lessen van een aantal pioniers, maar ook hedendaagse ervaringen zijn leerzaam. Deze bijdrage bestaat uit drie delen:

- Toenemende arbeidsparticipatie en het carrière-succes van vrouwen in de klinische chemie.
- De wetenschappelijke vorming van de vrouw, vroeger en nu.
- Is Het Nieuwe Werken de oplossing voor het gebrek rust en vrije tijd?

Redactiecommissie en Historische commissie
E-mail: nvkchc@gmail.com

Deel 1

Toenemende arbeidsparticipatie en het carrière-succes van vrouwen in de klinische chemie

Via een brede literatuurstudie onderzochten we variabelen die van invloed zijn op een toenemende arbeidsparticipatie en het carrière-succes van vrouwen. Vele factoren spelen mee.

De emancipatiestrijd leidde tot bij de wet vastgelegde gelijke rechten voor mannen en vrouwen. Met het hebben van werk neemt de levensstandaard toe; men heeft betere toegang tot onderwijs en de socio-economische index in een gezin stijgt. Dit beïnvloedt weer het carrière- en het economische succes van de kinderen. Het bepaalt ook voor een deel hun leefstijl ten behoeve van, bij voorbeeld, een goede gezondheid.

Wanneer plan je de kinderen, vroeg aan het begin van

je arbeidzame leven of na een aantal jaren? De ambitie speelt hierbij mee, maar ook de mogelijkheden die het werk of de opleiding bieden.

In het middelbaar en hoger onderwijs onderscheiden meisjes zich al snel van de jongens op het punt van ijver en vlijt, ze zijn daar succesvoller. Op latere leeftijd blijken mannen succesvoller. Het feit dat vrouwen moeilijk doorgroeien naar hogere functies wordt vaak toegeschreven aan zo iets geheimzinnigs als het glazen plafond; maar kwaliteit en inzet lijken relevanter. Vrouwen die carrièregericht zijn en capaciteiten hebben, dienen daarbij zo snel mogelijk een specifieke attitude te ontwikkelen.

In de medische wetenschappen neemt de vrouwenparticipatie toe waarmee de lacune van een verminderde mannenparticipatie wordt opgevuld. Mannelijke en vrouwelijke medici verschillen in de keuze voor specialisatie. Er zijn specialisaties die vrouwen en andere die mannen meer aanspreken. Vrouwen kiezen voor goede mogelijkheden voor deeltijdwerk, goede aanpassing aan privé en gezinsomstandigheden en het werken conform kantoortijden.

Het vak klinische chemie blijkt sinds 1990, maar vooral vanaf 2000, een zeer vrouwvriendelijk beroep, immers al 10 jaar is meer dan 50% van de klinisch chemici in opleiding vrouw. Deze extra instroom leidt extrapolerend in 2027 tot een gelijke m/v verhouding binnen de geregistreerde leden van de NVKC; iets later zal ook het percentage vrouwen dat labhoofd is, gelijk liggen met dat van mannen.

Met kennis van de mechanismen die een toenemende vrouwenparticipatie bepalen in combinatie met concrete aanwijzingen om de attitude te veranderen kunnen zowel vrouwen als mannen hun voordeel doen.

De emancipatie, arbeidsparticipatie en de toename van de socio-economische status

Arbeidsparticipatie van vrouwen is niet zo nieuw als het lijkt, vergelijk de onderontwikkelde landen waar vrouwen een belangrijke rol vervullen als werkkraacht in de landbouw, naast hun taak om te zorgen voor nageslacht en het huishouden. Met hun kind in een doek gewikkeld bewerken ze het land en halen de oogst binnen; de man komt vaak nauwelijks in beeld.

Met meer huishoudelijke apparatuur en meer diversificatie in beroepen is het lot van de vrouw verbeterd (1). In vergelijking met de periode waarin gepensioneerde vrouwelijke klinisch chemici aan het werk gingen is er veel veranderd in de arbeidsomstandigheden, zowel thuis als op het werk. Dat heeft te maken met de vrouwenemancipatie. Volgens Wikipedia kwam de strijd voor emancipatie van vrouwen in de Westerse wereld op in het fin de siècle rond 1900. Het hoogtepunt was in de jaren 1960 en 1970, met in Nederland actiegroepen als Dolle Mina en Baas in eigen buik. De doelstellingen (gelijke beloning, stemrecht, gelijke behandeling in het gezin en de rechtspraak, recht op seksuele vrijheid) zijn in Europa en Noord-Amerika in 2004 grotendeels bereikt. In het Nederland van 2012 is de doelstelling van gelijke beloning nog steeds niet gehaald, maar binnen de EU is het een 'hot issue'. Het typisch vrouwelijke van diverse beroepen compliceert gelijkrichting qua verdiensten.

In het grootste deel van de overige wereld is de vrouwenemancipatie nog maar in het beginstadium. Ook een tweede emancipatiegolf, en nu onder de vrouwelijke allochtonen in West-Europa is nog in het beginstadium, maar komt toch langzaam op gang.

Echter, uit een grootschalig onderzoek van H. Couprie in 2007 blijkt dat wanneer Britse vrouwen in het huwelijk treden of gaan samenwonen, hun huishoudelijke bezigheden gemiddeld met vijftig procent toenemen, terwijl die van de mannelijke wederhelften met negenentwintig procent afnemen.

De mannen gaven als reden hiervoor op dat zij menen dat vrouwen liever de controle over de huishou-

ding willen hebben, maar het kan ook zijn dat beide partners zich vooral richten op typische geslachtsgebonden klusjes, die voor vrouwen veelal arbeidsintensiever zijn dan voor mannen (1,2). Volgens de emancipatiemonitor 2006 van het Nederlandse Sociaal en Cultureel Planbureau en het Centraal Bureau voor de Statistiek was de totale urenbelasting (combinatie zorg en werk) van vrouwen en mannen vanaf 25 jaar in 2005 bijna gelijk; namelijk voor vrouwen 48 uur per week en voor mannen 49 uur per week (3). Vrouwen besteden echter gemiddeld veel meer uren aan onbetaald werk, zoals het huishouden, de zorg voor kinderen en anderen, terwijl mannen meer tijd aan betaald werk spenderen. Bij jonge ouders met kinderen onder de vijf jaar is dat verschil het meest extreem. In deze gezinnen besteden de vrouwen 47 uur per week aan onbetaalde arbeid en 14 uur aan betaald werk; bij mannen is dat respectievelijk 23 en 39 uur. Wat betreft de inkomensverschillen: vrouwen rond de dertig jaar verdienen 'worldwide' momenteel gemiddeld vier keer meer dan hun zusters een generatie eerder, dit in tegenstelling tot de mannen waar het gemiddelde inkomen slechts 10% steeg (4). Dit heeft alles te maken met de drievoudige toename van vrouwen die werk hebben, waardoor de socio-economische status (SES) van het gezin steeg met 53% in de top 20%; met 39% in het middengedeelte en met 22% in de onderste 20%. Door onderwijs kunnen mensen met een lage SES hun inkomen verhogen (5), maar deze regel heeft geen algemene geldigheid (meer).

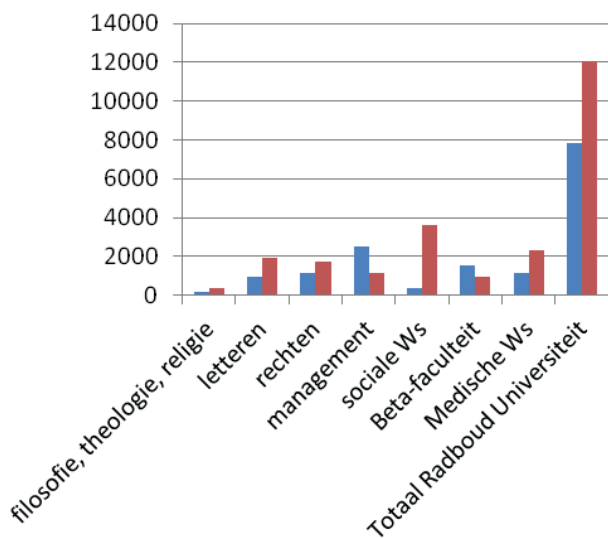
Wat betreft het effect van immigratie bleek voor de allochtone inwoners ten gevolge van een achterstand in ontwikkeling, dat de inkomens van de eerste generatie immigranten lager was dan gemiddeld. De tweede generatie maakt echter een forse sprong in het inkomen door een betere opleiding zelfs boven het gemiddelde van de niet allochtonen

Het onderwijs

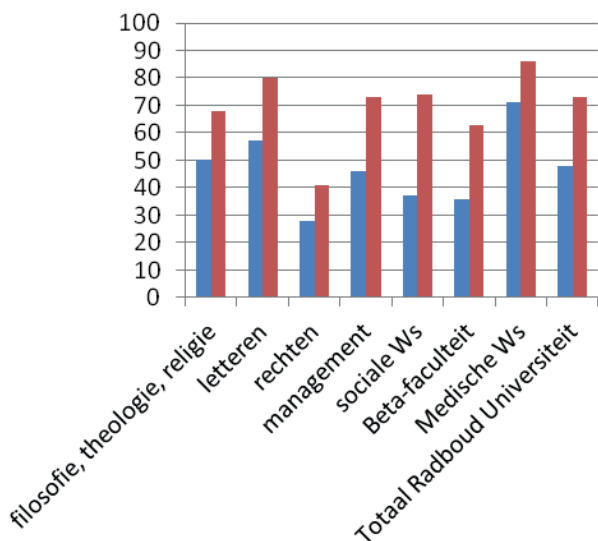
Wat betreft de emancipatie in het onderwijs: rond 1977 moesten scholen voor specifieke mannenopleidingen ook voor meisjes/vrouwen toegankelijk worden. In 1989 werd de Wet Gelijke Behandeling voor mannen en vrouwen van kracht, met instelling van een Commissie Gelijke Behandeling in 1994. Uit onderzoek van het CBS (CBS 1996) bleek dat meisjes het in het middelbaar en HBO onderwijs beter doen dan jongens; met meer meisjes op een hoger schooltype,



minder doublures en minder vroegtijdige schoolverlatingen. Uit een onderzoek van Trouw (6) bleek dat van afgestudeerden in het middelbare onderwijs in 2011 24% van de meisjes en 20% van de jongens de VWO volgden. Op de universiteiten studeren tegenwoordig meer meisjes dan jongens (figuur 1) met ook weer een hoger studiesucces, vooral in de propedeutische fase, of wat betreft het behalen van het bachelorexamen (figuur 2). Bij jongens speelt een verkeerde studiekeuze of studiehouding (motivatie) meer mee bij het vroeg-



Figuur 1. Data van de Radbouduniversiteit. De verschillende studierichtingen zijn wisselend populair bij mannelijke en vrouwelijke studenten. Dit betreft het totaal, maar de cijfers van de eerstejaars zijn vergelijkbaar, kennelijk omdat de trend al jaren bestaat. Management en de bètavakken zijn nog steeds het meest in trek bij jongens. Bij medische wetenschappen studeren twee keer meer meisjes dan jongens. ■ totaal aantal studenten naar studierichting mannen; ■ totaal aantal studenten naar studierichting vrouwen.



Figuur 2. In alle studierichtingen zijn de vrouwen succesrijker dan de mannen. Over het algemeen zijn de scores bij medische wetenschappen nog goed, zeker in vergelijking met rechten, maar ook hier haalt 30% van de jongens het bachelor (propedeutische) medicijnen niet. ■ percentage dat bachelor haalt na 4 jaar mannen; ■ percentage dat bachelor haalt na 4 jaar vrouwen.

tijdig stoppen met de studie. De betere student blijkt minder zelfgenoegzaam, meer gewetensvol, goed in argumenteren en analyseren, goed in staat te plannen, was meer leertaakgericht en had daardoor meer zelfvertrouwen bij tentamens en plezier in de studie. Na correctie voor de afvallers in de propedeutische fase verdwenen de geslachtsgerelateerde verschillen in studieprestaties (7). Betreffende dit 'boys problem' is al veel geprobeerd maar met weinig succes. In heel Europa blijven de jongens in het hoger onderwijs achter, maar het valt nu pas echt op, nu er zo veel meisjes studeren. Waren de meisjes altijd al beter? Factoren als hierboven aangehaald zijn ook bij de Radboud-universiteit actueel (8), ook daar doen de meisjes het in alle studierichtingen beter óók bij de bètaopleidingen (figuur 2). Met een meer 'schoolser' aanpak werden voorsnog geen betere resultaten verkregen. Duidelijk is dat de keuze voor de studierichting rolbevestigend is. Mist men mogelijk de uitdaging in het onderwijssysteem? Onderwijsadviseur José van Alst suggereert dat het fenomeen eerder cultureel bepaald is dan gekoppeld aan het hoger onderwijs. De 'omgekeerde emancipatiegedachte' zou spelen. Op de universiteit studeert momenteel de eerste generatie kinderen die niet hoger terecht zal komen dan haar ouders. Misschien denken de jongens: 'waarom zou ik me uitsloven als ik mijn vader toch niet kan verslaan?' Men maakt zelf wel uit of men hard werkt. Vreemd daarbij is wel dat mannen het op latere leeftijd nog altijd beter doen dan vrouwen. Bij primaten zouden mannetjes hersenen er langer over doen om uit te rijpen. Het gaat dan vooral om het deel dat de eigen acties kan evalueren en inziet dat bepaald handelen consequenties heeft, maar ja hoe verander je dat? Er is ook kritiek op de opvoedmoraal (9). In het Hbo bleek het slagingspercentage na 5 jaar voor allochtone mannen sterk lager (28,9%) dan voor autochtone mannen (41,4%); allochtone vrouwen doen het absoluut beter dan autochtone; 32,6% versus 46,1%, maar niet relatief (10). Havo-vrouwen zullen dat lot minder vaak treffen dan Havo-mannen: 59,8 procent van hen haalt het diploma op tijd. Niet helemaal vergelijkbaar maar toch interessant is in dit kader de instroom in de studie medicijnen te vergelijken. Al 10 jaar melden zich 70-80% meer vrouwen dan mannen aan. Bron: Informatie Beheer Groep

Hoogopgeleid, partnerkeuze en familierelaties

De klassenmaatschappij gebaseerd op rang en stand is, sinds iedereen kon gaan studeren in de zestiger en zeventiger jaren, overgegaan in een hiërarchie naar opleiding, aldus socioloog Ultee. Universitair opgeleiden met een goed inkomen maken sociologisch en demografisch gezien deel uit van een nieuwe elite. Opleiding, meer dan sociale afkomst of geloof, bepalen je plaats in de samenleving, valt Jan Latten bij, de grand old man van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en hoogleraar demografie aan de Universiteit van Amsterdam. Universitair geschoolden hebben een vijf keer grotere kans om een andere academicus te huwen dan een willekeurig ander (11). Hoogopgeleiden ontmoetten elkaar al tijdens de opleiding in selecte gelegenheden, men gaat samenwonen en trouwt

met elkaar, waardoor de kans op een mooie carrière, een goed inkomen, leuke, succesvolle kinderen, alleen maar toeneemt. Een goede opvoeding met goede normen en waarden geeft deze kinderen een betere kans om te slagen in de samenleving. Kinderen in de lage inkomensklassen hebben slechts 1% kans om in de top 5% inkomensklasse te komen, dit is voor kinderen van rijke families 22%. Er is een breed geloof dat een betere opleiding resulteert in een hogere SES. Ondanks het toegenomen aanbod aan opleidingen voor iedereen, blijft de familieachtergrond echter een sterke rol spelen in het bepalen van economisch succes. Zonder opleiding heb je weinig kans om van de onderste sport van de economische ladder af te komen.

Natuurlijk zullen uitzonderingen de regel bevestigen. Er bestaat ook aantrekkingskracht van uitersten tussen beide geslachten wat betreft partnerkeuze, waarbij men vaak meer creativiteit bespeurt in plaats van routine en degelijkheid, maar ook meer problemen op de langere duur. Met een toenemend aantal academisch gevormde vrouwen in combinatie met een verminderd studiesucces van mannen is 'down dating' onvermijdelijk. Interessant is of hier de man zijn carrière succes laat prevaleren; een andere mogelijkheid is 'huisman' wat echter niet zo veel navolging vindt.

De crisisperiode van tegenwoordig maakt het opstarten van een relatie alleen maar moeilijker. Laten we hopen dat het niet zo ver komt als het dagblad Trouw beschreef voor de jongeren in Japan. 'Hard werken was lang een garantie voor succes, maar de prijs die Japanners betalen is hoog. Het land is op veel fronten vastgelopen; er komen steeds minder kinderen; seks lijkt 'uit'; de jeugd hoeft geen relatie meer; het aantal vrijgezellen stijgt evenals de vergrijzing' (12).

Carrière maken en het plannen en opvoeden van kinderen met vermijding van een 'burn out'

Al generaties lang krijgen hoogopgeleide vrouwen op latere leeftijd kinderen dan lager opgeleide vrouwen (13). In 1977 was een Nederlandse hoogopgeleide vrouw gemiddeld 27,5 jaar bij haar eerste kind, in 1995 was dat 31 jaar en nu gemiddeld 33 jaar. Op die leeftijd is de kans dat een vrouw binnen een jaar zwanger wordt en een levend kind baart, gedaald van negentig naar vijfenzeventig procent. Op haar 38e is die kans nog veertig procent, na haar 41e is zij nagenoeg onvruchtbaar. Gynaecologen, en ministers wijzen vrouwen al jaren op de medische risico's van laat kinderen krijgen. Vanaf 1991 met de slagzin: 'Een slimme meid krijgt haar kind op tijd'. In 2009 maakte het UMC Amsterdam bekend eicellen te willen invriezen voor vrouwen met kinderwens. Er zijn velerlei redenen waarom de kinderwens nog niet gerealiseerd is, zoals financiële problemen en nog studierend wat zeer actueel is in deze crisistijd; of dat men na afstuderen nog een aantal jaren ervaring wil opdoen, of dat de carrière van de echtgenoot momenteel prioriteit heeft, of dat de ware Jacob ontbreekt, dan wel dat de echtgenoot er nog niet aan toe is en dat men zich na overleg vooralsnog focust op beider carrière. Soms bleek een gesprek vrij plots de aanleiding tot een meer serieuze benadering.



Volgens Jan Latten nemen de meeste jonge vrouwen de geuite alarmsignalen serieus; een deel van de vrouwen kiest daarom al voor een kind alvorens zeker te zijn van een stabiele relatie. Dit is een trendbreuk met vroeger waarbij een stabiele relatie en een kind altijd samengingen. Het aantal ongehuwd samenwonende moeders in Nederland stijgt daardoor van een op de vijf in 2000 tot een op de drie in 2009. Ook het aantal alleenstaande moeders onder 20- tot 24-jarigen steeg in die periode, blijkt uit een rapport over bevolkingstrends van 2010 van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Biologisch gezien is jong moederschap goed, maar voor je loopbaan meestal niet. Een vrouw die pas laat haar eerste kind krijgt, heeft aan het eind van haar loopbaan een hoger salaris dan een vrouw die rond haar 27ste moeder wordt. Wat dat betreft geven simulatiemodellen duidelijk aan dat vooral hoger opgeleide vrouwen gebaat zijn bij uitstel van het moederschap want dit belemmert kennelijk de carrièrekansen van vrouwen. Vooroordelen van managers spelen daarbij een rol. Moeders zouden minder betrokken zijn, meestal ook minder tijd hebben om over om te werken, netwerkborels af te gaan en zakenreizen naar het buitenland te maken; dingen die je zichtbaarder maken binnen een bedrijf, wat je carrièrekansen vergroot. Echter, wanneer het echt in iemand zit om carrière te maken, dan maakt het niet uit wanneer je aan kinderen begint, die drive is er dan gewoon, en die drive is wat het verschil maakt. In de doelgroep klinische chemie is de situatie vergelijkbaar met medische wetenschappen. Assistent in opleiding lijkt een heel geschikte status om aan een gezin te beginnen.

Moeders werken vaak parttime (minder dan 35 uur in de week). Werkgevers kiezen eerder voor fulltimers. Op basis van berekeningen van het Sociaal en Cultureel Planbureau bleek in 2009 dat 42 procent van de werkgevers een leidinggevende functie in deeltijdwerk als 'minder opportuun' ziet. In Nederland werkt echter slechts 44 procent van de universitair opgeleide vrouwen 35 uur of meer per week, blijkt uit de Emancipatiemonitor 2010 van het CBS (3); onder vrouwen met een hbo-opleiding is dat 33 procent. De vooroordelen van managers hebben overigens wel enige grond: werknemers met kinderen jonger dan zes jaar hebben minder energie en voelen meer stress, zeker als men naast de zorg voor kleine kinderen ook nog veel huishoudelijke taken verricht. Ze zijn naar collega's vaak minder coöperatief en tevens is men gevoeliger voor



een 'burn-out'. Werknemers met kinderen ouder dan zes jaar werken juist beter samen en kunnen zich beter concentreren dan anderen. Vervelend voor moeders is alleen, dat werkgevers dit vaak niet inzien. Managers zijn veelal nogal op de korte termijn gericht. Ze kiezen voor jonge carriëretijgers zonder kinderen. Die presenteren misschien fantastisch, maar ze zijn ook gevoelig voor een 'burn-out'. Die krijgen ze niet door fysieke uitputting, maar door emotionele uitputting als ze zich te veel op het werk hebben gericht. Het hebben van iets oudere kinderen en sociale communicatie over en weer thuis maakt mensen minder gevoelig voor een 'burn-out' en depressies. Dat verlaagt het verzuim op het werk.'

De combinatie werk en privé is een zware last, slechts weinigen (8%) vinden een goede balans, dat is vooral problematisch voor mensen met een baan van meer dan 28 uur én kinderen. In het algemeen geldt dit voor 1 op 3 werknemers. Bij veel drukte neigt men naar: meer aandacht voor het huishouden, vriendschappen en niets doen of als de kinderen jonger zijn dan 12 jaar dan neemt men meer tijd voor de partner.

Echter, werknemers met kinderen in de puberteit maken bij de werkgever de meeste overuren. Door hun werkklust voelen de partners extra druk bij de zorg voor het gezin wat stress geeft. Hierdoor is dit een periode met relatief vaker echtscheiding en dus met een grotere kans op ziekteverzuim. In de toekomst zal de druk op de werknemer toenemen als steeds meer werk door minder mensen moet worden gedaan. Dus moet er overleg komen over een betere balans. In Duitsland blijkt dat het ontbreken van een scheidingslijn tussen werktijd en privétijd leidt tot meer zakelijke E-mails lezen tijdens avondeten, telefoneren op vrije dagen of tijdens vakantie. Dit bevordert een flinke stijging van ziektegedagen in Duitsland.

Uitstellen loont

Omdat het moederschap niet zo goed valt bij werkgevers, loont het om het uit stellen tot je jezelf bewezen hebt als een betrouwbare werknemer (13). Het verschilt per beroepsgroep en functie, maar het duurt al gauw een jaar of vijf voor je de werkgever kunt tonen dat je een goede onmisbare kracht bent. Een leidinggevende tolereert dan vaak dat de vrouwelijke werknemster een paar jaar lang niet op volle kracht kan draaien door de komst van kinderen; al geldt dit steeds minder. Op basis van haar grote expertise is dan zelfs

een carrièreswitch mogelijk. Een vrouw die éérs kinderen heeft gekregen, heeft een stuk minder expertise. Op het moment dat zij eindelijk vaart wil zetten achter haar carrière, concurreert ze tijdens sollicitaties met net afgestudeerde twintigers. Die schoolverlaters hebben weliswaar ook weinig tot geen werkervaring, maar bij werkgevers hebben zij een streepje voor. Zij hoeven hun aandacht niet met een thuisfront te delen, kosten minder en zijn nog gewend aan het soms zware werkritme van het studeren. Dit geldt uiteraard niet voor vrouwelijke klinisch chemici; allen moeten de opleiding doen en concurrentie van jongeren die je passeren is daardoor minder.

Als vierentwintig jaar wat betreft het CV niet de beste leeftijd is om met kinderen te beginnen en vijfendertig biologisch gezien niet, wat is dan wijsheid? In Nederland studeert een hoogopgeleide vrouw gemiddeld op haar vijfentwintigste af. Tel daar een jaar of vijf aan werkervaring bij op, dan is ze dertig. Ze heeft op dat moment nog steeds 85 tot 90 procent kans om binnen een jaar een zwanger te worden en een kind te baren. In dit betoog lijkt het alsof de carrièreontwikkeling het geluk bepaalt; kinderen lijken daarbij een last voor je ambitie. Verder wordt er in dit betoog vaak gepraat over moeders en niet over ouders. Weliswaar zijn vrouwen over het algemeen meer met deze keuze bezig, maar het moet een gezamenlijk initiatief zijn om een gezin te stichten. Ongeacht het aantal uren dat de vrouw werkt geeft zij meestal toch de meeste zorg. Daarom is een coöperatieve man/vader een godsgeschenk en in veel gevallen is die er dan ook. De jonge moeders die niet meer wachten op de ware, dat is slechts een kleine minderheid; de meesten hebben juist overwegend een langdurige stabiele relatie en waren juist daarom samen toe aan een nieuwe stap in hun relatie.

Jonge moeders lieten weten dat er wat hen betrof geen bezwaren waren in combinatie met een carrière (en kwamen hier later soms weer op terug), ofwel zij zagen het moederschap zelf als een van hun grootste ambities. Het zou in elk geval schelen als deze combinatie ook beter mogelijk gemaakt zou worden door bijvoorbeeld betere regelingen om moederschap en studie te combineren.

Het glazen plafond; met de KL896 er doorheen?

Ondanks de ijver van meisjes/vrouwen lijkt het erop dat mannen in hun professionele carrière vaak succesvoller zijn, men spreekt in dit verband over het glazen plafond: een onzichtbare barrière die vrouwen tegenhoudt. De Wet gelijke behandeling mannen en vrou-





wen verbiedt onderscheid, maar in de praktijk blijkt het tegendeel. Hoe het volgende geval te beoordelen? Recent was er een unieke KLM vlucht: de gehele bemanning, met 3 vrouwen in de cockpit en zeven stewardessen bestond uit vrouwen. Dit is nooit eerder voorgekomen. Aanleiding hiervoor was de pensionering van de eerste vrouwelijke captain van de KLM (die tot haar pensioen is blijven vliegen). De schrijver van het stukje (14) stelt: discriminatie op basis van geslacht komt niet meer voor; de wet verbiedt het en ook in ons vak merken we er nog maar weinig van. Het succes moet dan dus voortkomen uit kwaliteit en beschikbaarheid van de afzwaaiende vrouwelijke pilote. Veelal is de ongelijke rolverdeling thuis aanleiding voor ongelijke rolverdeling op het werk. Dat valt buiten wettelijke regelingen. Deze pilote heeft kennelijk een goede afstemming met het thuisfront.

Van valkuil naar kans

Hoe men werk met het privé-leven combineert hangt sterk af van de persoonlijke instelling; is men rustig, beschouwend, een yup of een bezadigde veertiger. Het wordt ook bepaald door de relatie die je hebt, of er een kinderwens is of al een gezin. Ondanks goede voorname betreffende oppasdagen vooraf vervallen mannen toch vaak weer tot eenzijdige focus op het werk en carrière, daarmee de keuzemogelijkheden voor de vrouw beperkend. In de lectuur lezen we over stellen die hierover schappelijk overleggen vanuit een gelijkwaardige positie, maar sommigen ook vanuit een ongelijke positie waarbij het in de beschrijvingen meestal de vrouw is die zich aanpast en de man die het maar moeilijk vindt geluk te vinden in het oppassen voor de

kinderen. Het is een zegen als je elkaar op deze punten kunt aanvullen maar de natuur werkt voor beide sekse vaak wel anders.

Vrouwen worden graag bewonderd om hun persoon en ontlenen daaraan zelfvertrouwen. Een man zoekt bewondering voor zijn prestaties. Mist een vrouw die bewondering, dan leidt dit tot een gevoel van falen. Het leren omgaan met kritiek en meer zakelijk en rationeel te reageren helpen erbij je goed te voelen. 'Niet de dingen zelf maken de mensen van streek, maar hun gedachten erover.'- Epictetus (filosoof, 55-135 n. Chr.): Vrouwen treffen veel valkuilen die carrière maken bemoeilijken; hoe die te vermijden en naar de hand te zetten? (15). Allereerst de instelling: opgevoed met het ideaal van steeds lief en aardig en dienstbaar te zijn is misschien positief volgens jouw normen, maar gaat moeilijk samen met carrière maken. Kate White (16) stelt dat je moet veranderen op negen punten (zie tabel 1). Veel van deze punten gelden overigens ook voor mannen.

Dit veranderproces vraagt tijd, maar zoals Kate White schrijft: 'Zodra je een heel klein beetje lef probeert te tonen, zul je merken dat het zo effectief en aanstekelijk is dat je graag méér probeert. Het is gewoon verslavend'. Daarbij is het uiteraard ook zaak om dit zo snel mogelijk te realiseren: van charmante dienstvaardigheid naar vakvrouw met professionele vasthoudendheid'. We komen nu bij de tabel die Dorine Swinkels op pagina 43 ons verstrekte: weten wat je wilt bereiken, bijvoorbeeld over vijf jaar, is een belangrijke voorwaarde voor succes. Met een gezonde dosis lef en het nemen van enige weloverwogen risico's kun je het verder schoppen dan wanneer je te voorzichtig te

Tabel 1

Traditioneel	Carrièrevrouw
Houdt zich aan de regels	Houdt zich niet aan de regels of maakt ze zelf
Probeert alles te doen	Weet wat ze wil
Werkt zich kapot	Doet alleen het noodzakelijke
Wil dat iedereen haar aardig vindt	Maakt zich er niet druk over of mensen haar aardig vinden
Houdt zich op de vlakte	Deelt de lakens uit
Wacht geduldig op salarisverhoging en promotie	Zegt wat ze wil
Vermijdt confrontaties	Gaat problemen niet uit de weg
Maakt zich druk om de mening van anderen	Gaat op haar intuïtie af
Neemt nooit risico's	Neemt weloverwogen risico's

werk gaat. Je ambitie door het glazen plafond heen te gaan is echter lastig voor je omgeving. Je stapt uit je traditionele vrouwenrol; je wordt nu individualistisch, competitief en ambitieus, kortom onvriendelijk en onvrouwelijk gevonden. Op deze manier ben je namelijk voor mannen een concurrent geworden, deze geven via subtiele mechanismen tegenwerking en dat is ontmoedigend (15). Het ligt echter niet alleen aan de buitenwereld, maar ook aan jezelf. Assertief zijn is belangrijk evenals, 'nee' kunnen zeggen. Dat is niet alleen voor jezelf heel prettig, maar uiteindelijk vaak ook voor anderen. Wees zichtbaar in je omgeving; probeer door netwerken meer zichtbaar te worden. Uiteindelijk levert dit erkenning op. Linda Austin heeft in haar boek (17): Wat houdt je tegen? acht kenmerken beschreven van succesvolle vrouwen:

- Ze zijn gemotiveerd omdat ze hun bezigheden zinvol vinden.
- Ze durven risico's te nemen.
- Ze kunnen zich intellectueel op één onderwerp concentreren.
- Ze zijn vindingrijk.
- Ze zijn bereid te concurreren.
- Ze erkennen hun eigen fouten en leren ervan.
- Ze zijn heel vaardig in de omgang met moeilijke mensen.
- Ze weten onafhankelijkheid en macht te veroveren.

Voor vrouwen die zich bekwamen in deze acht aspecten, wordt de realiteit waarschijnlijk een stuk minder hard. Het is allemaal makkelijker gezegd dan gedaan. Je moet het allereerst wel willen. Te veel gedrevenheid kan je veel stress of zelfs een burn-out opleveren. (18-20).

Participatie van vrouwen in de medische specialismen

Gestimuleerd door een hogere toeslag voor kinderopvang en een hogere korting voor alleenstaande ouders zijn vooral vrouwen met een middelbare en hogere opleiding meer gaan werken. Dit ging gepaard met een groei in de totale uitgaven voor kinderopvang tussen 2005 en 2009 van 1 naar 3 miljard. Zoals Marja van Dieijen aangeeft op basis van gegevens van de Bauvoir stichting is de participatie van vrouwen in het arbeidsproces moeilijker naarmate de functie hoger gewaardeerd wordt.

De toenemende participatie en het carrièreperspectief van vrouwen in het medische beroep is in vele tabellen en figuren weergegeven in de Nigel studie (21). Het aanbod van artsen en hun inzetbaarheid is aan het verschuiven. De gangbare traditie van (voorheen vooral mannelijke) artsen die dag en nacht in touw zijn voor hun patiënten, heeft plaats gemaakt voor een meer genuanceerde praktijk. De arts is al lang niet meer voor iedereen een fulltime 'way of life', waar al het overige ondergeschikt aan is of voor moet wijken. Bij de beroepskeuze lijken mannelijke meer dan vrouwelijke studenten het een bezwaar te vinden dat het salaris is afgenomen voor een beroep dat veel inzet vraagt ook buiten gewone werktijden. Voor vrouwen gelden andere argumenten en dit verklaart waarom al jaren er meer vrouwen dan mannen geneeskunde studeren. Eenmaal voor deze studie gekozen kan men altijd nog

verder differentiëren en een passende vervolgopleiding kiezen in relatie tot het persoonlijke leven.

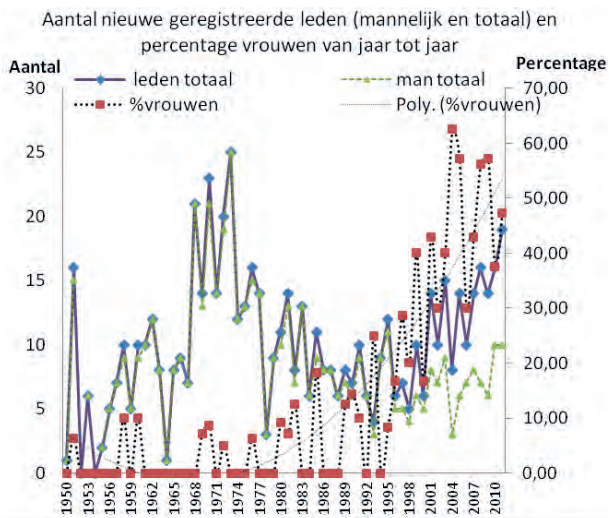
Daaruit komt o.a. naar voren dat:

- In 2010 al 71% van het aantal huisartsen in opleiding vrouw was; bij de geregistreerde huisartsen was dit in 2010 al 40% (22).
- Vrouwen werken gemiddeld 0,62 fte; mannen rond de 0,9 FTE, dit is over 10 jaar nagenoeg constant gebleven (23), waarvan acte. De vraag is of dat in de toekomst zo blijft.
- De meest vrouwvriendelijke medische specialismen zijn: klinische genetica (90% vrouwen); klinische geriatrie (83% v); radiotherapie (83% v); revalidatiegeneeskunde (81% v); de minst vrouwvriendelijke specialismen zijn: cardio-thoracale chirurgie (19% v); orthopedie (20% v); heilkunde 36% v); cardiologie (37% v) (24).
- De onderzoekers zetten echter ook een kanttekening bij de feminisering van de geneeskunde. Zo blijft de doorstroming van vrouwelijke artsen naar hogere bestuurlijke en leidinggevende functies laag. Bron: Mednet.
- Tussen 2004 en 2007 bedroeg het gemiddelde uurloon van vrouwen gemiddeld 70% van dat van mannen van dezelfde leeftijdsgroep (25).
- Betreffende carrièrewensen en beroepskeuze hechten vrouwen heel veel waarde aan deeltijdwerk, goede aanpassing aan privé en gezinsomstandigheden en aan het werken conform kantoor tijden. Mannen hechten meer aan carrièremogelijkheden in het vakgebied; advies en stimulans van anderen en aan een goed salaris (26).

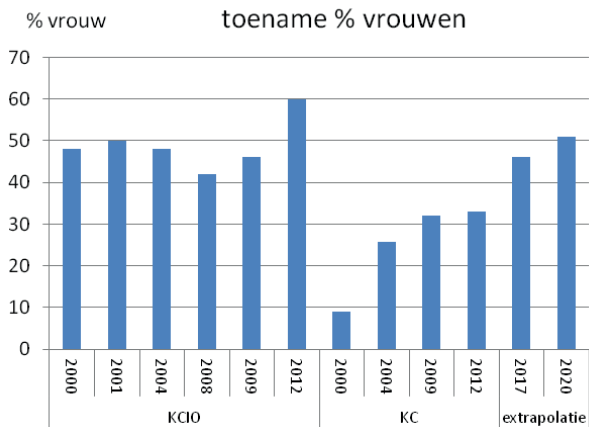
Beroepskenmerken die vrouwelijke studenten relevant vinden zijn: parttime werkmogelijkheid; het opbouwen van een vertrouwensrelatie met patiënten en het kunnen communiceren. Mannelijke studenten prioriteren: technisch nauwkeurig werk, handigheid met apparatuur; hoog aanzien en -inkomen en de mogelijkheden tot improviseren (27).

De voorkeur van studenten blijkt overigens tijdens de opleiding, bijna vanzelfsprekend, te veranderen. Naarmate men een definitievere keuze maakt daalt de voorkeur van vrouwen voor kindergeneeskunde sterk en neemt die voor huisartsgeneeskunde sterk toe en wel sterker bij de vrouwen dan bij de mannen. Chirurgie blijft tijdens de hele studietijd een sterke voorkeur voor de mannen (28). Bovengenoemde beroepskenmerken blijken deze preferenties te bepalen (29).

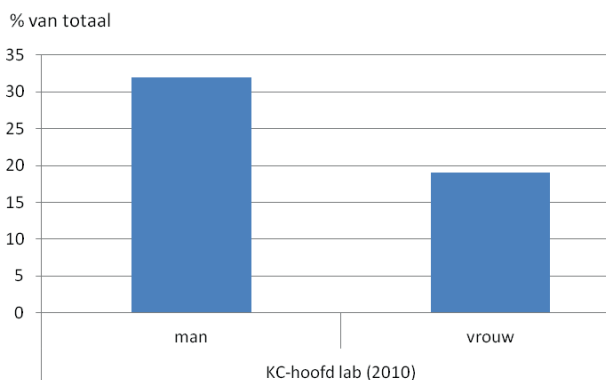




Figuur 3. Jaarlijkse instroom van nieuw geregistreerde klinisch chemici opgedeeld naar geslacht en totaal aantal. Tevens is de polinomiale trendlijn weergegeven.



Figuur 4. Al sinds het jaar 2000 is bijna 50% van het aantal klinisch chemici in opleiding vrouw; met vooral de laatste jaren cijfers ruim boven die 50%. De instroom hiervan leidt geleidelijk aan tot een stijging van het aantal geregistreerde vrouwelijke klinisch chemici.



Figuur 5. Percentage mannen of vrouwen onder de klinisch chemici die labhoofd waren in 2010.

Participatie van vrouwen in de klinische chemie

Met bovenstaande gegevens in het achterhoofd analyseren we de gegevens van de eigen beroepsgroep: het klinisch chemisch specialisme. Men kan dit dan zien als een epiloog van het voorgaande.

Met de opstart van de klinische chemie waren vrouwen vooral actief met de uitvoering van de analyses; de leiding lag bij een man die werd mede gehonoreerd op basis van productie. Met voortschrijdende emancipatie nam het aantal mannen bij het analytisch personeel toe en het aantal vrouwen als klinisch chemicus. Of dit ook samenhangt met de wijziging in de aanstelling als klinisch chemicus: een vast dienstverband met een vast maar lager salaris is niet na te gaan. Verderop wordt wel gemeld dat het salaris een drijfveer is voor jongens bij de studiekeuze.

Met gegevens ter beschikking gesteld door de NVKC o.a. uit het register, de jaarlijkse ledenoverzichten en de periodieke behoefte ramingen lukte het ons een goed inzicht te krijgen in de toenemende participatie vanaf het ontstaan van de NVKC tot 2027. De resultaten zijn weergegeven in nevenstaande grafieken. Figuur 3 laat zien dat tot 1990 het aantal nieuw geregistreerde vrouwen in de klinische chemie per jaar zelden hoger lag dan 5%, de curven nieuw geregistreerde mannelijke klinisch chemici en het totaal aantal ontlopen elkaar daarom weinig. Echter vanaf 1995 is er een toenemende instroom van vrouwen geregistreerd als klinisch chemicus. Wanneer we een polinomiale verdeling accepteren registreerden zich in 2010 al meer vrouwen dan mannen. Deze tendens is aanzienlijk later dan die voor het medisch specialisme. De populariteit van het specialisme klinische chemie is ten opzichte van de medische specialismen hooggemiddeld.

Dit leidt tot een toenemende stijging van het aantal vrouwen in het totale bestand van geregistreerde klinisch chemici (figuur 3). Let op: de cijfers in figuur 3 en 4 zijn op verschillende manier verkregen. Figuur 3 geeft voor de KCIO het totaal aantal kandidaten in opleiding aan, die dus gemiddeld over 2 jaar uitstromen. Zonder uitval zal dit betekenen dat in 2014 al 60% van de KCIO vrouw is. Vanaf het jaar 2000 of eerder nam met het aantal kandidaten ook het aantal vrouwelijke opgeleiden toe, resulterend in een geleidelijke relatieve toename van het totaal aantal vrouwelijke geregistreerden. Berekeningen van Prismant duiden erop dat ook bij de klinisch chemici al in 2027 de helft van het aantal geregistreerde vrouw is.

Betreffende het leidinggeven bleek, dat in 2010 32% van de mannen hoofd van een lab was versus 19% van de vrouwen. Naar verwachting zal dit in 2020, zonder actieve interferentie door ziekenhuisbesturen voor beide sexen op 26% liggen

Referenties

1. Couprie H. Marriage Means 'More Work' For Women. 'The division of labor within families may explain the influence of household inequalities on gender inequalities in the workplace.' <http://www.wayodd.com/marriage-means-more-work-for-women/v/6706/>
2. Trouwen of samenwonen maakt vrouwen tot huisslaaf - Het Laatste Nieuws, 23 februari 2007.

3. http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2006/Emancipatiemonitor_2006
4. Isaacs JB. Economic Mobility of Families Across Generations. 13 November 2007. Economic Mobility Project, Washington DC.
5. McMurrer D, Sawhill I. Getting Ahead: Economic and Social Mobility in America. The Urban Institute Press. Washington DC. 1998.
6. Colenbrander BM, Vorst HCM. Differentiële predictie van studieprestaties van mannelijke en vrouwelijke studenten. Universiteit van Amsterdam, 1997.
7. Haverkamp A. De universiteit wordt een meisje. Radboud magazine maart 2012, 21-23
8. De Verdieping 14-4-2012. pg. 7.
9. Crott A. Van hoop des vaderlands naar ADHD-er; jongens zijn niet lastiger dan vroeger, ze zijn gewoon jongens en altijd geweest. Radboudmagazine maart 2012, 21-23.
10. http://profielen.hro.nl/nieuws/item/prestaties_van_mannen_in_hbo_verder_achteruit/
11. Versluis K. Hoogopgeleiden trouwen vooral met elkaar. http://www.intermediar.nl/artikel/74383_dd_25-02-2009
12. Claus S. Nekt het liefdeshuwelijk Japan?. Trouw, bijlage: de Verdieping 1 febr 2012, pg 1-3.
13. Carlier N. Carrière maken en het plannen van kinderen. http://www.intermediar.nl/artikel/236120;_dd_06-04-2011.
14. Bikkert L. Met de KL896 door het Glazen Plafond. Trouw 4/5/2012.
15. van der Velden LFJ, Hingstman L, Heiligers PJM, Hansen J. Toenemend percentage vrouwen in de geneeskunde: verleden, heden en toekomst. Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde: 2008; 152(40): 2165-2171.
16. Nivell, peiling 2010.
17. <http://mens-en-samenleving.infonu.nl/cariere/28913-cariere-vrouwen-aan-de-top.html> Carriere: Vrouwen aan de top.
18. White K. Snelle meiden komen ver. Amsterdam: Forum. 1995.
19. Austin LS. Wat houdt je tegen? Acht keuzen die iedere vrouw met ambitie moet maken. Utrecht: Spectrum. 2000.
20. Bekijk websites over: assertiviteit; 'nee zeggen' is moeilijk; de kunst van kritiek, carriëretips voor vrouwen.
21. Fels A. Vrouwen & Ambitie. Nieuwe keuzes, hardnekkige taboes. Uitgeverij Réunion. 2008.
22. de Raat F. Vrouwen aan de top. Publicatie van NRC Handelsblad. Elf interviews met vrouwen die de top bereikten.
23. Capaciteitsplan 2008 (Capaciteitsorgaan); en Capaciteitsplan 2010. Deelrapport 1: Medische en klinisch technologische specialismen.
24. MSRC; <http://knmg.artsennet.nl/Opleiding-en-Registratie/MSRC.htm>.
25. Lonen van mannen en vrouwen in een aantal beroepen. Amsterdam; Instituut voor Arbeidsstudies, Universiteit van Amsterdam. Report 20/08/.
26. Soethout MBM, van der Wal G, ten Cate Th J. Carrière-wensen en beroepskeuze van recent afgestudeerde artsen. Ned Tijdschr Geneesk. 2007; 151(38): 2118-23.
27. Rademakers JDDJM. Verschillen in belangstellingprofielen van vrouwelijke en mannelijke studenten medicijnen. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs. 2008; 27(4): 171-180.
28. van Tongeren-Alers M, et al. Are new medical specialty preferences gendered? Related motivational factors at a Dutch medical school. Accepted for publication.
29. Pepping T. Gender associated specialty preferences in Dutch final year medical students.
30. Bosman A. Terug naar kantoor, thuiswerken is ook niet alles. www.trouw.nl/tijd ; 31-03-2012. pg 8-13.

Summary

Demacker PNM. Increasing employment and career success of women in the clinical chemistry. Ned Tijdschr Klin Chem Labgeneesk. 2013; 38: 3-11.

Through a comprehensive literature study we investigated variables that affect an increasing employment and career success of women. Many factors play a part.

The struggle for emancipation led to by law established equal rights for men and women. With having a job, the standard of living increases, facilitating access to education while the socio-economic index in a family increases too. This in turn promotes career and the economic success of the children; these typical lifestyle in turn favors good health.

When you plan the children, asked at the beginning of your working life or after a number of years? The ambition plays along, but also the opportunities of the job or training offer.

In secondary and higher education distinguished girls soon are at least successful as the boys. In later life, men usually are more successful. The fact that women are difficult to grow to higher positions is often attributed to something as mysterious as the Glass Ceiling: but quality and commitment seem relevant. Women who are career oriented and have capabilities, should develop a specific attitude as soon as possible.

In the medical sciences, the female participation gradually fills the reduced participation of males. Male and female physicians differ in the choice of specialization. Those attractive for women should provide good opportunities for part-time work. Graphs show the course of women's participation in clinical chemistry since 1990. Especially since 2000 there is a regular grow to more than 50% of the clinical chemists in training being women. This additional influx leads, after extrapolation, in 2027 to an equal male / female ratio within the registered members of the NVKC; somewhat later also the equal percentages of males and women being chief of the laboratory will be realized.

Knowledge of the mechanisms increasing female participation in conjunction with specific instructions to change the attitude seems relevant and of benefit to both women and men.

De wetenschappelijke vorming van de vrouw; vroeger en nu

Historisch gezien waren vrouwelijke wetenschappers lang een unicum: in de 17^e eeuw kon een vrouw slechts achter een gordijn verborgen legaal college volgen; de eerste vrouwelijke arts heeft de minister president tot op zijn sterfbed hoofdbrekers gekost voor wat betreft de regels. De eerste vrouwelijke hoogleraar was letterlijk en figuurlijk een zwaargewicht; ze liet niet over zich lopen waarmee haar superieuren het soms moeilijk hadden. Onvermeld blijven talrijke vrouwen met veel capaciteiten welke door een verkeerde visie onvoldoende opgemerkt en gestimuleerd zijn. Dankzij deze rolmodellen kwamen er toch meer en meer mogelijkheden voor vrouwen om, bijvoorbeeld, universitair onderwijs te volgen en aansluitend een beroep te vinden naar hun opleiding en capaciteiten. Gemakkelijk was het echter niet en dit kwam dan ook kwantitatief tot uiting. Vrouwen verenigden zich in studenten- en vakbewegingen om samen de perspectieven te verbeteren; hierbij was de uitwisseling van gedachten op gezamenlijke bijeenkomsten uiteraard essentieel. Tussen 1970 en 1980 ijverde de Vereniging van Vrouwen met Academisch Onderwijs, voor meer beroepsmogelijkheden aansluitend op het onderwijs dat ze hadden genoten. Er kwam zelfs een minister van emancipatie-



Anna Maria van Schurman door Jan Lievens (1649)

zaken. Rond 2000 was dit doel min of meer bereikt. Betere kinderopvang en ouderschapsverlof stimuleerden vrouwen om naast het gezin ook te werken en later zelfs om een bijna fulltime baan te combineren met een goed privéleven. Het bleef echter eenzaam aan de top; het percentage vrouwen als hoogleraar of als bestuurder groeit maar heel langzaam naar een evenwichtspunt. Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren ijvert voor het wegnemen van barrières, want anders duurt het tot 2060 voordat gelijke participatie bereikt is. Ook de De Beauvoirstichting draagt bij, o.a. door het jaarlijks publiceren van een Monitor die de vorderingen op dit gebied vastlegt.

Een korte historische terugblik

De eerste vrouwelijke studente was, zoals het uit de geschiedenis tot ons komt, Anna Maria van Schurman. (1607-1678); dochter van Frederik van Schurman en Eva van de Harf, hoogbegaafd, die zich later ontwikkelde tot humaniste, taalkundige (ze beheerste het Frans, Duits, Engels, Latijn, Grieks, en een zestal oosterse talen), theologe, dichteres en kunstenares.

Als vierjarige kon Anna Maria al lezen. Nog voor haar dertigste werd Anna Maria toegelaten tot de universiteit als eerste vrouw om colleges te volgen. Dit schepte een precedent, reden waarom ze achter een gordijn zat, zodat de mannelijke studenten haar niet konden zien. Dit verhinderde een verdere sociale ontplooiing niet, getuige haar contacten met haar sexe genoten: Anna Roemer Visscher; Christina van Zweden; Elisabeth van de Palts, maar ook met mannen zoals Jacob Cats, Gijsbertus Voetius, Daniël Heinsius, Caspar Barlaeus, Constantijn Huygens, René Descartes. De correspondentie met deze tijdsgenoten is bewaard gebleven. Haar proefschrift ging over het recht van de christelijke vrouw om een hogere studie te volgen gebaseerd op de stelling dat vrouwen daar ook capaciteiten voor hebben.

De eerste vrouwelijke arts was: Aletta Henriëtte Jacobs (1854-1929); dochter en zevende kind (van in totaal 10) van Abraham Jacobs, heel- en hoedmeester en Anna de Jongh. Aletta wilde graag studeren en kreeg uiteindelijk toestemming om als toehoorder de Hogere Burgerschool (HBS) te bezoeken. Een jaar later verleende de liberale minister Thorbecke toestemming om aan de universiteit te studeren, het schrijven was gericht aan haar vader! Na een proefperiode van 1 jaar werd Anna toegelaten tot de studie medicijnen aan de Rijksuniversiteit Groningen. Op zijn sterfbed



Aletta Jacobs, portret uit 1920 door Jacob Israëls

gaf Thorbecke Jacobs toestemming om ook examens af te leggen. Aletta Jacobs was de eerste vrouw die een universitaire studie succesvol afrondde. Daarbij was ze de eerste vrouwelijke Nederlandse arts; ze promoveerde tot doctor in de medicijnen. Als huisarts werkte ze in Amsterdam, waar ze gratis spreekuren hield, cursussen gaf en het pessarium als voorbehoedmiddel introduceerde (voorheen werd het pessarium gebruikt om verzakte baarmoeders te ondersteunen). Ze was lid van de Nieuw-Malthusiaanse Bond. Aletta Jacobs maakte zich ook sterk voor het vrouwenkiesrecht. Kiesrecht was verbonden aan een bepaalde loongrens; als arts voldeed ze hieraan en daarom wilde ze van haar stemrecht gebruik maken. Door deze actie is het vrouwenkiesrecht expliciet in de wet opgenomen. Jacobs trouwde met een politicus, Gerritsen, ze stond een vrij huwelijk voor; het officieel afleggen van de huwelijksgelofte had daarom nog wat voeten in de aarde. In tijden van oorlogshandelingen in de wereld liet Jacobs zich niet onbetuigd; het instellen van concentratiekampen voor vrouwen en kinderen stelde ze aan de kaak.

De eerste vrouwelijke hoogleraar in Nederland was Johanna Westerdijk (1883-1961); dochter van Bernard Westerdijk, arts, en Aleida Catharina Scheffer. Op jonge leeftijd ontdekte Westerdijk de liefde voor de natuur. Mede daarom ging ze niet naar het Gymnasium, maar naar de HBS waar de nadruk meer op de exacte vakken ligt. Ze had echter geen zin om alle vakken te volgen wat het af- en zeker het doorstuderen lastig maakte. Ze behaalde de lesbevoegdheid plant- en dierkunde waarna ze naar München vertrok om onderzoek te doen naar levermossen; een promotieonderzoek.

Op 23-jarige leeftijd werd Johanna, nog voor haar promotie, benoemd tot directeur van het Phytopatho-



Dr. Aletta Jacobs

logisch Laboratorium in Amsterdam; ze behield deze functie tot in 1952. Westerdijk kreeg in 1907 de leiding over de schimmelcollectie van het Centraal Bureau voor Schimmelcultures (CBS); in 1903 opgericht door de botanicus professor Frits Went. Dit Centraal Bureau werd ondergebracht in het Phytopathologisch Instituut dat later naar Baarn verhuisde, waar Westerdijk het uitbreidde. De schimmelcollectie groeide onder haar leiding van circa 80 tot 11.000 soorten, de grootste collectie ter wereld. Wetenschappers uit tientallen landen vroegen bij haar schimmels aan voor hun onderzoek. Betreffende haar persoonlijke leven is dankzij de biografie veel bekend geworden. Westerdijk nadert inmiddels haar 30^{ste} levensjaar, maar in tegenstelling tot haar leeftijdsgenoten taalt ze niet naar een echtgenoot. Dit wil niet zeggen dat ze nooit een man heeft 'uitgeprobeerd'. Aan een vriendin schreef te dat ze het 'walgelijk' vond. 'Ze moest echter door die ervaring heen omdat ze wilde zien wat het was. Om daarna voor eeuwig vast in het schoenen te kunnen staan', aldus haar bijna wetenschappelijke benadering van de liefde. In die brief vervolgt ze; 'ik heb een wanhopige behoefte om mezelf uit te leven,- uit te razen, maar ik zou ongelukkig zijn in een huwelijk en met kinderen. Ik ben een vuurraket, maar verder moet ik toch mijn eigen baan gaan'.

In 1914 bezoekt ze Amerika: 'het paradijs der vrouwen' zoals ze het noemt. Immers grote delen van dit land hebben al vrouwenkiesrecht. Ze herziet haar mening als ze merkt dat hotels en restaurants een aparte damesingang hebben. In een krant spuugt ze haar gal; daarbij doet ze haar beklag tevens over het feit dat in een café alleen mannen mogen roken; alcohol drinken is vrouwen verboden behalve bij de maaltijd. Het is deze strijdbare houding die aan de basis van haar carrière ligt. 'Zolang vrouwen zich onzelfstandig blijven gedragen en niet méér brutaliteit, branie en flinkheid durven tonen, zal er in de wetenschap nooit plaats voor hen zijn'. 'Talent is niet genoeg', aldus een mededeling van 'juffrouw de professor' tijdens de eerste bijeenkomst van de Vereniging voor Vrouwen met een Academische Opleiding. Met haar 'forse gestalte in tentjurk, zwarte haar in een wrong, zware kin, bolle wangen, vastberaden onderlip' is ze een instituut op zichzelf.

Johanna Westerdijk werd in 1917 benoemd tot buitengewoon hoogleraar in de plantenziektenkunde (fytopathologie) aan de Universiteit Utrecht als eerste vrouwelijke hoogleraar in Nederland. Westerdijk en haar assistenten hebben veel onderzoek verricht naar de iepziekte (Dutch elm disease). In 1930 volgde een tweede benoeming tot buitengewoon hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam. Westerdijk maakte vele studiereizen o.a. naar Nederlands Oost-Indië, Japan, de Verenigde Staten, Portugal en Zuid-Afrika; ze legde hiermee vele contacten ten behoeve van stages voor haar studenten met later vaak een dienstbetrekking tot gevolg. Ze was in 32 jaar promotor voor 56 onderzoekers, onder wie veel vrouwen. Ze stond voor betere opleidingsmogelijkheden voor fytopathologen. Medici hadden het volgens haar makkelijk omdat ze maar één soort behandelen. 'Fytopathologen hebben echter honderden patiënten: het lelietje der dalen, de iep, Javakoffie, etc.'. Tijdens de Tweede Wereldoorlog wordt het laboratorium geconfronteerd met een explosieve vraag naar één schimmelsoort: *Penicillium*. De geallieerden beschouwden dit als een oorlogswapen. Als penicilline in grote hoeveelheden zou kunnen worden geproduceerd, dan zou dit honderdduizenden oorlogsdoden kunnen schelen. Relatief eenvoudige verwondingen zijn dan niet meer dodelijk. Bij de Normandië-invasie is het middel op grote schaal gebruikt. Duitsers werden bij Westerdijk pas klanten aan het eind van de oorlog, ze kon dit niet weigeren want haar naaste medewerker was een NSB-er, aldus een verklaring later. Echter, 'de Duitsers hadden zeker niet de beste schimmels gekregen'. Patricia Faase, Westerdijks biografe, noemt Westerdijk: 'een dame van formaat: energiek, hartelijk, gastvrij, soms een kreng. Haar bulderende lach was legendarisch evenals haar liefde voor drank, sigaren en dans en haar afkeer voor vrouwenzaken, zoals aardappelen schillen'.



De eerste Nederlandse vrouwelijke professor



Prof. Dr Johanna Westerdijk, lid KNAW en 2 keer eredoctor

Westerdijk heeft veel gestreden voor erkenning van vrouwen in de wetenschap. Ze voedde haar studentes op tot toegewijde en zelfstandige academici. Johanna Westerdijk stond bekend als gastvrij, muzikaal en dol op feestjes maar ook als goede docente, onderzoeksleider en organisator. Op het congres van de International Federation of University Women in 1932 werd ze tot presidente gekozen. In 1951 werd ze benoemd tot lid van de Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen (1951) en ze kreeg eredoctoraten aan de universiteiten van Upsala (1957) en Giessen (1958). Haar motto was: Werken en feesten vormt schone geesten. Wetenschapshistorica Patricia Faase noemt Westerdijks benoeming tot bijzonder hoogleraar: 'een revolutie in de academische mannenwereld'. Westerdijk was niet zomaar een geleerde vrouw, maar daarbij ook nog 'wars van conventies'. Al tijdens haar studie werd Westerdijk geconfronteerd met de weinig feministische mores, 'bijna prehistorisch', zo zag ze dit. Ze trekt zich er niets van aan en gedraagt zich als een 'drinkende en feestende kerel'. Ze begaf zich met glas en sigaar zonder gene onder mannen. 'Juffrouw' Johanna liet zich 'Hans' noemen om zich te onderscheiden van 'typisch' meisjesgedrag en als protest tegen typische man-vrouw verhoudingen. Het allerliefste was ze een man geweest; 'die heeft meer mogelijkheden, is fysiek sterker en geniet meer voordelen', aldus Johanna. Ze ging de concurrentie met mannen graag aan, maar dan wel graag op een faire manier met humor en parodie. Via die 'unieke strategie' kreeg ze vrouwen zover dat ze hun spreekwoordelijke bescheidenheid aflegden en zich wetenschappelijk gingen profileren, en zette ze mannen aan het denken over hun vanzelfsprekend lijkende rol als dragers van wetenschap en daarmee over hun mannelijkheid. Legendarisch is het verhaal dat haar docent, de beroemde bioloog Hugo de Vries, haar een toontje lager wilde laten zingen. Op een avond zou hij haar proeven op het laboratorium gesaboteerd hebben



Hugo de Vries met het zoutvaatje bij de cultures van Johanna Westerdijk die op de achtergrond toekijkt.

waarbij ze hem betrapte; eenmaal betrapt gaf hij zich gewonnen en liet haar slagen. Dit bericht stond ooit in het Parool.

Westerdijk had hierbij zeker het voordeel dat ze als hoogleraar-directeur van een bloeiend laboratorium zelf een stempel op haar omgeving kon zetten. Bovendien was haar specialisme, de fytopathologie, (leer der plantenziekten), een nieuwe loot aan de biologische stam, die nog niet voor vol werd aangezien en daardoor voor vrouwen relatief gemakkelijk toegankelijk was. Toen dat beeld na de tweede wereldoorlog door de zegetocht van de penicilline veranderde, kwamen vrouwen gaandeweg in de marge van dit vak terecht.

De invloed van vrouwenverenigingen

Na de eerste wereldoorlog gingen vrouwen meer hun rechten bepleiten via de oprichting van de Vereniging Vrouwen Academisch Onderwijs in 1918. Vrouwen vormden in het universitair onderwijs toen nog een uitzondering; het kostte de weinigen die er in slaagden, veel doorzettingsvermogen om een academische graad te halen. In de VVAO konden zij ervaringen uitwisselen en zich sterk maken voor emancipatie van de vrouw. Bekende VVAO'ers uit die beginperiode waren Aletta Jacobs (de eerste vrouw die aan een Nederlandse universiteit afstudeerde), Marianne van Herwerden (de eerste vrouwelijke lector) en Estella Simons en Clara Wichmans (juristen van het eerste uur). Over de toegankelijkheid van vrouwen tot het gevestigde wetenschapsbedrijf werden verschillende meningen geformuleerd. Volgens het standaardwerk: Zeventig jaar vrouwenstudie van Marie van der Kolf, verschenen in 1950, viel de participatie van vrouwen reuze mee; na de aanvankelijke strijd van vrouwen om toegelaten te worden tot een academische studie, was men inmiddels in een acceptatiefase geraakt, mede dankzij bovengenoemde pioniers. In alle universitaire disciplines trof men vrouwelijke studenten aan en vrouwen hadden, wanneer zij dat ernstig wilden, toegang tot de hoogste functies in het wetenschappelijk bedrijf. De wetenschap, zo concludeerde Van der Kolf, kent geen sekse. Minke Bosch stelt in haar boek Zeventig jaar vrouwenstudie echter dat kwantitatief

gezien het aantal vrouwen dat tussen 1878 en 1948 studeerde minimaal was. Het zich als vrouw handhaven in de academische wereld bleek moeilijk; de oprichting van vrouwelijke studentenverenigingen was een steun. Ook de discussies rond 1900 of 'echte vrouwen' medisch wel geschikt waren voor de wetenschappelijke studie en 'psychologisch toch hun diepste ontplooiing in de gezinstak vonden' waren een bedreiging. De juriste Clara Wichmann stelde hier tegenover dat vrouwen zich zouden beperken tot een specifiek 'vrouwelijke wetenschap', die intuïtief zou zijn en rechtstreeks bruikbaar was in de vrouwelijke wereld van het gezin. In 1947 waren er zelfs initiatieven om aan de universiteit een apart vrouwencurriculum in te stellen met onder andere veel pedagogiek. Academische vrouwen verzetten zich met succes tegen die nieuwe vorm van marginalisering, deze keer door te stellen dat 'wetenschap geen sekse kent'. Anderen, waaronder de lector Marianne van Herwerden, benadrukten exclusiviteit: de universiteit zou alleen toegankelijk moeten zijn voor een minderheid van serieuze vrouwen, die wetenschap boven huwelijk stelden.

Prof. Dr. C.W. (Mineke) Bosch stelt dat vrouwen in de wetenschap gezien moeten worden als 'migranten, niet als pioniers, die als buitenstaanders een door mannen bewoond en geregeerd gebied binnentraden, waar zij zich alleen dank zij uiteenlopende strategieën met vallen en opstaan konden handhaven'. Nog steeds geldt voor het merendeel van de vrouwelijke hoogleraren dat zij geen kinderen hebben, mogelijk wel gewenst hebben maar het is er niet van gekomen en waarom niet? Het blijkt steeds weer dat vrouwen twee keer zo hard moeten werken als mannen om op dezelfde wijze carrière te maken. Hun kwaliteiten worden op een andere manier beoordeeld, waarbij hardnekkige beeldvorming over de relatie tussen werk en privé leven meespeelt. Voeg daaraan toe: gebrekkig personeelsmanagement en benoemingsprocedures die zich onttrekken aan formele regels, zoals aangetoond door onderzoekster Marieke van den Brink, en de onderwaardering van vrouwelijk talent is een feit leidend tot ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top. Op deze manier is vooral in het verleden veel vrouwen onrecht aangedaan wanneer een benoeming rechtvaardig was maar niet doorging of op een andere manier werd ingevuld.

Bovenstaande vrouwen, dus Anna Schurman, Aletta Jacobs etc. zijn op Wikipedia op te zoeken. Prof. Mineke Bosch heeft echter met haar vakgroep ook vrouwen opgespoord die het minder goed vergaan is en min of meer vergeten zijn. De briljante onderzoekster en scheikundige Antonia Korvezee, die bij Marie Curie studeerde en het radioactief onderzoek introduceerde in Delft, werd in een brief aan de minister 'te theoretisch' genoemd voor het hoogleraarschap waarvoor zij volgens het ministerie zo langzamerhand toch echt in aanmerking kwam. Uiteindelijk kreeg zij een bijzondere leerstoel meer in de luwte. Een recenter voorbeeld is de fysicus Anneke Levelt, die in de jaren zestig van de vorige eeuw na haar huwelijk met collega Jan Sengers voor het voldongen feit werd geplaatst dat haar lectoraat voortaan aan hem werd aangeboden. Het echtpaar besloot naar Amerika te gaan omdat het voor haar in Nederland niet mogelijk was om carrière te maken. Zij

werd later niet alleen moeder van vier kinderen, maar ook een onderzoekster van wereldfaam.

Hoewel de wettelijke obstakels zijn verdwenen en formeel alle carrièremogelijkheden voor vrouwen openstaan, voorkomen die traditionele opvattingen nog steeds dat vrouwen als talentvolle wetenschappers worden gezien in plaats van als moeders. Een man kan triomfantelijk te laat komen als hij zijn kind naar de crèche heeft gebracht, een vrouw kan zich dat absoluut niet veroorloven.

Echter zelfs in de jaren '60 hadden vrouwen nog steeds onvoldoende mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen. In die roerige periode was zelfontplooiing van vrouwen daarom het belangrijkste speerpunt van de VVAO. De vereniging vervulde hierin een voortrekkersrol. Ter ere van haar 50-jarig bestaan nam de VVAO het initiatief om in Arnhem de eerste peuterspeelzaal in Nederland te openen.

In de periode '70 en '80 steeg het aantal mogelijkheden voor vrouwen om een opleiding te volgen en een beroep uit te oefenen, maar de werkgelegenheid, behalve in de zorg, viel tegen. De VVAO pleitte daarom in de jaren '80 voor meer beroepskansen van vrouwen, via combinatie van werk en zorg. In de jaren '90 hield de VVAO zich intensief bezig met lobby richting de politiek. Gesteund door 28 andere vrouwenverenigingen uitte de vereniging de wens dat er een Minister van Emancipatiezaken zou komen. Deze wens vormde een belangrijk discussiepunt bij de Tweede Kamerverkiezingen van 1989. In deze periode werden ook de beleidsthema's geboren. Dit zijn speerpunten waar de VVAO gedurende drie jaren extra aandacht aan besteedde.

2000-2005

Veel meisjes en vrouwen hebben tegenwoordig een goede opleiding en betere kansen op de arbeidsmarkt dan ooit. Ook zijn er meer faciliteiten die het vrouwen met kinderen gemakkelijker maken te blijven werken (kinderopvang, ouderschapsverlof). Toch is het nog steeds niet zo dat mannen en vrouwen gelijke kansen hebben. Vooral de combinatie werk en zorg vormt voor veel vrouwen een struikelblok. Met beleidsthema's is hierop geanticipeerd. Op dit moment constateert de VVAO, dat de teruglopende economische groei en toenemende bezuinigingen van invloed zijn op de economische zelfstandigheid van vrouwen. Academische vrouwen reageerden hierop met 'strategische gezelligheid': zij lieten door het creëren van een sfeervol eigen studentenleven zien dat studeren en 'vrouw-zijn' elkaar niet uitsloten. Ruim tien jaar later hielp die strategie niet meer.



Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

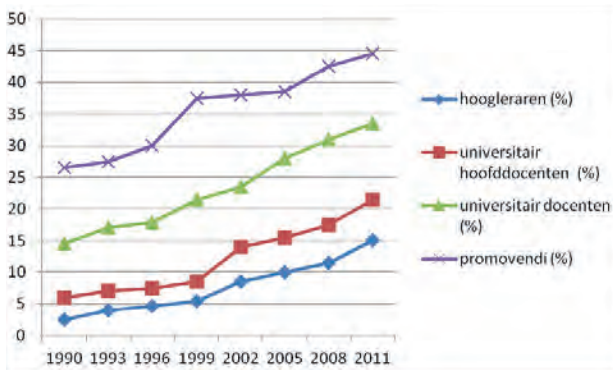
Prof. Dr. Els Goulmy was betrokken bij de opstart van dit informele en lokale initiatief dat zich landelijk uitrolde tot een netwerk. In 2002 werd ze bestuurslid en ze fungeerde 10 jaar als voorzitter. De argumenten om de LNVH op te starten waren:

- Het gaat veel te langzaam met het aantal in hogere posities terecht komen van vrouwen. Dit vraagt om vroegtijdige mentaliteitsveranderingen bij mannen zowel als vrouwen. Voor een hoge positie in de wetenschap moet een vrouw veel meer moeite doen.
- Vrouwen hebben meer dan mannen vaak een onderbroken loopbaan. Bij een beoordeling voor geschiktheid voor een hoge post zou je deze interim periode met andere criteria moeten bekijken voor wat betreft de output.
- Men moet meer plaats inruimen voor part time werken door vrouwen. Dit kan want vrouwen zijn solidair, zijn gewend om voor elkaar in te springen en kunnen heel goed managen en ze zijn daarbij erg gemotiveerd.

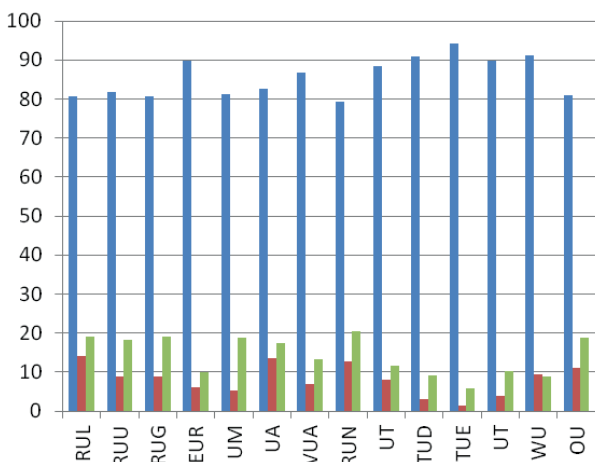
Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren is in de jaren '90 informeel begonnen en op 9 augustus 2001 een stichting geworden. Het LNVH is een netwerk van ruim 600 vrouwelijke hoogleraren (organisatiegraad 83%). Zij zijn afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten en onderzoeksinstituten in Nederland. Sinds maart 2010 kunnen ook vrouwelijke UHD's zich aanmelden. Het LNVH streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap. Het LNVH wordt ondersteund door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en het Ministerie van OCW. De LNVH probeert haar doelstellingen op velerlei manieren te bereiken. Via een website, via meetings en conferenties, via jaarlijkse prijsuitreikingen aan de beste vrouwelijke wetenschapper in een specifiek deel van de wetenschap, via het uitgeven van een gedenkboek, het elkaar ontmoeten om te netwerken en voor support, men biedt leden aan om in commissies te zitten die beslissen over prijzen of subsidies, ect. Voor verdere details zie de website. Het werk van de LNVH bleef niet zonder succes.

De Beauvoirstichting

Via de MONITOR; een kloeke brochure van 32 pagina's beschrijft en documenteert de De Beauvoirstichting mbv grafieken en tabellen jaarlijks de vorderingen wat betreft de positie van vrouwen in de Nederlandse academische wereld. Dit wordt afgeleid van het percentage vrouwen in diverse wetenschappelijke en leidinggevende functies aan de universiteiten, bij de universitair medische centra en in wetenschappelijke kennisorganisaties zoals NWO en KNAW. Ook verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in beloning, in doorstroom naar hogere functies en in aanstellingsomvang komen aan bod. Tot slot geeft de MONITOR inzicht in de carrièremogelijkheden die voor vrouwen ontstaan doordat de babyboomgeneratie met emeritaat gaat.

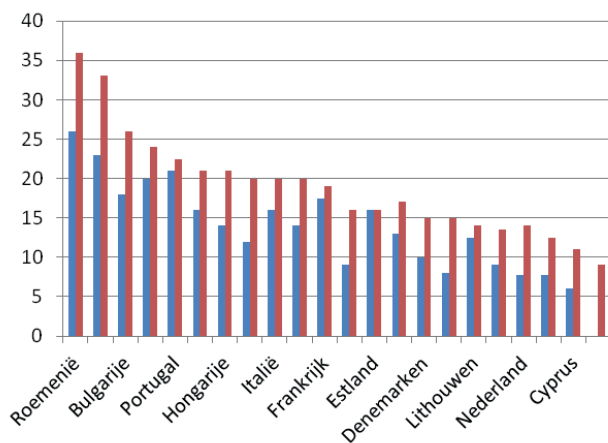


De *Monitor* laat zien dat het aandeel vrouwen in de academische wereld sinds 1990 langzaam stijgt: een verdubbeling bij de UD's en een verviervoudiging bij de UHD's en hoogleraren, maar het duurt nog tot 2066 voor er een gelijke verdeling bereikt is (bron VNSU, WOPL, peildata 31-12, in fte).



Tussen 2003 en 2011 is het percentage vrouwelijke hoogleraren bij vrijwel alle universiteiten toegenomen. Het percentage steeg het meest bij de Universiteit Maastricht, de Rijksuniversiteit Groningen, de Universiteit Utrecht en de Open Universiteit. De drie technische universiteiten (Delft, Eindhoven en Twente) hebben - samen met de Universiteit Maastricht - relatief de grootste groei. Een aantal universiteiten, die een UMC rijk zijn, hebben nu bijna 1 vrouw op 5 hoogleraren; bij de technische universiteiten is dit behoorlijk lager.

■ % man 2011; ■ % vrouw 2003; ■ % vrouw 2011.



In Europees verband scoort Nederland laag wat betreft het aantal vrouwelijke hoogleraren; er is weinig vooruitgang, dit in tegenstelling tot Duitsland en Oostenrijk. ■ 2002 (%); ■ 2010 (%).

100 jaar na de benoeming van Westerdijk als hoogleraar

Anna van der Vleuten, universitair hoofddocent die genderstudies uitvoert bij de Radbouduniversiteit: 'Vrouwen moeten zich nog steeds verweren tegen stereotypen'. De huidige vrouwelijke hoogleraren krijgen nog veel te vaak post met de aanhef: mijnheer de professor. Het omgekeerde gebeurt zelden. Bij een hoogleraar hebben mensen nog steeds het beeld van een man van in de vijftig met een keurig pak en een serieuze bril. Ook van gelijke kansen is nog geen sprake, vrouwen in gelijke functies worden nog steeds onderbetaald. Echter de mensen halen hier hun schouders over op, ze zien het als een incident niet als een onrecht. Waarom vrouwen, ondanks die ongelijkheid, niet op de barricade staan? Het zal het individualisme zijn. Illustratief zijn de Groninger studenten die in 2011 met succes naar de Commissie Gelijke Behandeling stapten nadat de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) twaalf vrouwelijke hoofddocenten had gepromoveerd tot hoogleraar. 'Discriminatie' vond men, want mannen hadden niet kunnen solliciteren. Echter, de rector magnificus Elmer Sterken ziet dit anders en noemt dit een generatieprobleem. 'Studenten zijn heel erg tegen positieve discriminatie. Ze denken die hulp niet nodig te hebben. 'Iedereen kan het op eigen kracht', denkt men in jeugdige overmoed,' maar de praktijk blijkt anders'. De cijfers liegen niet. Actief beleid is daarom dringend nodig. In die lijn begeleidt de RUG inmiddels zo'n zestig talentvolle vrouwen tijdens hun loopbaan, liefst met een hoogleraarschap als eindstadium. Met die 12 benoemingen steeg de RUG naar plek 2 op de lijst van universiteiten met de meeste hoogleraren. Bovenaan staat in 2012 de Radbouduniversiteit met in 20,6% van de gevallen een vrouw als hoogleraar. Bij technische universiteiten is het nog moeilijker om vrouwelijke hoogleraren te vinden dan voor een universiteit met een brede gamma faculteit. Strategie bij de Radbouduniversiteit is dat op elke vier benoemingen er een vrouw moet zijn, haalt men deze norm niet dan gaat men verder zoeken, desnoods in het buitenland.

Verder is er het mentorsysteem: ervaren rotten begeleiden de jonge talenten en leren hen de kneepjes van het netwerken op de universiteit. In drie jaar zijn er zestig vrouwen aan kopstukken gekoppeld; twintig zijn doorgestroomd naar een hogere positie waarvan drie naar het hoogleraarschap. Een van de begeleide pupillen aan het woord; ze vindt deze mentorgesprekken met mannelijke collega's erg zinvol. Iemand die net als jij onderzoeker is, verdient uiteraard de voorkeur boven een professionele coach. Betrokkene leerde onderhandelen en kiezen als functies voorbijkwamen. Wilde ze die functie wel? Had ze er wel tijd voor en wat zou ze ervoor terugvragen? Studentassistentie? Deze pupil heeft niet het vermoeden dat ze is voorgetrokken omdat ze vrouw is. Het waren haar goede scores met betrekking tot publicaties, onderwijs en promotie. In zes jaar kon ze erg veel subsidie verwerven. Ze lijkt ietwat verontwaardigd: vrouwen moeten zich nog steeds twee keer zo hard bewijzen. Ambitieuze vrouwelijke wetenschappers worden door het programma zichtbaar gemaakt. Benoemingscommissies denken zo sneller

aan ons voor functies. Dit is niet het koesteren van kneusjes. Positieve discriminatie is nodig om die onvoldoende onderkende machtsprocessen te corrigeren. Er is nu ook een positieve discriminatie, maar dan van mannen. Dit past bij een constatering van Prof Westerdijk: 'Wij academische gevormde vrouwen slaan nóóit op de grote trom; wij gaan onze eigen weg omdat we het niet prettig vinden de aandacht op ons te richten'. Anton Franken, vicevoorzitter van het Radboud Universiteitsbestuur: 'Met quota, persoonlijke benoemingen, speciale leerstoelen en mentorprogramma's doen universiteiten hun best meer vrouwen in het professorenkorps in te lijven. Maar we moeten niet de illusie hebben dat we nu sprongen van vijf tot tien procent kunnen maken. Ook als je er speciale aandacht aan besteedt groeit het percentage vrouwelijke hoogleraren jaarlijks met hoogstens twee procent. Het blijft duwen en trekken.

Zeven mythen over vrouwen in toga

Marieke van den Brink, onderzoekster van de Radbouduniversiteit onderzocht 971 recente benoemingsprocedures van hoogleraren. In 2010 kwam ze tot de volgende conclusies:

- Er zijn wel degelijk voldoende geschikte vrouwen. Immers, meer vrouwen dan mannen halen hun eindexamen: 54 tegen 46%; het aantal promovendi is momenteel gelijk. Behalve op sectoren in de bètahoek en techniek na, zitten er genoeg hoogleraren in de vijvers met universitair hoofddocenten.
- Het is niet een kwestie van tijd. Vooral vanaf de zeventiger jaren zijn vrouwen massaal gaan studeren, wat tot een vertraagde doorstroming leidde. Nu is dat niet meer het geval. Ook nu nog in de jongere leeftijdsgroepen worden vrouwelijke hoogleraren twee tot drie keer minder vaak universitair hoofddocent of hoogleraar dan hun mannelijke collega's.
- Het probleem is de deeltijd waarin vrouwen werken. Echter, de helft van de universitair docenten werkt fulltime tegenover 70% van de mannen. Bij hoofddocenten is dit 60 om 80%. Hoogleraren, werken even vaak fulltime, man zowel als vrouw. Het is duidelijk: vrouwen al of niet in deeltijd werkend komen moeilijker hogerop.
- Het is de ambitie van vrouwen die schort. Vrouwelijke wetenschappers worden nog te vaak aangezien voor een in deeltijd werkende moeder met weinig ambitie. Dit is onterecht; vrouwen zijn even ambitieus als mannen, maar moeten harder werken om dat te bewijzen.



- Het is gewoon een kwestie van solliciteren. Mis! Het benoemingscircuit is ondoorzichtig, bijna driekwart van de hoogleraren kwam via een gesloten circuit op de plek. Het verloopt via scouting in het vakgebied met actief benaderen van kandidaten die de scouts geschikt vinden.
- Scouts zijn toch niet discriminerend bezig? Helaas scouts zijn vooral actief in het mannelijke netwerk, waardoor vooral mannen worden voorgedragen. Er zijn helaas nog te weinig vrouwelijke scouts
- Mannen kiezen op capaciteiten, niet op geslacht. Helaas de praktijk is toch nog anders; bij 971 benoemingen die van den Brink bestudeerde kozen adviescommissies met alleen maar mannen in 93% van de gevallen voor een man. Schoof er een vrouw aan, dan was dit 86%; met 2 vrouwen aan tafel daalde dit tot 78%. Nota bene; bijna de helft van de adviescommissies bestaat alleen maar uit mannen. De bovengenoemde tendens kan er echter ook op wijzen dat men hier in toenemende mate te maken heeft met geesteswetenschappen waar nu al relatief meer vrouwen werken.

Dat vrouwelijke talent is er altijd geweest, maar lang kwamen vrouwen niet aan bod. Wel als assistente, of als 'de vrouw van', maar niet als hoogleraar, decaan of Nobelprijs winnaar. Een enkele geniale uitzondering, - moeder en dochter Curie -, wist op te tornen tegen macho-mannen en windkracht tien, maar gewone begaafde vrouwen kwamen nauwelijks aan de wetenschappelijke bak. Wat te denken van de vrouw van Einstein, Mileva genaamd. Zij was een bijzonder intelligente studiegenote uit Slavië en een onderhoudende gesprekspartner totdat Einstein op haar was uitgekeken. De scheiding werd uitgesproken net voor de toekenning van de Nobelprijs. Mileva kreeg als genoegdoening het bij de prijs behorende bedrag. Ook Darwin heeft veel aan (rijke) vrouwen te danken. Zijn moeder en zijn vrouw waren van de familie Wedgwood, Darwin huwde dus met zijn nicht en zat er daarom warmpjes bij. Het financieren van zijn reizen was daardoor een heel stuk makkelijker. Tot slot: Michelle Obama. Zij is duidelijk de kracht achter Obama: zij is enorm in haar rol als First Lady gegroeid. Van Barack Obama maakte ze een toegankelijke, toegewijde president en vader, die bijna iedere avond met zijn dochters aan de eettafel zit en daar politieke kwesties bespreekt, maar ook meedenkt met het onderhouden van tienervriendschappen. Zij studeerde cum laude af als sociologe en met een graad in de rechten aan de Princeton-universiteit; in een advocatenpraktijk verdiende ze twee keer meer dan Barack. Ze stelde zich dienstbaar op door part time te gaan werken om de politieke carrière van haar man te ondersteunen en om meer tijd te hebben voor haar dochters. Daarbij probeert ze steeds over te komen als moeder; echter inside informatie leert dat ze veel meer dan drie dagen werkt. Ze promoot: 'Let's move' ter vermindering van kindrobesitas. Zou voor Michelle hetzelfde in het vat zitten als voor haar collega Hillary Clinton, die na de abdicatie van haar man de ambitie had hem op te volgen als president en uiteindelijk minister van buitenlandse zaken werd?



Mevr. Dr. M.C.L. (Marieke) van den Brink. UHD Strategisch Personeelsmanagement

Vooralsnog vindt ze kennelijk het goede voorbeeld geven aan de Amerikaanse samenleving belangrijker. Dit geldt ook voor Hillary die haar man niet liet vallen na een buitenechtelijke affaire.

Vrouwen als hoogleraar zijn nog steeds flink in de minderheid. Hoe komt dat? Men heeft last van het glazen plafond. Volgens de Amerikaanse Alice H Eagly is het glazen plafond voor vrouwen een mythe. Een labyrint met veel obstakels op weg naar de top is volgens haar een betere voorstelling van zaken. Met quota is dit niet op te lossen; quota zijn beledigend voor vrouwelijke onderzoekers, zij zijn immers minstens even competent als hun mannelijke collegae. Quota leiden tot argwaan bij benoeming van vrouwen in topfuncties, zeker als het aanbod krap is. Is dit werkelijk de beste of een excuustruus? (Van den Brink, 2011).

Nederlands onderzoek heeft laten zien dat de kans op een benoeming van een vrouwelijke hoogleraar verdubbelt als in de benoemingscommissie tenminste een vrouw zit. Dat is geen vriendinnetjespolitiek, maar bewustwording van de specifieke hindernissen voor vrouwen in de wetenschap. Vrouwen die een gezin combineren met een wetenschappelijke carrière hebben meestal geen partner die de helft van de zorgtaken op zich neemt, laat staan meer dan de helft. Zoals een vrouwelijke hoogleraar laatst in Science opmerkte: jonge vrouwen vragen mij voortdurend of het mogelijk is om een gezin en een wetenschappelijke carrière te combineren. Mannen vragen dat nooit. Een vrouwelijke hoogleraar kan alleen alle ballen in de lucht houden als zij beschikt over een groot organisatietalent, veel hulp (partner, ouders, au pair) heeft, als de crèche functioneert, en als haar kinderen gezond zijn.

Marieke Stellinga stelt in haar boek. De mythe van het glazen plafond, dat Nederlandse vrouwen kunnen bereiken wat ze willen. De kinderopvang is niet te duur, vaders zijn coöperatief, het old boys network werkt. Waarom er dan zo weinig topvrouwen zijn? Omdat Nederlandse vrouwen veelal gelukkig en tevreden zijn met hun deeltijdbaan. Meer topvrouwen afdwingen - met quota, hoge oppassubsidies, langer vaderschapsverlof en onterechte kritiek op mannen strandt op een gebrek aan ambitie voor een topfunctie

Volgens Piet Borst lijkt de discriminatie tegen vrouwen in de wetenschap in de USA verdwenen (Proceedings of the National Academy of Science 7 februari). "Wat resulteert, is het probleem dat vrouwen op weg naar de top hun grootste intellectuele prestaties moeten leveren in de periode dat ze ook een gezin stichten. Aangepaste normen voor promotie - niet kwalitatief uiteraard, maar wel time-outs voor vrouwen en mannen met zorgtaken - zullen die druk moeten verminderen. Aanmoediging helpt, zoals gerichte subsidieprogramma's voor vrouwelijke onderzoekers. Het Aspasia programma van NWO is een succes geworden. Benoemingscommissies zouden minder gebiologeerd moeten zijn door de kwantiteit van het wetenschappelijke werk, aantallen citaties en zo, en vooral kwaliteit moeten meten. Vrouwen in topfuncties werken autokatalytisch op de neiging van jonge vrouwen om een wetenschappelijke carrière door te zetten. Wat mij betreft reikt het LNVH ieder jaar een prijs uit aan een jonge, vrouwelijke onderzoeker. Talent genoeg".

Meer vrouwen in Raden van bestuur: zelfregulering of opleggen?

Recent (Trouw, 15-11-2012) noemde Eurocommissaris Vivianne Reading (grondrechten) de verspilling van talent, dat er gemiddeld maar 15% vrouwen in de raden van bestuur van grote bedrijven zitten. Dit tegen het licht dat 60% van het aantal afgestudeerden aan de universiteiten vrouw is. Reading presenteerde een voorstel van de Europese Commissie om het aantal vrouwen in raden van bestuur verplicht op veertig procent te brengen in 2020. Eurocommissaris Olli Rehn ondersteunt dit initiatief; het is niet alleen een zaak van emancipatie maar ook van economische winst. Rehn kan dit bevestigen vanuit eigen ervaring. Het ging met hun eigen familiebedrijf een stuk beter toen zijn moeder in het bedrijf van zijn vader stapte. Echter Rehn komt uit Finland waar men al een redelijke seksebalans heeft. Rehn onderstreept dat uit diverse studies naar voren komt dat bedrijven beter presteren als de seksebalans goed is. De commissie had lange tijd gehoopt dat bedrijven uit zichzelf meer vrouwen in de top zouden benoemen. Helaas, dat gebeurt niet. Echter, er is ook een tegenbeweging in het Europese Parlement. Met daarbij Engeland en Nederland. Deze landen vinden het instellen van een quorum geen zaak van de Europese Unie en blijven van mening dat hier zelfregulatie op zijn plaats is.

Referenties

1. Anna Maria van Schurman. In: Wikipedia.
2. Aletta Jacobs. In: Wikipedia.
3. Johanna Westerdijk. In: Wikipedia.
4. Een beetje opstandigheid. Johanna Westerdijk. De eerste vrouwelijke hoogleraar in Nederland. Patricia Faasse Atlas Contact, 320, pg, 2012.
5. Een vrouw met een carrière als een vent. Johan Bosveld in De Gelderlander, special Het Spectrum 22 sept 2012 pg 10.
6. Een flinke duw in de rug graag. Nicole Besselink in : Trouw, De verdieping 11 oct 2012 pg 2-3.
7. M. Bosch. Het geslacht van de wetenschap. Vrouwen en hoger onderwijs in Nederland 1878-1948 (Dissertatie Rotterdam 1994; Amsterdam: SUA, 1994,597 blz. ISBN 90 6222 2579).

8. Wieke Eeftink (tekst) en Anne-Marie van Gijtenbeek (fotografie). Het boek *Ambitie in beeld*. Vrouwelijke hoogleraren in Nederland is verschenen ter gelegenheid van het tienjarig bestaan van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Uitgeverij: Helium 2011, ISBN 978 90 79841-00-4.
9. Leonoor Kuijk. Meer vrouwen in raden van bestuur. EU: in 2020 is minstens 40 procent topmanagers vrouw. Trouw 15 nov 2012.
10. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2012, een uitgave van de De Beauvoirstichting, zie ook Wetenschapsbijlage NRC Handelsblad 29-oct 2012.
11. Dr. Marie C van der Kolf. Zeventig jaar vrouwenstudies. Rapport in opdracht van de Ned Ver van Vrouwen met een Academische Opleiding, Uitgever: WL & J Brussel, 1950; 128 pg.
12. Marieke van den Brink (2011) Scouting for talent: Appointment practices of women professors in academic medicine, *Social Science & Medicine*, Vol. 72,12, p. 2033-2040.
13. Marike Stellinga. <http://www.uitgeverijbalans.nl/web/Boekartikel/De-mythe-van-het-glazen-plafond.htm>
14. Prof.dr P. Borst, emeritus hoogleraar klinische biochemie: <http://www.lnvh.nl/site/Nieuws/LNVH-Jubileumprijs/Column-prof.dr.-Piet-Borst>
15. Prof.dr. W.C. (Mineke) Bosch. Vrouwen worden gezien als moeder, niet als professor. NRC.nl/archief 9 oct 2009.

Summary

Demacker PNM. The scientific education of women; then and now. Ned Tijdschr Klin Chem Labgeneesk. 2013; 38: 12-20.

Historically, women scientists were long unique: in the 17th century, a woman could only legally follow lectures when hidden behind a curtain, the first female physician regularly urged attention of the Prime Minister, even on his deathbed, to adapt the rules. The first female professor was literally a heavy-weight, it was not easy to spot, and her superiors had a hard time. Unmentioned, many women with many abilities which a wrong vision insufficiently noticed and paced.

These role models nevertheless more and more stimulated to create opportunities for women not only for university education but also to afterwards find a profession in relation to education and skills. This was far from easy and it was therefore quantitatively negligible.

Women united in students- and trade unions to improve the prospects; joint meetings stimulated exchange of views which were the basis for common activities. Between 1970 and 1980 the Association of Women with University Education, pleaded for more job opportunities after the course they had enjoyed. There was even a female minister of emancipation issues appointed. Around 2000 this goal was more or less achieved. Better childcare and parental leave encouraged women to work alongside the family and later even to combine an almost full time job with care for the family. Despite these efforts, it remains lonely at the top, the percentage of women as a professor or director grows slowly although gradually to an equilibrium point. The National Network of Female Professors aims to eliminate barriers, otherwise it will take until 2060 before the equal participation is reached. The De Beauvoir Foundation contributes by publication of the MONITOR on the annual progress in this field.

Deel 3

Is Het Nieuwe Werken de oplossing voor het gebrek rust en vrije tijd?

Om in ons land de welvaart op peil te houden moet er méér gewerkt worden bij een toenemend vraag in de zorg en een tekort aan arbeidskrachten. Vooral voor werknemers met een gezin dreigen er problemen. In dit deel 3 onderzoeken we of Het Nieuwe Werken daarvoor een oplossing kan bieden. Daarbij stellen we als eerste de vraag: wat is eigenlijk Het Nieuwe Werken (HNW)? Antwoord: dit is het werk op een andere manier inrichten daarbij optimaal gebruikmakend van de ICT voor contacten, overleg en vergaderingen en daarbij de werknemer de vrijheid latend zijn eigen werk in te delen en af te maken op basis van productieafspraken, niet op basis van aanwezigheidsafspraken. In principe zijn dit goede uitgangspunten vooral voor werknemers met een gezin. Echter Het Nieuwe Werken pakt pas echt effectief uit als de hele organisatie gekanteld wordt, inclusief aanpassingen aan het gebouw. Dit is nodig om de contacten tussen de werknemers te stimuleren en de goede sfeer te behouden. Tot nu toe zijn alleen grote verzekeraars en ICT bedrijven erin geslaagd een succesvolle complete 'move' te maken. Voor ziekenhuizen zou dit misschien voor bepaalde af-

delingen mogelijk zijn, maar zeker niet voor het geheel en ook niet voor het laboratorium, aldus blijkt uit onze studie, hoewel typische onderdelen van HNW in veel organisaties herkenbaar zijn; zo werkt al 30% flexibel. Hier volgt een weergave van een studie naar HNW. Kennis nemen van de specifiek punten leert ons meer over de knelpunten bij de huidige werksituatie van werknemers met een gezin. Waarom voldoet HNW wel/niet; zijn er nog alternatieven? Nu nog niet opportuun? Is het niet ook een kwantitatieve kwestie? Kennis nemen van dit artikel zal veel opkomende vragen beantwoorden.

In het medisch beroep is er een toename van vrouwen; daarbij is er nu zelfs onder mannelijke artsen een trend om minder uren te werken vanwege hun gezin en hun partner. Deze trend staat haaks op de groeiende vraag naar dienstverlening door de gezondheidszorg en het tekort aan artsen. Personeelsfunctionarissen buigen zich het hoofd over de vraag hoe deze trend naar korter werken is te verenigen met de noodzaak de dienstverlening op peil te houden bij toenemende behoefte



aan medische zorg. De beste strategie blijkt te zijn: niet korter werken maar anders werken met toepassing van kinderopvang, flexibele werkuren, telewerken. Hiermee kunnen de negatieve effecten van feminisering bestreden worden, mits de organisatie flexibel is met betrekking tot de manier waarop arbeidsprocessen worden ingericht. Als vrouwelijke artsen flexibel kunnen werken dan werken ze harder en langer in het bereiken van hun carriëredoelen. Anderzijds heeft dit ook weer positieve effecten op hun functioneren thuis waar hun zorgzame rol wordt versterkt; wat echter inhoudt dat men liever toch parttime werkt (1). Analoog aan bovenstaande ontwikkeling in de medische sector rijst de vraag: hoe kunnen in de toekomst klinisch chemici en laboratoriummedewerk(st)ers anticiperen op een hogere werklast? Biedt Het Nieuwe Werken een oplossing?

Wat is het nieuwe werken?

Ontwikkelingen in de informatietechnologie gaven een aanzet tot Het Nieuwe Werken, waarbij men door toepassing van allerlei nieuwe communicatiemiddelen op verschillende locaties en tijdstippen werkzaam kan zijn. Medewerkers ervaren zo meer vrijheid, zelfstandigheid en flexibiliteit en zijn beter in staat werk en privé te combineren. De organisatie stuurt niet meer op aanwezigheid maar op resultaat (2).

Het Nieuwe Werken biedt voordelen voor werkgever, werknemers, maar ook voor de maatschappij. Andere voordelen: hogere arbeidssatisfactie en (bij volledige implementatie): minder zitplekken op werkkamers; daarnaast men kan files mijden wat beter is voor het milieu (minder CO₂ uitstoot). Werkgevers die Het Nieuwe Werken realiseerden zijn aantrekkelijker voor het schaarse jonge talent dat zich de komende jaren aandient. Het nieuwe werken past dus uitermate in deze tijd.

Publiekscampagnes door Natuur & Milieu en het Platform Slim Werken Slim Reizen attendeerden ons op het Nieuwe Werken. Sinds november 2011 nam de bekendheid in 1,5 jaar toe van 13 naar 41%. Er kwam een continue informatiestroom vanuit bedrijven die hun organisatie al hebben ingericht op Het Nieuwe Werken.

Het toekomstscenario werkt daarbij stimulerend. Immers, over vijf jaar zijn achthonderduizend ervaren mensen gepensioneerd en vervangen door slechts driehonderdvijftigduizend onervaren jongeren, waarbij een toenemend aantal vrouwen (2). Deze druk op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat alleen 'aantrekkelijke werkgevers' nog aan goed personeel kunnen komen; het al of niet realiseren van Het Nieuwe Werken is daarbij vaak beslissend. Vooral in de gezondheidszorg en de zakelijke dienstverlening wordt al flexibel gewerkt. Ruim een derde van de Nederlanders geeft aan flexibel te werken. Als dat niet kan dan gaat meer dan de helft van de werkende Nederlanders op zoek naar een nieuwe baan. De regering wil een hogere arbeidsparticipatie en onderkent dat dit alleen nog mogelijk is bij een goede balans tussen betaald werk, zorgtaken, vrijwilligerswerk, scholing en vrije tijd. Hoezo? Flexibel werken leidt tot minder stress, en daardoor tot een langere duurzaamheid van oudere werknemers, er wordt minder een beroep gedaan op kinderopvang. Deze gegevens blijken uit een onderzoek in opdracht van de ministeries van OCW (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) en van VWS (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) ter gelegenheid van de Week van Het Nieuwe Werken in november 2010 (2).

Het Nieuwe Werken past ook beter in de opvoedingsidealen van ouders. Uit onderzoek blijkt dat:

- Vrouwen vaak meer moeite hebben hun werk en privéleven te combineren dan mannen. Vooral in de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar.
- Een kwart (26 procent) van de mannen in de leeftijdsgroep 25 tot 35 jaar heeft moeite om de opvoeding van de kinderen uit te besteden.

Het lijkt er dus op dat mannen een duidelijke (traditionele) mening hebben over de opvoeding van de kinderen, maar het zijn de vrouwen die het moeten invullen. Uit onderzoek van Motivaction blijkt dat van de werkende vaders 55% meer tijd voor de kinderen wil versus 35% van de moeders. Als oplossing omarmen de vaders eerder Het Nieuwe Werken dan een papadag. Zij willen liever flexibele werktijden (37%) en flexibele werkplekken (25%) dan deeltijdwerken (19%). Dit is in overeenstemming met de conclusies uit onze studie.



'Het Sociaal en Cultureel Planbureau publiceerde vorig jaar dat 60% van de vrouwen en 52% van de mannen wekelijks regelmatig stress ervaren door frictie tussen werk en privéleven (2).

Voor Het Nieuwe Werken hoef je echter niet thuis te blijven. Het Nieuwe Werken is meer dan thuiswerken; het is maatwerk passend bij de situatie van je gezin, hierdoor wordt veel stress weggenomen. Vandaar dat Het Nieuwe Werken zich snel verspreidt. Uit het Kluweronderzoek blijkt dat Het Nieuwe Werken een serieuze aangelegenheid is geworden (2).

Welke functies passen bij Het Nieuwe Werken en ook geschikt voor het laboratorium?

Werkgevers proberen de huidige en toekomstige krapte op de arbeidsmarkt te bestrijden door te zorgen dat werktijden beter aansluiten bij de persoonlijke situatie, vooral voor vrouwen is dit aantrekkelijk; ze willen dan ook meer uren werken (3).

Als je de hele dag achter je PC zit, en/of frequent moet telefoneren dan wel als je nagenoeg zelfstandig schrijft aan een protocol of onderzoekvoorstel dan kan dat het beste thuis in alle rust en concentratie mits verder zonder een drukke agenda en met voldoende zelfdiscipline. Voor contact met collega's gebruik je de ICT-hulpmiddelen. Echter is Het Nieuwe Werken moeilijker uitvoerbaar bij locatiegebonden voorzieningen die een beschermde omgeving vereisen, ook door anderen worden gebruikt of kostbaar zijn, zoals routinelaboratoria. Ook in functies waarbij vertrouwelijkheid, persoonlijk contacten of emotie een grote rol spelen, ben je op de werkplek aangewezen, (productiefaciliteit fabriek; specifieke werkplek van een dienstverlenend beroep, zoals in winkels, horeca, catering, schoonmaak en receptie. Een volledige kanteling om Het Nieuwe Werken op laboratoria mogelijk te maken is niet opportuun, maar flexibel werken is in onze laboratoria al ruim ingevoerd.

Details van Het Nieuwe Werken

De Nieuwe Werker werkt een of twee vaste dagen of meer dagdelen in de week thuis. In een overeenkomst met zijn werkgever staan afspraken over bereikbaarheid en onderlinge communicatie (2). Hij heeft meestal een volledig ingerichte en door de werkgever betaalde thuiswerkplek. Soms heeft hij op kantoor helemaal geen vaste werkplek meer. Dit vereist wel een cultuurverandering waarbij de chef de medewerkers veel ver-

trouwen geeft en ook collegiaal is er veel vertrouwen. Verder neemt de medewerker meer verantwoordelijk en is meer resultaatgericht.

Als men elkaar niet ziet of spreekt dan zijn er snel communicatieproblemen. Massaal gebruik door het personeel van de mobiele telefoon (in 72% van de gevallen); de laptop (75%) en in mindere mate van mobiel internet (23%) resulteert in een effectieve informatie uitwisseling, kennisdeling en verdere vormen van interactief samenwerken. Opschaling en een betere beveiliging van de ICT-voorzieningen van de onderneming zijn dan noodzakelijk omdat er meer mensen mee werken; daarbij is er behoefte aan een opleidingsplan. Het typische van de ICT voorziening bij een bedrijf met Het Nieuwe Werken is dat er een beveiligde projectomgeving is die vanaf iedere PC toegankelijk is, aldus zijn gegevens eenvoudiger te beheren en bij te werken. Dit alles scheelt reistijd, maakt dat discussies centraal plaatsvinden in plaats van bilateraal (e-mail), houdt de documentatie actueel en zorgt voor een bijna papierloze manier van werken (2).

Misverstanden over Het Nieuwe Werken

1. Velen denken dat dit gelijk staat met thuiswerken. HNW is echter onafhankelijk van de werkplek en werktijd binnen de afspraken die werkgevers en werknemers maken (1-3).
2. Organisaties denken dat met HNW men de grip op werknemers verliest. Aanwezigheid zegt niets over de productiviteit. Door prestatieafspraken krijgen werknemers meer vrijheid en nemen ze in een cultuur van vertrouwen ook meer verantwoordelijkheid. Prestatieafspraken zijn bindend. Dit wijkt dus sterk af van de traditionele werkrelatie waarbij de chef dicteerde wat er moest gebeuren en nauwlettend alles controleerde met toepassing van prik-klokken. Het succesvol implementeren van HNW gaat in veel bedrijven gepaard met een andere organisatie van het werk en een andere houding ten opzichte van het te behalen resultaat. Managers moeten inzien - en soms leren - dat zij op basis van vertrouwen en op afstand leiding kunnen geven aan hun mensen. Medewerkers nemen veel meer dan vroeger hun eigen verantwoordelijkheid. Tijd- en plaatsafhankelijk werken begint daarom niet met de meubels of de techniek, maar vooral met een culturomslag: de medewerker centraal. In instellingen voor de gezondheidszorg ligt dit moeilijk, want daar staat de patiënt toch centraal? Echter, een gezamenlijke doelstelling van HNW is de klant beter te bedienen. Er wordt dan écht anders gewerkt en het hele bedrijf, alle medewerkers zijn daarbij betrokken. Nederland is het enige land in de wereld waar werkgevers en werknemers Het Nieuwe Werken zo grootschalig omarmen. Het past bij de situatie in ons land met een verstopt wegennet enerzijds en de hoge beschikbaarheid van breedbandinternet en binnenkort glasvezelkabel bij al 80% van de mensen thuis anderzijds. Zowel vrouwen als mannen willen werk en zorg combineren en veel van ons werk is geschikt om dit tijd- en plaatsafhankelijk te doen. Daarbij past onze cultuur goed bij HNW. Nederlanders zijn vrij individualistisch, leven in een overlegcultuur en



de machtsafstand tussen de top van een bedrijf en de medewerker is klein. Dat HNW goed beklijft bij werkgevers zowel als medewerkers blijkt uit het feit dat arbeidsrechtadvocaten geen toename zien van het aantal rechtszaken door het Nieuwe Werken.

3. Verder vreest men dat medewerkers door de nieuwe technologie ook thuis te gebruiken geen privé-tijd overhouden. Inderdaad vergroot de nieuwe technologie de kans dat medewerkers in hun vrije tijd worden gestoord, maar doordat zij zelf hun tijd kunnen indelen, staan ze bijvoorbeeld minder in de file. Er zijn in dit opzicht zorgen dat werk en privé door elkaar gaan lopen. Hoewel veel werknemers nu buiten werktijd zakelijke e-mails en -berichten afwerken, ziet men anderzijds dat men steeds meer privé-zaken tijdens werktijd afhandelt, bijvoorbeeld vanwege openingstijden en helpdesks. Het mes snijdt dus aan twee kanten (1). Betreffende de kosten: de investeringen in nieuwe technologie blijken terugverdiend te worden doordat nieuwe werkers productiever zijn, zich minder ziek melden en door de besparing op werkplekken. Er is becijferd, dat HNW Nederland jaarlijks twee tot drie miljard oplevert plus een structurele stijging van het BNP met 1%, dit blijkt uit onderzoek van PriceWaterhouseCoopers. Hierbij zijn er ook besparingen in kosten van de mobiliteit; er zijn minder auto's nodig; minder parkeerplaatsen en de bereikbaarheid verbetert. De voorstellen van het Lenteakkoord 2012 worden zo beter begrepen. Onderzoekresultaten van het sociaal Planbureau tonen dat werkgevers ziekteverzuim kunnen voorkomen door rekening te houden met de privéomstandigheden van werknemers, zoals flexibele werktijden en het afstemmen van werktijden op zorgtaken. HNW levert aantoonbaar minder ziekteverzuim op. (4). Bij thuis werken vervalt de reistijd, men is dus productiever. Daarbij meldt men tot 50 % minder filekilometers; 20% minder autokilometers, 20% afname van reiskosten, 30% afname kantoorkosten en last but not least een 8% toename van de productiviteit door meer geconcentreerd werken en een grotere autonomie. Samenwerken op een kantoor is ook niet alles als medewerkers steeds weer telefoneren. Talentvolle medewerkers met fysieke beperkingen komt het mindere reizen ook ten goede en avondmensen kunnen zo ook beter hun draai vinden. Dit geldt eveneens voor ouderen mits ze er de tijd voor krijgen zich in te werken. Om een nadeel te ondervangen kunnen op onverwachte piekmomenten

extra medewerkers snel worden ingezet (5). Als in de zorgsector beter wordt gepland en het personeel zelfstandiger en flexibeler kan werken, dan zou dat op termijn honderden miljoenen kunnen besparen. Bovendien kan het dreigend tekort van honderdduizenden personeelsleden in de zorg ermee worden beperkt. Aldus een recent rapport van het economisch onderzoeksbureau Nijfer (10).

Als één miljoen mensen één dag per week thuis gaan werken, scheelt dat 140.000 auto's in de spits; het fileprobleem is hiermee nagenoeg opgelost (5). Minder files betekent minder stress en tijdverlies en natuurlijk milieuwinst (5) In 2007 werden de kosten van de files al becijferd op drie miljard euro. De sociale partners en de overheid werken sindsdien samen aan de vermindering van het aantal autokilometers en dus aan de bestrijding van files. Organisaties leveren door Het Nieuwe Werken een flinke bijdrage aan het bereiken van deze mobiliteitsdoelstellingen. Eerste doel is dat eind 2012 één miljoen werknemers wekelijks anderhalve dag niet naar het werk reizen, of met openbaar vervoer reizen dan wel de auto laten staan of de spits mijden. Daarmee moet de beweging een dusdanige massa en snelheid hebben gekregen dat het proces onomkeerbaar is en zal leiden tot een verdere groei tot vijf miljoen slim reizende en werkende werknemers eind 2015. Dit zou een economische stimulans zijn door innovatie, minder ziekteverzuim en hogere arbeidsparticipatie van vrouwen.

4. Sommigen denken wel eens dat HNW een hype is. Dat klopt niet. HNW is een uitvloeisel van de hoge graad van mobiel werken, online vergaderen en werken op ongebruikelijke tijdstippen. Natuurlijk moeten er voor thuiswerken ook goede condities worden geschapen, zo mag de veronderstelde rust niet ontbreken. Het is niet iedereen gegeven om van thuiswerken een succes te maken; dit moet je goed organiseren (5).

Welke voorwaarden doen het Het Nieuwe Werken slagen?

De werknemer en manager stemmen goed af welk resultaat op welke tijd aangeleverd wordt (6). Dat vraagt ervaring en overleg. De manager moet leren loslaten, het resultaat af te wachten en tussentijds de vinger losjes aan de pols houden. Intussen geeft hij de medewerker het vertrouwen dat hij goed zal functioneren, soms moet dat vertrouwen nog groeien. Cruciaal voor een

succes is aangepaste communicatie tussen manager en medewerker na invoering van HNW. Manager en werknemer moeten leren op basis van gelijkwaardigheid met elkaar om te gaan. Ze maken afspraken en vertrouwen er beiden op dat die afspraken worden nagekomen. De medewerker zal wellicht wat mondiger moeten worden om op basis van gelijkheid gesprekken met zijn manager te voeren. Beiden zullen transparant moeten zijn over hun belangen. De communicatie over het werk wordt ook anders. Omdat de medewerker meer verantwoordelijkheid krijgt, is dagelijks contact niet altijd meer nodig. Ook de vorm van communicatie verandert. Van persoonlijk contact gaat het meer naar digitaal contact. Bij grote veranderingen en privé-aangelegenheden is persoonlijk contact overigens wel noodzakelijk.

De 'nieuwe werkers' moeten blijvend betrokken zijn bij de organisatie ondanks de mindere fysieke band met de organisatie en het afnemend dagelijkse contact met de collega's. De onderlinge relatie wordt steeds meer functioneel. Uit onderzoek blijkt dat medewerkers die minimaal drie dagen per week op kantoor werken een goede band houden met de organisatie. Wordt dat minder, dan voelen zij zich vaak minder betrokken. Het is goed om daar bij stil te staan. Organiseer waar nodig niet alleen formele maar ook informele contactmomenten. Denk aan een etentje na een 'meeting'.

Tips voor de Nieuwe Werker

Er zijn een aantal tips te geven waar iedereen zijn voordeel mee kan doen (2).

- Check je mail eerst thuis voordat je naar kantoor gaat. Bij later vertrek reis je rustiger en kun je eenmaal op je werk ook echt beginnen met je werk. Overweeg ook eens om de trein te nemen. 's Ochtends buiten de spits is het rustiger om stukken door te lezen. Als je een groot rapport moet schrijven doe dat dan thuis: betere concentratie en je bespaart reistijd.
- Vervang de bekende vergadering door teleconferencing. Net zo effectief en veel beter voor het milieu.

De opdracht van manager aan werknemer en hoe daarmee om te gaan.

Vaak zijn medewerkers eraan gewend dat ze zaken aangereikt krijgen. Als hun manager zich ineens 'terugtrekt', kan het gevoel ontstaan te zwemmen. Ze missen een doel en wachten af. Daarmee creëert de manager een leegte, terwijl het erom gaat hen de ruimte te geven. In plaats van zich te bemoeien met het 'hoe', kan hij beter het 'wat' afspreken.

In plaats van te controleren zullen leidinggevenden moeten verbeteren op communicatievermogen, op het vermogen te zorgen voor sfeer en stimulans. De manager geeft aanwijzingen en coacht, levert opbouwende kritiek maar grijpt alleen in als het nodig is. Deze aanpak levert het meeste op; mensen werken zo graag en vrijwillig mee. Bij deze bevlogen medewerkers is dwang niet nodig. Bevlogenheid vertaalt zich in winst, kwaliteit en klanttevredenheid (7). Zijn mensen meer bevlogen, dan zijn ze minder vaak ziek en komen ze met betere ideeën. Dat resulteert uiteindelijk in een hogere arbeidsproductiviteit en in betere financiële resultaten voor de organisatie. Autonomie in het werk heeft een positieve uitwerking op bevlogenheid. Het Nieuwe Werken gaat uit van die autonomie. Het Nieuwe Werken houdt in dat de medewerker zijn functie zelfstandiger invult.

Het Nieuwe Werken in de praktijk

Uit Intermediair stamt de volgende beschrijving die hier sterk beknopt is. Het ICT bedrijfsgebouw heeft een aangepaste inrichting, kantoorruimtes met 4 bureaus veranderden in comfortabele, kleurrijke ruimten. De binnendienst heeft geen aparte plek meer, er zijn nu alleen nog flexplekken. Aldus wordt er flink op huisvestingskosten gespaard, de open ruimten en de warme inrichting met verschillende soorten zitjes en tafels stimuleren het contact leggen zoals op een feest met weinig stoelen; men is dan mobieler. De koffiedesk is een centraal punt; als men moet wachten maakt men daar contact. Op de tafels klappt men de laptops open, mensen overleggen met koffie erbij. De ontmoet-





tingruimte na het opengaan van de kantine verandert in een lunchplek. Op een volgende verdieping valt de rust op: mensen werken, maar er is geen lawaai. Er zijn glazen hokjes, zitjes, bureaus, vergaderkamers, er zijn zelfs cubicles.

De ICT bevordert het werkproces want ook vanaf thuis en op de weg is men via laptop en smartphone niet alleen bereikbaar maar men kan ook aan het werkproces deelnemen; evenals vanaf de werkplek thuis (met een budget ingericht). Men is zo maximaal flexibel met werktijden. Als ouders werk je 's ochtends alvast thuis, brengt de kinderen naar school en 's avonds na het avondeten log je ook nog even in, maar het creëren van een prettiger werkklimaat was de hoofdreden voor het invoeren van het nieuwe werken. 'Dit alles ter behoud van onze jonge medewerkers (tussen de 25 en 30 jaar)', aldus een zegsman van Microsoft Nederland. 'Onze worklife balans is sinds we in 2005 met HNW begonnen verbeterd van een 5 naar een 9 in 2009. Men vond dat men te hard werkte; nu werkt men slimmer. Medewerkers hebben geen aparte functies meer, alleen nog 'rollen'. Tussen rollen kun je makkelijker switchen. Dit is overigens nog experimenteel wat kan passen bij een platte organisatie, medewerkers kunnen daardoor niet heel hoog klimmen wel hebben ze door het nieuwe werken 'groeimogelijkheden in de breedte'.

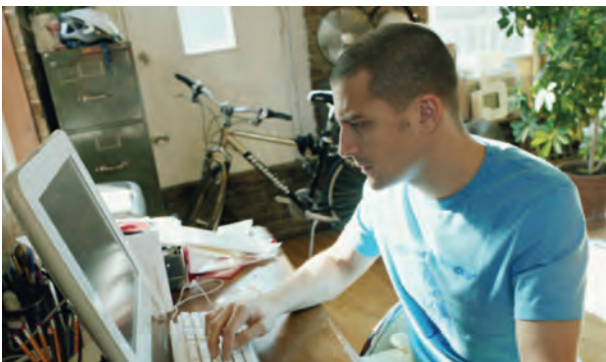
De gezamenlijke lunch is een van de collectieve activiteiten. Het aanbod past bij een gezonde leefstijl; alle werknemers kunnen een sportabonnement krijgen.

Managers moeten wel goede afspraken maken over de taken die af moeten of mogen blijven liggen bij het aantal gewerkte uren, want anders slaagt Het Nieuwe Werken niet. Het wordt ook geen succes als de partner verwacht dat de thuiswerker ook nog even de was, de strijk en de boodschappen zal doen. Op beide fron-

ten zullen de nieuwe werkers goede afspraken moeten maken. Werkgevers moeten ook opletten dat mensen veel te veel uren gaan maken, of thuis op de bank doorwerken terwijl ze ziek zijn. Het belangrijkste is dat werknemers het gevoel krijgen dat het mag om bijvoorbeeld op woensdagmiddag met hun kinderen naar de film te gaan. Als ze daar zelf van overtuigd zijn, durven ze de tijd met hun kinderen ook te beschermen. Helaas werkt het merendeel van de organisaties cq. werknemers nog traditioneel van 9-5 wat moeilijk past bij flexibele werktijden. Je moet dus je functie zelf maat geven in afstemming met jouw eigen situatie en de mate waarin jij je omgeving hierin betreft. Gedragsverandering is de sleutel tot een succesvolle introductie van Het Nieuwe Werken. Flexibel werken is een crime als je een organisatie hebt waar veel in teams wordt gewerkt. Het is dan moeilijk af te spreken; vaak moet dat weken tevoren. Gevolg is dat er op die momenten dan een tekort aan vergader- en overlegruimtes is. 'Conference calls' en vergaderen via internet zijn nog onvoldoende ingeburgerd, een derde van de kantoormedewerkers doet aan 'conference calls' en videoconferencing. Daarbij valt op dat het gebruik van dergelijke technologie erg ongelijk verdeeld is: bij de overheid gebeurt het nauwelijks (11%); wel frequenter bij de industrie (68%) en de automatisering (74%) (8). Het blijft het handigst om elkaar eens in de zoveel tijd 'face-to-face' te spreken en daarvoor moeten er ontmoetingstijdstippen worden geprogrammeerd.

Het nieuwe werken en de kinderen

'Vanwege de vage grenzen tussen werk en privé, zouden kinderen de dupe van het nieuwe werken kunnen zijn (7)'. Vaak zien ze dat hun ouders op hun papa- of mamadag het ene na het andere werktelefoontje krijgen. Veel ouders is het duidelijk niet gegeven, tegelijkertijd te werken en een kind entertainen. Volgens sociologe Anne Roeters die onderzoek deed naar de tijdsbesteding van werkende ouders heeft werk kwantitatief weinig invloed op de hoeveelheid tijd die ouders met hun kinderen doorbrengen maar kwalitatief wel. Dus gaan overuren ten koste van sport of sociale activiteiten, niet ten koste van de tijd met de kinderen, maar dan moet men de laptop gesloten laten en niet telefoneren. De sociologe maakt onderscheid tussen flexibel werken en het 'nieuwe' werken. Bij flexibel werken bepaalt de ouder zelf de begin- en eindtijd en kan hij makkelijk weg als er een kind ziek is. Bij Het Nieuwe Werken haalt de ouder 's middags het kind uit



school en gaat hij 's avonds als het kind in bed ligt weer aan het werk. Alleen dan heb je meer contacturen met het kind. Het Nieuwe Werken wordt vaak gezien als dé oplossing voor werkende ouders, maar dan moet je de gewonnen tijd dan wel besteden aan het zorgen voor de kinderen en niet aan overwerk

Het Nieuwe Werken en de grens tussen werk en privé

‘Naast de boven geschetste voordelen over meer persoonlijk geluk en meer energie, heeft flexibilisering ook nadelen. De grens tussen werk en vrije tijd vervaagt; het werk is nooit af wat kan leiden tot meer overwerkte werknemers, die er op het werk maar half zijn en thuis ook maar half. Stress en te hard werken verminderen de kwaliteit van de tijd die ouders met hun kinderen doorbrengen, en een ouder-onvriendelijke-organisatiecultuur doet dat ook.

Ouders zijn zich dit gevaar sterk bewust; ze willen het aantal contacturen met hun kinderen juist sterk beschermen. Daarom zoekt men naar balans tussen kwaliteit en kwantiteit. Laat je niet storen door de PC of telefoon. Het kost moeite te kiezen voor urgentie, voor een lang termijndoel. Onderdruk dus de natuurlijke neiging om te reageren op dat urgente mailtje. ‘Ouders die mentaal beschikbaar zijn, knuffelen hun kinderen meer, geven meer complimentjes en luisteren beter naar de verhalen van hun kinderen. Ouders die er niet volledig met hun aandacht bij zijn, missen de signalen waaruit ze kunnen afleiden dat er iets is, dat ze nu even met hun kind moeten praten, of het juist even met rust moeten laten. Hetzelfde geldt overigens voor de relatie met de partner, die ook in het gedrang komt. Een goede relatie met de partner is ook weer gunstig voor het kind’.

‘Flexibel werken om meer thuis bij je kinderen te zijn. ...het klinkt geweldig. Toch als je alle commentaren zowel van kinderen als volwassenen leest, is het nog vaak schipperen. Wil je het kans van slagen geven, zal je duidelijke grenzen moeten stellen, keuzes maken en plannen. Het met aandacht in het moment te zijn, voor je kind, voor je werk, jezelf en je partner bepaalt of kinderen de dupe worden of niet. Het blijft een persoonlijke keuze en een kwestie van respect. Alleen dan zal dit niet resulteren in nog meer ADHD- en onthechte kinderen, terwijl we nu generatie ‘sleutelkinderen’ nog aan het verwerken zijn.



Het (nieuwe) werken zou de nieuwe hoeksteen van de samenleving kunnen zijn; je hoeft er niet voor thuis te blijven, maar zorg wel voor duidelijke, zichtbare en voelbare structuur’.

Naarmate het kind ouder is maakt het minder uit of vader of moeder wel beschikbaar is, want het kind is dan zelf minder beschikbaar. ‘Het is helemaal niet erg om te werken terwijl de kinderen met hun vriendjes aan het spelen zijn. Het is wel belangrijk dat er voldoende momenten overblijven waarop het kind naar je toe kan komen om zijn verhaal te doen. En dan moet je ook direct onverdeelde aandacht voor dat verhaal hebben. Op dat moment is het actueel. Als je dan aan de telefoon bent, dan gaat dat moment voorbij.’

‘Verdeelde aandacht maakt kinderen noch ouders gelukkig; het kan bij de ouders leiden tot stress, prikkelbaarheid, somberheid en depressie, dat hebben veel jonge ouders’, zegt hoogleraar psychiatrie Anne Speckens. Zij geeft mindfulnessstraining aan ouders met stress.

‘Hou de gedachten en aandacht bij het hier en laat je niet gaan in catastrofale gedachtegangen. Dat is nog knap lastig. Veel gedrag, zoals het direct reageren op urgente zaken, is automatisch. Stap één is om dat automatisme te doorbreken. Wie een papadag heeft moet zorgen dat hij dan niet wordt gebeld. Regel maar een vervanger. Dat is ook een teken van organisatietalent. Stel grenzen, een gezin slurpt energie, maak keuzes. Je kunt niet alles doen in het leven. Vaak wordt men door schade en schande wijs; geniet van een wandeling naar het werk in plaats van er aan te denken. Je moet je er comfortabel bij voelen dat je aandacht gaat naar wat je doet. Wil Het Nieuwe Werken succesvol zijn dan moeten mensen de vrijheid voelen om te focussen op hun taak’.

Discussie

Aandacht voor HNW had twee redenen. Allereerst nagaan of HNW toepasbaar is in de gezondheidsorganisaties en de laboratoria. Ten tweede, de voordelen en de aanpak van HNW bestuderen als een zinvolle modernisering bij P&O.

Het HNW biedt aantrekkelijke voorstellen om werk en privé beter met elkaar te combineren. Het typische van HNW is in deze bijdrage kort en krachtig beschreven. Benadrukt wordt dat men voor de tota-

liteit moet gaan om maximaal rendement te halen. Werken onafhankelijk van plaats en tijd is moeilijk in gezondheidsorganisaties in zijn geheel, net als voor laboratoria. Echter specifieke afdelingen en specifieke werkzaamheden zouden wel geschikt kunnen zijn voor een aanpak als HNW. Routinematig werk achter de PC of met de telefoon is goed inpasbaar; voor laboratoriumwerk buiten de routine en in academische settings lijken er zeker ook mogelijkheden vooral bij het opstellen en bestuderen van nota's, rapporten en publicaties. Toename van flexibel werken zou richting moeten geven aan verdere pogingen HNW uit te breiden. Op onze laboratoria wordt er al volop flexibel gewerkt. Een aantal werknemers start elke ochtend vroeg en ontwijkt zo de files, daaronder uiteraard vooral de ochtendmensen. Ook nu al stimuleren organisaties hun werknemers meer met de fiets of het openbaar vervoer te komen ter verlichting van de filedruk. Ook nu is er al de groep jonge ouders die wat later komt omdat men eerst de kinderen naar de dagopvang moet brengen. Met goede afspraken kan dat, maar als men mankeert op tijden dat er wat van je verwacht wordt, zoals deelname aan de prikploeg 's ochtends of deelname aan een klus na de theetijd, dan is er een probleem. Het huidige flexibele werken past prima bij het ritme van een klinisch chemisch laboratorium zoals 's ochtend: het opstarten van de werkzaamheden en het uitvoeren van de nodige kwaliteitscontroles welk door een beperkt aantal mensen kan worden gedaan. Daarna komt de productiefase welke volle bezetting vraagt voor het routinewerk en tegen de avond is er de afbouwfase waar wederom ouders en filemijders wat eerder weg kunnen, uiteraard in wisselbeurt. Voor 'speciale technieken' is de daginvulling steeds weer anders; maar ook daar zijn pieken en dalen welke met goede afspraken als privé time outs benut kunnen worden en waarvoor HNW zou kunnen gelden. Leidinggevenden hebben een ander ritme wat voor iedereen verschillend is. Zo meldde een klinisch chemicus dat ze in 1998 al fiatteerde van huis uit. Over het algemeen lijkt HNW goed toepasbaar voor klinisch chemici, activiteiten buiten het laboratorium zouden anders moeilijk kunnen plaatsvinden. ICT innovaties zouden nog meer thuiswerken, en zelfs het deelnemen aan het werkoverleg vanaf thuis, mogelijk kunnen maken. Voorop staat dat de kwaliteit van het werk er niet onder mag leiden en dan komt de vraag: stellen we de patiënt centraal of de medewerker? Als deze laatste zich via HNW optimaal kan ontplooiën dan zou dit ook voor de patiënt voordelig kunnen zijn. Een verkeerde aanpak kan in zorginstelling grote consequenties hebben zelfs resulterend in een toename van het sterftecijfer. Dit moet absoluut worden uitgesloten. Helaas biedt HNW voor veel zorg- en laboratoriummedewerkers nog geen oplossing. voor het probleem om nagenoeg full-time werk te combineren met de zorg voor een gezin. Ouders zijn dus nog steeds aangewezen op de kinderopvang en ouderschapsverlof. Zonder hier verder over te willen uitwijken, toch nog even aandacht voor een tamelijk unieke variant die tijdens het schrijven van deze bijdrage langs zeilde, nl de variant waarbij twee stellen en dus vier ouders

samenwerken (zie pagina 39 links). Naast 1 dag kinderdagverblijf voor de kinderen organiseerden deze vrienden met alle vier de ouders voor de andere vier dagen een oppasdienst. Iedereen werkte dus 80%; men had de zorg voor drie kinderen van gelijke leeftijd die bij elkaar in de buurt woonden. Deze regeling hield 10 jaar stand wat betekent dat er veel chemie zat tussen de partners. Hierdoor was het voor langere tijd mogelijk de eisen van het werk te kunnen combineren met meer rust voor de ouders zowel als voor de kinderen, ogenschijnlijk zonder de nadelen (8,9). In HNW komen aspecten aan de orde die ook deel uitmaken van functioneringsgesprekken. In het voorgaande zagen we dat mondigheid heel belangrijk is onder andere voor het maken van goede werkafspraken tussen werknemer en de werkgever. Mondigheid is ook belangrijk wanneer men elkaar niet lijfelijk ontmoet maar telefonisch of op een andere wijze contact heeft. Het biedt ook een goede basis van vertrouwen zonder dat er vergaande controle nodig is. Geen wonder dat hiermee het werkplezier en zelfs de arbeidsproductiviteit vergroot kan worden; dit is soms zelfs mogelijk zonder totale kanteling van de organisatie. Een moderne personeelsmanager dient dit serieus te nemen.

Nu HNW voor gezondheidswerkers geen totaal oplossing biedt wat nu? Vergrote arbeidsparticipatie en goede carrièreperspectieven zijn natuurlijk verheven doelen, het stimuleert ook de welvaart. Echter, doorgaans gaat een toename van de welvaart onder de bevolking van vele samenlevingen gepaard met een toename van het aantal hart en vaatziekten ten gevolge van een ongunstige, sedentaire, leefstijl. Onafhankelijk van de manier waarop men werk met gezin probeert te combineren; de een lukt het beter dan de ander; de rolmodellen verderop laten zien wat er mogelijk is, maar de twee jongsten benadrukken dat een succesvolle carrière gelijk staat met topsport bedrijven. Daarnaast moet men natuurlijk over het nodige talent en een goede houding beschikken. Een carrière moet niet ten koste van iemands gezondheid gaan; in de breedste zin, dus ook niet op het gebied van de vruchtbaarheid. Welvaart voor de ouders, maar uiteraard ook voor de kinderen. Voor de oudere geïnterviewden verderop was full time werken uitgesloten; toch sprak een van hen van het geluk dat haar kinderen niet aan de drugs waren gegaan. Goed voorbeeld doet goed volgen, dat kan soms bij het ouder/kind voorbeeld wel eens te weinig zijn. Als dan sprake is van druggebruik, ADHD, obesitas, criminaliteit dan is de link snel gelegd. In deel 2 zien we dat de klinisch chemici als doelgroep en laboratorium medewerkers in mindere mate socio economisch beschermd lijken. De ouders hanteerden kennelijk een goede maat en namen de juiste maatregelen. Dat is echter retrospectief; de meeste moeders hadden nog de luxe thuis te kunnen blijven en gingen pas weer aan het werk als ze er zelf aan toe waren; vaak had de jongste telg dan de lagere school al beëindigd. Min of meer full time werken voor de moeder vanaf het begin met optimaal gebruik van kinderopvang is daarmee niet vergelijkbaar. Dit valt echter buiten het bestek van dit artikel. In ieder geval is welvaart een begrip dat bij elk gebruik gedefinieerd moet worden.

Referenties

1. Terreehorst P. Het boerderijmodel; wenken voor een post-modern gezin. Uitgeverij de Bali, Amsterdam, ISBN 90-6617-135-9.
2. Wegwijs in Het Nieuwe Werken (Bron:Nationaal Onderzoek Over Het Nieuwe Werken, © Centraal Beheer Achmea/Kluwer 20112.
3. Pas B. et al. Feminization of the medical profession: a strategic HRM dilemma? The effects of family-friendly HR practices on female doctors' contracted working hours.' Human Resource Management Journal. First published online: 6 January 2011.
4. Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (2009).
5. Taskforce mobiliteitsmanagement: <http://www.slimwerkenlimreizen.nl/>
6. <http://www.sprout.nl/308/dossier/89/18936/personeel/10-mythes-over-het-nieuwe-werken.html>
7. van Twillert M. Voor-het-nieuwe-werken-hoef-je-niet-thuis-te-blijven. <http://www.intermediair.nl/artikel/werken-leven/287379>; dd 17-11-2011/
8. Bosman A. Terug naar kantoor, thuiswerken is ook niet alles. www.trouw.nl/tijd ; 31-03-2012 pg 8-13.
9. van Lokeren Campagne F. Kinderen-zijn-de-dupe-van-het-nieuwe-werken. <http://www.intermediair.nl/artikel/198256>; 14-10-2010.
10. Smits P. Slimmer werken in zorg levert veel op; berekeningen van het economisch onderzoeksbureau Nijfer. De Gelderlander, 15 november 2012 pg 5.

Summary

Demacker PNM. Is The New Work the solution to the lack of rest and leisure? Ned Tijdschr Klin Chem Labgeneesk. 2013; 38: 20-28.

To maintain our country's wealth; more women should be employed given the shortage of workers.in general. For the women this requires to combine work with family care. In this chapter 4 we investigate whether the 'New Working Approach (NWA) can offer a solution. What is actually the NWA? Answer: This is working in a different way making optimal use of ICT for contacts, consultations and meetings. The worker has the freedom leaving his own work to share, on the basis of production agreements, not on the basis of presence appointments . Basically, these are good starting points, especially for workers with a family. However, the New Work Approach really works effectively as the whole organization is tilted, including adjustments to the building. This is necessary to strengthen contacts between the workers to maintain a good atmosphere. Until now, only large insurers and ICT companies managed successfully in this direction. For hospitals, the NWA would perhaps be possible for certain departments, but certainly not for the whole and not for the laboratory, as appears from our study, although typical components of NWA in many organizations are recognizable: so is a 30% flexibility.

Here is a note on NWA. Specific points teach us more about the problems with the current work situation of workers with family. Why NWA meets / does not, are there alternatives? Inopportune? Is it not a quantitative matter? Take note of this article, many emerging questions are addressed.