

# OnderzoeksAtelier V/m UM

## Eindverslag 2003-2005

Juli 2005

Auteurs: A. van Dixhoorn en M. Meijer  
5 juli 2005

# Inhoud

1. Inleiding
2. Doel en organisatie
3. Activiteiten en resultaten
4. Mainstreaming
5. Conclusies en aanbevelingen
6. Bijlagen
  - a. Uitkomsten enquête OnderzoeksAtelier
  - b. Financieel Verslag
  - c. Lijst van activiteiten
  - d. Lijst van producten
  - e. “De zoektocht naar goudhaantjes en talenten”, Interview met Maaïke Meijer over het Onderzoeksatelier V/m, Universiteit Maastricht’, in: Pandora 19, 2 september 2004, p. 6-10.

# 1. Inleiding

## 1.1. Algemeen: eindrapportage 2003-2005

Het OnderzoeksAtelier V/m was een project van de UM dat in 2000, als pilot voor twee jaar, werd gestart op initiatief van het College van Bestuur van de Universiteit Maastricht en het Centrum voor Gender en Diversiteit. Het project werd vanaf de start uitgevoerd door het Centrum. Dat heeft daartoe samengewerkt met de andere actoren die een belangrijke rol spelen in het beheer en het stimuleren van het Maastrichtse onderzoek: de Subsidiehelpdesk (nu opgegaan in het Kenniscentrum), het Bureau Strategie en Internationalisering en de Begeleidingscommissie Vernieuwingsimpuls. De wenselijke afstemming met het Onderzoeksplatform is bij gebrek aan personele unie niet tot stand gekomen.

Informatie over de pilot-fase is te vinden in het rapport uit 2002, dat is in te zien op het Centrum voor Gender en Diversiteit. Uit dat rapport bleek dat het Atelier een belangrijke rol had gespeeld bij het stimuleren van een actief onderzoeksklimaat aan de UM. Naar aanleiding daarvan werd het OnderzoeksAtelier verlengd tot en met mei 2005. Dit eindrapport behandelt de periode na de verlenging vanaf 2003 tot en met mei 2005. Het is gebaseerd op rapportages, publicaties en promotiemateriaal en op de administratie van het OnderzoeksAtelier.<sup>1</sup> Het geeft een overzicht van de werkwijze en resultaten van het Atelier en de verspreiding daarvan binnen de organisatie van de UM en de afzonderlijke faculteiten.

Deze inleiding gaat verder in op de achtergronden van het OnderzoeksAtelier en zijn werkwijze. Hoofdstuk 2 gaat in op zijn missie en doelstellingen, hoofdstuk 3 behandelt de organisatie en medewerkers van het Atelier, hoofdstuk 4 doet verslag van de activiteiten en de resultaten van de afgelopen jaren, hoofdstuk 5 gaat in op de verspreiding van de praktijken van het Atelier binnen de UM-organisatie (en daarbuiten) en tenslotte zetten we in hoofdstuk 6 in conclusies en adviezen kort uiteen hoe we de toekomst van het beleid voor vrouwelijke (en mannelijke) ondernemende onderzoekers aan de UM zien.

---

<sup>1</sup> Alle rapportages zijn in te zien op het Centrum voor Gender en Diversiteit. Het Onderzoeksatelier werkte de factor door tot en met de slotmanifestatie op 7 juli 2005.

## 1.2. Ondernemende onderzoekers

Voor een wetenschappelijke carrière is het verrichten van eigen onderzoek van cruciaal belang. Door de opkomst van nieuwe financieringsmethoden voor wetenschappelijk onderzoek moeten onderzoekers steeds meer beschikken over de vaardigheid om zelf onderzoekssubsidies binnen te halen. Het doen van aanvragen en het binnenhalen van tweede en derde geldstroomonderzoek zijn een belangrijk onderdeel geworden van een wetenschappelijk curriculum. Daarvoor moeten onderzoekers zich ontwikkelen tot *ondernemende onderzoekers*.

Het ontwikkelen van succesvolle aanvragen is van veel, ook niet-inhoudelijke factoren afhankelijk. Onderzoekers moeten daarom zeker ook inzicht hebben in de wetenschap als sociaal proces. Netwerken, het kunnen omgaan met ondernemend onderzoekerschap, het goed leren presenteren van henzelf en hun onderzoek zijn zeker zulke belangrijke vereisten voor hedendaagse onderzoekers als het kunnen schrijven van een doortimmerd onderzoeksplan en – uiteraard – het goed onderzoeken en doeltreffend publiceren zelf.

## 1.3. Vrouwelijke onderzoekslaanbanen

Het OnderzoeksAtelier focust in het bijzonder op genderkwesties. Het rapport van Van Vucht-Tijssen *Toekomst voor Talent, Talent voor de Toekomst*, deed vermoeden dat het dreigende vergrijzingsprobleem in de wetenschap voor een flink deel zou kunnen worden opgevangen door vrouwelijk talent beter te benutten. Het Strategisch Programma van de UM, *Van Missie naar Koers*, formuleerde in 2002 voor de man-vrouw-verhouding in hogere OBP- en WP-functies een streefcijfer van 27 respectievelijk 25 procent in 2005. De UM publiceert hierover in 2005 een brochure. Uit cijfers van BSI blijkt dat in 2004 27 procent van het hogere OBP vrouw was, van de UD's was dat 33 procent en van de UHD's 22 procent. Voor deze groepen worden de streefcijfers dus grotendeels gehaald. Dat geldt niet voor het aandeel vrouwelijke hoogleraren, dat lag in 2004 nog slechts op vier procent (8,2 procent landelijk).<sup>2</sup>

In het evaluatieverslag van het OnderzoeksAtelier uit 2002 werd gesteld dat de UM, om dit streefcijfer te halen, bewust en op vele fronten hard zou moeten werken om blokkades weg te nemen voor de aanwezige talentvolle vrouwen, en bovendien gericht vrouwelijk talent zou moeten werven, ook onder studenten. Uit diverse

---

<sup>2</sup> Ontleend aan: De UM in cijfers: ontwikkeling en stand van zaken 2000-2004.

onderzoeken en rapporten blijkt dat vrouwelijke wetenschappers bij alle onderzoeksinstellingen en in alle aanvraagcategorieën minder aanvragen doen dan mannen en vaak ook veel minder dan te verwachten zou zijn op grond van hun aanwezigheid in het betreffende onderzoeksveld.

Met het stimuleren van vrouwelijk talent tot het doen van aanvragen lijkt de UM ook werkelijk vooruitgang te boeken. Dat blijkt onder meer uit het aantal UM-aanvragers in de Vernieuwingsimpuls van NWO in 2004: in de voorjaarsronde van VENI was dertig procent vrouw en in de najaarsronde waren vrouwen met 65 procent zelfs ruim in de meerderheid. In de VENI-ronde van voorjaar 2005 waren onder de 38 UM-indieners 21 vrouwen, waarmee ze met 55 procent opnieuw in de meerderheid waren. In de VIDI-ronde was 27 procent vrouw en in de VICI-ronde 38 procent. De UM zou de trend omhoog bij de VENI's moeten zien vast te houden en ervoor kunnen zorgen dat die bij de VIDI's en VICI's ook ingezet wordt.<sup>3</sup>

Oorzaken voor de landelijk relatief lage aanvraagfrequentie van vrouwen werden nogal eens gezocht bij de vrouwen zelf: die zouden te weinig lef en zelfvertrouwen hebben. Een van de uitgangspunten van het OnderzoeksAtelier is echter, dat de nu nog bestaande man/vrouw-verhouding slechts in geringe mate een individueel probleem van vrouwen is, en vooral een probleem van de instellingen. Die bieden te weinig steun en stimulans aan vrouwen. Ambitie bijvoorbeeld is niet slechts een persoonskenmerk, maar mede een effect van de omgeving. Door vrouwen te coachen, te stimuleren, te motiveren en kansen te geven, wordt hun ambitie gevoed en zullen ze zich ontwikkelen tot ondernemende onderzoekers. De onderzoekswereld kent nog altijd een *gender bias* in het beoordelen van wetenschappelijke kwaliteit en in het waarnemen van vrouwelijk talent en stimuleert vooral mannelijke onderzoekers.<sup>4</sup>

**'If the acquisition of research funds is important to the University, they should support researchers in any way they can.'**

In Nederland en Europa zijn de laatste jaren maatregelen getroffen door verschillende geldschieters om vrouwelijk talent optimaal te benutten. Twee rondes van het NWO-Aspasia-programma, waarin vrouwelijk UD's door het indienen van onderzoeksaanvragen kans maakten op bevordering tot UHD, hebben landelijk het aantal vrouwelijke UHD's doen toenemen van zes tot elf procent van het totaal. Hoewel As-

<sup>3</sup> Informatie van BSI.

<sup>4</sup> Zie voor deze problematiek de literatuurlijst samengesteld door het OnderzoeksAtelier.

pasia in 2002 werd beëindigd was het probleem van de vrouwelijke ondervertegenwoordiging in de wetenschap nog lang niet opgelost.

In 2004 werd Aspasia opgevolgd door nieuwe stimuleringsmaatregelen. NWO garandeerde bijvoorbeeld dat de honoreringspercentages voor vrouwelijke kandidaten gemiddeld en in meerjarig perspectief even hoog zouden zijn als voor mannelijke kandidaten. Bovendien stelt het ministerie van OCW vanaf 2004 twee miljoen euro per jaar beschikbaar voor vrouwelijke laureaten van de Vernieuwingsimpuls op VIDI- en VICI-niveau. Het doel daarvan is meer vrouwen tot wetenschappelijke topposities te laten doordringen. NWO heeft toegezegd enkele voorstellen van vrouwelijke VIDI- en VICI-indieners, die in de gebruikelijke selectieprocedure als zeer goed of hoger werden gekwalificeerd, extra te honoreren.

In het Europese Zesde Kaderprogramma bestaat systematisch aandacht voor zowel de sekse van indieners als voor het gender-aspect in de formulering van al het onderzoek. Het College van Bestuur van de Universiteit Maastricht sloot in 2003 bij deze ontwikkelingen aan door bij gehonoreerde VIDI- en VICI-aanvragen van vrouwelijke wetenschappers een extra aio-plaats beschikbaar te stellen.

## 2. Doel en organisatie

### 2.1. Missie en doelstellingen

Het is de missie van het OnderzoeksAtelier V/m om vrouwelijke (en mannelijke) onderzoekers van de UM te stimuleren en te ondersteunen in hun ontwikkeling tot ondernemende onderzoekers. Het richt zich daarbij vooral op het verhogen van het aantal succesvolle subsidie-aanvragen van UM-onderzoekers in de tweede, derde, vierde en vijfde geldstroom. Het Atelier wil een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een ondernemende en voor vrouwen stimulerende onderzoeksomgeving aan de UM. Daarom stelde de projectleiding in het evaluatieverslag van 2002 voor om het Atelier als structurele voorziening in te bedden in het bredere HRM-beleid en te relateren aan de initiatieven die binnen het Onderzoeksplatform worden genomen om het onderzoeksklimaat te verbeteren. Bovendien werd voorgesteld het Atelier af te stemmen op de binnen het EQUAL-project te nemen initiatieven.

In opdracht van het College van Bestuur moest het OnderzoeksAtelier binnen de UM allereerst drie doelstellingen verwezenlijken: (1) speciaal het vrouwelijk onderzoekspotentieel stimuleren en ondersteunen bij het opzetten van individuele en programma-aanvragen; (2) meer onderzoeksaanvragen genereren vanuit de UM als geheel; (3) expertise over aanvraagcircuits en geldbronnen vergroten en beter benutten. Hieraan werden na de evaluatie in 2002 twee doelstellingen toegevoegd: (4) het aanbieden van expertise omtrent gendermechanismen in de wetenschappen ten dienste van het UM-onderzoeksbeleid; en (5) het aanbieden van individuele carrière-coachingstrajecten aan wetenschappelijk medewerkers van de UM. In de pilot-fase van het Atelier was gebleken dat coaching bijzonder zinvol zou kunnen zijn om talentvolle medewerkers binnenboord te houden en dat het Atelier goed als coachingsloket zou kunnen functioneren.

Het OnderzoeksAtelier heeft verschillende praktijken ontwikkeld waarmee onderzoekers de weg naar geldbronnen wordt gewezen en heeft kennis opgedaan over de seksespecifieke blokkades voor vrouwen in de universitaire organisatie. Het ondersteunt (bijna) gepromoveerde talentvolle medewerkers in het stellen van doelen voor hun onderzoekslapbaan, helpt hindernissen opruimen om die doelen te bereiken en geeft feedback bij het ontwikkelen van aanvragen. Hoewel het project allereerst bedoeld was om vrouwelijke wetenschappers een extra stimulans te geven in

de opbouw van hun carrière, zijn mannelijke onderzoekers steeds meer tot de doelgroep van het Atelier gaan behoren.

## **2.2. Organisatie en medewerkers**

Het Atelier wordt gefinancierd door het College van Bestuur, in 2003, 2004 en 2005 voor 68.220 euro per jaar. Het is ondergebracht bij het Centrum voor Gender en Diversiteit. Het werd van 2000 tot begin 2002 geleid door Prof. Dr. Maaïke Meijer (0,2) en Dr. Margo Brouns (0,2). Brouns werd vervolgens ook leider van het project Gender en Wetenschappen aan de Rijksuniversiteit Groningen, dat in navolging van het OnderzoeksAtelier was gestart. Na de voortzetting van het Atelier medio 2002 werd het geleid door Prof. Dr. Maaïke Meijer (varierend van 0.2 tot 0.4) en Dr. Mineke Bosch (varierend van 0.1 tot 0.2).

In 2003 werd het project gecoördineerd door Loes Mallee (0,4). Zij werd eind dat jaar opgevolgd door Arjan van Dixhoorn, die tot en met de slotmanifestatie op 7 juli 2005 als coördinator in dienst bleef. Ter ondersteuning van het OnderzoeksAtelier werd in 2004 Fûgel Huisman aangesteld als studentassistent (0,2), later dat jaar opgevolgd door Annette Zimmermann (tot 1 juni 2005). De personeelsbezetting van het Atelier varieerde zo van 0,8 tot 1,0 fte (0,2 tot 0,4 voor de leiding; 0,4 coördinatie en 0,2 voor ondersteuning).

Het OnderzoeksAtelier onderhield regelmatig contact met Ermo Daniëls (vooreen Subsidiehelpdesk, nu Kenniscentrum) en Erik Drenthe (Bureau Strategie en Internationalisering). Bovendien werd, in verband met de mainstreaming van het Atelier, samengewerkt met Winny van Pelt, de projectmanager UM van EQUAL I.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Zie hoofdstuk 4.

## **3. Activiteiten en resultaten**

### **3.1. Werkwijze**

Binnen het OnderzoeksAtelier zijn in de pilotfase instrumenten ontwikkeld waarmee onderzoekers de nodige kennis en vaardigheden bijgebracht kunnen worden die ze nodig hebben om een (nog) succesvol(ler) onderzoeksaanvrager te worden. De meeste instrumenten zijn gericht op de persoon van de onderzoeker zelf. Het uitgangspunt is dat aanvragen door de leden zelf worden geschreven, in nauw overleg met hun eigen hoogleraar, collega's of andere betrokkenen. Het Atelier biedt ondersteuning en inspiratie, daarbij geholpen door het Bureau Subsidieacquisitie (nu Kenniscentrum), Bureau Strategie en Internationalisering en de Commissie Vernieuwingsimpuls. Dit hoofdstuk behandelt de werkwijze van het OnderzoeksAtelier en de resultaten daarvan.

### **3.2. Intakegesprekken en coaching**

Onderzoekers melden zich uit eigen beweging bij het OnderzoeksAtelier, waarna ze werden uitgenodigd voor een eerste intakegesprek. Tijdens intakegesprekken worden met de onderzoekers hun plannen en de haalbaarheid ervan besproken, het soort aanvraag, de vorming van een netwerk, het ontwikkelen van een carrièreplan, het creëren van een goede context en het uitzetten van een realistisch tijdpad.

In het OnderzoeksAtelier is veel ervaring opgedaan met en kennis verworven over het instrument van coaching voor medewerkers met onderzoeksluopbanen. Een handleiding *Coaching van Wetenschappelijke onderzoekers* wordt geschreven door M. Meijer en zal als eindproduct van het OnderzoeksAtelier worden aangeboden. In de afgelopen jaren is coaching het meest arbeidsintensieve instrument geworden binnen het Atelier. Coaching richt zich op twee hoofdonderwerpen: 1) begeleiding bij het schrijven van aanvragen en 2) persoonlijke advisering bij loopbaanontwikkeling.

Coaching kan nodig zijn om een kandidaat te helpen zich beter te oriënteren in het wetenschappelijke veld. Coachingtrajecten kunnen coachees helpen bij het toetsen of verhelderen van hun ambities wanneer zij die om wat voor reden dan ook niet zondermeer kunnen verwezenlijken. Blokkades in henzelf of op de werkplek, problemen met leidinggeven(den) of het omgaan met werkdruk kunnen in zo'n traject worden aangepakt. Coaching leidde regelmatig tot ondersteuning bij het opzetten van

een aanvraagtraject en het schrijven van een aanvraag. Daarbij werden coachees erop gewezen dat onderzoekers niet te snel moeten versagen bij een afwijzing, dat ze aanvragen kunnen herschrijven, herhalen en ombouwen voor andere geldschieters. Besproken werd hoe onderzoekers de eigen omgeving optimaal kan informeren over en kan inzetten bij hun plannen. Meestal vonden meerdere gesprekken plaats voordat een bijna definitieve aanvraag werd besproken in een expertmeeting of tot een vervolg van het coachingstraject werd besloten. De meeste coachingstrajecten bestonden uit ongeveer vier tot acht gesprekken.

Tussen medio 2003 en medio 2005 zijn 43 medewerkers voor kortere of langere tijd in coaching geweest; vijf mannen en 38 vrouwen. In de laatste maand van het OnderzoeksAtelier hebben zich nog verschillende kandidaten aangemeld. Na een laatste oproep via de stermail kwamen daar in ongeveer een week tijd nog een tiental geïnteresseerden bij die deze laatste kans wilden benutten. Ook daaruit blijkt dat de behoefte aan coaching aanzienlijk is. Wel varieert de ernst van de problemen waarmee mensen zich aanmelden sterk. Sommigen hebben enkel behoefte aan een analyse van hun cv en bevestiging van een ambitieus toekomstplan, anderen zoeken stimulans bij het uitwerken van een onderzoeksaanvraag en het uitstippelen van een aanvraagstrategie, weer anderen hebben ernstige problemen in hun werkomgeving, met de verdeling van de werklast of het nadenken over een loopbaanperspectief.

**'Mijn subsidieaanvraag is nog in voorbereiding, en ik heb slechts twee individuele gesprekken gehad. Die hebben mij zeker gestimuleerd om door te zetten en mij bruikbare feedback en praktische tips verschaft.'**

Het merendeel van de coachees was afkomstig uit de Faculteiten der Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen (resp. 12 en 12) en uit de Faculteit Cultuurwetenschappen (8). Uit de Faculteit der Rechten, Economie en Psychologie kwamen slechts enkele coachees (resp. 4,4 en 3). Een enquête die mei 2005 is uitgezet onder deelnemers aan activiteiten van het OnderzoeksAtelier leverde 15 respondenten op, drie van de FdCW, twee van de FdEW en de FdGW, een van de FdR en zeven van de FdG. Tien van hen waren tussen de 25 en 39 jaar oud en vijf tussen de 40 en 65. Het merendeel was UD (6), twee waren UHD, een was hoogleraar en de overigen waren onderzoeker/docent (6). Van de 15 respondenten gaven er tien

aan gebruik van enigerlei vorm van coaching te hebben gemaakt. Vier van de 15 waren intensiever begeleid bij het schrijven van een aanvraag.<sup>6</sup>

Onderwerpen die in de gesprekken veel aan de orde komen zijn: omgang met werkdruk, omgang met positie in de onderzoeksgroep en met de werksituatie, formuleren van toekomstperspectief en ambities en het ontwikkelen van een aanvraagstrategie. De resultaten van een enquête naar het oordeel van deelnemers over de activiteiten van het OnderzoeksAtelier (2003-2005) doen vermoeden dat jonge onderzoekers (leeftijdscategorie 25-39) aan vier zaken vooral behoefte hebben:

- 1) ondersteuning bij het uitstippelen van een eigen aanvraagstrategie;
- 2) hulp bij het gericht zoeken naar financieringsbronnen;
- 3) verkrijgen van meer inzicht in hun persoonlijke ambities en aanboren van de hulpbronnen om die te realiseren;
- 4) versterken van hun eigen positie in de instelling en oplossen van urgente problemen.

Een meerderheid van de respondenten gaf aan precies op deze vier punten baat te hebben gehad bij de coaching van het OnderzoeksAtelier. Meestal blijken coachees aanzienlijke verbetering van werkprestaties en satisfactie te bereiken. Het herformuleren van de eigen doelen, het analyseren van problemen, het actief en onder tijdsdruk aanpakken van knelpunten levert zeer veel nieuwe vaart op.

Soms komen in deze coachingstrajecten ernstige problemen aan de orde. Het kan gaan om problemen die men zelf kan oplossen, bijvoorbeeld om de strijd tegen langdurige overbelasting en het vinden van beter evenwicht tussen werk en privé.

Het kan gaan om het aanleren van een transparanter of effectiever gedrag ten aanzien van meerderen of ondergeschikten. In sommige sectoren van de UM komt het voor dat medewerkers actief worden tegengewerkt, buitengesloten of ondergewaardeerd. Mensen worden

**'Ik zou heel graag verder de hulp van een coach kunnen inroepen, als het nodig is.'**

soms vervolgd met ontoelaatbaar frequente beoordelingen waarbij het duidelijk de bedoeling lijkt ze weg te krijgen. Vaak lukt het deze medewerkers een andere context binnen de UM te vinden, of zich zodanig assertief op te gaan stellen dat deze problemen verminderen. Soms leidt het werkklimaat echter tot definitief vertrek. Dat moge voor betrokkene een oplossing zijn, voor de instelling betekent dit dat het pro-

---

<sup>6</sup> Zie de resultaten van de enquête in bijlage 6a

bleem van een slecht werkklimaat in stand blijft. Een goed systeem van klachtrecht, een goede vertrouwenspersoon (waarin is voorzien) en een goede koppeling van deze signaalfuncties aan decanen en CvB die gerechtigd zijn tot ingrijpen is echter noodzakelijk.

Het komt ook voor dat wetenschappers worden geblokkeerd bij het doen van aanvragen. Daarbij gaat bijvoorbeeld een orgaan als de COB-commissie op de stoel van NWO zitten, waar dat niet haar taak is. NWO oordeelt, middels een zware procedure, en daarop vooruitlopen is contraproductief. De COB-commissie hanteert ook bij NWO allang uitgebannen criteria van leeftijd en studieduur, die potentiële aanvragers het gevoel geven voorgoed kansloos te zijn.

Dit laatste probleem lichten we nader toe omdat het zo gemakkelijk uit de wereld te helpen zou zijn. Een zestal vrouwelijke wetenschappers heeft laten weten door de oordelen van deze commissie actief te zijn ontmoedigd in hun aanvraagpogingen. Zo werden zelfs enkele VIDI-aanvragen tegengehouden. Het komt voor dat cv's verkeerd worden gelezen. Dan wordt de output bijvoorbeeld beoordeeld op acht jaar full-time, terwijl er slechts vier jaar part-time voor onderzoek beschikbaar was. Dat moge een vergissing zijn, maar dan wel een kapitale. De werkwijze van de Commissie is dat zij een schriftelijk oordeel uitspreekt over de uitgegane aanvragen en deze bij huns inziens onvoldoende kwaliteit blokkeert. De aanvrager krijgt een brief met het oordeel. Een gesprek van de Commissie met de kandidaat zou echter veel beter werken en aanmoedigen in plaats van ontmoedigen. In de aanbevelingen komen we op deze kwesties terug.

Het algemene beeld is dat coaching wetenschappers effectief ondersteunt. Uit de aanmeldingen via mond op mond reclame en uit de antwoorden van de tien coaches onder de 15 respondenten op onze enquête valt op te maken dat de deelnemers de coaching goed hebben gewaardeerd. De respondenten beoordeelden de inhoud van de coaching met gemiddeld een 4,4 (op een schaal van 1 tot 5), het effect ervan met een 4,5 en de algehele kwaliteit met een 4,5. Zij beoordeelden de waarde van coaching voor de toekomst met een 4,4. Het wordt dus op hoge prijs gesteld als coaching voor wetenschappers beschikbaar blijft.

### 3.3. Expertmeetings

Wanneer een onderzoeker een voorlaatste versie van een aanvraag gereed heeft kon een expertmeeting worden georganiseerd. In expertmeetings worden aanvragen grondig becommentarieerd door een groep van deskundige senioraanvragers – steeds erbij gevraagd op maat van het onderwerp en de discipline van de betreffende aanvraag. Het commentaar richt zich op de inhoud, maar ook op de tekstuele en technische kanten van de aanvraag, op de bij de subsidiegever heersende regels en kwaliteitsnormen, de cv van de onderzoeker, de evaluatiecriteria en hoe daarop in te spelen, de strategie van antwoorden op beoordelingen.

**'Ik heb een fijne ervaring met de expertmeeting. Ondanks dat het bij elkaar vinden van referenten moeilijk was [ ...] kwamen hele zinnige dingen boven tafel die we verwerkt hebben in het voorstel; en met goed resultaat is gebleken!'**

Het grootste aantal expertmeetings werd gehouden in de begintijd van het OnderzoeksAtelier. Tussen mei 2000 en augustus 2002 werden in totaal veertien expertmeetings georganiseerd voor zeventien aanvragers. Tussen december 2003 en mei 2005 waren dat er slechts vier; daarvan werden twee aanvragen gehonoreerd. In totaal waren tussen mei 2000 en mei 2005 zeventig referenten (mondeling en schriftelijk) bij het OnderzoeksAtelier betrokken. Het geringe aantal expertmeetings dat tussen 2003 en 2005 werd georganiseerd doet vermoeden dat de meeste onderzoekers elders feedback op hun voorstellen krijgen en daar dus zelf in kunnen voorzien. Desondanks waren de drie respondenten die met hun voorstel aan een expertmeeting hadden meegedaan van mening dat ze daarbij veel baat hadden gehad (een score van gemiddeld 4,6 op een schaal van 1 tot 5).<sup>7</sup>

### 3.4. Presentatie en Interview Trainingen

Kandidaten van de Vernieuwingsimpuls die de tweede ronde bereiken worden door NWO uitgenodigd voor een interview waarin ze hun onderzoek (en hun persoon) kort en krachtig moeten presenteren. VENI-,VIDI- en VICI-kandidaten krijgen door het OnderzoeksAtelier, in samenwerking met Bureau Strategie en Internationalisering (Erik Drenthe) een presentatie-training, de zogeheten Interactie-Performance Training aangeboden. Onder leiding van docent Johan van Amersfoort leerden ze hun

<sup>7</sup> Zie ook de handleiding Expertmeeting in de bijlagen.

onderzoek op adequate en aanstekelijke wijze mondeling te presenteren. De Interactie-Performance Training (bestaande uit drie dagdelen en een individuele sessie) moest uitmonden in een proefgesprek met de Begeleidingscommissie Vernieuwingsimpuls van de UM. Het bleek echter onmogelijk om de laatste voor elke groep bijeen te krijgen. Daarom organiseren de kandidaten nu een proefgesprek, ze nodigen daarbij zelf degenen uit die het proefinterview zullen afnemen.

Tussen mei 2002 en mei 2005 hebben vijf trainingen plaatsgevonden waaraan in totaal 35 kandidaten deelnamen. Van de twee groepen uit 2002, met in totaal 13 deelnemers, hebben er drie een VENI-aanvraag gescoord en vijf een VIDI. Van de drie groepen uit 2004 en 2005, met in totaal 22 kandidaten, heeft er een VIDI en hebben er vier een VENI binnengehaald. Van de groep van zes kandidaten uit 2005 waren er eind mei 2005 vier uitgenodigd voor een interview. De Interactie-Performance Trainingen werden door de vijf respondenten van onze enquête die eraan hadden deelgenomen positief gewaardeerd, met een 4,2 voor de inhoud en het effect ervan, een 4 voor de algehele kwaliteit. Ze waardeerden het behoud van de training voor de toekomst met een 4 op een schaal van 1 tot 5.<sup>8</sup>

### 3.5. Verspreiding van kennis

Het OnderzoeksAtelier bracht zijn instrumenten geregeld onder de aandacht van de Maastrichtse onderzoeksgemeenschap door publicatie van mededelingen in de Observant en facultaire nieuwsbrieven, op de eigen website van het Centrum voor Gender en Diversiteit en door het verspreiden van folders en verzenden van brieven. Pogingen om ook door bezoeken aan faculteiten de activiteiten van het Atelier bekend te maken, kennis te verspreiden en informatie terug te ontvangen mislukten bij gebrek aan ondersteuning vanuit de faculteiten. Alleen aan de FdR werd een bezoek gerealiseerd.

**Grote Gelddag 2005: 'Ik vond het een interessant programma, maar het was wel erg nadrukkelijk gericht op onderzoek op het terrein van de life sciences. Ik voelde me als letteren onderzoeker een beetje een vreemde eend in de bijt.'**

Het OnderzoeksAtelier organiseert ook publieksevenementen waarin de verspreiding van kennis over geldbronnen, specifieke aanvraagtrajecten of vaardigheden centraal staan. Een weerkierend evenement is de jaarlijkse *Grote Gelddag*, ge-

---

<sup>8</sup> Zie daarvoor ook de handleiding Interactie-Performance Training in de bijlagen.

organiseerd met Bureau Subsidieacquisitie, waarin alle belangrijke onderzoeksfondsen ‘acte de présence’ geven. De eerste Grote Gelddag werd georganiseerd in 2002 met 65 bezoekers, daarop volgde 2003 met 59 en 2004 met 58 bezoekers. In 2005 organiseerde het OnderzoeksAtelier de Grote Gelddag voor het laatst, met zeventig bezoekers. Het Kenniscentrum Contractonderzoek neemt de organisatie voor de volgende jaren over. De twee eerste *Grote Gelddagen* bestond uit een programma met plenaire lezingen. Om de interactie met het publiek te vergroten bestonden de volgende *Grote Gelddagen* uit een plenaire inleiding en twee blokken met workshops en informatiesessies, die na de lunch werden herhaald. Uit enquêtes blijkt dat die opzet door de bezoekers zeer wordt gewaardeerd.<sup>9</sup>

Prof. dr. Maaike Meijer is lid geweest van de nieuwe HRM-commissie voor Talent-scouting en –ontwikkeling aan de UM, de Commissie Kootstra. Verder nam het Atelier in 2003 deel aan het ALMA Mentoring Network, een Euregionaal netwerk waarin wordt samengewerkt en ervaringen worden uitgewisseld op het gebied van mentoring en coaching van vrouwen, met name vrouwelijke onderzoekers. De leden waren afkomstig van de Universiteiten van Aachen, Maastricht, Luik en Diepenbeek.

Het stimuleren van onderzoekers tot het doen van aanvragen is nog altijd zeker geen gemeengoed binnen de UM. Zeker in de faculteiten Rechtsgeleerdheid en Cultuurwetenschappen lijkt bovendien het idee te bestaan dat het verwerven van het grote geld niet voor onderzoekers in deze gebieden is weggelegd. Dat blijkt ook uit de aantallen bezoekers op de Grote Gelddag, die toch reeds tweemaal in de binnenstad werd georganiseerd. Toch zijn vooral voor Cultuurwetenschappers veel kleinere fondsen beschikbaar en kunnen juristen een beroep doen op allerlei algemene fondsen. Om de bewustwording daarover te stimuleren en kennis over die fondsen bijeen te brengen heeft het OnderzoeksAtelier een Fondsendatabank opgezet. Deze databank bevat informatie over algemene fondsen en fondsen op het gebied van Geesteswetenschappen, Maatschappijwetenschappen en Rechten. De Fondsendatabank is tot de opheffing van het Atelier via de website van het Centrum voor Gender en Diversiteit te raadplegen. Daarna zal ze bij het Kenniscentrum Contractonderzoek en/of de beleidsmedewerkers onderzoek van Rechten en Cultuurwetenschappen worden ondergebracht.

---

<sup>9</sup> Zie daarvoor ook de handleiding Grote Gelddag in de bijlagen.

## 4. Mainstreaming

### 4.1. Algemeen

Het OnderzoeksAtelier heeft van het College van Bestuur de opdracht gekregen zijn praktijken in aanvraagbegeleiding en coaching voor vrouwelijke (en mannelijke) onderzoekers vanaf 2005 te integreren in de reguliere onderzoekstimulering en -begeleiding van de universiteit en de faculteiten. Om dat te bereiken werd samengewerkt met het UM-EQUAL-project en met enkele andere sleutelactoren aan de UM en in (enkele) faculteiten.

EQUAL I is een Europees project dat zich richt op het doorbreken van de genderkloof aan universiteiten. Het werd aangevraagd in het kader van de Europese subsidieregeling ESF-EQUAL, die zich richt op het bestrijden van sekseongelijkheid op de arbeidsmarkt. Participanten zijn de UM, de VU en de RUN, in samenwerking met de Universiteit van Valencia, in Spanje. EQUAL I loopt evenals het OnderzoeksAtelier af in 2005. Het Maastrichtse focusproject binnen EQUAL richtte zich ondermeer op *mainstreaming* van de praktijken van het OnderzoeksAtelier. De bedoeling was dat de verschillende activiteiten en inzichten die in het OnderzoeksAtelier zijn ontwikkeld zouden worden overgenomen door andere onderdelen van de UM. Hieronder wordt de stand van zaken in mei 2005 beschreven.<sup>10</sup>

### 4.2. Eindfase van het Atelier

Het OnderzoeksAtelier heeft vanaf de Grote Gelddag 2005 via verschillende kanalen ruchtbaarheid gegeven aan de beëindiging van het project. Het project wordt afgesloten met een speciale Ateliermiddag op 7 juli 2005. Op die dag worden verschillende producten van het OnderzoeksAtelier aan geïnteresseerden en belanghebbenden van binnen en buiten de UM gepresenteerd, en worden de bezoekers met vier workshops geïnformeerd over *Wetenschap m/v: de stoomcursus*. Bovendien wordt dan de film *The mind has no sex: women and science today* vertoond. Deze film van Marian Tjaden is geproduceerd in opdracht van EQUAL I en is meegefinancierd door het OnderzoeksAtelier.

Het Atelier zal zijn fondsendatabank overdragen aan het Kenniscentrum en/of de beleidsmedewerkers onderzoek van de betreffende faculteiten. Voor de organisa-

---

<sup>10</sup> Het principe van gender mainstreaming is beschreven in I. Stevens en I. van Lamoen, *Manual on Gender Mainstreaming at Universities*. Leuven 2001.

tie van de Grote Gelddag, de Interactie-Performance-training en de expertmeetings zijn handleidingen geschreven, die worden overgedragen aan het Kenniscentrum, het Loopbaancentrum en de facultaire medewerkers onderzoek.

Om de kennis over genderissues in de organisatie verder te verspreiden stelt het OnderzoeksAtelier een informatiemap gender en wetenschap samen, bedoeld voor het academisch leiderschap, beleidsmakers en geïnteresseerden. De map zal bestaan uit een literatuurlijst en enkele basispublicaties. Het OnderzoeksAtelier ontwikkelt een trainingsmodule voor het academisch leiderschap, beleidsmakers en anderen, die op de Ateliedag van 7 juli 2005 als *Wetenschap m/v: de stoomcursus* zal worden gepresenteerd. De training zal bestaan uit een viertal onderdelen: (a) geschiedenis van gender in de wetenschap, (b) gender in onderzoeksaanvragen, (c) coaching in academia en (d) gender en academisch leiderschap. Het OnderzoeksAtelier heeft veel ervaring opgedaan met het coachen van onderzoekers. De inzichten en technieken die dat heeft opgeleverd worden verwerkt in een speciaal daarvoor geschreven handleiding, die eveneens op de Ateliedag in juni zal worden gepresenteerd.

**'Jammer dat het Onderzoeks-Atelier stopt!'**

In de loop van 2003 waren de UM-projectmedewerker van EQUAL I en het OnderzoeksAtelier betrokken bij de ontwikkeling van plannen voor een reorganisatie van de ondersteuning voor getalenteerde werknemers van de UM op zoek naar financiering voor hun onderzoek. De voorstellen voor de vergroting van de wervingskracht van UM-onderzoekers behelsden: (a) een trainingsprogramma voor onderzoekers, (b) trainingen/ workshops voor onderzoeksengeieurs, jobcoaches en de oprichting van een coachingsloket, (c) oprichting gemeenschappelijk Kenniscentrum Contractonderzoek, (d) Kennisloket Gender&Diversiteit.

Het trainingsaanbod voor onderzoekers zou bestaan uit oefening in het opstellen van onderzoeksaanvragen; het presenteren van onderzoeksvorstellen en het managen van het onderzoeksproject. Het Loopbaancentrum kreeg de opdracht voor de ontwikkeling van een leergang. Enkele faculteiten hebben inmiddels 'onderzoeksengeieurs' aangesteld: onderzoekers of beleidsmedewerkers onderzoek die de onderzoekers van hun faculteiten informeren over subsidiefondsen, hen stimuleren aanvragen te schrijven en hen daarbij ondersteuning bieden. Er wordt nagedacht over een vorm van intervisie, waarmee deze 'onderzoeksengeieurs' onderling informatie kunnen uitwisselen en van elkaars aanpak kunnen leren. Het voorstel om in

alle faculteiten zo'n persoon aan te stellen bleek niet haalbaar. Hierna behandelen we de initiatieven die ertoe bijdroegen dat de meeste onderdelen van het plan inmiddels in ontwikkeling zijn.

### **4.3. Nieuwe initiatieven UM**

Er zijn drie belangrijke initiatieven binnen de UM die ertoe bijdragen dat de meeste activiteiten van het OnderzoeksAtelier binnen de organisatie worden voortgezet. Het Kenniscentrum Contractonderzoek zal administratieve ondersteuning en advisering gaan verlenen bij subsidiewerving en projectmanagement. Het Kenniscentrum neemt de organisatie van de Grote Gelddag in de toekomst op zich. Het Kenniscentrum kent ook een coachingsloket voor getalenteerde onderzoekers. Maaike Meijer neemt voor 0,2 de werkzaamheden van dat loket voor haar rekening. De Interactie-Performance-Training wordt eveneens door het Kenniscentrum overgenomen.

Het Kenniscentrum is op uitvoerend niveau verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een training in het doen van aanvragen onderzoekers. Met de opzet van dat trainingsaanbod is inmiddels een begin gemaakt door het Loopbaancentrum. In het najaar van 2005 zal de 'pilot leergang wervingskracht voor onderzoekers' van start gaan. Het Onderzoeksatelier leverde advies bij de ontwikkeling van de pilot. Die zal bestaan uit een intakegesprek met de beoogde deelnemers (op basis van voordracht), een basistraining die inzicht moet verschaffen in verschillende aspecten

**Verwachting van de Universiteit: 'meer informatie over verschillende onderzoekssubsidies, inhoudelijke feedback en persoonlijke coaching, praktische tips bij ontwikkelen en indienen aanvraag, voorbereiding op een eventueel interview.'**

van de rol van de ondernemende onderzoeker. Een aantal intervisie-bijeenkomsten, waar de deelnemers feedback geven en ontvangen op de door hen geschreven aanvragen, onder leiding van de intervisor. De intervisie wordt meermaals aangevuld met een expertmeeting van door de deelnemers zelf geselecteerde experts. Tenslotte bestaat de training uit keuzemodules, waaronder projectmanagement en mondeling presenteren. In coachinggesprekken wordt aandacht besteed aan de attitude en vaardigheden van de deelnemer en het realiteitsgehalte van diens toekomstbeeld als wetenschapper.

Binnen verschillende faculteiten vervullen senior-onderzoekers of beleidsmedewerkers onderzoek inmiddels de rol van 'onderzoeksen지니어'. Het Onderzoeks-

Atelier onderhield contact met dergelijke medewerkers binnen de FdCW en de FdR (resp. Patrick van Eijs en Erik Knippenberg). Binnen de FdEW heeft men recent een medewerker aangewezen (Hans van Kranenburg) die speciaal belast is met het stimuleren van onderzoek en onderzoeksaanvragen rond innovatie. Iedere 'onderzoeksen지니어' zal binnen zijn/haar eigen faculteit ervaring moeten opdoen in het verspreiden van kennis over subsidiefondsen en het stimuleren van medewerkers om onderzoeksaanvragen in te dienen. Hoewel iedere faculteit en elk onderzoeksgebied zijn eigenaardigheden kent, kunnen onderzoeksengeerders ongetwijfeld van elkaars aanpak en kennis profiteren. Het Kenniscentrum ziet het als zijn taak de deskundigheid van onderzoeksengeerders door workshops en/of intervisie te bevorderen.

#### **4.4. Mainstreaming voltooid?**

Door die verschillende initiatieven worden bijna alle activiteiten van het Atelier wel ergens binnen de UM voortgezet. De intakegesprekken, de begeleiding bij het schrijven van voorstellen, de expertmeetings en de coaching worden voorlopig voortgezet in de training van het Loopbaancentrum. Met dat verschil, dat deelnemers voorgedragen moeten worden vanuit hun vakgroepen; dat de training een groepsgebeuren is, terwijl de begeleiding door het OnderzoeksAtelier strikt persoonlijk was; en dat in het trainingsaanbod minder rekening gehouden kan worden met de agenda van de individuele onderzoeker. De Grote Gelddag wordt voortgezet door het Kenniscentrum, dat bovendien een coachingsloket opzet waar het individu wel centraal staat. Het verspreiden van kennis over subsidiefondsen is een van de kerntaken van het Kenniscentrum, en zal dat ook steeds meer worden voor facultaire onderzoeksengeerders. De presentatietrainingen zullen ook door het Kenniscentrum worden aangeboden.

**'Doorgaan met vergelijkbare activiteiten!'**

## 5. Conclusies en aanbevelingen

### 5.1. Conclusies

De doelgerichte aandacht voor het stimuleren van vrouwen verdwijnt met de opheffing van het OnderzoeksAtelier, maar hopelijk zullen het Loopbaancentrum, het Kenniscentrum en de onderzoeksengeineers een rol spelen in het stimuleren van vrouwelijk onderzoekstalent. Het lijkt erop dat het klimaat voor vrouwelijke onderzoekers aan de UM langzamerhand aan het verbeteren is, getuige de groei van de aantallen vrouwen onder de aanvragers in de Vernieuwingsimpuls, onder de UD's en UHD's. Dat neemt niet weg dat uit coaching blijkt dat op verschillende plekken in de organisatie nog blokkades worden opgeworpen, die ook niet alleen vrouwelijke onderzoekers treffen. Het ontwikkelen van een elk talent stimulerend onderzoeksklimaat is van groot belang voor een ondernemende UM met onderzoek van hoog niveau. Demotiverende prikkels moeten worden vervangen door motiverend en stimulerend academisch leiderschap. Een concurrerende universiteit kan (en mag) het zich niet veroorloven vrouwelijk (en mannelijk) talent te verspillen.

Het is jammer dat de projectleider van het OnderzoeksAtelier, prof. dr. Maaïke Meijer, geen lid was van zowel de Commissie Vernieuwingsimpuls als het Onderzoeksplatform, desnoods als adviserend lid. Meijer heeft daar verschillende malen tevergeefs om verzocht. Zonder deze lidmaatschappen is er onvoldoende interactie tussen een stimuleringsinitiatief als het OnderzoeksAtelier en het reguliere onderzoeksbeleid. Dat is een gemiste kans, dat leidt ertoe dat mensen en groepen langs elkaar heen werken, en is daardoor demotiverend en inefficiënt. In feite worden stimuleringsinitiatieven zo bij voorbaat gemarginaliseerd. Het is te hopen dat het Kenniscentrum wel een centralere plaats in de reguliere organen van deze organisatie zal innemen. Het is om die reden een goede zaak dat de taken van het OnderzoeksAtelier worden overgedragen aan onderdelen van de UM die dicht bij het bestuurlijk vuur zitten. Het is de taak van degenen binnen de nieuwe structuren om getalenteerde onderzoekers zonder aanzien des persoons te benaderen, met aandacht voor en interesse in de individualiteit, en dus ook in de preciese behoefte van de onderzoeker. Dat betekent bijvoorbeeld dat speciale aandacht voor vrouwen geboden blijft, aangezien zij in hun werk nog altijd voor vrouwen specifieke problemen tegenkomen.

Die aandacht voor de persoon van de onderzoeker en diens persoonlijke kracht en problemen, zo blijkt uit coaching van de afgelopen jaren, is binnen de UM zeker niet overal vanzelfsprekend. Het komt maar al te vaak voor dat jonge onderzoekers aan hun lot worden overgelaten, niet zelden overladen met onderwijsverplichtingen. Het feit dat het Atelier een laagdrempelig loket aanbood voor ondersteuning op maat van wetenschappers heeft velen ertoe gebracht dat loket ook daadwerkelijk te gebruiken. Met het verdwijnen van het Atelier bestaat de kans dat mensen buiten de boot gaan vallen bij het vergaren van kennis van de juiste geldbronnen, bij coaching en bij de training aanvraag schrijven. Die laagdrempelige toegang moet gehandhaafd blijven bij onze opvolgers: Kenniscentrum en Loopbaancentrum. Zorg dat de vraag gehoord wordt. Nodig mensen uit te komen met hun plannen.

## **5.2. Aanbevelingen aan de UM**

De **presentatietraining** voor aanvragers van de Vernieuwingsimpuls die werd gegeven door trainer Johan van Amersfoort vormt een uitstekende voorbereiding op de te geven presentatie bij NWO, waardoor het effect ervan sterk wordt verbeterd. Het volgen van deze onorthodoxe en originele training heeft aantoonbaar effect gehad op slaagkans van Maastrichtse kandidaten. Het Kenniscentrum heeft zich voorgenomen deze training over te nemen. We bevelen dat dringend aan.

**Coaching** voorkomt veel problemen, verhoogt de werklust en helpt mensen echt vooruit. Ons advies: blijf een laagdrempelige coachingsfaciliteit aanbieden, buiten de sfeer van de werkplek van medewerkers. Het Kenniscentrum zal hier nu in voorzien. Dit coachingsloket moet bekendheid krijgen en uitgebouwd worden. Een door het Onderzoeksatelier (M. Meijer) geschreven handleiding voor het coachen van wetenschappers biedt een uitgewerkte methodiek voor coaching in een academische setting aan. Meijer blijft ook in de toekomst bereid collega's desgewenst het vak te leren of op te treden als intervisor.

**Training en ondersteuning in aanvragen schrijven** is een belangrijke vorm van deskundigheidsbevordering voor ondernemende onderzoekers. Deze ligt nu in handen van het Loopbaancentrum en het Kenniscentrum. De pilot is nog niet van start gegaan. Dat zal naar verwachting in september gebeuren. Het komt erop aan deze

training regelmatig aan te bieden en op maat van de trainees te werken. Ook dienen trainers grote deskundigheid te bezitten op het gebied van de beschikbare geldbronnen en aanvraag- en schrijftechnieken.

**Expertmeetings** (groepjes deskundigen die de kandidaten gericht adviseren op de voorlaatste versie van de aanvraag) hebben een zeer positief effect op motivatie en kwaliteit van de aanvraag. Ze kunnen worden geïntegreerd in de training aanvraag schrijven, doch ook de Commissie Onderzoeksbeleid zou als een permanente expertmeeting kunnen fungeren, evenals de nu niet functionerende commissie Vernieuwingsimpuls.

De **COB-commissie** zou haar energie onzes inziens wellicht beter kunnen besteden dan ze nu doet, door met de kandidaat erbij het voorstel en de kritiek erop te bespreken. Dat heeft twee voordelen: 1) verkeerd lezen wordt uitgesloten, 2) kritiek wordt constructief, omdat de kandidaat die kan benutten voor verbetering van het voorstel. De werkwijze van de commissie staat nu haaks op alle filosofieën over coachend leiderschap, ondersteunen van ondernemende onderzoekers en het verbeteren van de kwaliteit van aanvragen. Met dezelfde tijdsinvestering kan de commissie werken als een grote stimulator in plaats van als de grote afstraffer.

Ons advies is daarom deze commissie te laten werken als een expertmeeting. Deze meetings motiveren enorm, kritiek komt veel beter aan en de kandidaat kan (en zal in de meeste gevallen) vervolgens zelf besluiten nog niet te moeten indienen.

De UM zou het **HRM-beleid** niet sekse-neutraal moeten presenteren. Ook uit onze coaching van de afgelopen jaren is gebleken dat vrouwen in de wetenschap specifieke loopbaanproblemen hebben. Wordt daarmee niet expliciet rekening gehouden dan schiet het HRM-beleid zijn doel voorbij.

Ons advies is om overal expliciete doelstellingen te formuleren die het beleid ten aanzien van vrouwen meer richting geven. Zo zou de UM faculteiten die zulke doelstellingen reeds hebben geformuleerd ten voorbeeld kunnen stellen aan andere. Een goed voorbeeld daarvan is de Strategienota van de Faculteit der Cultuurwetenschappen.

**Exitgesprekken** van medewerkers die de UM verlaten zouden een goed beeld kunnen geven van waarom zij dat doen en wat hun vertrek vertelt over de werkplek die zij verlaten. Exitgesprekken kunnen fungeren als signaal van localiseerbare misstanden, die op deze Universiteit helaas bestaan. Wij hebben gezien hoe medewerkers zijn weggevlucht voor pesterij, intimidatie en discriminatie. Deze praktijken bestaan voort – soms als publieke geheimen – omdat de mechanismen om ze aan de orde te krijgen nog niet optimaal werken.

De UM moet **leeftijdsgrenzen** tegengaan. Soms worden binnen de UM leeftijdseisen gesteld die bij NWO zelf werden afgeschaft vanwege het ongewenst-uitsluitende karakter ervan. In het interne UM-stimuleringsprogramma Talent voor de Toekomst 2005 worden bijvoorbeeld dit jaar plotseling, met name door de COB-Commissie, expliciet leeftijdseisen geformuleerd, vergezeld van het normatieve beeld dat men binnen vier jaar moet zijn afgestudeerd. Daardoor zijn ambitieuze vrouwelijke kandidaten met zorgtaken of dubbele carrières ten onrechte afgewezen. De UM zou het voorbeeldige genderbewuste leeftijdsbeleid van NWO in dezen horen te volgen.

## 6. Bijlagen

- a. Uitkomsten enquête OnderzoeksAtelier
- b. Financieel Verslag
- c. Lijst van activiteiten
- d. Lijst van producten
- e. “De zoektocht naar goudhaantjes en talenten”, Interview met Maaïke Meijer over het Onderzoeksatelier V/m, Universiteit Maastricht’, in: Pandora 19, 2 september 2004, p. 6-10.

## a. Uitkomsten enquête OnderzoeksAtelier

Aantal respondenten: 15

1. Binnen welke faculteit bent u werkzaam?

<input type="checkbox"/>	FdCW	3
<input type="checkbox"/>	FdeWB	2
<input type="checkbox"/>	FdGW	2
<input type="checkbox"/>	FdAW	
<input type="checkbox"/>	FdR	1
<input type="checkbox"/>	FdG	7
  
2. Wat is uw leeftijd?

<input type="checkbox"/>	18-24	
<input type="checkbox"/>	25-39	10
<input type="checkbox"/>	30-44	2
<input type="checkbox"/>	45-65	3
  
3. Wat is uw functie?

	UD	6
	UHD	2
	Postdoc	1
	Onderzoeker	2
	Senior ond.	1
	b.hoogl.	1
	promov.	1
	docent	1
  
4. Wat is uw geslacht?

<input type="checkbox"/>	Mannelijk	<input type="checkbox"/>	vrouwelijk
	4		11
  
5. Hoe wist u van de activiteiten van het OnderzoeksAtelier?

<input type="checkbox"/>	Mededeling in de Observant	4
<input type="checkbox"/>	Via een collega	7
<input type="checkbox"/>	Stermail	2
<input type="checkbox"/>	Anders:	
	direct email	1
	folder	1
	flyer GGdag	1
  
6. Aan welke activiteit(en) hebt u deelgenomen en wanneer?  
(meerdere antwoorden mogelijk)

<input type="checkbox"/>	A. Grote Gelddag	10
<input type="checkbox"/>	B. Interactie-Performance-Training	5
<input type="checkbox"/>	C. Individuele begeleiding aanvraag	4
<input type="checkbox"/>	D. Expertmeeting	3
<input type="checkbox"/>	E. Coaching	10

**De volgende vragen behandelen de bovenstaande activiteiten afzonderlijk. We verzoeken u alle activiteiten die u ooit heeft gevolgd, te waarderen op een schaal van 1 tot 5 (1= laag, 5 = hoog).**

- |     |   |          |          |          |          |          |
|-----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 7.  | Ik was tevreden met de inhoud van de <b>Grote Gelddag</b> .   | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>3</b> |
| 8.  | Ik heb veel baat gehad bij de Grote Gelddag.  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>3</b> |          |
| 9.  | Ik zou het op prijs stellen als de Grote Gelddag in de toekomst ook zou worden aangeboden.          | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          | <b>5</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |
| 10. | De kwaliteit van de Grote Gelddag is goed.  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          | <b>4</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>3</b> |
| 11. | Ik was tevreden met de inhoud van de <b>Interactie-Performance-Training</b> .                       | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          |          | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>2</b> |
| 12. | Ik heb veel baat gehad bij de Interactie-Performance-Training.                                      | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          |          | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>2</b> |
| 13. | Ik zou het zeer op prijs stellen als deze training ook in toekomst zou worden aangeboden.           | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          |          | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>2</b> |
| 14. | De kwaliteit van de Interactie-Performance-Training is goed.  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          |          | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>2</b> |
| 15. | Ik was tevreden met de inhoud van mijn <b>Expertmeeting</b> .                                       | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          |          | <b>1</b> |          | <b>2</b> |
| 16. | Ik heb veel baat gehad bij mijn Expertmeeting.  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          |          |          | <b>1</b> | <b>2</b> |
| 17. | Ik zou het zeer op prijs stellen als in de toekomst nog Expertmeetings zouden worden georganiseerd. | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          | <b>2</b> |          | <b>1</b> |          |
| 18. | De kwaliteit van de Expertmeeting was goed.   | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> |          |
| 19. | Ik was tevreden met de inhoud van de <b>coaching</b> .  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          |          | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>6</b> |
| 20. | Ik heb veel baat gehad bij mijn coachingstraject.   | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
|     |   |          | <b>1</b> |          | <b>2</b> | <b>7</b> |

21.	Ik zou het zeer op prijs stellen als in de toekomst coaching verder zou worden aangeboden.	1	2	3	4	5
			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
22.	De kwaliteit van de coaching is goed.	1	2	3	4	5
				<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

**Met de volgende vragen willen we een indruk krijgen van wat deelname aan de activiteiten van het OnderzoeksAtelier u naar uw mening heeft opgeleverd.**

23. Op welke manier(en) heeft het OnderzoeksAtelier u in uw werkzaamheden ondersteund? (s.v.p. aankruisen wat van toepassing is; meerdere opties mogelijk)

24.

<input type="checkbox"/>	Inhoudelijke versterking van onderzoeksaanvraag(en)	4
<input type="checkbox"/>	Bewust uitstippelen van eigen aanvraagstrategie	6
<input type="checkbox"/>	Gerichte informatie over financieringsbronnen	5
<input type="checkbox"/>	Verlagen aanvraagdrempel	2
<input type="checkbox"/>	Beter beeld van persoonlijke ambities	8
<input type="checkbox"/>	Versterken eigen positie binnen instelling	8
<input type="checkbox"/>	Verbeteren werkklimaat	4
<input type="checkbox"/>	Anders, namelijk:	
	betere presentatie onderzoeksvoorstel	1
	uitdrukkingsvaardigheden verbeterd/	
	betere voorbereiding interview	2
	begeleiding erg stimulerend wat betreft uitwerken	
	van onderzoeksideeën in subsidieaanvragen	1
	ondersteuning prioriteitenstelling en doorzetten van	
	subsidieaanvragen bij industrie	1
	werkstressreductie`	1
	constructieve realistische feedback draagt bij tot	
	welbevinden in werkzaamheden los van heersende	
	facultaire cultuur	1
	optimaliseren werkbelasting	1

25. Welke onderzoeksaanvragen heeft u ontwikkeld en/of ingediend in de periode dat u deelnemer was van een activiteit van het OnderzoeksAtelier?

a) Ingediend:    Ja    Nee  
                  9           6

Van de negen indieners was er een met drie aanvragen w.o. een VENI

b) Indien ja: bij welke financieringsorganisatie/programma (incl. jaar en subsidieronde)?

VENI	4	1
Nwo/MaGw open competitie	1	
NWO/GW	1	
VICI	1	ja
ZONmw	1	ja



## **b. Financieel Verslag**

### c. Lijst van activiteiten 2003-2005

- Grote Gelddag 2003 ism Bureau Subsidieacquisitie
- Grote Gelddag 2004 ism idem
- Grote Gelddag 2005 ism Kenniscentrum voor Contractonderzoek
- Presentatietrainingen Vernieuwingsimpuls
  - o Voorjaar 2002: twee groepen, meerdere dagdelen
  - o 15 oct 2003: een dagdeel
  - o Groepen: voorjaar 2004 en najaar 2004, voorjaar 2005
- Lidmaatschap Meijer Commissie Talentontwikkeling 2002/2003 (de Commissie Kootstra)
- Ontwikkeling training voor promotiebegeleiders (ism Loopbaancentrum). Deze taal is door het Loopbaancentrum geclaimd. Centrum G&D vervult een adviserende rol
- Productie vernieuwde informatiefolder, gereed oktober 2003. Hdrukt 2004. Continu verspreid
- Faculteitsbezoek Rechten. Uitleg plan Subsidiewerving, inventarisatie problemen en uitdagingen voor onderzoekers, communicatie OzA. Beperkte opkomst, wel informatief
- Faculteitsbezoek Cultuurwetenschappen en Psychologie. In voorbereiding gehad, contact over onderhouden, maar niet doorgezet bij gebrek aan animo van de zijde van Fd-CW en FdP
- Regelmatige publiciteit via website CGD, in Observant, stermail, facultaire mails en periodieken
- Regelmatig contact met Erik Drenthe en de Begeleidingscommissie Vernieuwingsimpuls voor a. ontwikkelingen Onderzoekbeleid en b. laten oefenen van kandidaten voor de Commissie VI
- Regelmatig overleg met Astrid Claessen, vertrouwenspersoon van de UM. Soms worden coachees naar haar doorverwezen wanneer deze te maken hebben met ongewenst gedrag op de werkplek
- Regelmatig overleg met Ermo Daniëls en Erik Drenthe over verschillende zaken betreffende het OzA en het onderzoeksbeleid van de UM. O.a. ook Grote Gelddag
- Ontwikkelen en schrijven van een handleiding voor het coachen van wetenschappers (Meijer, loopt sinds eind 2003) Engelse en Nederlandse versie. Eindproduct bij afronding Atelier mei 2005
- Ontwikkeling van een Overzicht Subsidiefondsen op het gebied van Cultuurwetenschappen en Sociale wetenschappen. Dit Overzicht wordt gecompleteerd en ontsloten, bij voltooiing overgedragen aan het Kenniscentrum
- Regelmatig contact met Winny van Pelt, Han Dahlmans e.a. i.v.m. het ontwikkelen van trainingen aanvraag schrijven voor onderzoekers, bijdragen schrijven aan voorstellen enz.
- Sinds januari 2005: contact met Patrick van Eijs over subsidievorming voor cultuurwetenschappers en zijn functie als beleidsmedewerker onderzoek. Idem, minder frequent met Erik Knippenberg
- Contacten en coachingsgesprekken met 43 personen
- 4 Expertmeetings
- Organisatie De Stoomcursus: afsluiting OnderzoeksAtelier op 7 juli 2005
- Uitwerking trainingsmodule Wetenschap m/v
- Co-financiering EQUAL-film: The Mind has no Sex: Women and Science today

#### **d. Lijst van producten**

- Handleidingen Grote Gelddag, Interactie-Performance Trainingen en Expert-meetings
- Fondsendatabank Algemeen, Geestes- en Maatschappijwetenschappen en Rechten
- Handleiding Coaching voor Wetenschappelijk Onderzoekers
- Training: Wetenschap V/m: De Stoomcursus
- Leesmap Wetenschap V/m
- Documentaire film 'The Mind Has No Sex. Women and Science Today' door Marianne Tjaden. (co-financiering)

Al deze producten blijven op te vragen bij het Centrum voor Gender en Diversiteit. Zie voor de fondsendatabank de website van Centrum en Kenniscentrum voor Contractonderzoek UM.

e. “De zoektocht naar goudhaantjes en talenten”, Interview met Maaïke Meijer over het Onderzoeksatelier V/m, Universiteit Maastricht’, in: Pandora 19, 2 september 2004, p. 6-10