

Minister Ingrid van Engelshoven maakt zich schuldig aan discriminatoire krachtpatserij

Posted on 24 juli 2021 by Eduard Bomhoff

Ik las een mooi artikel over ‘Women in high places’. De auteurs: vier vrouwelijke professoren, Naomi Ellemers (Utrecht), Floor Rink (Groningen), Belle Derks (Utrecht) en Michelle Ryan (Exeter en Groningen). Zij analyseren hoe vrouwen waardering krijgen in bedrijfsleven en universiteit door hun eigen, soms specifiek ‘vrouwelijke’ inbreng in het managementteam.

Maar om de top te bereiken, moesten zij juist bewijzen dat ze niet bang zijn om zo nodig als macho’s snel grote beslissingen te nemen en knopen door te hakken (niet toevallig, denk ik, dat het woord ‘macho’ geen vrouwelijke versie heeft; ‘diva’ en ‘femme fatale’ zijn anders). Aan het bekende ‘glazen plafond’ voegen zij ‘bijenkoningin’ toe als metafoor voor de vrouwen aan de top die misschien hun eerdere stijl moeten verharden.

Ik heb geleerd van dit artikel en neem mijn hoogleraarsbaret af voor deze vier

auteurs, en daarom ben ik blij dat zij dit nog konden publiceren, op tijd voordat Ingrid van Engelshoven minister werd voor de universiteiten.

Minister slaat als een wilde om zich heen

Van Engelshoven wil meer diversiteit, en dat is zeer te wensen, maar ze slaat als een wilde om zich heen om dat mooie doel dichterbij te brengen. Vorig jaar december nam de Tweede Kamer al twee moties aan, zeker niet tegen meer vrouwen in hogere posities, maar tegen haar onwijze beleid. Die afkeurende moties hebben nog niet geholpen, want deze maand bleek dat de (demissionaire) minister blijft volharden in haar ideeën, en nog steeds op de verkeerde manier.

De minister zet in op een 'diversiteitsofficier' aan elke universiteit. Een slecht idee, want in strijd met de beginselen van goed management. Zo'n officier zit dan bij personeelszaken, verzamelt cijfers en – vooral – geeft een alibi voor senior managers om te beweren dat ze al het mogelijke doen, maar de officier is intussen niet verantwoordelijk.

'Officieren' benoemen niet

Beslissingen over aanstelling en bevordering van vrouwelijk personeel liggen immers bij benoemingscommissies en decanen. En de 'diversiteitsofficier' bezet een formatieplaats ten koste van een docent, want minister Van Engelshoven wil de officieren aangesteld zien uit het reguliere budget.

De 'officier' gaat dan haar positie verankeren door zichzelf belangrijk en onmisbaar te maken voor senior managers, en doet dat door de werkvloer te belagen met formulieren en nieuwe regels. Eenvoudiger en beter zou zijn, om decanen verantwoordelijk te houden voor de samenstelling en bevordering van hun personeel.

Tweede fout van de minister is dat zij de diversiteit wil opleggen op het microniveau, hoewel de Tweede Kamer ook daartegen een motie aannam. Zij vindt dat ieder team van wetenschappers gemengd moet zijn om zo minderheden meer kansen te bieden.

Ik pas dat retroactief even toe op het artikel van de vier prominente geleerde vrouwen, Ellemers, Rink, Derks en Ryan. Die schreven samen dat artikel – maar ze

hadden hun viertal meer divers moeten maken volgens de minister, tenzij natuurlijk één of meer van hen 'non-binair en/of transgender' zijn (letterlijk zo in de 'handreiking' die de minister op 9 juli naar de Kamer stuurde). Absurd, en maar goed dat er toen nog geen 'diversiteitsofficieren' waren om dat te controleren.

Naar Nyenrode

Voor de derde en laatste keer: ik ben heel erg voor inclusiviteit, en ik kan hier een klein bewijs leveren uit mijn eigen kleine geschiedenis, maar niet met 'officieren' en 'micromanagement'.

Toen Neelie Kroes mij in 1994 vroeg om over te stappen van de Erasmus Universiteit naar Nyenrode was haar plan dat ik een researchinstituut zou oprichten en leiden. Uit nieuwsgierigheid vormde ik een bestuur voor dat instituut Nyfer met een meerderheid aan dames (onder anderen Hannie van Leeuwen, Ireen van Ditshuyzen en Jacqueline Rijsdijk).

Een paar jaar later werd Arie van der Zwan decaan bij Nyenrode en dus qualitate quo ook lid van dat bestuur. Bij de eerste vergadering die het verse bestuurslid bijwoonde nam hij meteen het woord om ons uit te leggen wat we allemaal verkeerd deden.

Zwijgen kan ook werken

Een soortgelijke groep mannen zou zeker gereageerd hebben door even een paar paaltjes te slaan: 'Arie, ik zie waar jij vandaan komt, maar ik heb behoefte om daar een paar kanttekeningen blabla bij te maken'. De dames, echter, zagen dat met deze macho-manager geen goed garen viel te spinnen, en reageerden met een rustig zwijgen. Moeilijk kon Van der Zwan iets anders doen dan zijn eigen betoog nog een keer te herhalen, maar weer zwegen allen, totdat de voorzitter hem afserveerde: 'Hier moeten we zeker bij een toekomstige gelegenheid op terug komen'.

Deze onvergetelijke episode bevestigde bij mij, dat dames in een vergadering minder behoefte hebben om hun territoir te beschermen, en sneller kunnen inzien dat zwijgen soms beter werkt dan op eigen trom slaan.

Een goed werkklimaat voor iedereen

Minister Van Engelshoven zou kunnen leren van Ruth van Veelen (Universiteit Utrecht). Zij sprak in Eindhoven bij een evaluatie van de extreme maatregel om alle vacatures eerst zes maanden alleen aan te bieden aan vrouwen (crazy en snel juridisch afgekeurd, maar niettemin toch door Van Engelshoven 'moedig' genoemd).

Van Veelens collega Prof Ellemers had maar slapjes afstand genomen van deze brute discriminatie, maar Van Veelen was duidelijker op basis van haar lopende research en sprak zich uit tegen speciale beleidsprogramma's. 'Het is belangrijk dat iedereen zich bewust is van negatieve stereotyperingen…' – 'Pas op om niet te forceren. Creëer een werkklimaat dat goed is voor mannen, vrouwen, mensen met een internationale achtergrond – voor iedereen.' We moeten alert blijven op discriminatoire krachtpatserij door de minister, modegevoelige universiteitsbestuurders en overijverige officieren. Het *woke*-gevaar is nog acuut. Maar ik zeg 'amen' en blijf gewoon actief m'n best doen voor 'een goed werkklimaat voor iedereen'.