

Nederlandse Organisatie voor
Wetenschappelijke Onderzoek

Evaluatie NWO Aspasia Programma 2010-2012



februari 2015

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting en aanbevelingen	4
1. Inleiding	8
2. Aspasia-programma en de doorstroming van vrouwen in de wetenschap	11
3. Belang Aspasia voor loopbanen van vrouwen in de wetenschap	15
4. Effect Aspasia op het diversiteitsbeleid van de instellingen	20
5. Algemene beoordeling door laureaten en instellingen	29
Bijlage 1: Suggesties voor verbeterpunten	34
Bijlage 2: ViV-fonds en de doorstroming van vrouwen in de wetenschap	38
Bijlage 3: Aanbevelingen uit de evaluatie 2008	39

Managementsamenvatting

Doel evaluatie

In Nederland neemt het aantal vrouwen in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek aanzienlijk af naarmate men hoger op de carrièreladder komt. Het programma Aspasia is gericht op een verbetering van deze situatie door de bevordering van vrouwelijke wetenschappers tot universitair hoofddocent (UHD) of hoogleraar financieel te stimuleren. Daarnaast stimuleert het programma universiteiten om beleid te ontwikkelen dat (de doorstroming van) vrouwen in hogere posities ondersteunt. Het Aspasia-programma bestaat inmiddels 15 jaar en is voor het laatst in 2008 geëvalueerd.

In 2014 is een nieuwe evaluatie uitgevoerd over de periode 2010-2012. De evaluatie had ten doel om de impact van het programma Aspasia te onderzoeken door inzicht te geven in de **effecten op de loopbanen op de doorstroming van vrouwen in de wetenschap**, in de **opinie van de betrokken vrouwen over het programma** en in de **effecten van Aspasia op het diversiteitsbeleid van instellingen**.

Onderzochte groepen

In de achterliggende maanden zijn in het kader van de evaluatie verschillende typen betrokkenen geraadpleegd. Het ging hierbij achtereenvolgens om **24 vertegenwoordigers van instellingen**, **40 Aspasia-laureaten** en **10 Aspasia-kandidaten**. De laatste groep heet zo omdat de nominatie is geweigerd door de kandidaat zelf of door de instelling. In de telefonische interviews stonden vooral de ervaringen met en de effectiviteit van het Aspasia-programma centraal.

Aspasia en de Vernieuwingsimpuls

Het Aspasia-programma wijkt af van veel andere NWO-programma's door het ontbreken van de open competitie waarin ingediende onderzoeksvorstellen op kwaliteit worden beoordeeld. Voor de selectie is daarom aangehaakt bij de Vernieuwingsimpuls: vrouwelijke wetenschappers die een Vidi- of Vici-beurs hebben gekregen of bij deze beurzen wel subsidiabel waren maar niet gehonoreerd konden worden (de Vidi/Vici-*kandidaten*), worden door NWO genomineerd voor de Aspasia-premie. Ruim tweederde van de nominaties uit de periode 2010-2012 werd geaccepteerd (112 van 166 vrouwen). **Daarbij zijn met name veel vrouwen in de stap naar een UHD-positie ondersteund.**

Variatie in maatregelen

Bij de besteding van de premie is sprake van een verplicht deel voor het bredere diversiteitsbeleid van de instelling of faculteit waar de laureaat werkzaam is en een vrij deel. Dit laatste kan worden ingezet voor zowel (het onderzoek of het salaris van) de laureaat zelf als breder voor het stimuleren van diversiteitsbeleid. **Het gevolg van deze formule is dat er een grote variatie aan typen maatregelen wordt ontplooid met de Aspasia-premie.** Bij de individuele maatregelen gaat het veelal om onderwijsvrijstellingen (zodat de vrouwelijke wetenschappers zich kunnen richten op hun onderzoek en/of fondsen-werving), reispremies en de personele versterking van de onderzoeksgroep van de laureaten. Bij het bredere diversiteitsbeleid is de variatie nog groter: hier treffen we bijvoorbeeld ook masterclasses, diversiteitstrainingen, mentor- en coachingstrajecten, personele capaciteit voor diversiteitsbeleid en vrouwennetwerken aan.

Sterke en zwakke punten

Onder zowel de Aspasia-laureaten als de kandidaten waarvan de nominatie is ingetrokken of geweigerd, bestaat een groot draagvlak voor het programma. Maar liefst negen op de tien respondenten van beide groepen is (zeer) positief over Aspasia. Als argumenten hiervoor worden naar voren gebracht dat het glazen plafond voor vrouwelijke wetenschappers nog steeds niet doorbroken is en Aspasia een welkome en effectieve steun in de rug voor de carrières van deze vrouwen vormt. Als sterke punten ervaren de laureaten de invloed op de bevordering naar een UHD- of hoogleraarsfunctie, verruiming van de financiële middelen voor onderzoek en het zichtbaar maken/vergroting van de bewustwording over de problemen van vrouwelijke wetenschappers. Zwak daarentegen vinden zij (de reacties op) de positieve discriminatie, de hoogte van de premie en de onvoldoende aandacht voor de

mentaliteitsverandering over diversiteit. Vanuit de Aspasia-kandidaten en de instellingen worden min of meer vergelijkbare sterke en zwakke punten naar voren gebracht.

Over de verplichte bevordering (binnen een jaar) lopen de meningen van de instellingen uiteen. Een deel van hen ziet hiervan de meerwaarde, bij een ander deel roept deze voorwaarde juist weerstanden op en vormt een belangrijke reden voor de weigering van de premie. Dit laatste vanwege het feit dat dit inbreuk doet op het reguliere personeelsbeleid (waaronder tenure tracks met kandidaten). De hoogte van de premie wordt door instellingen positief gewaardeerd (terwijl laureaten hier gereserveerder over zijn). **Voor de verplichte aanwending van een deel van de premie voor breder diversiteitsbeleid bestaat een groot draagvlak onder alle doelgroepen van de evaluatie.**

Implementatie bij instellingen

Hoewel bij het reguliere diversiteitsbeleid van de instellingen ook het centrale niveau een rol speelt, vinden de ontwikkeling van de Aspasia-beleidsplannen en de besteding van de middelen vooral op decentraal niveau plaats. Mede vanwege de personele consequenties van de bevorderingsvoorwaarde spelen vooral de decaan of het bestuur van de faculteit/afdeling een belangrijke rol bij de besluit- en planvorming rondom Aspasia. Bij de invulling van de verplichte besteding voor breder diversiteitsbeleid is er vaak wel inspraak van anderen, zoals de centrale afdeling onderzoek, geledingen die zich met diversiteitsbeleid bezighouden en (bij een deel van de gevallen) de Aspasia-laureaat. **Bij meer dan de helft van de gevallen werden de Aspasia-laureaten hier niet bij betrokken.** Zij hadden dan ook lang niet altijd zicht op de besteding en de effectiviteit van dit deel van de Aspasia-premie.

Communicatie

Van een specifiek Aspasia-beleid bij instellingen, waarbij de vrouwelijke wetenschappers geïnformeerd worden over Aspasia en standaard voorwaarden en procedures worden gehanteerd, is nauwelijks sprake. Ook blijken verworven Aspasia-premies niet breed uitgedragen te worden door de instellingen. Redenen voor deze terughoudende reactie zijn dat Aspasia niet echt leeft binnen de instellingen en dat er soms niet aan gedacht wordt om hier bekendheid aan te geven. In een enkel geval wordt communicatie bewust achterwege gelaten **uit vrees voor imagoschade voor de laureaten door de positieve discriminatie inherent aan het programma.**

Effectiviteit maatregelen diversiteitsbeleid

De verplichte besteding van een deel van de Aspasia-premie voor het bredere diversiteitsbeleid leidt in de praktijk vooral tot een versterking van al bestaande maatregelen én een verbreding met nieuwe activiteiten. **De instellingen en laureaten wijzen vooral de onderwijsvrijstellingen als effectieve maatregel aan. Ook maatregelen als ontwikkelingstrajecten voor vrouwelijke wetenschappers in vroege fases van hun wetenschappelijke carrière en mentor-/coachingstrajecten worden als effectief ervaren.** Er zijn geen specifieke maatregelen naar voren gebracht die door groepen respondenten als niet-effectief worden aangeduid. Door laureaten wordt als belangrijk zwak punt van de inzet van Aspasia-middelen voor het bredere diversiteitsbeleid genoemd dat met Aspasia-middelen vooral ad hoc initiatieven worden ondersteund waarvan maar een beperkt aantal vrouwelijke wetenschappers profiteert. Dat dit deel van de Aspasia-premie veelal een tijdelijk effect genereert wordt bevestigd door de uitkomsten over de borging van de maatregelen: **slechts een kwart van de (versterkte/nieuwe) maatregelen zal na de besteding van de Aspasia-middelen ongewijzigd voortgezet worden.** Twee derde van de maatregelen zal in (financiële) omvang verminderd worden of zelfs stopgezet worden.

Invloed op de wetenschappelijke carrière

De invloed van Aspasia op de wetenschappelijke carrière van de laureaten blijkt een duurzamer karakter te hebben. **Door de voorwaarde van verplichte benoeming binnen het jaar blijkt het programma de bevordering naar een UHD- of hoogleraarsfunctie volgens een ruime meerderheid van de geraadpleegde laureaten ondersteund en versneld te hebben.** Ook heeft een deel van de laureaten ervaren dat zij meer ruimte en middelen voor hun onderzoek(groep) hebben gekregen,

waardoor zij meer hebben kunnen publiceren. **Vandaar dat de Aspasia-premie niet alleen effect heeft gehad op het zetten van een stap op de carrièreladder, maar ook op de verdere ontwikkeling van de carrière. Deze effecten worden door Vidi/Vici-kandidaten in sterkere mate ervaren dan Vidi/Vici-laureaten.** Dit heeft niet zozeer met het verschil in hoogte van de premie te maken maar met het feit dat de Vidi/Vici-laureaten vanuit de Vernieuwingsimpuls al aanzienlijke extra middelen voor hun onderzoek tot hun beschikking hebben.

Aanbevelingen

1. Houd de Aspasia-regeling en de combinatie met Vidi en Vici in stand. Versterk zo mogelijk het beleid ten aanzien van Vidi- en Vici-kandidaten.

Toelichting

Uit deze evaluatie rijst een breed gedeeld positief beeld op van het belang van Aspasia voor de carrière en voor de wetenschappelijke ontplooiingsmogelijkheden van vrouwen. De maatregelen, geïnitieerd en gefinancierd uit Aspasia en gericht op de carrière van vrouwelijke onderzoekers, worden door de bevroegde vrouwelijke onderzoekers en de instellingen als effectief ingeschat.

Uit de evaluatie komen ook duidelijke indicaties dat de meerwaarde van de Aspasia-premie voor Vidi/Vici-kandidaten groter is dan voor de Vidi/Vici-laureaten, onder andere door het verstrekken van onderzoeksmiddelen. Het is daarom van groot belang deze mogelijkheid te behouden of zelfs te versterken (bijv. door relatief meer middelen aan deze groep te verstrekken).

2. Houd vast aan de verplichte bevordering.

Toelichting

Een deel van de geraadpleegde vertegenwoordigers van instellingen maakt bezwaar tegen de verplichting om de Aspasia-laureaat binnen een jaar te bevorderen naar een hogere functie. Dit omdat dan eerder gemaakte afspraken over een ander carrièrepad doorkruist worden (bijv. een tenure track). Toch geven de uitkomsten van de evaluatie voldoende ondersteuning om deze verplichting in stand te houden. Bij twee derde van alle genomineerden blijkt een promotie binnen een jaar wel gerealiseerd te kunnen worden. Bovendien draagt deze voorwaarde sterk bij aan de effectiviteit, omdat hierdoor de versnelling van de wetenschappelijke carrière van de vrouwelijke wetenschappers optreedt.

3. Stimuleer een grotere rol van de Aspasia-laureaten bij de ontwikkeling en uitvoering van het bredere diversiteitsbeleid.

Toelichting

Uit de evaluatie komt naar voren dat het vanuit Aspasia stimuleren van het diversiteitsbeleid breed als effectief worden ingeschat. Wel blijken bij een deel van de instellingen het stimuleren van de loopbaan van de Aspasia-laureaat en de inzet van de Aspasia-middelen voor het bredere diversiteitsbeleid gescheiden trajecten te zijn. Een belangrijk deel van de laureaten meldt geen betrokkenheid te hebben bij de ontwikkeling en uitvoering van het bredere beleid. Inbreng/betrokkenheid van de laureaten ligt echter voor de hand. Het gaat om de besteding van de eigen Aspasia-premie. Ook kunnen de laureaten vanuit hun eigen ervaringen nuttige adviezen inbrengen voor de vormgeving van het diversiteitsbeleid.

4. Verzoek de instellingen om inpassing van de maatregelen in structureel beleid.

Toelichting

Veel van de initiatieven die met Aspasia-middelen voor het bredere diversiteitsbeleid worden gefinancierd hebben betrekking op de vrouwelijke wetenschappers zelf, zoals een fonds dat vrouwelijke onderzoekers vrijstelt van onderwijs of ontwikkelings- en coachingstrajecten. Na afloop van de besteding van de Aspasia-middelen worden deze initiatieven slechts gedeeltelijk of in het geheel niet gecontinueerd voor de brede doelgroep. Voor een duurzamer effect wordt aangeraden om instellingen te verzoeken om dit soort maatregelen – maar ook andere, algemenere maatregelen – sterker in te bedden in overkoepelend, structureel beleid, zodat er een structureler effect van uit gaat.

5. Bevorder het onderlinge contact tussen Aspasia-laureaten.

Toelichting

Meermaals hebben Aspasia-laureaten aangegeven dat zij graag in contact komen met andere laureaten om zo onderling ervaringen uit te kunnen wisselen. Dit kan de effectiviteit van het programma vergroten, doordat individuele laureaten beter kunnen inschatten welke maatregelen het meest effectief en haalbaar zijn. NWO en/of de instellingen wordt aanbevolen om initiatieven te nemen voor onderlinge uitwisseling. Zo kan bijvoorbeeld (jaarlijks of tweejaarlijks) een netwerkbijeenkomst worden georganiseerd voor vrouwelijke ontvangers van een Aspasia-premie. Dit geeft de gelegenheid loopbaanvraagstukken te bespreken, ervaringen en tips uit te wisselen, etc.

6. Verbeter de informatievoorziening over typen maatregelen die met Aspasia-middelen gefinancierd kunnen worden en over de verantwoording van de bestedingen.

Toelichting

Uit de evaluatie blijkt dat het niet alle geraadpleegde vertegenwoordigers van instellingen volledig duidelijk is welke typen maatregelen met Aspasia-middelen geïnitieerd dan wel geïntensiveerd kunnen worden. Ook over de wijze van verantwoording blijkt bij een aantal respondenten onduidelijkheden te bestaan. NWO wordt geadviseerd om de instructies hiervoor na te lopen en waar nodig aan te vullen. Verder kunnen de instellingen zelf de informatievoorziening over beleid bevorderen door onderling good practices te identificeren en te verspreiden.

7. Houd bij (het ontwerp van nieuwe) persoonsgerichte instrumenten rekening met de grenzen van de beïnvloeding door die instrumenten.

Toelichting

Hoewel het Aspasia-programma door de betrokkenen in het algemeen als behoorlijk effectief wordt ingeschat, is toch ca. één derde van de vrouwen uit de doelgroep niet bevorderd. Dit toont het spanningsveld tussen het bevorderingsbeleid vanuit Aspasia en het personeelsbeleid van de instellingen. Het is daarom van belang dat alle partijen zich realiseren wat de grenzen aan dergelijk personeelsbeleid zijn en daarvan realistische verwachtingen koesteren. Dit besef is uiteraard ook van belang bij (het ontwerp van nieuwe) persoonsgerichte instrumenten.

1. Inleiding

1.1 Evaluatie van het Aspasia-programma

In Nederland neemt het aantal vrouwen in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek aanzienlijk af naarmate men hoger op de carrièreladder komt. Het programma Aspasia is gericht op een verbetering van deze situatie door de bevordering van vrouwelijke wetenschappers tot universitair hoofddocent of hoogleraar financieel te stimuleren. Daarnaast stimuleert het programma universiteiten om beleid te ontwikkelen dat (de doorstroming van) vrouwen in hogere posities ondersteunt. Het Aspasia-programma bestaat inmiddels 15 jaar en wordt periodiek geëvalueerd. **De voorliggende evaluatie heeft ten doel om de impact van het programma Aspasia te onderzoeken door inzicht te geven in de effecten op de loopbanen van Aspasia-laureaten en in de effecten van Aspasia op het diversiteitsbeleid van instellingen.** De resultaten van deze evaluatie zullen worden gebruikt als feedback op het beleid van NWO, onder meer voor een beeld van de impact van de maatregelen op de instellingen.

In onderstaande paragrafen wordt eerst achtergrond gegeven over het Aspasia-programma (ontwikkeling, eigenschappen, budget in par. 1.2, 1.3, 1.4). Daarna wordt de link toegelicht met het fonds Vrouwen-in-de-Vernieuwingsimpuls en een ander onderzoek over honoreringskansen van vrouwen in NWO-competities (par. 1.5 en 1.6). Ten slotte worden evaluatievragen en onderzoeksmethode toegelicht (par. 1.7 en 1.8).

1.2 Ontwikkeling van het Aspasia-programma

In 1999 werd het Aspasia-programma ingesteld, omdat OCW, de VSNU en NWO de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere rangen actief wilden tegengaan. Het programma richtte zich er aanvankelijk op om door middel van speciaal hiervoor ingestelde subsidierondes de doorstroom van vrouwelijke UD's naar UHD-niveau te bevorderen. In 2003 werd na een positieve evaluatie en een discussiemiddag besloten het programma vanaf 2005 in gewijzigde vorm voort te zetten. In de nieuwe opzet werd Aspasia gekoppeld aan de Vernieuwingsimpuls (VI), een belangrijk persoonsgebonden programma van NWO om vernieuwend onderzoek een impuls te geven. Het nieuwe Aspasia-programma verstrekke elk jaar een premie van € 100.000 aan de universiteiten onder de voorwaarde dat deze de vrouwelijke Vidi- of Vici-laureaten binnen een jaar na het verkrijgen van de premie zouden bevorderden tot UHD (bij Vidi-laureaten) of hoogleraar (bij Vici-laureaten). De verkregen premie diende de universiteit in te zetten "ter bevordering van de positie van vrouwen in de wetenschap en ondersteuning van hun onderzoek". De universiteit kon ervoor kiezen om de premie in te zetten voor het onderzoek van de laureaat, of voor bredere activiteiten gericht op het bevorderen van de doorstroming van vrouwelijk talent binnen de instelling.

In 2008 werd het programma opnieuw geëvalueerd. Deze evaluatie - over de jaren 2005-2007 - werd uitgevoerd door het Centrum voor Gender en Diversiteit van de Universiteit Maastricht in het kader van het Europese ESF/EQUAL project 'Participatie als Prioriteit'. Het doel van de evaluatie van 2008 was om te adviseren over mogelijke effectiviteitsverbeteringen. Op basis daarvan werd een aantal **aanpassingen doorgevoerd** ter verhoging van de efficiëntie en effectiviteit:

- De helft van de reguliere Aspasia-premies moest worden besteed aan beleid (m.i.v. 2009).
- Naast de 'normale' Aspasia-premies, werd **Aspasia tevens gekoppeld aan de bevordering van vrouwelijke Vidi- en Vici-kandidaten die niet gehonoreerd konden worden**, maar wel als zeer goed of excellent waren beoordeeld. De premie voor deze categorie werd verhoogd naar €200.000, waaruit het College van Bestuur van de ontvangende universiteit minimaal €50.000 diende te besteden aan diversiteitsbeleid (m.i.v. 2010).
- Ook Vici-laureaten die aan onderzoeksinstituten werkzaam waren en in deeltijd een hoogleraarschap aan een universiteit aanvaardden, kwamen in aanmerking voor een Aspasia-premie (m.i.v. 2010).

1.3 Inhoud van het huidige Aspasia programma

1.3.1 Voorwaarden

In onderstaande tabel staan de belangrijkste eigenschappen van het vernieuwde Aspasia-programma (2010-2012) samengevat:

Tabel 1. Eigenschappen van het Aspasia-programma

Aspect	Modaliteiten
Doelgroep	a. Vrouwelijke wetenschappers aan wie Vidi of Vici is toegekend. b. Vrouwelijke wetenschappers waarvan aanvraag als 'zeer goed' of 'excellent' is beoordeeld, maar die geen Vidi of Vici hebben gekregen. Vrouwen die nog geen UHD (Vidi) of hoogleraar (Vici) zijn.
Premie	ad a. Vidi/Vici-laureaten € 100.000 ad b. Vidi/Vici-kandidaten € 200.000 De premie moet binnen vijf jaar aangewend worden.
Voorwaarden	Minimaal € 50.000 van de premie moet worden besteed aan breder diversiteitsbeleid. Verlening van een premie moet binnen een jaar leiden tot benoeming tot UHD of hoogleraar. Benoeming moet van vaste aard zijn. Benoeming moet minimaal gelijk zijn aan de aanstellingsomvang (fte) van de aanstelling die de kandidaat had op moment van indienen.

Voor **Vidi- en Vici-laureaten** bedraagt de Aspasia-premie € 100.000. Voor **Vidi- en Vici-kandidaten** wordt een hoger bedrag, namelijk € 200.000 beschikbaar gesteld. Dit gezien het feit dat zij geen Vidi- of Vici-middelen tot hun beschikking hebben gekregen. **In dit rapport worden deze Vidi- en Vici-laureaten en -kandidaten aangeduid met de gezamenlijke term 'Aspasia-laureaten'. De term 'Aspasia-kandidaten' is gereserveerd voor vrouwen van wie de premie uiteindelijk niet is geëffectueerd (geweigerd door de instelling of door betrokkene zelf).**

Sinds 2009 geldt echter de eis dat minimaal € 50.000 van de premie ingezet dient te worden voor het bredere diversiteitsbeleid van instellingen. Vanuit dit bredere diversiteitsbeleid kunnen verschillende typen maatregelen worden ontplooid. Daarbij valt te denken aan fondsen voor het tijdelijk vrijstellen van vrouwelijke wetenschappers van onderwijsverplichtingen, vervangings-subsidies tijdens zwangerschapsverlof, loonkostensubsidies voor het bevorderen van vrouwen naar UHD- of hoogleraarsposities of aan het opzetten van mentor- en coachingstrajecten. De beslissing over de besteding van het resterende bedrag (€50.000 of €150.000) ligt bij het College van Bestuur, dat de middelen, naast aan de hogere salariskosten als gevolg van de bevordering, ook aan het onderzoek van de Aspasia-laureaat kan besteden, bijvoorbeeld door het aanstellen van een (extra) postdoc- of onderzoeksassistent, het faciliteren van een onderwijsvrije periode of voor het financieren van een periode van onderzoek aan een buitenlandse universiteit. NWO kent in deze gevallen de premie aan de kandidaat zelf toe, die dan ook zelf hierover verantwoording af dient te leggen. Het College van Bestuur legt verantwoording af over de € 50.000 die verplicht voor het bredere diversiteitsbeleid.

Vrouwen die in aanmerking komen voor Aspasia mogen op het moment van indienen nog geen UHD (Vidi) of hoogleraar (Vici) zijn en moeten binnen een jaar na het besluit worden bevorderd. Voor vrouwen die bij indiening ook nog niet UD (Vidi) of UHD (Vici) zijn geldt dat zij binnen zes maanden na de besluitdatum van de Vidi- of Vici-ronde benoemd dienen zijn tot UD of tot UHD en binnen drie jaar tot UHD of hoogleraar. De instelling krijgt dan eerst ca. een derde deel van de middelen toegekend (€ 35.000/€ 70.000) en bij de benoeming tot UHD of hoogleraar de resterende middelen (€ 65.000/€ 130.000).

1.3.2 Procedure

Vrouwen worden in de huidige opzet geselecteerd aan de hand van de resultaten van hun Vidi- of Vici-aanvraag (zie hierboven). NWO contacteert de kandidaten voor de Aspasia-premie. Indien zij ermee instemmen, draagt NWO de kandidaten voor bij het College van Bestuur. Bij acceptatie van de voorwaarden dient dit een beleidsplan in voor de besteding van de premie.

1.4 Budget van het Aspasia-programma

Voor Aspasia-premies was er in de periode 2005-2008 in totaal maximaal M€8,5 beschikbaar, voor 2009 M€4 en voor de periode 2010-2012 in totaal M€12.

1.5 Fonds Vrouwen in de Vernieuwingsimpuls (VIV)

In 2004 kende OCW NWO voor het eerst geld toe aan vrouwelijke kandidaten in de Vernieuwingsimpuls (Vidi en Vici) die net onder de honoreringsgrens waren geëindigd en die op een subsidiabele plaats stonden (maar nog steeds met de kwalificatie 'zeer goed', één stap onder 'excellent'). **Op deze wijze konden additionele vrouwelijke aanvragers een Vernieuwingsimpuls-subsidie ontvangen, waardoor de vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere wetenschappelijke rangen werd versterkt.** OCW heeft van 2004 t/m 2010 middelen hiervoor aan NWO ter beschikking gesteld. Het betrof in totaal M€ 24 voor 29 posities. 13 van de gehonoreerde vrouwen werden tegelijkertijd voor een Aspasia-premie voorgedragen, 7 ontvingen een Aspasia-premie. De carrière-voortgang van deze vrouwen wordt in bijlage 2 toegelicht.

1.6 Raakvlakken met het onderzoek "verschillen tussen mannen en vrouwen in de NWO-competities"

NWO heeft prof. Ellemers (Universiteit Leiden) gevraagd om onderzoek te doen naar de honorerings- en aanvraagkansen voor vrouwen in competities bij NWO. Dit onderzoek is gericht op de vraag welke maatregelen NWO kan treffen om deze kansen te verhogen. Om een link te leggen met eventuele uitkomsten die van belang zijn voor deze evaluatie is er met prof. Ellemers overleg over de uitkomsten van deze evaluatie geweest en zijn relevante gegevens vermeld.

1.7 Evaluatievragen

De evaluatie focust op de effecten van het programma op de loopbanen van Aspasia-laureaten en op het diversiteitsbeleid van instellingen. Hiertoe zijn de volgende **hoofdvragen** gesteld:

- **Wat is het effect van het programma Aspasia op de doorstroming van vrouwen in de wetenschap?**
- **Wat is de opinie van laureaten over het effect van het programma op hun loopbaan?**
- **Wat zijn de effecten van het programma Aspasia op het diversiteitsbeleid van de instellingen?**

De uitkomsten komen in resp. hoofdstuk 2, 3 en 4 aan de orde. Hoofdstuk 5 omvat een algemene beoordeling van laureaten en instellingen over het programma. In bijlage 1 is een aantal suggesties voor verbeteringen van de kant van instellingen en betrokken Aspasia-onderzoekers opgenomen. In bijlage 3 wordt een overzicht gegeven van de follow up op de aanbevelingen van de eerdere evaluatie van het programma in 2008.

1.8 Onderzoeksopzet

Voor de beantwoording van de eerste evaluatievraag is bureauonderzoek verricht door NWO-beleidsmedewerkers. Voor de beantwoording van tweede en derde evaluatievraag is gesproken met de betrokken groepen, namelijk laureaten, niet-gehonoreerde kandidaten, en instellingen. Dit gedeelte van de evaluatie is uitgevoerd door onderzoeksbureau Bartels in Amersfoort.

2. Aspasia-programma en de doorstroming van vrouwen in de wetenschap

In dit hoofdstuk wordt allereerst beschouwd hoe de vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere wetenschappelijke rangen aan de Nederlandse universiteiten zich heeft ontwikkeld. Daarna wordt gekeken naar de invloed van Aspasia op de doorstroming van vrouwen in de wetenschap.

SAMENVATTING

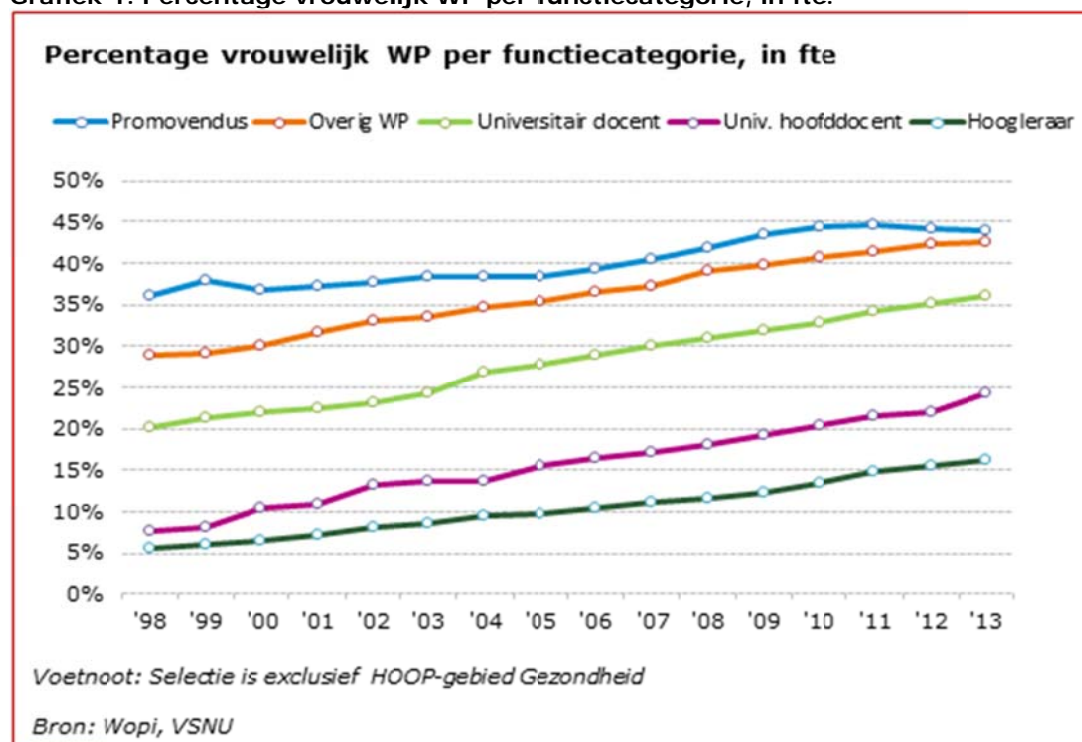
Invloed Aspasia op doorstroming van vrouwen in de wetenschap

- Het Aspasia-programma heeft in de periode 2010-2012 ruim 100 vrouwen ondersteund in het bereiken van een volgende carrièrestap. Daarbij zijn met name veel vrouwen in de stap naar een UHD-positie ondersteund. Daarnaast betekent het programma een belangrijke stimulans in de carrière voor vrouwen die (nog) geen Vidi- of Vici-premie hebben verworven.

2.1. Toename van vrouwen in de wetenschap

Onderstaande grafiek toont een gestage stijging van het percentage vrouwelijke wetenschappers in de diverse functietypen van het wetenschappelijk personeel (WP) aan de universiteiten:

Grafiek 1. Percentage vrouwelijk WP per functiecategorie, in fte.



In onderstaande tabel is ook het aantal fte vermeld voor de periode 2005-2012 (cijfers afkomstig van VSNU):

Tabel 2. Aantal fte's in vast dienstverband vervuld door vrouwen per functietype per jaar

	UD		UHD		HGL	
	Aantal fte	% van totaal	Aantal fte	% van totaal	Aantal fte	% van totaal
2005	896	26	309	15	204	10
2006	907	27	316	16	218	10
2007	933	28	342	17	238	11
2008	1046	31	435	20	322	13
2009	1002	30	397	19	282	12
2010	1046	31	435	20	322	13
2011	1049	31	455	21	352	15
2012	1071	33	460	22	378	15

Het aantal vrouwelijke fte's in vaste dienst is in de periode 2010-2012 (de evaluatieperiode) toegenomen met 69 bij UD's, 63 bij UHD's en 96 bij hoogleraren. In totaal gaat het om een groei van 228 fte in deze periode. Vanwege deeltijd-vervulling van fte's kan de toename in personen hoger liggen dan 228. Om hoeveel personen het precies gaat is echter niet bekend omdat de VSNU hierover geen cijfers bijhoudt. Het gemiddelde aantal fte (UD's, UHD's en hoogleraren) in de periode 2010-2012 bedroeg 1856.

2.2. Invloed Aspasia op doorstroming van vrouwen in de wetenschap

Onderstaande tabel vermeldt het aantal Aspasia-laureaten en -kandidaten van 2010-2012:

Tabel 3a. Aantal Aspasia-laureaten en Aspasia-kandidaten (2010-2012)

Jaar	Laureaten	Kandidaten	Totaal voordrachten
2010	49	17	66
2011	39	16	55
2012	24	21	45
Totaal	112	54	166

Bron: NWO

Uit deze tabel blijkt dat in de periode 2010-2012 in totaal 166 vrouwen in aanmerking zijn gekomen voor de Aspasia-premie. Hiervan hebben 112 vrouwen de premie daadwerkelijk toegekend gekregen. Voor 54 vrouwen is dit (nog) niet gebeurd. Voor 8 van hen, uit in de ronde 2011 en 2012, is nog geen besluit genomen of zij de Aspasia premie daadwerkelijk krijgen (deze vallen dus nog in de groep kandidaten). 27 Aspasia premies zijn definitief geweigerd door de instelling en 19 vrouwen hebben zelf geen toestemming gegeven voor voordracht richting het College van Bestuur.

De 112 Aspasia-laureaten zijn weer onder te verdelen in twee groepen: Vidi/Vici-laureaten, die een Vernieuwingsimpuls-premie hebben gekregen, en Vidi/Vici-kandidaten die geen Vidi of Vici hebben ontvangen, maar wel een Aspasia-premie. Onderstaande tabel laat de verdeling zien:

Tabel 3b. Aantal Vidi/Vici-laureaten vs. Vidi/Vici-kandidaten onder de Aspasia-laureaten (2010-2012)

Jaar	Laureaten (VI)	Kandidaten (VI)	Totaal voordrachten
2010	33	16	49
2011	22	17	39
2012	12	12	18
Totaal	67	45	112

Bron: NWO

60% (67) van de Aspasia-ontvangers is ontvanger van een Vidi- of Vici-premie, terwijl 40% (45) van hen alleen de Aspasia-premie heeft ontvangen.

Alle vrouwelijke wetenschappers die een Aspasia-premie hebben gekregen, zijn bevorderd naar een hogere functie. Dit was immers een vereiste voor de universiteiten bij het accepteren van de premie. In onderstaande tabel is te zien welke stappen de 112 Aspasia-laureaten gezet hebben:

Tabel 4a. Begin-en eindpositie van de 112 Aspasia-laureaten

		beginpositie		
		PD/overig	UD	UHD
e i n d p o s i t i e	PD/overig			
	UD	8		
	UHD	11 9*	66	
	HGL			18

* verwacht: deze vrouwen zijn volgens de tweetrapsconstructie eerst bevorderd tot universitair docent en zullen in de nabije toekomst tot universitair hoofddocent benoemd worden.

De meeste vrouwen (66) hebben de stap UD naar UHD gemaakt. 18 personen zijn van hoofddocent naar hoogleraar gegaan. Van de 28 vrouwen die op het moment van het verkrijgen van de Aspasia-premie postdoc waren, hebben 11 vrouwen de stap naar UHD gemaakt. Voor 9 vrouwen wordt verwacht dat zij deze stap in de nabije toekomst nog zullen maken. 8 vrouwen zijn bevorderd naar UD en zullen voorlopig niet als UHD worden aangesteld.

Het is helaas niet mogelijk om de groei van het aantal fte's in de periode 2010-2012 (228 fte's) en het aantal in deze periode toegekende Aspasia-premies (112) één-op-één aan elkaar te relateren omdat het om fte's en personen gaat. Bovendien duurt het vaak enige tijd voordat bevorderingen op grond van Aspasia worden geëffectueerd. Van de Aspasia-jaargangen 2010-2012 zijn 18 personen ondersteund bij de stap naar hoogleraar, 86 (=66+11+9) bij de stap naar UHD en 8 bij de stap naar UD. Bij de functiecategorie UHD is de invloed van Aspasia dus het grootst. Dit is logisch omdat het grootste deel van de Aspasia-premies bij Vidi-laureaten en –kandidaten terechtkomt. Deze vrouwen zijn meestal nog postdoc of UD bij indiening van het VI-voorstel. Ook verleent NWO veel meer Vidi- dan Vici-subsidies. In 2010-2012 ging het om in totaal 183 Vidi-subsidies (waarvan 74 voor vrouwen) en om 88 Vici-subsidies (waarvan 20 voor vrouwen). Uitsplitsing van de 112 Aspasia-laureaten naar een groep mét en een zonder VI-premie levert het volgende beeld op in tabel 4b en 4c:

Tabel 4b. Begin-en eindpositie van de 67 Aspasia-laureaten mét VI-premie

		Beginpositie VI-laureaten (N=67)		
e i n d p o s i t i e		PD/overig	UD	UHD
	PD/overig			
	UD	5 (7%)		
	UHD	8 (12%) 6* (9%)	36 (54%)	
	HGL		12 (18%)	

Tabel 4c. Begin-en eindpositie van de 45 Aspasia-laureaten zonder VI-premie

		Beginpositie VI-kandidaten (N=45)		
e i n d p o s i t i e		PD/overig	UD	UHD
	PD/overig			
	UD	3 (7%)		
	UHD	3 (7%) 2* (4%)	31 (69%)	
	HGL		6 (13%)	

Uit deze tabellen is zichtbaar dat VI-kandidaten, net als VI-laureaten vooral de stap naar UHD maken. Van de VI-laureaten stroomt wel een iets hoger percentage door naar het hoogleraarschap. Aspasia bevordert in beide groepen dus met name de doorstroom van UD naar UHD. Hierdoor zijn mogelijk ook meer vrouwen op termijn in de positie om hoogleraar te worden.

Samenvattend kan worden geconstateerd dat het Aspasia-programma in de periode 2010-2012 ruim 100 vrouwen heeft ondersteund in het bereiken van een volgende carrièrestap. Daarbij zijn met name veel vrouwen in de stap naar een UHD-positie ondersteund. Daarnaast betekent het programma een belangrijke stimulans in de carrière voor vrouwen die (nog) geen Vidi- of Vici-premie hebben verworven.

De bevorderingen kunnen echter niet zonder meer aan het Aspasia-programma toegeschreven worden. Veel vrouwen zouden wellicht ook zonder deze maatregelen deze stappen hebben gezet, bijvoorbeeld op basis van de verkregen Vidi- of Vici-subsidie. Voor een inschatting van de betrokkenen over het effect van Aspasia worden daarom in deze evaluatie ook de meningen van de vrouwelijke onderzoekers en de ontvangende instellingen betrokken. Het volgende hoofdstuk gaat in op de mening van de laureaten op het effect van het Aspasia-programma op hun loopbaan. In het daarop volgende hoofdstuk komt de mening van de instellingen aan bod.

3. Belang Aspasia voor loopbanen van vrouwen in de wetenschap

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de mening van de Aspasia-laureaten en Aspasia-kandidaten over de invloed van het programma op hun carrière.

SAMENVATTING

Belang toekenning Aspasia voor carrière van laureaten

- Een ruime meerderheid van de laureaten is van mening dat het Aspasia-programma (zeer) belangrijk is (geweest) voor hun carrière: hun (vaste) benoeming is erdoor versneld.
- Het overgrote deel van de Aspasia-laureaten is ervan overtuigd dat Aspasia ook heeft bijgedragen aan hun wetenschappelijke activiteiten: zij hebben meer ruimte en middelen gekregen voor hun onderzoek.
- Geen van de Aspasia-laureaten is van mening dat Aspasia geen impact of een negatieve impact op hun carrière heeft gehad.
- Aspasia-kandidaten zijn duidelijk nog positiever over de ondersteunende en versnellende rol van het Aspasia-programma op hun carrière en onderzoek.

Impact weigering/intrekking Aspasia op kandidaten

- Ook van de Aspasia-kandidaten verwachtte een ruime meerderheid dat hun carrière erbij gebaat zou zijn geweest als de Aspasia-premie geaccepteerd zou zijn.
- Zeven van de tien Aspasia-kandidaten denken dat het accepteren van de Aspasia-premie zou hebben bijgedragen aan hun wetenschappelijke activiteiten.
- Vier van de tien geraadpleegde Aspasia-kandidaten hebben aangegeven dat zij anderszins profijt hebben gehad van hun voordracht (bijv. door een verder gesprek met de instelling over de carrière).

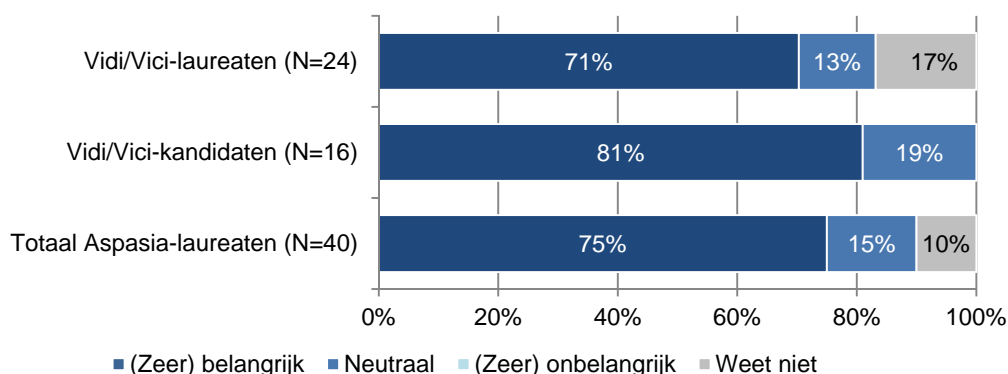
Conclusie

- Uit de enquête die is gehouden onder Aspasia-laureaten en onder Aspasia-kandidaten (van wie de premie niet is geëffectueerd), rijst een breed gedeeld positief beeld op van het belang van het programma voor de carrière en voor de wetenschappelijke ontplooiingsmogelijkheden. Het programma wordt daarmee sterk gewaardeerd om zijn stimulerende functie.

3.1 Belang voor carrière

De Aspasia-laureaten is gevraagd naar het belang van het Aspasia-programma voor hun carrière. **Een ruime meerderheid van de laureaten is van mening dat het Aspasia-programma (zeer) belangrijk is (geweest) voor hun carrière:**

Figuur 1 Belang van Aspasia voor carrière Aspasia-laureaten, volgens geraadpleegde laureaten



Van de Vidi- en Vici-laureaten konden vier van de 24 respondenten (17%) zich geen mening vormen over het belang van de toekenning van Aspasia voor hun carrière. Deze laureaten vonden het met name lastig om in te schatten wat het belang in relatie tot de Vidi- of Vici-beurs was.

Samenhangend hiermee is de Aspasia-laureaten gevraagd of Aspasia ook heeft bijgedragen aan hun **wetenschappelijke activiteiten**. Het overgrote deel van de Aspasia-laureaten is hiervan overtuigd:

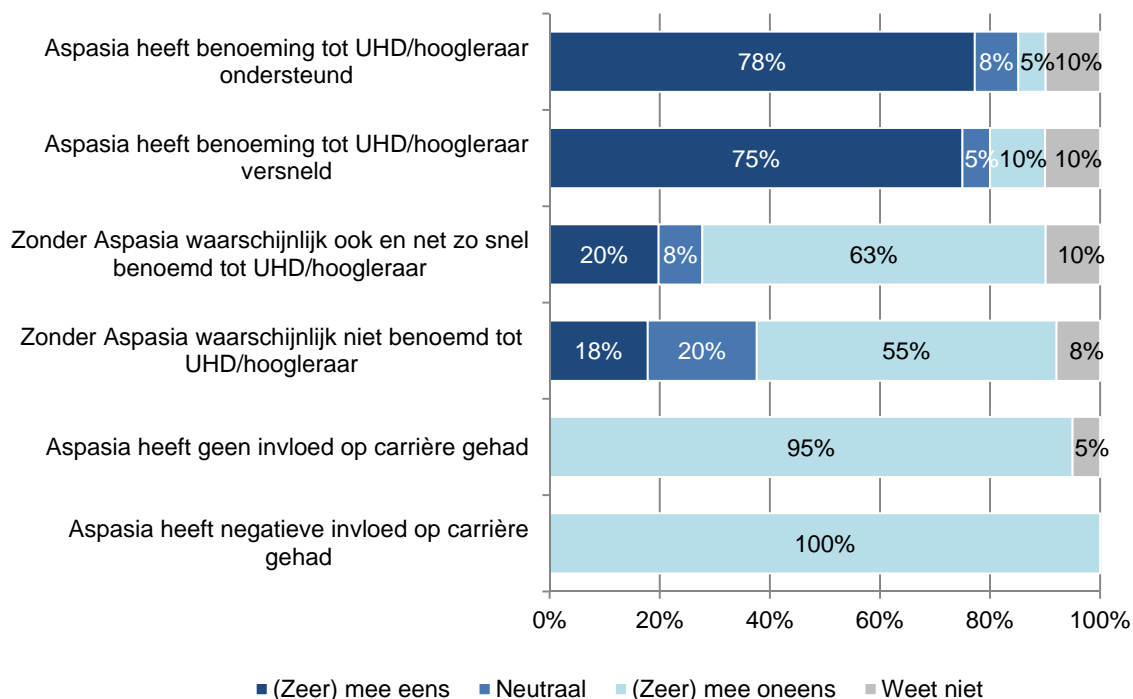
Tabel 5 Bijdrage Aspasia-programma aan wetenschappelijke activiteiten, volgens geraadpleegde laureaten

Bijdrage	Vidi/Vici-laureaten (N=24)	Vidi/Vici-kandidaten (N=16)	Totaal Aspasia-laureaten (N=40) *
Ja	83%	94%	88%
Nee	4%	0%	3%
Weet niet	13%	6%	10%
Totaal	100%	100%	100%

Elf Aspasia-laureaten meldden dat hun benoeming versneld is door Aspasia. Drie laureaten meenden dat Aspasia hun benoeming mogelijk heeft gemaakt en vijf dat Aspasia hun een vaste aanstelling heeft bezorgd. Acht Aspasia-laureaten meldden dat zij meer ruimte en middelen hebben gekregen voor hun onderzoek, waardoor zij bijvoorbeeld meer konden publiceren. Verder noemden vier Aspasia-laureaten dat ze door dit programma een postdoc of analist konden aanstellen. Drie Vidi- of Vici-kandidaten konden door Aspasia hun onderzoekslijn voortzetten. Verdere voorbeelden (telkens 1 maal genoemd) waren: meer tijd voor het doen van subsidieaanvragen, door Aspasia een andere beurs binnengehaald, vanwege Aspasia een extra salarisschaal, dankzij Aspasia meer zeggenschap binnen de faculteit, vergroting van de eigen zichtbaarheid binnen de faculteit.

Om te toetsen in hoeverre en op welke wijze het Aspasia-programma van invloed is geweest op de benoeming is de Aspasia-laureaten een aantal stellingen voorgelegd, zie onderstaande figuur:

Figuur 2 Betekenis Aspasia voor benoeming tot UHD/hoogleraar, volgens de geraadpleegde laureaten (N=40)



Uit de reacties op deze stellingen komen vergelijkbare trends naar voren als hierboven besproken. **(Ruim) driekwart van de Aspasia-laureaten van mening is dat Aspasia hun benoeming tot UHD of hoogleraar ondersteund heeft.** Verder blijkt dat Aspasia-laureaten vooral een versnellend effect van Aspasia op hun carrière signaleren. Per saldo blijken namelijk 22 van de 40 Aspasia-laureaten (55%) het oneens te zijn met de stelling dat zij zonder Aspasia waarschijnlijk niet tot UHD of hoogleraar benoemd zouden zijn. **Geen van de Aspasia-laureaten is van mening dat Aspasia geen impact of een negatieve impact op hun carrière heeft gehad.**

Uitgesplitst naar typen Aspasia-laureaten, namelijk Vidi/Vici-laureaten en Vidi/Vici-kandidaten blijkt **dat Vidi/Vici-kandidaten duidelijk nog positiever zijn over de ondersteunende en versnellende rol van het programma op hun carrière dan Vidi/Vici-laureaten** (ondersteund: 94% versus 67%, versneld: 88% versus 54%). Voor de kandidaten zijn de extra Aspasia-middelen nog wat belangrijker dan voor de Vidi/Vici-laureaten die immers vanuit Vidi en Vici al aanzienlijke extra middelen voor hun onderzoek hebben verkregen.

3.2 Impact middelen voor Aspasia-laureaten

Zoals eerder aangegeven, kan een deel van de Aspasia-premie voor de *instelling* toevloeien aan de Aspasia-laureaten zelf. Hiervan blijkt bij vrijwel alle geraadpleegde laureaten (95%) sprake te zijn geweest. Aan deze laureaten is gevraagd of deze middelen hebben bijgedragen aan de verdere ontwikkeling van hun carrière.

Tabel 6 Bijdrage Aspasia-middelen aan verdere ontwikkeling van carrière en onderzoek, volgens de geraadpleegde laureaten

Bijdrage	Vidi/Vici-laureaten (N=23)	Vidi/Vici-kandidaten (N=15)	Totaal Aspasia-laureaten (N=38)
Ja	78%	93%	84%
Nee	9%	7%	8%
Weet niet	13%	0%	8%
Totaal	100%	100%	100%

Het overgrote deel van de Aspasia-laureaten signaleert een positieve impact van deze Aspasia-middelen op de verdere ontwikkeling van hun carrière en onderzoek (84%). Deze Aspasia-laureaten is gevraagd op welke wijze hun aandeel van de Aspasia-middelen impact heeft gehad op hun carrière. In de eerste plaats brengen zij naar voren dat zij met de middelen medewerkers als postdocs of analisten aan hebben kunnen stellen (7 keer genoemd). Ook kreeg men meer tijd gekregen voor onderzoek (6 keer). Drie laureaten benadrukten dat met de middelen zaken bekostigd konden worden die niet vanuit de Vidi- of Vici-beurs gefinancierd mochten worden (bijvoorbeeld het aanstellen van een analist). In deze zin zijn de Aspasia-middelen dan ook additioneel aan de Vidi- of Vici-middelen ingezet. Verder is vanuit een drietal Aspasia-laureaten naar voren gebracht dat zij dankzij de Aspasia-middelen risicovoller onderzoek of experimenten hebben kunnen doen. Twee Aspasia-laureaten hebben gemeld dat zij meer hebben kunnen publiceren. Andere voorbeelden van de impact van Aspasia-middelen op de carrière van Aspasia-laureaten die door één of twee personen genoemd zijn, waren:

- daarmee ervaring in buitenland op kunnen doen (2 keer genoemd);
- vanuit Aspasia benodigdheden voor onderzoek kunnen aanschaffen, zoals een snellere rekencomputer of een nieuw lab (2 keer);
- meer (internationale) samenwerking met andere wetenschappers (2 keer);
- naamsbekendheid of zichtbaarheid van Aspasia-laureaten vergroot (2 keer);
- met Aspasia-middelen meer tijd gekregen voor het doen van een nieuwe (Europese) subsidieaanvraag (2 keer);

- door vast contract mogelijk om langere termijn plannen voor het eigen onderzoek te maken (1 keer);
- door Aspasia onderzoekslijn kunnen voortzetten (1 keer);
- met Aspasia-middelen, via een dakpanconstructie, periode kunnen overbruggen totdat collega vertrok (1 keer);
- met Aspasia-middelen waardevolle contacten kunnen leggen via werkbezoeken (1 keer).

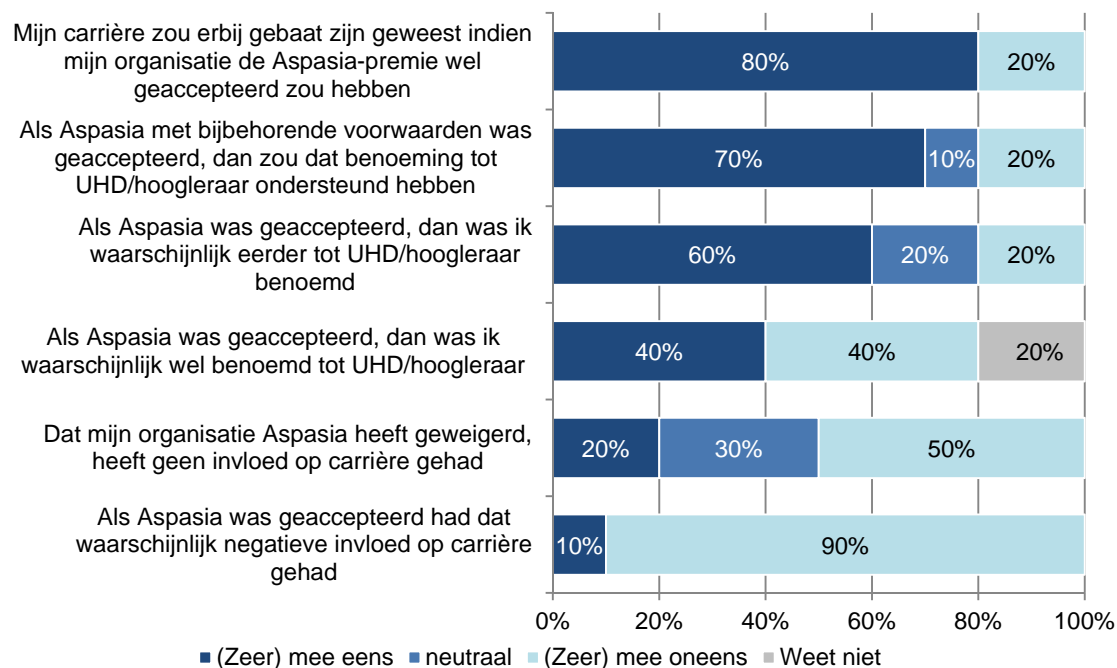
3.3 Impact weigering/intrekking Aspasia op kandidaten

Voor sommige voorgedragen Aspasia-kandidaten geldt dat zij richting NWO aangegeven hebben het niet op prijs te stellen indien NWO hen zou voordragen bij het College van Bestuur. Daarnaast kon ook de instelling zelf de Aspasia-premie weigeren. In het navolgende wordt onderzocht wat de impact van de weigering/intrekking van de Aspasia premie is geweest op de betreffende kandidaten, als 'spiegelbeeld' van de gevolgen van Aspasia voor de laureaten.

3.3.1 Effecten op carrière

De tien Aspasia-kandidaten is een aantal stellingen voorgelegd om een inschatting te maken van de impact op hun carrière:

Figuur 3 Verwachte impact Aspasia voor carrière Aspasia-kandidaten (N=10)



De resultaten van figuur 3 sporen in grote lijnen met de bevindingen die hierboven voor de Aspasia-laureaten gepresenteerd zijn. **Ook van de Aspasia-kandidaten verwachtte een ruime meerderheid dat hun carrière erbij gebaat zou zijn geweest als de Aspasia-premie geaccepteerd zou zijn.** Een meerderheid meende dat dit hun benoeming tot UHD of hoogleraar zou hebben ondersteund en/of versneld.

3.3.2 Mogelijke bijdrage aan wetenschappelijke activiteiten bij acceptatie

Zeven van de tien vrouwen denken dat het accepteren van de Aspasia-premie zou hebben bijgedragen aan hun wetenschappelijke activiteiten. De redenen die (telkens eenmaal) zijn genoemd, waren als volgt:

- door de vaste aanstelling zou het makkelijker worden om langer termijn plannen voor onderzoek te maken;
- als UHD maak je meer kans op grants dan als UD;

- dan had er een postdoc aangenomen kunnen worden;
- dan was mijn benoeming versneld;
- zou projecten makkelijker hebben gemaakt door het kunnen aannemen van een lab-technicus;
- dan meer tijd gehad om onderzoek te doen;
- dan meer tijd/capaciteit om te publiceren;
- met Aspasia kun je aantonen dat je Vidi- of Vici-aanvraag subsidiabel was.

3.3.3 Verloop van carrière van Aspasia-kandidaten

De tien Aspasia-kandidaten is verder gevraagd naar het verloop van hun carrière sinds de voordracht voor Aspasia. Twee van deze kandidaten waren ten tijde van de evaluatie feitelijk al bevorderd tot UHD of hoogleraar. Met twee andere kandidaten zijn hierover afspraken gemaakt. De resterende vrouwen waren nog niet tot UHD of hoogleraar bevorderd, noch waren hier afspraken over gemaakt.

3.3.4 Profijt van voordracht voor Aspasia

Vier van de tien geraadpleegde Aspasia-kandidaten hebben aangegeven dat zij anderszins profijt hebben gehad van hun voordracht. Voor drie van deze kandidaten heeft de Aspasia-voordracht namelijk geresulteerd in een gesprek met de instelling over hun verdere carrière. Bij twee van hen heeft dit inmiddels geleid tot een tenure track, bij een derde zal een dergelijk traject binnenkort worden afgesproken. Eén kandidate heeft aangegeven dat ze bij een andere (gehonoreerde) subsidieaanvraag de voordracht voor Aspasia op haar CV genoemd heeft. Dit omdat ze deze voordracht als een erkenning van haar kwaliteiten beschouwt.

4. Effect Aspasia op het diversiteitsbeleid van de instellingen

De universiteiten en instellingen vervullen een belangrijke rol binnen het Aspasia-programma sinds in 2010 de voorwaarde werd ingevoerd dat €50.000 euro van de premie besteed moet worden aan diversiteitsbeleid. In dit hoofdstuk worden de wijze van implementatie (4.1), de typen maatregelen (4.2) en het effect van de maatregelen (par. 4.3) onder de loep genomen.

SAMENVATTING

Implementatie Aspasia-diversiteitsbeleid bij de instellingen

- Bij de helft van de instellingen is sprake van een 'wisselwerking' tussen het centrale (universitair) en decentrale niveau (per afdeling/ faculteit) bij het vorm en inhoud geven aan het diversiteitsbeleid; de middelen worden echter voornamelijk op decentraal niveau ingezet.
- De beleidsplannen voor de inzet van Aspasia-middelen komen in de meeste gevallen op faculteitsniveau tot stand: de faculteiten/afdelingen genieten veel vrijheid hierin. Er is zelden sprake van overkoepelend, centraal beleid.
- Met name decaan en/of het faculteitsbestuur zijn betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering.
- In iets meer dan de helft van de gevallen waren Aspasia-laureaten zelf niet betrokken bij de ontwikkeling en/of de uitvoering van de plannen voor het bredere diversiteitsbeleid.
- Informatie over Aspasia vindt vooral plaats via de website van de instelling. De Aspasia-premies worden soms bewust niet breed uitgedragen worden uit vrees voor imagoschade voor de laureaten.

Typen Aspasia-maatregelen

- Verreweg de meest genoemde maatregel in het bredere Aspasia-diversiteitsbeleid betreft de gedeeltelijke onderwijsvrijstelling voor vrouwen. Daarnaast worden er met de Aspasia-middelen ook lezingen, (netwerk)bijeenkomsten, vrouwennetwerken en workshops voor vrouwen georganiseerd, worden mentor-, coaching- en loopbaantrajecten opgezet en wordt buitenlandervaring ondersteund.
- Bij vrijwel alle geraadpleegde laureaten konden Aspasia-laureaten ook middelen benutten voor hun eigen onderzoek. Dit gebeurde meestal door het aannemen van postdocs, aio's, promovendi of analisten.

Effect van Aspasia-maatregelen op het diversiteitsbeleid

- Ruim de helft van de instellingen en van de laureaten was van mening dat met de Aspasia-middelen nieuwe maatregelen opgepakt of ontwikkeld zijn, zoals het opzetten van een vrouwennetwerk, het organiseren van netwerkevents, het opzetten van talentgroepen, het voorzien in loopbaanbegeleiding en het ontplooiën van initiatieven gericht op scouting van vrouwelijk talent.
- Als effectieve maatregelen worden vooral genoemd: vrijstelling van onderwijs van (jonge) vrouwelijke onderzoekers, ontwikkeltrajecten voor o.a. postdocs en/of UD's, en mentor- of coachingstrajecten.
- Ruim de helft van de laureaten die zicht hadden op de besteding van Aspasia-middelen voor het bredere diversiteitsbeleid waren van mening dat deze op een effectieve wijze ingezet zijn. Als zwakke kant werd met name het ad hoc-karakter van initiatieven (tijdelijk van aard of voor een beperkte doelgroep) beoordeeld.
- De Aspasia-middelen hebben er vooral toe geleid dat er nieuwe maatregelen aan het bestaande diversiteitsbeleid van instellingen zijn toegevoegd en dat bestaande maatregelen konden worden geïntensiveerd. Van driekwart van deze maatregelen verwachten vertegenwoordigers van instellingen dat ze op één of ander wijze gecontinueerd zullen worden na besteding van de Aspasia-premie(s). De vooral op individuele vrouwelijke onderzoekers gerichte maatregelen (onderwijsvrijstelling etc.) zullen echter - met name vanwege een gebrek aan financiën bij de instelling - niet gecontinueerd worden.

Effectiviteit van Aspasia voor de doorstroming

- Bijna twee derde van de vertegenwoordigers van instellingen beschouwt Aspasia als een effectief instrument om doorstroming van vrouwelijk talent binnen de wetenschap te bevorderen.

Conclusie

- De maatregelen, geïnitieerd en gefinancierd uit Aspasia en gericht op de carrière van vrouwelijke onderzoekers, worden door de instellingen breed als effectief ingeschat. Dit geldt ook voor de effectiviteit van Aspasia voor de doorstroming van vrouwelijke onderzoekers binnen de wetenschap.

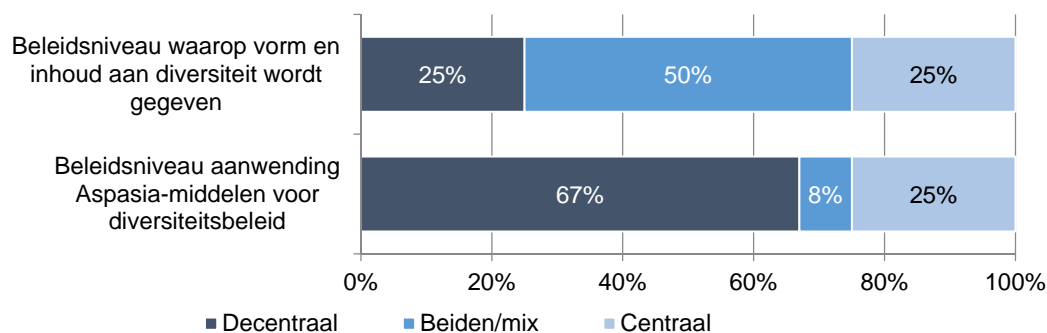
4.1. Implementatie

In dit gedeelte van de evaluatie wordt ingegaan op de wijze waarop het Aspasia-programma wordt geïmplementeerd bij de instellingen. Er wordt gekeken naar centraal of decentraal beleidsniveau, de totstandkoming van de beleidsplannen en het bredere diversiteitsbeleid, de bij de ontwikkeling betrokken personen, en de communicatie over Aspasia.

4.1.1. Implementatieniveau van Aspasia-beleid bij instellingen

Bij het raadplegen van vertegenwoordigers van instellingen is onder andere nagegaan op welk beleidsniveau in de praktijk vorm en inhoud wordt gegeven aan het *diversiteitsbeleid* en op welk beleidsniveau de Aspasia-middelen worden aangewend. Uit onderstaande figuur blijkt dat bij de helft van de instellingen sprake is van een **'mix' of 'wisselwerking' tussen het centrale (universitair) en decentrale niveau** (per afdeling/ faculteit) bij het vorm en inhoud geven aan het diversiteitsbeleid:

Figuur 4 Beleidsniveau diversiteitsbeleid instelling en aanwending Aspasia-middelen, volgens instellingen (N=24)



Bij een kwart van de instellingen vindt dit uitsluitend op decentraal niveau plaats en bij eveneens een kwart van de instellingen juist alleen op centraal niveau. **De middelen worden voornamelijk op decentraal niveau ingezet.**

4.1.2. Totstandkoming beleidsplannen Aspasia

Uit de gesprekken met vertegenwoordigers van instellingen kwam naar voren dat de **beleidsplannen** voor de inzet van Aspasia-middelen in de meeste gevallen op faculteitsniveau tot stand komen. In een aantal gevallen is hiervoor een werkgroep of commissie ingesteld, in andere situaties heeft er overleg plaatsgevonden tussen de laureaat en de decaan of het bestuur van de faculteit. Samenhangend hiermee is aan de vertegenwoordigers van instellingen gevraagd of er sprake is van een centraal beleid waar het gaat om de voorwaarden voor bevordering voor Aspasia-kandidaten, de inzet van de Aspasia-premie en de wijze waarop Aspasia-laureaten betrokken worden bij het plan voor de inzet van Aspasia-premies. **Slechts een beperkt deel van de respondenten (21%), heeft gemeld dat er bij hun instelling inderdaad sprake is van een dergelijk centraal 'Aspasia-beleid'.** Bij een grote meerderheid (75%) is dit niet het geval (N.B.: één respondent kon deze vraag niet beantwoorden). Hieruit blijkt nogmaals dat faculteiten/afdelingen veel vrijheid genieten. Per individueel geval wordt dan een beleidsplan voor de besteding van Aspasia-middelen opgesteld.

4.1.3. Betrokken partijen

Bij de ontwikkeling en uitvoering van de beleidsplannen kunnen verschillende partijen binnen de instelling betrokken zijn. Daarom is de vertegenwoordigers van de instellingen gevraagd om welke partijen het gaat. 22 van de 24 respondenten konden deze vraag beantwoorden. **Daaruit kwam naar voren dat vooral de decaan of het bestuur van een faculteit worden betrokken.** Soms speelt de beleidsafdeling onderzoek een rol, met name bij het adviseren over mogelijke maatregelen. De HRM-

afdeling wordt ook regelmatig betrokken, zeker wanneer er nieuwe medewerkers aangesteld worden. In enkele gevallen is een vrouwennetwerk of -commissie, die zich bezighoudt met diversiteitsbeleid, betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van de plannen. Volgens twee derde (67%) van de vertegenwoordigers van instellingen zijn ook de Aspasia-laureaten betrokken bij de ontwikkeling en/of uitvoering van de plannen.

4.1.4. Betrokkenen bij breder diversiteitsbeleid

In meer dan de helft van de gevallen (55%) waren Aspasia-laureaten zelf niet betrokken bij de ontwikkeling en/of de uitvoering van de plannen voor het bredere diversiteitsbeleid. Van de 18 laureaten die wel betrokkenheid meldden speelde de helft zowel een rol bij de ontwikkeling als bij de uitvoering van de plannen. Voor acht laureaten gold dat zij alleen bij de ontwikkeling van de plannen betrokken zijn geweest terwijl één laureaat alleen in de uitvoering van de plannen heeft geparticipeerd.

Laureaten die betrokken zijn geweest bij de ontwikkeling en/of uitvoering van de plannen is vaak de gelegenheid geboden om input te geven voor de te initiëren plannen vanuit de Aspasia-gelden. Ook hebben enkele laureaten inspraak gehad bij de selectie van andere vrouwelijke wetenschappers aan wie een deel van de Aspasia-premie ten goede is gekomen. Verder hebben enkele Aspasia-laureaten zitting in commissies die meedenken over het reguliere diversiteitsbeleid van de instellingen. Ten slotte heeft één laureaat een vrouwennetwerk opgestart en heeft een andere laureaat meegedaan aan een mentorproject.

4.1.5. Communicatie over Aspasia

Aan de vertegenwoordigers van instellingen is gevraagd in hoeverre zij vrouwelijke wetenschappers binnen de organisatie, voorafgaande aan de sluitingsdata van de Vernieuwingsimpuls-rondes, op de hoogte stellen van Aspasia. Een derde deel van deze respondenten (29%) gaf aan dat dit plaatsvindt. Bij ruim de helft (58%) van de geraadpleegde instellingen gebeurt dit niet, terwijl drie vertegenwoordigers van instellingen (13%) de betreffende vraag niet konden beantwoorden.

Informatie over Aspasia vindt vooral plaats via de website van de instelling. In meer incidentele gevallen gebeurt dit via een subsidieadviseur, per brief of via de onderzoeksmanager. Respondenten die gemeld hebben dat hun instellingen vrouwelijke wetenschappers niet specifiek informeren over Aspasia, veronderstellen bekendheid bij vrouwen met het bestaan ervan. Ook is door een aantal van deze respondenten genoemd dat de aandacht in de praktijk primair uitgaat naar de Vidi- of Vici-aanvraag en dat Aspasia daarbij vooral als een eventuele bonus gezien wordt.

Ook is nagegaan of instellingen binnen de eigen organisatie brede bekendheid geven aan eventuele toekenningen van Aspasia-premies. Bijna de helft (46%) van de vertegenwoordigers van instellingen heeft aangegeven dat dit veelal wel plaatsvindt, al verschilt dit soms per faculteit/afdeling. **Het bekendmaken van de toekenning van Aspasia-premies voor 'eigen' vrouwelijke wetenschappers gebeurt vooral via de website van de instelling.** Daarnaast vindt dit ook wel plaats tijdens bijeenkomsten, of via een nieuwsbrief of persbericht.

Bij de overige (ruim de helft van de) instellingen wordt geen brede bekendheid gegeven aan toegekende Aspasia-premies. Enerzijds wordt door de respondenten gemeld dat Aspasia minder 'leeft' dan bijvoorbeeld Vidi en Vici. Anderzijds wordt genoemd dat instellingen er soms gewoon niet aan denken om dit te doen. Vermeldenswaard is dat twee vertegenwoordigers van instellingen verder nog als reden gemeld hebben **dat de Aspasia-premies bewust niet breed uitgedragen worden.** Dit omdat gevreesd wordt voor imagoschade van de laureaten als collega's weten dat een benoeming vanuit Aspasia is gestimuleerd.

4.2 Typen Aspasia-maatregelen

In deze paragraaf komen de typen maatregelen aan bod die vanuit de Aspasia-premies geïnitieerd zijn. Allereerst maatregelen die met de middelen voor het bredere diversiteitsbeleid door de instellingen zijn ontwikkeld. Daarna initiatieven van de laureaten zelf.

4.2.1. Maatregelen bredere diversiteitsbeleid

Vertegenwoordigers van instellingen is gevraagd voor welke typen maatregelen de Aspasia-middelen vanaf 2010 ingezet zijn. **Verreweg de meest genoemde maatregel heeft betrekking op het (deels) vrijstellen van onderwijs** (17 keer genoemd). Veel instellingen hebben een fonds waaruit vrijstellingen voor vrouwelijke onderzoekers gefinancierd worden. Een deel van de Aspasia-middelen wordt dan gebruikt om dit fonds te 'vullen'. Beoogd wordt om vrouwelijke wetenschappers meer tijd te geven voor hun onderzoek en/of voor het opbouwen van een onderzoeksgroep. Maar ook meer tijd voor subsidieaanvragen en daarmee het verbeteren van fondsenwervende vaardigheden. Enkele respondenten meldden dat vrijstelling van onderwijsverplichtingen ingezet wordt om vrouwen, die terugkomen van zwangerschapsverlof, zich de eerste periode te kunnen laten concentreren op hun onderzoek.

Verder zijn er met de Aspasia-middelen ook lezingen, (netwerk)bijeenkomsten, vrouwennetwerken en workshops voor vrouwen georganiseerd (11 keer genoemd). Dit soort activiteiten is met name ook bedoeld om vrouwen te adviseren en te ondersteunen bij het omgaan met fricties waarmee zij bij het opbouwen van een wetenschappelijke carrière geconfronteerd worden. Ook kunnen zulke activiteiten vrouwen bewuster maken van de verschillen tussen mannen en vrouwen en handvatten bieden voor de vraag hoe hier mee om te gaan. Nog andere activiteiten waren workshops om vrouwelijke wetenschappers bestuurlijke vaardigheden bij te brengen.

Ook het opzetten van mentor-, coaching- en loopbaantrajecten is regelmatig, namelijk tien keer, genoemd. Dergelijke trajecten worden ingezet om vrouwen te ondersteunen in hun carrière en hun weg te helpen vinden binnen de universiteit. Het creëren van boegbeelden of rolmodellen – die als mentor of coach optreden – kan vrouwen inspireren, motiveren en ideeën geven voor hun eigen carrière door te sparren met vrouwen (of mannen) die zich hoger op de wetenschappelijke carrière-ladder bevinden.

Verder worden de Aspasia-middelen ook ingezet om vrouwelijke wetenschappers **buitenlandse congressen of instellingen te laten bezoeken** (9 keer genoemd). Dit omdat buitenlandervaring gewaardeerd wordt bij subsidieaanvragen en de CV's van vrouwelijke wetenschappers hiermee versterkt worden. Bovendien kan dit waardevolle contacten opleveren waaruit wellicht weer internationale samenwerkingsverbanden voortkomen.

Vijf vertegenwoordigers van instellingen gaven aan dat de Aspasia-middelen mede benut zijn om vrouwen langer in dienst te kunnen houden. Dit om bijvoorbeeld postdocs de kans te bieden om een subsidieaanvraag te schrijven en – als dit succesvol verloopt – hen langer aan zich te kunnen binden.

Een viertal instellingen heeft met de Aspasia-middelen trainingen of workshops voor medewerkers georganiseerd waarin het thema 'gender' centraal stond. Daarmee werd beoogd om het bewustzijn over het belang van diversiteit, bijvoorbeeld ook bij benoemingscommissies, te vergroten. Deze trainingen of workshops waren (in tegenstelling tot de workshops) niet specifiek voor vrouwen bedoeld.

De Aspasia-kandidaten is gevraagd in hoeverre zij Aspasia-middelen zinvol achtten voor het versterken van het bredere diversiteitsbeleid. Zeven van de tien geraadpleegde kandidaten beantwoordden deze vraag bevestigend. Twee vrouwen waren van mening dat hun instelling al voldoende doet aan diversiteitsbeleid. Eén respondent meldde zich geen mening hierover te kunnen vormen. De zeven vrouwen die van mening waren dat hun instelling de Aspasia-middelen goed hadden kunnen benutten voor versterking het reguliere diversiteitsbeleid, noemden hiervoor als mogelijke

aanwendungen: hulp in vinden balans tussen werk en privé (2 keer genoemd); geld voor cursussen en workshops (1 keer); bewustwordingscursussen voor de universitaire staf (1 keer); vrouwen voorlichten over mogelijke hobbels op het carrière-pad (1 keer); geld voor salaris en onderzoek van vrouwelijke wetenschappers (1 keer); jonge vrouwelijke onderzoekers vrijstellen van onderwistaken zodat ze kunnen werken aan een Vidi- of Vici-aanvraag (1 keer); voorlichting voor jonge vrouwen om te inspireren de wetenschap in te gaan (1 keer).

4.2.2. Initiatieven laureaten

Naast 50.000 euro voor het diversiteitsbeleid kan een deel van de Aspasia-premie toevloeien aan de Aspasia-laureaten. **Hiervan blijkt bij vrijwel alle geraadpleegde laureaten (95%) sprake te zijn geweest. De Aspasia-laureaten hebben deze middelen vooral benut voor het aannemen van postdocs, aio's, promovendi of analisten ter ondersteuning van hun onderzoek (25 keer genoemd).** In deze gevallen zijn de middelen aangewend om de eigen onderzoeksgroep te versterken. Verder zijn de Aspasia-middelen regelmatig gebruikt voor het investeren in het eigen onderzoek van de Aspasia-laureaten, bijvoorbeeld voor het aanschaffen van benodigheden voor experimenten/proeven of voor het verder uitwerken van de onderzoekslijn (9 keer genoemd). Een zestal Aspasia-laureaten heeft (een deel van) de middelen gebruikt voor het bezoeken van (internationale) congressen of werkbezoeken. Bij vijf Aspasia-laureaten is (een deel van) de premie gebruikt om de hogere salariskosten, als gevolg van de interne promotie, te financieren. Vier Aspasia-laureaten hebben gemeld dat zij de middelen (mede) hebben benut voor (gedeeltelijke) onderwijsvrijstelling, zodat zij meer tijd vrij konden maken voor onderzoek.

4.3 Effect van Aspasia-maatregelen op het diversiteitsbeleid

In deze paragraaf staat **de betekenis van het Aspasia-programma voor het bredere diversiteitsbeleid** van instellingen centraal en wordt bekeken welke impact de Aspasia-middelen op dit beleid hebben gehad. Zowel de vertegenwoordigers van instellingen als de Aspasia-laureaten zijn geraadpleegd over de effectiviteit van de maatregelen van het bredere diversiteitsbeleid waarvoor instellingen Aspasia-middelen ingezet hebben. Van de geraadpleegde laureaten bleek maar een deel, namelijk 17 van de 40 (43%), voldoende zicht te hebben op de wijze waarop deze aanwending plaats heeft gevonden om uitspraken te kunnen doen over de effectiviteit daarvan. In het onderstaande worden bij het presenteren van de resultaten dan ook alleen deze laureaten meegenomen.

4.3.1. Effectiviteit maatregelen: versterking en verbreding van diversiteitsbeleid

De vertegenwoordigers van instellingen en laureaten met zicht op de aanwending van de Aspasia-middelen is gevraagd in hoeverre daarmee het diversiteitsbeleid van de instelling versterkt/verbreed is:

Tabel 7 Versterking en/of verbreding diversiteitsbeleid door inzet Aspasia-middelen, volgens geraadpleegde vertegenwoordigers van instellingen en laureaten

Antwoordcategorie	Versterkt		Verbreed	
	Instellingen (N=24)	Laureaten (N=17)	Instellingen (N=24)	Laureaten (N=17)
Ja	67%	24%	54%	53%
Nee	29%	47%	38%	29%
Weet niet	4%	29%	8%	18%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Uit de tabel blijkt dat het reguliere diversiteitsbeleid volgens twee derde van de vertegenwoordigers van instellingen versterkt is. Daarmee wordt met name bedoeld dat reeds bestaande maatregelen extra aangezet zijn met de Aspasia-middelen. In veel gevallen ging het daarbij om het (extra) 'vullen' van bestaande fondsen ter ondersteuning van vrouwelijke wetenschappers. Slechts ongeveer een kwart van

de laureaten was van mening dat de Aspasia-middelen bijdroegen aan versterking van het bredere diversiteitsbeleid.

Duidelijk veel meer consensus bestaat er over de *verbreding* van het diversiteitsbeleid van instellingen.

Vanuit beide respondentgroepen meldde ruim de helft dat met de middelen nieuwe maatregelen opgepakt of ontwikkeld zijn. Voorbeelden hadden betrekking op zaken als het opzetten van een vrouwennetwerk, het organiseren van netwerkevents, het opzetten van talentgroepen, het voorzien in loopbaanbegeleiding en het ontplooiën van initiatieven gericht op scouting van vrouwelijk talent. Enkele respondenten gaven zelfs aan dat het diversiteits- of genderbeleid van de instelling opgestart is vanuit de Aspasia-middelen (en dat er dus voorheen geen dergelijk beleid werd gevoerd door de instelling). Ongeveer een derde deel van zowel de vertegenwoordigers van de instellingen als de betreffende laureaten was daarentegen van mening dat de middelen niet bijdroegen aan verbreding van het diversiteitsbeleid van hun instelling.

4.3.2. Effectieve maatregelen

Vertegenwoordigers van instellingen en de relevante laureaten is ook gevraagd welke maatregelen, waarvoor Aspasia-middelen ingezet zijn, in hun optiek vooral effectief zijn en welke juist niet.

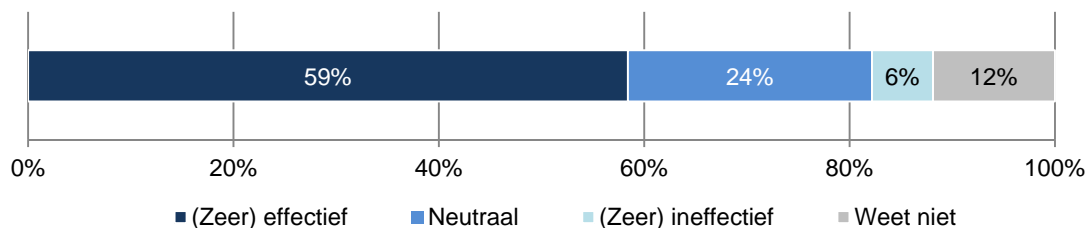
Van de *vertegenwoordigers van instellingen* konden 19 van de 24 zich een mening vormen over deze vraag. **Deze respondenten noemen vooral de vrijstelling van onderwijs van (jonge) vrouwelijke onderzoekers als een effectieve maatregel** (13 keer genoemd). Dit omdat vrouwen op deze wijze de kans krijgen om meer tijd en aandacht te besteden aan hun onderzoek en/of aan de ontwikkeling van hun fondsenwervende vaardigheden. Op de *tweede plaats* volgden **ontwikkeltrajecten voor masterstudenten, promovendi, postdocs en/of UD's** (8 keer genoemd). De respondenten onderbouwden dit door erop te wijzen dat vrouwen met dergelijke trajecten handvatten aangereikt krijgen voor het inrichten van hun wetenschappelijke en/of bestuurlijke carrière binnen de wetenschappelijke wereld. Op de *derde plaats* werden door zes van de negentien vertegenwoordigers van instellingen **mentor- of coachingstrajecten** genoemd. Daarbij werd er met name op gewezen dat vrouwen met dergelijke trajecten toegang tot een groter netwerk krijgen. Tegelijkertijd krijgen de mentoren of coaches (vrouwen of mannen) meer zicht op de knelpunten waar vrouwen in de praktijk tegen aan lopen.

Verdere voorbeelden van effectieve maatregelen genoemd door de instellingsvertegenwoordigers zijn:

- faciliteren van het bezoeken van (buitenlandse) congressen (4 keer genoemd);
- opzetten van een vrouwennetwerk (3 keer);
- loopbaanbegeleiding bieden aan vrouwelijke wetenschappers (2 keer);
- bewustwordingsprojecten waarin gender centraal staat (2 keer);
- scouting van vrouwelijk talent (1 keer);
- organiseren van lezingen/bijeenkomsten over gender (1 keer);
- overbruggingsaanstelling mogelijk maken (1 keer);
- opvang van kinderen bij conferenties (1 keer);
- het vrijstellen van andere taken (dan van onderwijs) van vrouwen die door hun voorbeeldfunctie binnen de faculteit een relatief zware last dragen wat betreft deelname aan commissies en werkgroepen (1 keer).

Ruim de helft van de *Aspasia-laureaten* (N=17) hadden zicht op de besteding van Aspasia-middelen voor het bredere diversiteitsbeleid. Zij waren van mening dat de middelen op een effectieve wijze ingezet zijn:

Figuur 5 Effectiviteit inzet Aspasia-middelen voor breder diversiteitsbeleid, volgens de geraadpleegde laureaten (N=17)



Van deze laureaten konden zeven personen (41%) concrete voorbeelden van effectieve maatregelen noemen:

- vrouwelijke wetenschappers vrijstellen van onderwijs (2 keer genoemd);
- faciliteren deelname van vrouwelijke wetenschappers aan buitenlandse congressen (2 keer);
- opzetten van vrouwennetwerken (2 keer);
- organiseren van masterclasses voor vrouwelijke onderzoekers (1 keer);
- verlengen van een tijdelijke aanstelling aan jonge vrouwelijke onderzoekers, om ze de kans te geven subsidieaanvragen te schrijven (1 keer).

4.3.3. Niet-effectieve maatregelen

De respondenten is ook gevraagd naar niet-effectieve maatregelen van het bredere, door Aspasia-middelen ondersteunde diversiteitsbeleid. **Van de vertegenwoordigers van instellingen kon geen van de respondenten maatregelen noemen die geen enkel effect hebben gehad op het bevorderen van de wetenschappelijke carrière van vrouwelijke wetenschappers.** Wel werden er vanuit deze respondentgroep enkele voorbeelden genoemd van maatregelen die beperkt effectief waren, zoals het faciliteren van bezoeken aan buitenlandse congressen, Aspasia-middelen (mede) benutten voor het uitnodigen van vrouwelijk keynote speakers, het dekken van de kosten van bevordering, het organiseren van trainingen over diversiteit voor leidinggevenden en het inzetten van Aspasia-middelen om vrouwen in de gelegenheid te stellen om een subsidieaanvraag in te dienen (vanwege de beperkte kansen op succes) (allen 1 keer genoemd).

Geen van de betreffende 17 laureaten kon een concreet voorbeeld van niet-effectieve maatregelen noemen.

4.3.4. Sterke en zwakke punten

Van de laureaten met zicht op de besteding van de Aspasia-middelen bij de instellingen (N=17) benoemden er 14 (82%) als sterke punten dat:

- vanuit het breder diversiteitsbeleid ook jonge vrouwen in vroegere fases van hun carrière (promovendi, postdocs, UD's) zijn ondersteund en aangemoedigd zijn om fondsen te werven en meer tijd aan onderzoek te besteden (5 keer genoemd);
- op een flexibele wijze ook andere vrouwen dan de Aspasia-laureaat zijn ondersteund. Afhankelijk van wat nodig is om verder te komen in hun carrière, wordt vrouwen vanuit fondsen mogelijkheden geboden om bijvoorbeeld vrijstelling van onderwijs te krijgen of deel te nemen aan een buitenlands congres (5 keer);
- er vrouwspecifieke trainingen zijn opgezet (2 keer);
- een aantal vrouwen langer in dienst is gehouden vanuit de Aspasia-middelen voor breder diversiteitsbeleid (2 keer);
- er iemand is aangesteld om op een structurelere wijze vorm en inhoud te geven aan het diversiteitsbeleid van de instelling (1 keer);
- laureaten mee mochten denken over de inzet van de middelen voor breder diversiteitsbeleid (1 keer).

Elf (65%) van de genoemde 17 laureaten benoemden (ook) zwakke punten, terwijl vier laureaten geen zwakke punten konden benoemen en twee laureaten zich geen mening konden vormen over deze vraag.

Een belangrijke rode draad in de zwakke punten is het ad hoc-karakter van initiatieven: deze zijn slechts tijdelijk van aard of voor een beperkte groep vrouwen (bijvoorbeeld een langere aanstelling). Diverse laureaten hebben er dan ook voor gepleit dat hun instelling duurzamere maatregelen zou moeten treffen om daarmee een blijvende cultuurverandering te bewerkstelligen.

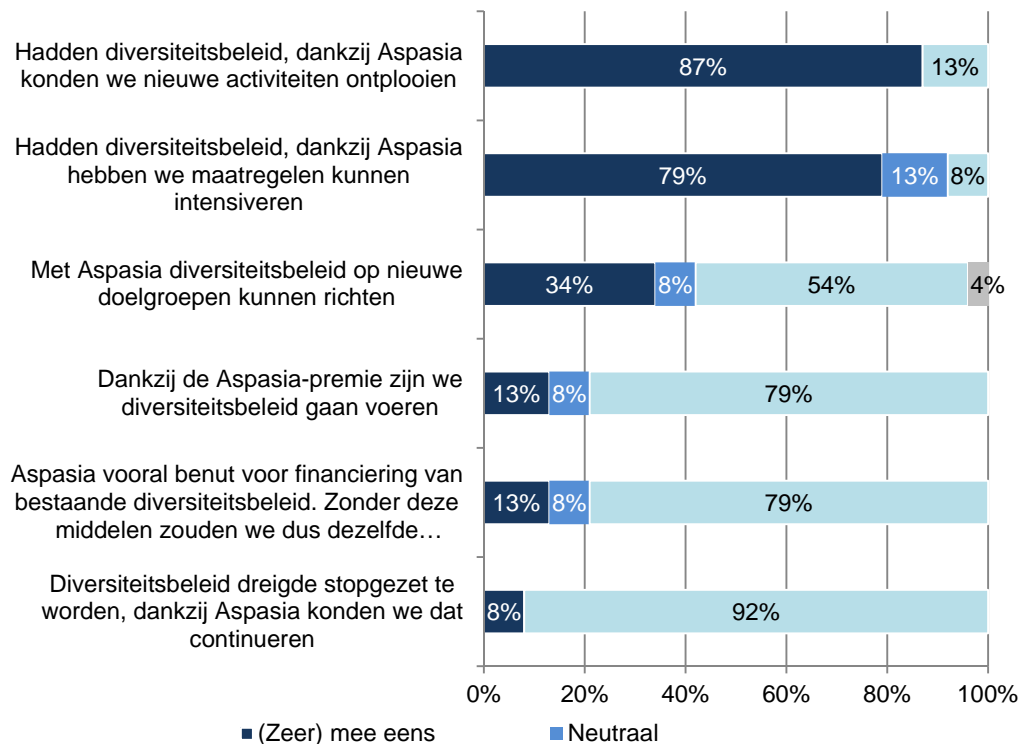
Andere, incidenteel genoemde zaken, waren:

- een gebrek aan targets bij de ontplooiëde initiatieven waardoor evalueren lastig is (2 keer genoemd);
- een gebrek aan commitment bij de Raad van Bestuur (1 keer);
- dat het verkrijgen van een (gedeeltelijke) vrijstelling van onderwijs vanuit de Aspasia-middelen voor het breder diversiteitsbeleid in competitie plaatsvindt (1 keer).

4.3.5. Betekenis van Aspasia voor diversiteitsbeleid

De vertegenwoordigers van de instellingen is gevraagd om te reageren op een aantal stellingen over de betekenis van de Aspasia-middelen voor het diversiteitsbeleid van hun instellingen:

Figuur 6 Betekenis Aspasia-premie voor het diversiteitsbeleid instellingen, volgens vertegenwoordigers instellingen (N=24)



Uit bovenstaande figuur kan worden geconcludeerd dat de Aspasia-middelen er vooral toe hebben geleid **dat er nieuwe maatregelen aan het bestaande diversiteitsbeleid van instellingen zijn toegevoegd en dat bestaande maatregelen konden worden geïntensiveerd**. Ongeveer een derde deel van de vertegenwoordigers van instellingen heeft gemeld dat met de Aspasia-middelen bereikt kon worden dat het diversiteitsbeleid zich op nieuwe doelgroepen heeft kunnen richten. Hierbij zijn met name jongere vrouwen in eerdere fasen van de loopbaan genoemd, zoals promovendi en postdocs. In de optiek van drie vertegenwoordigers van instellingen is hun organisatie door de Aspasia-premie een diversiteitsbeleid gaan voeren. Hiervoor was bij de betreffende instellingen volgens deze respondenten geen sprake van een dergelijk beleid. Eveneens een drietal vertegenwoordigers van instellingen (13%) heeft aangegeven dat hun instelling ook zonder de Aspasia-middelen dezelfde activiteiten zou hebben uitgevoerd.

4.3.6. Effectiviteit van Aspasia voor de doorstroming

Bijna twee derde (15 = 63%) van de vertegenwoordigers van instellingen beschouwt Aspasia als een effectief instrument om doorstroming van vrouwelijk talent binnen de wetenschap te bevorderen. Zeven vertegenwoordigers (29%) beoordelen Aspasia als 'enigszins effectief'. Deze respondenten geven aan dat Aspasia individuele vrouwelijke onderzoekers kansen biedt en dat het de instelling 'dwingt' om serieus na te denken over het diversiteitsbeleid. Wel geven zij aan dat de premie te beperkt is om wezenlijke verandering te realiseren maar dat 'alle beetjes helpen'.

4.3.7. Borging maatregelen

Om zicht te krijgen op de langere termijn impact van Aspasia is aan de vertegenwoordigers van instellingen gevraagd wat er naar verwachting na afloop van de Aspasia-financiering zal gebeuren met de ondersteunde maatregelen. Door de 24 vertegenwoordigers van instellingen zijn in totaal 79 individuele maatregelen benoemd. **Van driekwart van de ondersteunende maatregelen verwachten vertegenwoordigers van instellingen dat ze op één of ander wijze gecontinueerd zullen worden na besteding van de Aspasia-premie(s).** Een kwart van de maatregelen (26%) zal naar verwachting van de respondenten vrijwel ongewijzigd voortgezet worden en de helft (51%) in gewijzigde vorm. Bij dit laatste moet vooral gedacht worden aan fondsen die door het wegvallen van Aspasia-premies minder 'gevuuld' zullen zijn. Elf (14%) maatregelen zullen naar verwachting niet of nauwelijks worden gecontinueerd en van zeven (9%) maatregelen is nog onduidelijk in hoeverre ze gecontinueerd zullen worden.

Maatregelen die - met name vanwege een gebrek aan financiën bij de instelling - niet of nauwelijks gecontinueerd zullen worden zijn vooral op individuele vrouwelijke onderzoekers gerichte maatregelen, zoals het bieden van vrijstellingen van onderwijs van vrouwelijke onderzoekers (4 keer genoemd), het bieden van ontwikkeltrajecten voor promovendi en postdocs (3 keer), het faciliteren van onderzoek in het buitenland (1 keer), het faciliteren van bezoek aan buitenlandse congressen (1 keer), het bieden van extra onderzoeksmogelijkheden voor master-studenten (1 keer) en opvang van kinderen bij conferenties (1 keer).

4.3.8. Evaluatie van inzet Aspasia

Zestien vertegenwoordigers van instellingen meldden dat er sinds 2010 geen (tussentijdse) evaluaties uitgevoerd zijn van de maatregelen waarvoor de Aspasia-middelen zijn ingezet en zes (25%) wel. Volgens vier van deze respondenten was deze evaluatie onderdeel van een bredere evaluatie van het diversiteitsbeleid van de instelling terwijl het volgens twee respondenten om een specifieke evaluatie van Aspasia ging. Vijf van deze respondenten meldden dat voor deze evaluaties ook deelnemers aan de betreffende maatregelen geraadpleegd zijn. **Over het algemeen waren de bevindingen van de evaluaties positief over 'het steuntje in de rug' dat vanuit de Aspasia-premie wordt gegeven.**

Zes vertegenwoordigers van de instellingen (25%) meldden dat er sprake is van een terugkoppeling over de uitvoering en resultaten die met de Aspasia-maatregelen (van toekenningen in de periode 2010-2012) zijn behaald. De meeste anderen gaven aan dat het hiervoor nog te vroeg is.

Volgens een derde deel van de vertegenwoordigers van instellingen worden de voortgang en resultaten van de Aspasia-maatregelen gemonitord. Bij de overige instellingen (67%) dus niet. Van de eerste groep noemden vijf respondenten resultaten zoals het behalen van een Veni-toekenning, toename van het aantal vrouwen in hogere posities, dat vrouwen meer zicht hebben gekregen op hun carrièremogelijkheden, een beter netwerk ontwikkeld hebben, zich bewuster zijn geworden van mogelijke (subsidie) regelingen en dat vrouwen voor een langere periode aangenomen worden, bijvoorbeeld om ze de tijd te gunnen om een subsidieaanvraag in te dienen.

5. Algemene beoordeling door laureaten en instellingen

Tijdens de gesprekken met de Aspasia-laureaten en –kandidaten en de instellingen is ook gevraagd naar hun algemene beoordeling van het Aspasia programma en de bijbehorende modaliteiten en toekenningsvoorwaarden. Deze waardevolle opinies geven onder andere inzicht in de verhouding tussen het personeelsbeleid van de instellingen en de bevorderingsvoorwaarde van Aspasia.

SAMENVATTING

Sterke punten Aspasia-programma

- Stimulans voor bevordering van vrouwen in de wetenschap naar functies als UHD of hoogleraar.
- Verplichte bevordering (in het voordeel van kandidaten).
- Financiële mogelijkheden en vrijheid voor laureaten om onderzoek te doen.
- Vergroten van de bewustwording bij instituten van de problemen van vrouwen in de wetenschap.

Zwakke punten Aspasia-programma

- Onprettig gevoel over positieve discriminatie ten opzichte van met name mannelijke collega's.
- Hoogte van de Aspasia-premie te laag.
- Programma pakt onderliggende problemen onvoldoende aan.
- Verplichte bevordering (want soms juist in het nadeel van kandidaten).
- Onduidelijkheid over de voorwaarden en de verantwoording van de Aspasia-middelen.

Beoordeling modaliteiten Aspasia-programma

- De financiële omvang van de premies wordt door de instellingen als (zeer) goed beoordeeld.
- De voorwaarde van verplichte benoeming binnen een jaar leidt volgens de instellingen wel eens tot knelpunten (geen financiële ruimte voor bevordering of botsing met tenure track), met soms een weigering van de Aspasia-premie tot gevolg. Aspasia-kandidaten bevestigen dit in meerderheid.
- Instellingen, laureaten en kandidaten oordelen over het algemeen positief over de voorwaarde dat dat minimaal € 50.000 van de premie moet worden ingezet voor het bredere diversiteitsbeleid.

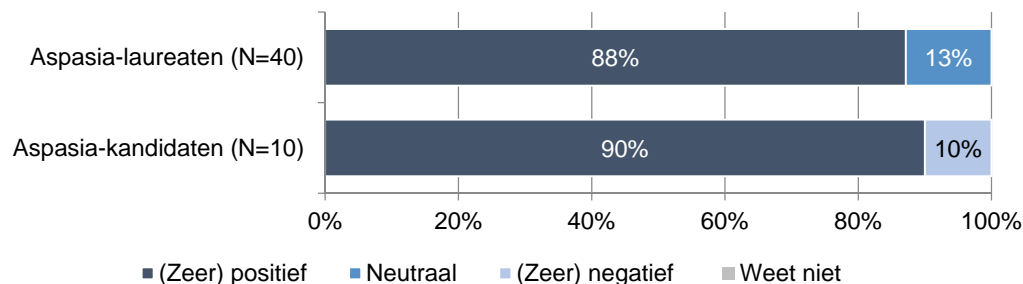
Conclusie

- In het algemeen wordt Aspasia (zeer) positief beoordeeld door de betrokken vrouwelijke onderzoekers. De stimulans voor de carrière en de financiële mogelijkheden zijn daarbij belangrijk. Met name de verplichte bevordering vormt wel eens een knelpunt voor de instellingen en de kandidaten die hierdoor geen premie ontvangen. Over de hoogte van de premie en de aanwending van minimaal € 50.000 voor het bredere diversiteitsbeleid wordt in het algemeen positief geoordeeld.

5.1.1. Algemene beoordeling Aspasia-programma

Uit onderstaande figuur blijkt dat het overgrote deel van zowel laureaten als kandidaten **(zeer) positief is over het programma**:

Figuur 7 Algemene beoordeling Aspasia-programma door laureaten en kandidaten



De respondenten gaven frequent aan dat men inderdaad signaleert dat hoger op de carrièreladder het aandeel vrouwelijke wetenschappers afneemt en dat via Aspasia hieraan iets gedaan wordt. Aspasia

wordt daarbij als een middel gezien om vrouwen te ondersteunen in hun wetenschappelijke carrière. Wel betreuren veel respondenten dat een dergelijke regeling (nog steeds) nodig is.

5.1.2. Sterke punten Aspasia-programma

Laureaten, kandidaten en instellingen is gevraagd wat zij als de sterke punten van het Aspasia-programma zien. Alle respondenten konden sterke punten van het Aspasia-programma benoemen.

Het sterke punt dat het meest genoemd wordt door de *laureaten* (N=40) is dat **het programma een stimulans vormt voor bevordering van vrouwen in de wetenschap naar functies als UHD of hoogleraar** (24 keer genoemd). Verder is regelmatig genoemd dat het programma vrouwen **financiële mogelijkheden biedt voor het doen van onderzoek, het opbouwen van een onderzoeksgroep en/of het bezoeken van buitenlandse congressen** (13 keer genoemd). Daarbij wordt in het bijzonder gewaardeerd dat de premie vrij te besteden is, waardoor het ook gebruikt kan worden voor zaken die niet vanuit de Vidi- of Vici-middelen gefinancierd mogen worden. Met het programma wordt de zichtbaarheid van de problemen waar vrouwen in de wetenschap tegenaan lopen vergroot (10 keer genoemd). Zes maal ten slotte is naar voren gebracht dat het Aspasia-programma bijdraagt aan de bewustwording bij instituten dat de problemen waar vrouwen tegenaan lopen serieus genomen moeten worden.

Aspasia-kandidaten (N=10) noemen als sterk punt van het Aspasia-programma vooral dat het een **(financieel) steuntje in de rug is voor vrouwen die hogerop willen komen in de wetenschap** (6 keer genoemd) en dat NWO met het programma een signaal afgeeft dat instellingen het lage aandeel vrouwen in hogere posities van de wetenschap serieus moeten nemen en er actie op moeten plegen (3 keer genoemd).

Vertegenwoordigers van instellingen (N=24) noemden vergelijkbare sterke punten als de laureaten en kandidaten. De belangrijkste sterke punten die zij naar voren brachten waren namelijk:

- de financiële mogelijkheden en vrijheden die het programma Aspasia-laureaten biedt om zich te ontwikkelen, door extra tijd aan onderzoek te kunnen besteden en/of door het uitbreiden van de eigen onderzoeksgroep (9 keer genoemd);
- de versnelde en verplichte bevordering/promotie (8 keer genoemd);
- vergroten van de bewustwording bij instituten van de problemen van vrouwen in de wetenschap (8 keer genoemd).

5.1.3. Zwakke punten Aspasia-programma

Van de *laureaten* konden er 29 (73%) zwakke punten benoemen. Een kwart van de laureaten gaf aan dat het Aspasia-programma in hun optiek geen zwakke punten kent terwijl één laureaat zich geen mening kon vormen over deze vraag. **Het vaakst genoemde zwakke punt (9 maal) is dat men zich onprettig voelt, ten opzichte van met name mannelijke collega's, bij de positieve discriminatie van vrouwen die inherent is aan Aspasia.** Daarnaast zijn vier laureaten ontevreden over de hoogte van de Aspasia-premie: deze is in de optiek van deze respondenten te laag. Drie Aspasia-laureaten noemen dat het Aspasia-programma de onderliggende problemen onvoldoende aanpakt en niet zorgt voor een mentaliteitsverandering. Verder worden als zwakke punten van het Aspasia-programma genoemd dat het onduidelijk is waaraan het geld voor breder diversiteitsbeleid besteed wordt (3 keer genoemd) en dat een deel van het geld verplicht aan breder diversiteitsbeleid besteed moet worden (2 keer genoemd).

Van de *Aspasia-kandidaten* (N=10) brachten negen personen zwakke punten van het programma naar voren. **Vier personen noemden de verplichte bevordering een zwak punt.** Deze voorwaarde was voor het grootste deel van de Aspasia-kandidaten de reden dat de premie uiteindelijk niet werd toegekend.

Daarnaast zijn op meer incidentele basis de volgende zwakke punten naar voren gebracht (telkens 1 keer genoemd):

- Aspasia kan na afwijzing niet nogmaals aangevraagd worden;
- beslissing over benoeming ligt bij leidinggevende, niet bij een onafhankelijke commissie;
- gebrekkige communicatie tussen universiteit en NWO (zie verderop);
- de perceptie van buitenaf op de Aspasia-premie: mannelijke collega's zien vrouwen, die door de beurs bevorderd zijn, niet voor vol aan.

Van de *vertegenwoordigers van instellingen* noemden er 19 (79%) zwakke punten. **Net als bij de Aspasia-kandidaten werd de verplichte bevordering genoemd (8 maal)**. Zoals eerder vermeld noemde eenzelfde aantal vertegenwoordigers van instellingen dit juist als sterk punt. De volgende paragraaf gaat nader in op de beoordeling van deze voorwaarde. Verder noemden vijf vertegenwoordigers van instellingen de **onduidelijkheid over de voorwaarden en de verantwoording van de aanwending van de Aspasia-middelen** als zwak punt. Deze personen zouden graag zien dat er vooraf meer duidelijkheid wordt gegeven over hoe het programma uiteindelijk verantwoord moet worden richting NWO en waar het geld precies aan uitgegeven mag worden. De volgende zwakke punten van Aspasia zijn telkens door één vertegenwoordiger van de geraadpleegde instellingen genoemd:

- de beurs voegt weinig toe als ook Vidi of Vici is ontvangen;
- het zorgt voor een niet zuivere benoemingsprocedure;
- koppeling aan de Vernieuwingsimpuls;
- dat NWO eerst met de kandidaat contact opneemt, dit kan tot teleurstelling leiden indien de instelling vervolgens weigert;
- lager bedrag voor Vidi- en Vici-laureaten dan voor Vidi- en Vici-kandidaten is een verkeerde prikkel.

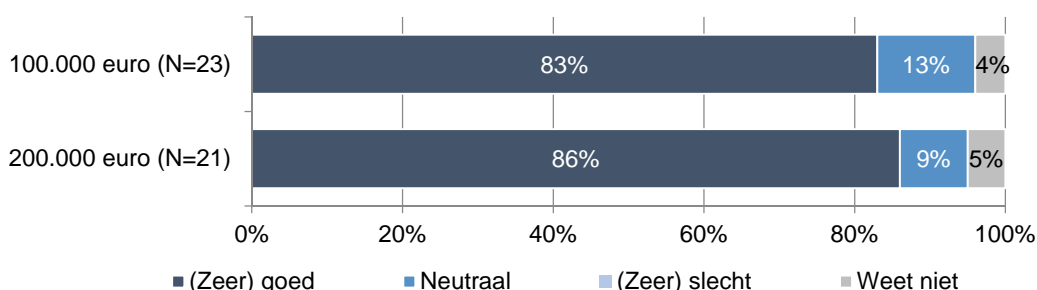
5.2. Beoordeling modaliteiten Aspasia-programma

In deze paragraaf staat de beoordeling van verschillende belangrijke modaliteiten van het Aspasia-programma centraal. Achtereenvolgens wordt daarbij ingegaan op de financiële omvang van de premie, de verplichte bevordering tot UHD of hoogleraar en verplichte aanwending van een deel van de premie voor een breder diversiteitsbeleid.

5.2.1. Financiële omvang Aspasia-premie

De vertegenwoordigers van de instellingen is gevraagd naar hun beoordeling van de hoogte van de premies (afhankelijk van honorering van Vidi- of Vici-aanvraag € 100.000 of € 200.000). Twintig van de 24 respondenten hadden met beide premies te maken, de overige vier met één type premie. **Beide bedragen worden door het merendeel van de vertegenwoordigers als (zeer) goed beoordeeld:**

Figuur 8 Beoordeling hoogte Aspasia-premies door geraadpleegde instellingen

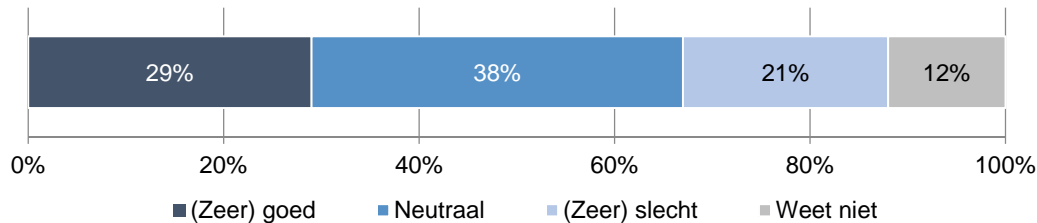


Diverse respondenten merkten op dat het om 'mooie bedragen' gaat waar ook daadwerkelijk iets extra's mee gedaan kan worden. Wel werd regelmatig opgemerkt dat de Aspasia-premie juist belangrijk is voor kandidaten die geen Vidi of Vici hebben ontvangen, omdat die voor hen een goede stimulans vormt voor hun wetenschappelijke carrière.

5.2.2. Voorwaarde bevordering

Een belangrijke voorwaarde van de Aspasia-regeling is dat de kandidaat binnen een jaar wordt bevorderd naar een vaste positie als UHD of hoogleraar. De vertegenwoordigers van instellingen is gevraagd hoe deze voorwaarde zich verhoudt tot het reguliere personeelsbeleid van de organisatie, bijvoorbeeld tot de tenure tracks. Zij reageren hierop behoorlijk verdeeld:

Figuur 9 Verhouding voorwaarde benoeming tot regulier personeelsbeleid, volgens instellingen (N=24)



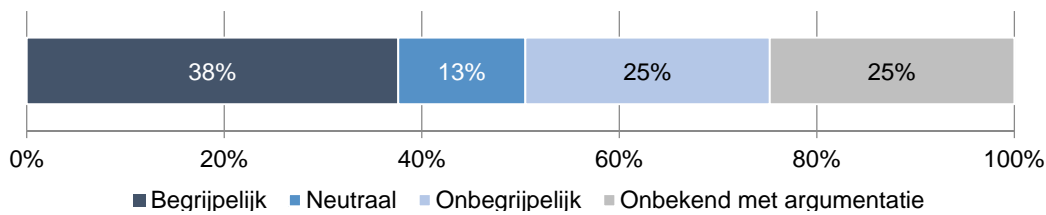
Slechts drie op de tien respondenten geeft aan dat de bevorderingsvoorwaarde zich goed verhoudt tot het reguliere personeelsbeleid. Bijna vier op de tien van deze vertegenwoordigers is neutraal, terwijl één op de vijf vertegenwoordigers de aansluiting op het reguliere personeelsbeleid als (zeer) slecht bestempelt.

Ruim de helft (58%) van de vertegenwoordigers van de instellingen meldde dat de voorwaarde van verplichte benoeming binnen een jaar in de praktijk wel eens tot knelpunten leidt. Er is geen financiële ruimte in de formatie om kandidaten te bevorderen of de kandidaat voldoet nog niet aan de gestelde voorwaarden voor bevordering in het kader van een overeengekomen tenure track voor de kandidaat.

Van de geraadpleegde vertegenwoordigers van instellingen werken er 17 bij een instelling waar weleens een Aspasia-premie is geweigerd. **Elf van hen hebben weleens te maken gehad met een weigering van de Aspasia-premie door de voorwaarde van bevordering binnen een jaar.** Slechts één vertegenwoordiger van een instelling heeft een andere reden voor weigering genoemd. In dat geval ging het om een onderzoekster die inmiddels naar het buitenland was vertrokken. De overige vijf vertegenwoordigers van instellingen hadden geen zicht op de reden van weigering van de Aspasia-premie.

Ook de Aspasia-kandidaten noemden als reden voor weigering of intrekking van de Aspasia-premie in bijna alle gevallen (acht van de tien) de eis dat de kandidaat binnen een jaar een vaste aanstelling tot UHD of hoogleraar moest krijgen. Voor enkele vrouwen zou de promotie te vroeg komen volgens hun instelling, bij enkele andere vrouwen was er in financiële zin geen ruimte voor nog een UHD of hoogleraar (met een vaste aanstelling) of paste het tijdpad niet binnen het tenure track beleid van de instelling. In de andere twee gevallen wilde één vrouw zelf de Aspasia niet ontvangen omdat zij er zeker van wilde zijn dat ze puur beoordeeld zou worden op haar wetenschappelijke kwaliteiten. Eén kandidaat was niet bekend met de reden van haar instelling om de Aspasia-premie te weigeren. Van de tien Aspasia-kandidaten hadden er acht op het moment van weigering zicht op de redenen, en twee niet. De meningen over de argumentatie lopen behoorlijk uiteen:

Figuur 10 Beoordeling van argumentatie instelling om Aspasia-premie te weigeren, volgens kandidaten (N=8)



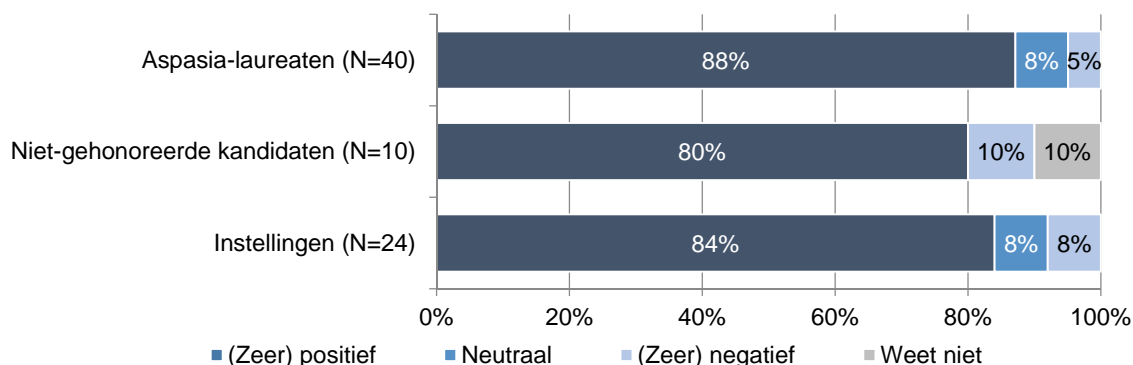
Drie van de acht Aspasia-kandidaten (38%) vonden de uitleg van de instelling begrijpelijk, omdat zij inzagen dat hun promotie destijds niet paste binnen het beleid van hun instelling. Twee personen (25%) konden zich niet vinden in de argumentatie en hebben geprobeerd het standpunt van hun instelling te doen herzien. Eén kandidaat gaf nog aan dat haar onderzoeksdirecteur het erg vreemd vond dat NWO zich bemoeide met het interne personeelsbeleid.

5.2.3. Voorwaarde verplichte aanwending voor breder diversiteitsbeleid

Zoals eerder aangegeven, is één van de voorwaarden van het Aspasia-programma dat minimaal € 50.000 van de premie wordt ingezet voor het bredere diversiteitsbeleid van de betreffende instellingen.

De geraadpleegde typen respondentgroepen oordelen over het algemeen positief hierover:

Figuur 11 Beoordeling verplichte aanwending van deel premie voor breder diversiteitsbeleid, naar doelgroep evaluatie



De positief gestemde respondenten verwachten dat door de combinatie van geld voor de laureaat en versterking van het bredere diversiteitsbeleid van de instelling op lange termijn een mentaliteitsverandering bij de instellingen beter te realiseren is. Instellingen worden aangezet na te denken over vorm en inhoud van het bredere beleid. Ook vindt men dat meer (jonge) vrouwen in de beginfase van hun carrière (promovendi en postdocs) bereikt kunnen worden dan wanneer alle middelen naar de Aspasia-laureaten zouden gaan. Ten slotte brachten enkele respondenten naar voren dat instellingen eerder geneigd zijn om de Aspasia-premie te accepteren indien zij zelf ook geld ontvangen.

Slechts enkele respondenten waren negatief over de middelen voor het bredere diversiteitsbeleid van de instellingen. In de optiek van één laureaat zouden de universiteiten/faculiteiten deze bijdrage niet nodig moeten hebben om aandacht te besteden aan het diversiteitsbeleid. Bovendien zet een bedrag van € 50.000 volgens twee vertegenwoordigers van de instellingen niet echt zoden aan de dijk. Tot slot is opgemerkt dat het voor de laureaat niet altijd duidelijk is waaraan dit deel van de Aspasia-premie wordt besteed. De voorkeur gaat er bij deze respondent naar uit dat de laureaten zelf de volledige beschikking krijgen over de Aspasia-premie.

Bijlage 1. Suggesties voor verbeterpunten

In deze bijlage wordt ingegaan op een aantal verbeterpunten en suggesties voor de toekomst vanuit zowel de doelgroep als de instellingen.

1. Verbeterpunten vanuit perspectief instellingen

In totaal 16 vertegenwoordigers van instellingen (67%) hebben suggesties aangedragen om de **effectiviteit van het Aspasia-programma** te vergroten.

Het ging daarbij om uiteenlopende zaken. Zo gaven twee van deze respondenten aan dat de **doelgroep van Aspasia verbreed** zou moeten worden, bijvoorbeeld naar postdocs, mensen met een beperking en/of naar allochtonen. Verder is genoemd dat er **meer middelen per laureaat** beschikbaar gesteld zouden moeten worden, en dan met name voor vrouwen die (net) naast de Vidi- en Vici-prijzen hebben gegrepen (2 keer genoemd). Samenhangend hiermee hebben eveneens twee vertegenwoordigers van instellingen geopperd dat er binnen Aspasia **meer aandacht zou moeten zijn voor Vidi- en Vici-kandidaten** vanwege de grotere impact op de carrière. Ook is genoemd dat er bij de eis voor benoeming meer rekening gehouden moet worden met de **onderwijstaken en -kwaliteiten** van de laureaat en niet alleen met de onderzoekskwaliteiten. Door de koppeling met de Vernieuwingsimpuls worden vrouwen met goede onderzoekskwaliteiten voorgedragen voor Aspasia, maar voor bevordering tot UHD of hoogleraar moeten onderzoekers ook over goede onderwijskwaliteiten beschikken (2 keer genoemd). Verder zou volgens twee vertegenwoordigers van instellingen de **termijn** waarbinnen de benoeming moet plaatsvinden langer moeten worden.

De volgende suggesties voor (verdere) versterking van de effectiviteit van Aspasia zijn steeds door één vertegenwoordiger van de instellingen naar voren gebracht;

- een duidelijkere en strakkere financiële en administratieve afhandeling;
- duidelijkere richtlijnen waar het geld aan besteed mag worden;
- meer aansluiting bij het bestaande/reguliere diversiteitsbeleid van de instellingen;
- bevorder kennisuitwisseling door het organiseren van bijeenkomsten voor instellingen waar effectieve maatregelen voor diversiteitsbeleid besproken worden;
- een groter deel van de Aspasia-middelen naar faculteiten waar weinig vrouwen werken;
- de termijn waarbinnen de benoeming moet plaatsvinden zou korter moeten zijn;
- meer samenwerking met andere fondsen bevorderen.

De vertegenwoordigers van instellingen zijn over het algemeen tevreden over de inhoud van Aspasia. Slechts een achttal respondenten (33%) gaf desgevraagd aan voorstander te zijn van inhoudelijke aanpassingen. Genoemd werden:

- termijn voor bevordering verlengen (drie maal);
- alle Aspasia-middelen in het onderzoek van Aspasia-laureaten (als bijdrage aan de versterking van de onderzoekslijn of onderzoeksgroep van de laureaat) (twee maal);
- richt de Aspasia-middelen vooral op faculteiten waar weinig vrouwen werken;
- bied vanuit Aspasia meer ondersteuning aan vrouwelijke wetenschappers bij het combineren van carrière en gezinsleven;
- stel Aspasia open voor vrouwen die al in de hoogste rangen van de wetenschap opereren.

Wat de organisatie en uitvoering van Aspasia betreft hebben de vertegenwoordigers van instellingen meer verbeter-suggesties. Twee derde van deze respondenten heeft hiervoor ideeën aangedragen. Vijf respondenten pleitten voor versnelling van de communicatie (en besluitvorming). Daarbij gaat het bijvoorbeeld om de **snelheid van reactie van NWO op het ingediende bestedingsplan** voor de Aspasia-premie. Verder noemden vijf van deze respondenten dat het beter zou zijn als de correspondentie over Aspasia aan één centraal punt of één persoon binnen de universiteit gericht zou worden. Nu worden kandidaten eerst zelf aangeschreven, wat tot teleurstelling kan leiden bij de kandidaat indien de instelling niet akkoord gaat. Ook leidt dit soms tot onrust omdat niet iedereen precies weet wat Aspasia inhoudt en hoe hiermee omgegaan wordt binnen de instelling.

Verder brachten vier vertegenwoordigers van instellingen in dat er bij Aspasia **meer duidelijkheid moet komen over de vereiste verantwoording van de besteding van de middelen**. Voor hen is niet duidelijk op welke manier de verantwoording moet plaatsvinden en wanneer. Twee respondenten gaven aan dat iets soortgelijks geldt voor de typen activiteiten waaraan de Aspasia-middelen besteed mogen worden. Verder is nog genoemd dat het proces rondom de toekenning van de Aspasia-premie star en bureaucratisch is (1 keer genoemd) en dat het lastig is dat er voor Aspasia een 'dubbele administratie' vereist is omdat een deel van de premie door de instelling voor breder diversiteitsbeleid ingezet wordt en een deel door de laureaat (1 keer genoemd).

2. Verbeterpunten vanuit doelgroep Aspasia

Ook de Aspasia-laureaten en Aspasia-kandidaten is gevraagd om suggesties aan te dragen voor aanpassingen in de inhoud en/of uitvoering van het Aspasia-programma.

2.1. Aspasia-laureaten

Een meerderheid (65%) van de geconsulteerde Aspasia-laureaten meldde dat zij kansen zagen om de **effectiviteit van het Aspasia-programma** te vergroten. Daarbij werd het vaakst genoemd dat er **meer toezicht zou moeten zijn op de inzet van de Aspasia-middelen voor het bredere diversiteitsbeleid** (6 keer genoemd). Verder wensten deze laureaten grotere bedragen voor het onderzoek om echt impact te genereren (3 keer). Dit zou ook bereikt kunnen worden door de hele Aspasia-premie toe te kennen aan de laureaat (1 keer). Ook werd gesuggereerd om vanuit Aspasia **alleen Vidi- en Vici-kandidaten** te ondersteunen omdat de Aspasia-middelen voor hen van veel groter belang zijn dan voor Vidi- en Vici-laureaten (3 keer). Verder zou Aspasia volgens twee Aspasia-laureaten ook aan andere NWO-aanvragen gekoppeld dienen te worden, bijvoorbeeld aan Veni. Daarmee zouden ook jongere vrouwen in een vroegere fase van hun carrière bereikt kunnen worden. Twee respondenten wensten meer ondersteuning vanuit NWO om tot besluiten over een zinvolle aanwending van de Aspasia-middelen te komen. De volgende suggesties zijn telkens door één Aspasia-laureaat aangedragen:

- verleng de periode waarin Aspasia-laureaten de middelen aan mogen wenden;
- laat de instellingen zelf ook financieel bijdragen aan het bredere diversiteitsbeleid;
- ken de middelen toe aan de faculteit van de laureaat, niet aan de instelling;
- stel meer eisen vanuit NWO waaraan de Aspasia-middelen besteed mogen worden;
- geef Aspasia-laureaten meer zeggenschap over de aanwending van de middelen voor het bredere diversiteitsbeleid;
- eis dat onderzoekers, die eventueel vanuit de Aspasia-premie aangenomen worden, ook vrouw zijn;
- keer kleinere bedragen per laureaat uit zodat meer vrouwen ondersteund kunnen worden;
- breid het Aspasia-programma uit naar andere doelgroepen die eveneens een steuntje in de rug kunnen gebruiken (bijvoorbeeld allochtonen of mensen met een beperking);
- organiseer bijeenkomsten voor Aspasia-laureaten om ervaringen uit te wisselen.

Verder is de laureaten ook gevraagd of zij **eventuele inhoudelijke aanpassingen** in Aspasia doorgevoerd zouden willen zien. Ongeveer een kwart (28%) droeg hiervoor suggesties aan. Twee laureaten suggereerden een **koppeling van Aspasia aan Veni** om jongere vrouwen te bereiken en twee dat de Aspasia-middelen alleen naar Vidi- en Vici-kandidaten zouden gaan. Verder zijn de volgende zaken, die in belangrijke mate hierboven ook al aan de orde zijn gekomen, telkens door één Aspasia-laureaat naar voren gebracht:

- gun Aspasia-laureaten meer tijd om de middelen te besteden;
- laat instellingen financieel bijdragen aan het bredere diversiteitsbeleid;
- geef de laureaat meer zeggenschap over het deel van de premie dat bestemd is voor breder diversiteitsbeleid van de instelling;
- ken de Aspasia-middelen volledig aan de laureaten toe;
- breid het Aspasia-programma qua doelgroepen uit naar bijvoorbeeld allochtonen of mensen met een beperking.

Ten slotte werd in de gesprekken met de Aspasia-laureaten ook aandacht besteed aan eventuele **suggesties voor aanpassingen in de organisatie en uitvoering van het Aspasia-programma**. In totaal 12 van de 40 geraadpleegde laureaten (30%) droegen input aan. Twee daarvan gaven aan dat in hun optiek **alles rondom Aspasia op facultair niveau geregeld** zou moeten worden omdat dit het niveau van salarisbetaling is. Verder noemden twee laureaten dat de toekenningsprocedure te lang duurt. Toekenningen vanuit Aspasia zouden sneller moeten volgen op de Vidi-/Vici-rondes, zodat de betreffende onderzoekers eerder weten waar zij aan toe zijn. Daarnaast noemden twee laureaten dat er naar hun mening **vanuit NWO te weinig communicatie met de laureaten** plaatsvindt. Eén van hen merkte op dat NWO meer zou kunnen doen aan onderlinge ervaringsuitwisseling van laureaten. De andere respondent ervaart een desinteresse vanuit NWO omdat er nauwelijks rechtstreeks met haar wordt gecommuniceerd maar alleen via cc-tjes van berichten aan de instelling. Verder zijn de volgende verbeteringsuggesties telkens één keer genoemd:

- er zou meer begeleiding moeten zijn bij de besluitvorming over de aanwending van de middelen die aan de laureaten toevloeien;
- er zou meer ingezet moeten worden op het vergroten van de bekendheid van Aspasia;
- zorg voor minder grote verschillen tussen de instellingen waar het gaat om de verdeling van de Aspasia-middelen (dus in de aandelen die aangewend worden voor het bredere diversiteitsbeleid en voor de laureaten);
- stel meer/duidelijker richtlijnen op voor de wijze waarop de Aspasia-middelen besteed mogen worden;
- breng laureaten meer samen om te netwerken en ervaringen uit te wisselen.

2.2. Aspasia-kandidaten

Ook de tien geconsulteerde Aspasia-kandidaten is gevraagd of zij kansen zien om **de effectiviteit van het Aspasia-programma** te vergroten. Zes kandidaten (60%) zagen inderdaad dergelijke kansen. Zo stelde één respondent voor om de **termijn voor benoeming te verruimen** terwijl een andere kandidaat zelfs voorstander was van het volledig schrappen van deze termijn. Ook is door één van deze kandidaten genoemd dat de nadruk minder op de benoeming zou moeten liggen. Een andere kandidaat noemde dat **duidelijker gecommuniceerd zou moeten worden dat je Aspasia alleen toegekend krijgt als je echt kwaliteit hebt**. Dit om negatieve reacties van collega's te voorkomen. Eén kandidaat wenste meer samenwerking tussen NWO en de universiteiten op het terrein van diversiteitsbeleid. Tot slot noemde één Aspasia-kandidaat het bereiken van jongere vrouwen (bijvoorbeeld door een koppeling met Veni).

Acht van de tien Aspasia-kandidaten zouden graag inhoudelijke aanpassingen in het Aspasia-programma willen zien. Daarbij gaat het vooral om **(versoepeling van) de voorwaarde dat de benoeming tot UHD of hoogleraar binnen een jaar plaats dient te vinden** (3 keer genoemd) en om de verplichte vaste aanstelling (1 keer). Verder is door deze kandidaten genoemd dat het mogelijk zou moeten zijn om meerdere keren voor Aspasia in aanmerking te komen, dat ook jongere vrouwen ondersteund zouden moeten worden, dat alle Aspasia-middelen naar de laureaten zouden moeten gaan en dat er minder nadruk op de benoeming gelegd zou moeten worden omdat dit tot scheve gezichten kan leiden bij collega's (allen 1 keer genoemd).

Wat de organisatie en uitvoering van Aspasia betreft hebben twee respondenten verbeteringsuggesties aangedragen. Eén van deze respondenten heeft aangegeven dat het wat haar betreft beter zou zijn indien de beurs in open competitie toegekend zou worden. De andere kandidate was van mening dat het goed zou zijn indien de Aspasia-premie naar een andere instelling meegenomen kan worden. Dit dan in situaties waarin instellingen van Aspasia-kandidaten niet aan de voorwaarden van Aspasia kunnen of willen voldoen.

3. Alternatieven stimuleren vrouwelijk talent

De Aspasia-laureaten en -kandidaten is ook gevraagd naar alternatieve methoden om doorstroming van vrouwelijk talent binnen de wetenschap te bevorderen.

Van de *Aspasia-laureaten* heeft bijna driekwart (73%) hiervoor suggesties aangedragen. Het meest genoemde alternatief voor Aspasia door deze laureaten is **het inhoudelijk ondersteunen van vrouwelijke onderzoekers door bijvoorbeeld cursussen/workshops** over zaken als persoonlijk leiderschap en een 'sense of entitlement' bij vrouwen te organiseren (4 keer genoemd). Drie van deze respondenten brachten naar voren dat er **specifieke initiatieven ontplooid zouden moeten worden voor vrouwen die lager op de carrièreladder staan, zoals postdocs en UD's**.

Andere genoemde alternatieve aanpakken zijn het organiseren van bewustwordingscampagnes over het belang van diversiteit in de wetenschappelijke wereld (3 keer), het stimuleren van deelname van vrouwen in benoemings- en beoordelingscommissie (2 keer) en een 'open' subsidiebeurs voor vrouwen waar alle vrouwelijke onderzoekers een aanvraag voor in kunnen dienen (2 keer).

Volgens enkele Aspasia-laureaten doen barrières zich vooral voor bij vrouwen met (jonge) kinderen. Zij pleiten er dan ook voor om vrouwen die met zwangerschaps- of ouderschapsverlof zijn geweest de eerste periode van terugkeer meer tijd voor hun onderzoek te gunnen (2 keer). Verder zouden benoemingscommissies minder belang moeten hechten aan een verblijf in het buitenland (2 keer). Volgens de betreffende respondenten is dit voor vrouwen vaak lastig te realiseren omdat hun gezin niet mee wil of kan verhuizen. Ook is genoemd dat er in de tenure track meer rekening gehouden zou moeten worden met zwanger- en ouderschapsverlof (1 keer) en met minder tijd voor publiceren (1 keer).

Suggesties voor alternatieven die steeds door één Aspasia-laureaat aangedragen zijn waren:

- meer letten op de verhouding man/vrouw bij subsidietoekenningen NWO-subsidies;
- de periode dat je Vidi of Vici kan aanvragen na je promotie verlengen;
- extra financiën voor diversiteitsbeleid naar instellingen;
- talentdagen voor vrouwen organiseren waar vrouwen ervaringen uit kunnen wisselen.

Acht van de tien geconsulteerde *Aspasia-kandidaten* droegen alternatieve ideeën aan om de doorstroming van vrouwelijk talent binnen de wetenschap te bevorderen. **Ook vanuit deze groep werden deze regelmatig gerelateerd aan vrouwen met een jong gezin.** Daarbij dacht men aan meer ouderschapsverlof, een 'terugkomfonds' voor vrouwen na de zwangerschap, en minder focus op gaten in het CV als gevolg van het starten van een gezin. Eén Aspasia-kandidaat suggereerde meer middelen voor ondersteunende medewerkers – zoals analisten – waardoor het voor vrouwen met een jong gezin makkelijker wordt om parttime te werken.

Andere voorstellen, steeds door één Aspasia-kandidaat ingebracht, waren:

- het aanbieden van een cursus voor talentopbouw van vrouwen;
- het starten van een mentorprogramma met mentoren van andere instellingen, omdat je daarmee vrijer kan praten dan met collega's;
- vrouwen bewust maken dat promotie tot UHD of hoogleraar lastiger is dan voor een man;
- toegankelijkheid van beurzen vergroten voor vrouwelijke wetenschappers die niet verbonden zijn aan een instelling.

Bijlage 2: ViV-fonds en de doorstroming van vrouwen in de wetenschap

In 2004 kende OCW NWO voor het eerst geld toe aan vrouwelijke kandidaten in de Vernieuwingsimpuls (Vidi en Vici) die net onder de honoreringsgrens waren geëindigd en die op een subsidiabele plaats stonden (maar nog steeds met de kwalificatie 'zeer goed', één stap onder 'excellent'). **Op deze wijze konden additionele vrouwelijke aanvragers een Vernieuwingsimpuls-subsidie ontvangen, waardoor de vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere wetenschappelijke rangen werd versterkt.** OCW heeft van 2004 t/m 2010 middelen hiervoor aan NWO ter beschikking gesteld. Het betrof in totaal M€ 24 voor 29 posities. De gehonoreerde vrouwen werden tegelijkertijd voor een Aspasia-premie voorgedragen. In tegenstelling tot Aspasia betroffen de honoreringen uit het ViV-fonds alleen extra onderzoeksplaatsen. Er werden geen verdere eisen gesteld, zoals bevordering naar hogere rangen of aan het stimuleren van genderbeleid bij de instellingen.

In het kader van het ViV-fonds hebben 29 vrouwen in de periode 2004-2009 een Vidi- of Vici-beurs ontvangen: 20 vrouwen kregen een Vidi-beurs en 9 vrouwen een Vici-beurs. Nagegaan is welke carrièrestappen zij gemaakt hebben door bij te houden welke positie de vrouwen vervulden bij de start resp. aan het eind van het project. Dit staat in onderstaande tabel weergegeven. Van één vrouw was haar begin-en eindpositie niet te achterhalen (zij is niet in onderstaande tabel opgenomen). Van de 28 vrouwen hebben negen vrouwen geen extra stap gemaakt (1 UD, 2 UHD en 6 HGL), terwijl twee vrouwen van een postdoc (of vergelijkbare) positie naar een hoogleraarschap gingen. Wederom twee vrouwen gingen van UD naar HGL en 4 vrouwen maakten de stap van UH naar UHD.

Tabel 8. Begin- en eindpositie van de vrouwen die een VI-subsidie uit het ViV-fonds ontvingen

e i n d p o s i t i e	<i>beginpositie</i>			
	PD/overig	UD	UHD	HGL
PD/overig	--			
UD	6	1		
UHD	2	4	2	
HGL	2	2	3	6

Een aantal van deze vrouwen (13) is ook voor een Aspasia-premie voorgedragen; 7 daarvan hebben deze premie ontvangen.

Bijlage 3. Aanbevelingen uit de evaluatie 2008

Uit de evaluatie van Aspasia in 2008 kwam een aantal aanbevelingen naar voren voor aanpassingen in het programma. Hieronder worden de concrete aanbevelingen uit de evaluatie die aan NWO zijn gedaan puntsgewijs opgesomd en wordt toegelicht hoe deze aanbevelingen in de praktijk zijn uitgevoerd.

Aanbeveling 1: vergroot de bekendheid van Aspasia

Uit de vorige evaluatie bleek dat slechts de helft van de ondervraagde Aspasia-laureaten, voorafgaand aan het verkrijgen van de premie, op de hoogte was van het bestaan van Aspasia. De andere respondenten hebben Aspasia niet als extra stimulans ervaren, vaak omdat zij niet op de hoogte waren van de regeling of omdat de kans op een VI-toekenning op zich voldoende stimulans bood.

Hoe is deze aanbeveling geïmplementeerd?

Omdat sinds de aanpassingen in 2010 het beschikbare budget voor Aspasia volledig benut werd (met ook niet-gehonoreerde kandidaten), was NWO van mening dat het vergroten van de zichtbaarheid van Aspasia geen prioriteit had en zijn geen acties ondernomen om de zichtbaarheid verder te vergroten.

Aanbeveling 2: zorg dat de uitvoering van Aspasia - zeker gezien de uitbreiding van de regeling - niet te willekeurig plaatsvindt en/of weerstand oproept.

De evaluatie uit 2008 leverde een aantal conclusies op wat betreft de procedure rondom Aspasia bij de instellingen en de houding ten opzichte van de regeling. Zo botste de voorwaarde van bevordering binnen een jaar geregeld met het personeelsbeleid van de instellingen en met specifieke afspraken die al eerder gemaakt waren met een laureaat (bijvoorbeeld in het kader van een tenure track). Daarnaast had toentertijd [vóór 2008] geen enkele universiteit een centrale beleidsprocedure rondom Aspasia opgesteld, waardoor er geen algemeen geldende beoordelingscriteria bestonden. Hierdoor kon er willekeur optreden bij de beslissing om wel of niet te honoreren.

Hoe is deze aanbeveling geïmplementeerd?

Om (de indruk van) willekeur te voorkomen stelden de evaluatoren onder andere voor om de universiteiten te vragen een eenduidig beleid te ontwikkelen over de voorwaarden voor bevordering, de wijze waarop laureaten daarbij betrokken dienen te worden en de inzet van de Aspasia premie. Dit beleid zou dan ook in moeten gaan op de manier van aanpak als een kandidaat zich in een tenure track bevindt of als er andere afspraken omtrent toekomstige bevorderingen zijn gemaakt.

NWO heeft in haar nieuwe Aspasia-regeling vanaf 2010 ingezet op het stimuleren van actief diversiteitsbeleid bij de instellingen. Hiermee kon bewust beleid ten aanzien van de bevordering van laureaten worden gestimuleerd, terwijl het personeelsbeleid van de instellingen een zaak van de instellingen bleef. Ook maakt het NWO-bestuur elke twee jaar een rondgang langs de CvB's. Bij deze gelegenheid kan aandacht besteed worden aan de ontwikkeling van bovengenoemd beleid. Daarnaast raadde de evaluatie aan om universiteiten nauwkeurig te laten rapporteren over de besluitvorming over het wel of niet bevorderen van een laureaat, waarbij geen genoegen genomen moest worden met argumenten over krappe formatie of het ontbreken van financiële ruimte. NWO ontvangt rapportages over de aanwending van de premie en het al of niet bevorderen van de kandidaat, maar kan bevordering niet afdwingen.

Aanbeveling 3: verbeter de ondersteuning bij het aanvragen van een onderzoekssubsidie

Uit de evaluatie kwam naar voren dat de ondersteuning bij het aanvragen van een onderzoekssubsidie verbeterd moet worden. Deze aanbeveling behelst een aantal concrete verbeterpunten, te weten:

- Communiceer helder en tijdig over deadlines.
- Wees duidelijk over beoordelingscriteria waaraan aanvragers dienen te voldoen.
- Lever praktische ondersteuning bij het schrijven van een aanvraag, in het bijzonder bij het opstellen van de VI-begroting.
- Bied mogelijkheden voor strategische advisering over onderzoekssubsidies, bijvoorbeeld door het instellen van een spreekuur.

Hoe is deze aanbeveling geïmplementeerd?

NWO heeft een aantal acties ondernomen die gericht waren op betere ondersteuning. Zo wordt eens per drie jaar het 'Pump your career'-evenement gehouden, waarbij vrouwelijke wetenschappers workshops kunnen volgen, informatie kunnen inwinnen over het aanvragen van subsidies en met elkaar kunnen netwerken. Daarnaast is er een aantal jaren geleden een flyer gemaakt met *tips and tricks* over indiening in de VI. Deze werd ter verspreiding aangeboden aan hoogleraren. Verder heeft NWO aandacht besteed aan de communicatie over het programma door de informatie in de programmabrochure en website te verbeteren. NWO blijft het echter wel primair als de taak van de instellingen beschouwen om praktische ondersteuning en strategische advisering bij het opstellen van aanvragen te bieden.

Aanbeveling 4: zorg dat de tijd die gemoeid is met de zorg voor kinderen geen belemmering vormt voor het doen van een vervolgaanvraag in de Vernieuwingsimpuls.

Deze aanbeveling benadrukte het belang om bij de beoordeling van onderzoeksvorstellen en de criteria waaraan deze moeten voldoen ruimhartig rekening te houden met de tijd die gemoeid is met de zorg voor kinderen. Reken bijvoorbeeld een jaar per kind.

Hoe is deze aanbeveling geïmplementeerd?

NWO heeft in het kader van de zorg voor kinderen voor de vrouwelijke Vernieuwingsimpuls-onderzoekers als standaard een ruimere verlengingsperiode van de indieningstermijn doorgevoerd tot 18 maanden per kind. Voordien betrof dit het daadwerkelijk aantal opgenomen uren zorgverlof.

Aanbeveling 5: reserveer een deel van het budget dat OCW beschikbaar stelt voor Aspasia voor gerichte maatregelen om het aantal vrouwelijke aanvragers in de VI te verhogen.

Eén van de bevindingen van de evaluatie was dat de premie vrijwel altijd werd ingezet voor de dekking van de salarismeerkosten die met de bevordering gepaard ging of werd toegevoegd aan het onderzoeksbudget van de laureaat. Van de mogelijkheid om (een deel van) het budget in te zetten voor maatregelen die de bredere doorstroom van vrouwelijke onderzoekers richting hogere functies te bevorderen, werd nauwelijks gebruikgemaakt.

Hoe is deze aanbeveling geïmplementeerd?

NWO heeft hieraan gevolg gegeven door vanaf 2009 een bedrag van €50.000,- van toegekende Aspasia-premies te reserveren voor beleidsmaatregelen die ook doorstroom kunnen bevorderen. Hieraan zijn activiteiten gekoppeld die de doorstroming van vrouwen in de wetenschap bevorderen of de mogelijkheden verruimen voor het doen van onderzoek door vrouwelijke wetenschappers (inclusief onderwijsvervanging ten behoeve van onderzoek).

Noot: aanbevelingen aan OCW en universiteiten

Ook richting OCW en de universiteiten is een aantal aanbevelingen gedaan in de evaluatie van 2008. Het betrof hier bredere maatregelen, zoals het verbeteren van het loopbaanperspectief van (vrouwelijke) onderzoekers of de vervanging van het formatiebeginsel voor een tenure track systeem, waarbinnen de doorstroming van vrouwen gemonitord wordt. Universiteiten werden aangespoord om training en coaching aan vrouwen aan te bieden die overwegen een aanvraag in te dienen en om vrouwelijke laureaten die in het kader van de Vernieuwingsimpuls bevorderd zijn zichtbaar te maken. De implementatie van deze aanbevelingen valt echter buiten het bestek van deze evaluatie die zich richt op maatregelen die zijn geïmplementeerd binnen het Aspasia-programma zelf.