

Vergaderjaar 2000–2001

27 411

Emancipatiebeleid 2001

Nr. 13

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAPPEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Zoetermeer, 16 maart 2001

Hierbij bied ik u, mede namens minister Hermans en staatssecretaris Van der Ploeg de Actuele Emancipatie Agenda 2001–2002 van OCenW aan die u is toegezegd in de nota «Een kristal van kansen. Emancipatienota OCenW 1998–2002».

De Agenda 2001–2002 geeft een overzicht van de voortgang van het emancipatiebeleid dat in «Een kristal van kansen» is ingezet. Het bevat tevens een aanscherping van het beleid, geënt op het ontwikkelingsperspectief voor het onderwijs zoals dat is verwoord in de beleidsbrief «Onderwijs in stelling. Kracht en creativiteit voor de kennissamenleving» (november 2000) en voor cultuur in de Cultuurnota 2001–2004, «Cultuur als confrontatie» (juni 1999).

Het emancipatiebeleid is gericht op gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Om alle talenten tot ontwikkeling te laten komen, moet recht worden gedaan aan diversiteit. Instellingen staan voor de opdracht hierop in te spelen door een gevarieerd aanbod van hoge kwaliteit dat aansluit bij de specifieke wensen en behoeften van leerlingen, ouders en studenten in het onderwijs en het publiek in de cultuursector. De overheid stelt daarvoor de kaders. Om aan dit aanbod vorm te geven zijn sterke en professionele instellingen nodig die daarvoor voldoende beleidsruimte hebben.

In deze Agenda 2001–2002 is verder uitwerking gegeven aan het begrip diversiteit. Diversiteit als bron van inspiratie en als mogelijkheid om talenten van mensen tot ontwikkeling te laten komen. Er worden verschillende maatregelen voorgesteld die erop gericht zijn eventuele belemmeringen weg te nemen, nieuwe initiatieven te ontplooiën en te stimuleren. De maatregelen hebben betrekking op de volgende terreinen:

- de kwaliteit van het onderwijs in de sectoren primair en voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, hoger beroeps-onderwijs en wetenschappelijk onderwijs en onderzoek;

- informatie- en communicatietechnologie;
- organisatiecultuur van de wetenschap;
- vrouwen in het management van het onderwijs en in de top van de wetenschap;
- toekomstoriëntatie van jongeren;
- vrouwen en mannen in de cultuursector.

De huidige sociaal-economische ontwikkelingen bieden kansen voor het emancipatiebeleid. In veel sectoren is er immers grote behoefte aan geschoold personeel. Dat geldt ook voor het onderwijs. Door functie-differentiatie zijn er tal van mogelijkheden voor leraren, onderwijs-assistenten, remedial teachers en leidinggevenden. Alle talenten zijn nodig om aan de vraag van het onderwijs te kunnen voldoen. Leraren kunnen bovendien een belangrijke voorbeeldfunctie voor leerlingen en studenten vervullen. Zij kunnen hun leerlingen en studenten begeleiden bij de keuze voor opleiding en beroep en op die manier een bijdrage leveren aan de emancipatie van jongeren.

Emancipatiedoelen voor onderwijs, cultuur en wetenschappen worden – conform het Kabinetsbeleid – geïntegreerd in het reguliere beleid. Dit houdt in dat emancipatie een thema is bij de beleidsontwikkeling voor alle sectoren. Bij majeure beleidsbeslissingen wordt een emancipatie-effect-rapportage uitgevoerd. In de beleidsverkenningen voor de toekomst wordt emancipatie integraal meegenomen.

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,
K. Y. I. J. Adelmund

ACTUELE EMANCIPATIE AGENDA 2001–2002

Vervolg op de nota Een Kristal van Kansen, Emancipatienota 1998–2002

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Emancipatie en diversiteit	6
3.	Onderwijskwaliteit	9
4.	Informatie- en communicatietechnologie: een venster vol verschillen	16
5.	Organisatiecultuur van de wetenschap	19
6.	Vrouwen in management van onderwijs	22
7.	Toekomstoriëntatie van jongeren	26
8.	V/M in de cultuursector	28
Bijlagen:		
•	Emancipatieactiviteiten 2001–2002	30
•	Tabel percentages vrouwen in managementfuncties	32

1 INLEIDING

1.1 Actualisering beleidsagenda

Recht doen aan talenten

Emancipatiebeleid in de 21^e eeuw betekent álle talenten tot ontwikkeling laten komen. Op dit moment concentreren we ons vooral op de vraag hoe meisjes en vrouwen hun kwaliteiten zo goed mogelijk kunnen ontplooiën. Het emancipatiebeleid staat daarmee in het teken van «empowerment»: kansen verbinden met de eigen kracht van mensen. Het voormalige denken in achterstanden wordt bewust omgezet in een denken in mogelijkheden. Emancipatie is niet alleen een kwestie van individueel belang, maar evenzeer van maatschappelijke verantwoordelijkheid: alle talenten zijn hard nodig om de samenleving kwalitatief beter te maken. Voor de beleidsterreinen onderwijs, cultuur en wetenschappen betekent dit dat obstakels die de ontwikkeling van talenten in de weg staan, geëxpliciteerd en geanalyseerd worden en dat vervolgens wordt gekeken hoe deze obstakels uit het veld geruimd kunnen worden.

Actualiseren

Twee jaar geleden heeft het ministerie van OCenW de nota Een Kristal van Kansen¹ uitgebracht. Deze nota gaat over het emancipatiebeleid voor de jaren 1998 tot 2002 met concrete activiteiten van verschillende partijen in het OCenW-veld. Daarin is aangekondigd dat in 2002 opnieuw de balans van het emancipatiebeleid zal worden opgemaakt en dat halverwege de rit, in 2000 dus, de emancipatie agenda wordt geactualiseerd naar aanleiding van maatschappelijke ontwikkelingen. Evenals de nota behandelt ook deze emancipatie agenda OCenW-brede beleidsthema's: onderwijs, cultuur en wetenschap. Deze thema's worden geplaatst tegen de achtergrond van de Onderwijsbeleidsbrief² en de Cultuurnota³, welke als leidraad dienen voor de richting waarin het onderwijs- en cultuurbeleid zich beweegt.

Deze agenda geeft een tussenstand van het denken over de algemene beleidsontwikkeling met betrekking tot emancipatie in de velden onderwijs, cultuur en wetenschappen enerzijds en het uitvoeren van het beleid terzake anderzijds. Daarbij is gekozen voor specifieke thema's die op dit moment een pregnante rol spelen binnen de OCenW-velden. Het gaat dan naast diversiteit om de kwaliteit van het onderwijs, de mogelijkheden van de informatie- en communicatietechnologie, de organisatiecultuur van de wetenschap, management- en bestuursposities van vrouwen, toekomstoriëntaties van jongeren en de v/m-problematiek in de cultuursector.

Beleidsontwikkeling als open proces

Beleidsontwikkeling in de 21^e eeuw vergt een open blik van de overheid. Het is niet meer alleen de overheid die de bakens zet. In een wereld met mondige en verantwoordelijke mensen wordt beleid ontwikkeld dat gebruik maakt van de kennis, ervaring en creativiteit van de organisaties en instellingen in de sectoren van onderwijs, cultuur en wetenschappen. Bij de totstandkoming van deze beleidsagenda zijn daarom al in de beginfase mensen uit de praktijk en uit de wetenschap betrokken. Dit is gebeurd door gebruik te maken van nieuwere en al langer bestaande interactieve mogelijkheden. De start vond plaats op 1 oktober 2000 met een «live» startconferentie. Zo'n honderd deelnemers hebben na deze conferentie, de discussie nog een maand voortgezet in een zogeheten «kenniskring» op het Kennisnet. Uiteraard waren we benieuwd hoe een dergelijke nieuwere aanpak van discussieren vorm zou krijgen. De start van het interactieve traject via Kennisnet was wat aarzelend, maar deze discussievorm

¹ Een Kristal van Kansen, Emancipatienota OCenW 1998–2002.

² Onderwijs in stelling: kracht en creativiteit voor de kennissamenleving, OCenW november 2000.

³ Cultuur als confrontatie, Cultuurnota 2001–2004.

leverde interessante gezichtspunten op. Het gebruik maken van de nieuwe interactieve media, lijkt daarom een goede manier om interactieve beleidsontwikkeling te faciliteren. Intussen is besloten de kenniskring op Kennisnet voort te zetten. In kleinere kringen is ook op andere manieren gedurende een maand kennis uitgewisseld en zijn plannen ontwikkeld. Al deze plannen werden weer zichtbaar gemaakt in een «live» slotconferentie op 30 oktober 2000.

1.2 Interdepartementale beleidsontwikkeling

Context

In 2000 is ook het interdepartementaal emancipatiebeleid geactualiseerd. Er zijn onder coördinatie van het ministerie van SZW (DCE) een Meerjarennota en een Meerjarenbeleidsplan Emancipatiebeleid tot stand gebracht. Het ministerie van OCenW heeft aan een aantal thema's meegewerkt en voor het actualiseren van het eigen beleid een parallel tijdschema gevolgd. Door het versnellen van het interdepartementale traject zijn deze tijdschema's echter uit elkaar komen te liggen. De Tweede Kamer is daarover geïnformeerd bij brief van 19 juli 2000.

Bij de samenstelling en de actualisering van de beleidsagenda is gebruik gemaakt van de inzichten die in het interdepartementale proces zijn opgedaan, inclusief de adviezen die over de nota zijn uitgebracht en in het bijzonder het advies van de Onderwijsraad¹.

1.3 Signaleren

Monitor

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hebben in november 2000 de Emancipatiemonitor 2000 gepubliceerd, een systematische monitoring van het verloop van het emancipatieproces.² Dit is een sterke verbetering van de informatievoorziening ten opzichte van de gebruikelijke statistieken als het gaat om het vergelijken van de maatschappelijke posities van vrouwen en mannen. De bureaus wijzen er op dat de monitor niet is opgezet om het beleid te evalueren. De gesignaleerde ontwikkelingen zijn weliswaar in de context van het overheidsbeleid geplaatst, maar er zijn diepergaande studies nodig om oorzaken en gevolgen van de maatschappelijke ontwikkelingen te analyseren en de invloed van overheidsbeleid te traceren. Wel geeft de monitor feiten en cijfers. Dit kan bijdragen aan het maatschappelijke en politieke debat door bijvoorbeeld stagnerende ontwikkelingen te signaleren. In die zin heeft OCenW deze monitor ook benut.

Het is de bedoeling van het SCP en het CBS om de Emancipatiemonitor iedere twee jaar uit te brengen. OCenW heeft besloten om de rapportages over de groei van het aantal vrouwen in managementfuncties (hoofdstuk 6) nu nog mee te nemen in de voorliggende actuele beleidsagenda, maar in de toekomst deze rapportages onder te brengen in de Emancipatiemonitor.

Uitvoering

Het is vooral aan de instellingen van onderwijs, wetenschap en cultuur om deze actuele beleidsagenda tot de hunne te maken en emancipatie/diversiteit in het eigen algemene beleid te integreren.

Een aantal maatschappelijke ontwikkelingen geeft hen daarbij de wind in de rug.

Zo biedt de arbeidsmarkt in sommige sectoren veel mogelijkheden om niet-traditionele keuzes te realiseren. Er is bijna over de hele linie een tekort aan arbeidskrachten. De sector techniek, en ICT in het bijzonder,

¹ Onderwijs emancipatie uit de steigers, advies Onderwijsraad oktober 2000.

² Emancipatiemonitor 2000, SCP en CBS, november 2000.

staat door de grote behoefte aan gekwalificeerde mensen open voor andere groepen dan alleen technisch geschoolde, waardoor daar voor vrouwen meer kansen liggen. Ook de vergrijzing geeft kansen: de komende jaren komen veel managementfuncties vrij, waardoor voor vrouwen die ambitie én kwalificatie bezitten, meer posities beschikbaar zijn dan voorheen. Het rapport van Van Vucht Tijssen¹ maakt de nieuwe kansen voor vrouwen zichtbaar in de wetenschappelijke sector.

Evaluatie

Eind 2002, zullen de beleidsnota van 1998 en deze actualisatie worden geëvalueerd.

De evaluatie richt zich op twee vragen. Welke resultaten zijn bereikt met de voorgestelde activiteiten? De Emancipatiemonitor 2002 van SCP en CBS kan daarbij belangrijke informatie bieden. Een tweede vraag is of emancipatie en diversiteit geïntegreerd zijn in de hoofdstroom van het beleid van instellingen op gebied van onderwijs, wetenschap en cultuur. Het antwoord op deze vragen is van belang voor de discussie óf en hoe emancipatie- en diversiteitsbeleid na 2002 kan worden vormgegeven.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden enkele algemene onderwerpen uit de Meerjarenbeleidsnota Emancipatie belicht, welke de beleidsterreinen van het ministerie van OCenW betreffen. Uitgewerkt wordt hoe het ministerie met die onderwerpen omgaat en op welke wijze het beleid ter zake vorm wordt gegeven. In de daarop volgende hoofdstukken komen meer specifieke thema's aan bod, namelijk de kwaliteit van het onderwijs, de informatie- en communicatietechnologie, de organisatiecultuur van de wetenschap, vrouwen in managementfuncties, toekomstoriëntaties van jongeren en v/m in de cultuursector. Deze thema's zijn gekozen in relatie tot het recent interdepartementaal ontwikkelde emancipatiebeleid. Voor zover al informatie voorhanden is, wordt hierbij een tussenstand gegeven op de doelen uit de nota Een Kristal van Kansen. Verder wordt aangesloten bij actuele ontwikkelingen rond deze thema's.

In een bijlage worden alle concrete activiteiten nog even op een rij gezet.

2. EMANCIPATIE EN DIVERSITEIT

2.1 Begrip diversiteit

Toegevoegde kwaliteit

Ruimte geven aan verschillen is binnen een gelijkekansenbeleid een van de belangrijkste trends in het beleid voor de komende jaren. Wie alle talenten tot hun recht wil laten komen, moet rekening houden met verschillen in capaciteiten en individuele interesses, met culturele verschillen, verschillen in leeftijd en ook met verschillen tussen vrouwen en mannen en hetero- en homoseksuelen. Bussemaker formuleert het als volgt: «De erkenning van diversiteit betekent dat verschillen niet meer vooral als probleem worden gezien, maar ook als bron van inspiratie.(...) Erkenning van de verrijkende betekenis van verschillen betekent geenszins dat ongelijkheid is verdwenen.(...) Het afstand nemen van achterstands- en doelgroepenbeleid betekent dat nieuwe vormen van beleid ontwikkeld zullen moeten worden om ongelijkheid te kunnen herkennen en te kunnen bestrijden.»² Zij pleit voor meer aandacht voor cultuurverandering als onderdeel van het emancipatie-transformatieproces. Het ligt voor de hand om verschillen tussen vrouwen en mannen te verbinden met andere ordeningsprincipes als etniciteit, leeftijd en dergelijke. Maar

¹ Talent voor de toekomst, toekomst voor talent, Dr. Van Vucht Tijssen, juni 2000.

² Struikelblokken en verbindingswegen: nieuwe oriëntaties voor het emancipatiebeleid, 1996.

ook dan bepleit Bussemaker dat niet alleen te doen om uitsluiting te voorkómen, maar ook vanuit het perspectief van toegevoegde kwaliteit. Het ministerie van OCenW is in de nota Een Kristal van Kansen van deze visie op diversiteit uitgegaan. In de jongste onderwijsbeleidsbrief is daaraan in algemene zin verder aandacht gegeven. In deze actualisering van de beleidsagenda Emancipatie staat met name de diversiteit in relatie tot de emancipatie van meisjes en vrouwen centraal.

2.2 Beleidsintegratie

Mainstreaming

Emancipatiebeleid is erop gericht emancipatiedoelen te integreren in de hoofdstroom van het reguliere beleid. Dit wordt ook wel «mainstreaming» genoemd. Uitgangspunt daarbij is dat emancipatie van meisjes en vrouwen een zaak is van en voor iedereen. Vanzelfsprekend is dit nog niet. Integratie van beleidsdoelen vraagt om een andere wijze van beleidsontwikkeling: emancipatie als een aspect van de veelvoudige kwaliteit van onderwijs, cultuur en wetenschappen.

Van Doorne-Huiskes schrijft hierover: «Mainstreaming (...) is een beleidsproces dat in zekere zin verder gaat dan het streven naar vermindering van sekseongelijkheid alleen.»¹ Volgens haar gaat het om een sociale en normatieve constructie, waarin gangbare beelden van en taakverdelingen tussen mannen en vrouwen een zodanig vanzelfsprekendheidsgehalte hebben «dat doorbreking daarvan met hoge sociale en emotionele kosten gepaard gaat.» Het beleidsproces moet volgens haar zo worden ingericht dat het gelijkheidsperspectief een onderdeel vormt van alle vormen van beleid, in elke fase en bij alle actoren die bij de beleidsprocessen zijn betrokken. Van Doorne-Huiskes noemt een aantal voorwaarden om emancipatie te kunnen integreren in algemeen beleid: politieke wil² en kennis van zaken over de mechanismen die ongelijke verhoudingen tussen de seksen instandhouden en de gang naar gelijkheid stagneren. Een belangrijk obstakel bij beleidsintegratie kan ook zijn dat niemand daarvoor rechtstreeks verantwoordelijk wordt gesteld. Voor het succesvol integreren van emancipatieaspecten in het departementaal beleid moeten deze aspecten met de kern van dit beleid worden verbonden. Het gaat daarbij om de kwaliteit van het beleid. Natuurlijk vormen veranderende sekseverhoudingen niet het enige criterium van kwaliteit. Maar houd je daar geen rekening mee, dan leidt dit wel tot kwaliteitsverlies, aldus Van Doorne-Huiskes.

Mainstreaming bij OCenW

Het ministerie van OCenW herkent zich in de analyse van kansen en valkuilen als het gaat om het integreren van het emancipatiebeleid in de hoofdstroom van het beleid. Beleidsontwikkeling binnen het ministerie vindt vooral plaats binnen de diverse directies. Daar is ook de eerste verantwoordelijkheid neergelegd om emancipatie-aspecten mee te nemen in de beleidsontwikkeling. De directies hebben een eigen budget voor emancipatie, dat zij kunnen aanwenden bij het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid. Iedere directie heeft een emancipatiecontactpersoon, die dit proces in de gaten houdt en die daarover rapporteert in het maandelijkse intradepartementale emancipatie-overleg. Het overleg dient ook als denktank en klankbord voor de contactpersonen uit de directies en daarmee voor het te ontwikkelen beleid.

Bij majeure beleidsbeslissingen wordt een Emancipatie Effect Rapportage (zie voor een voorbeeld daarvan paragraaf 3.7) toegepast om de emancipatoire effecten van het beleid te onderkennen. In de beleidsverkenningen voor de toekomst worden emancipatie-aspecten integraal meegenomen om ervoor te zorgen dat ook later in het strategische beleid voldoende

¹ De Beleidsagenda 2000, EUR 2000.

² Het recente TECENA-rapport «Emancipatie in de hoofdstroom» (december 2000) zegt daarover: «een primaire voorwaarde voor het (wel)slagen van departementale integratieprocessen is een breed gedragen politiek commitment. Politiek commitment van de betrokken bewindspersonen, maar ook politiek commitment vanuit het kabinet en het parlement.»

rekening wordt gehouden met effecten van het beleid voor het emancipatieproces.

2.3 Relatie overheid – (onderwijs)instellingen

Onderwijsbeleidsbrief

De uitgangspunten van de jongste onderwijsbeleidsbrief: meer variëteit onder waarborging van kwaliteit, sterke en zelfbewuste instellingen, een actieve én terughoudende overheid, gelden ook voor het emancipatiebeleid. Het garanderen van gelijke kansen en het ontwikkelen van alle talenten vergt een gevarieerd onderwijsaanbod.

De overheid geeft daarvoor het kader aan. De instelling ontwikkelt, binnen dat kader, vanuit haar eigen professionaliteit een onderwijsaanbod dat inspeelt op de variëteit in de leerlingen- en studentenpopulatie. Ze kan daarbij gebruik maken van ondersteuning binnen en buiten het onderwijs, waarvan een deel door de overheid wordt gefaciliteerd. Bij het rapporteren over resultaten van onderwijsdeelnemers (in schoolgids, kwaliteitszorgverslag, visitatierapporten e.d.) geeft ze aan hoe de variëteit in het aanbod is vormgegeven en wat de resultaten voor verschillende groepen zijn geweest. De inspectie ziet toe op de kwaliteit van het onderwijs: in de toezichtkaders die de inspectie per sector heeft opgesteld, zijn of worden deze aspecten van de kwaliteit van het onderwijs opgenomen.

Voor cultuur gaat het niet primair om de artistiek-inhoudelijke kwaliteit van afzonderlijke cultuuruitingen, maar om het hele patroon van voorzettingen en initiatieven en daarmee dus om de kwaliteit van het cultuurbeleid.

2.4 Adviescolleges

De adviescolleges in de zin van de Kaderwet adviescolleges hebben eind 2000 hun eerste vierjarige periode beëindigd. Inhoudelijk is er in verschillende adviezen aandacht gevraagd voor én gegeven aan aspecten van diversiteit. Ook qua samenstelling is een redelijk evenwicht bereikt. De raden staan anno 2001 voor een nieuwe periode onder de Kaderwet adviescolleges.

Onderwijsraad

De Onderwijsraad is aan deze nieuwe periode begonnen in gewijzigde samenstelling: negen vrouwen en acht mannen. Overigens zijn drie leden buiten Nederland geboren, namelijk in Marokko, Turkije en de Verenigde Staten. Daarmee is de raad in meerdere opzichten diverser van samenstelling dan in de vorige periode.

Raad voor Cultuur

Eind 2000 bestond de Raad voor Cultuur uit twaalf vrouwen en twaalf mannen (één vacature). Eén lid is buiten Nederland geboren: in Suriname. Eind december 2000 is de benoemingsprocedure voor nieuwe leden gestart. Uiteraard wordt bij de samenstelling gestreefd naar dezelfde verhouding. Evaluatie van de raad maakt overigens deel uit van de omvangrijke evaluatie van de cultuurnotasystematiek.

AWT

Voor de Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid draagt het ministerie van OCenW zes leden voor en EZ drie. De raad heeft op dit moment vijf vrouwen, drie mannen en een vacature. Binnenkort worden

nieuwe leden benoemd, waarbij gestreefd wordt naar eenzelfde v/m-verhouding.

2.5 Financiën

Het financieel kader voor de periode 1998–2002 is aangegeven in de nota Een kristal van kansen. Samengevat: het integreren van emancipatiebeleid in het algemene vernieuwingsbeleid van OCenW betekent dat in principe binnen alle budgetten ruimte is voor activiteiten die de emancipatie-doelstellingen bevorderen. Het ICT-beleid met de daaraan gekoppelde extra middelen is daar een goed voorbeeld van.

Daarnaast is voor het initiëren van specifiek beleid op gebied van onderwijs, cultuur en wetenschappen jaarlijks een budget van ruim 12 mln. gulden beschikbaar.

3 KWALITEIT VAN HET ONDERWIJS

3.1 Algemeen

SCP/CBS-monitor

In de Emancipatiemonitor 2000 wordt geconstateerd dat meisjes al enige tijd geleden hun onderwijsachterstand hebben ingelopen. Inmiddels zijn hun onderwijsprestaties veelal beter dan die van jongens. Meisjes verlaten vaker, en in sommige onderwijstypen ook sneller, het onderwijs met een diploma. In de leeftijdsgroep 25–44 jaar hebben vrouwen en mannen nagenoeg hetzelfde onderwijsniveau.

Mannen en vrouwen kiezen nog altijd in meerderheid traditionele richtingen. De arbeidsmarktperspectieven van de opleidingen die meisjes kiezen, zijn in het algemeen goed. Een aantal opleidingen biedt echter minder carrièremogelijkheden en een slechtere betaling.

Mannen nemen vaker deel aan post-initieel onderwijs dan vrouwen. Bovendien gaat het bij hen vaker dan bij vrouwen om beroepskwalificerende opleidingen.

Advies Onderwijsraad

De Onderwijsraad wijst op de psychologische factoren die een rol spelen bij beroepskeuzepatronen. Verschillen in studiekeuzen tussen seksen zouden grotendeels te herleiden zijn tot seksespecifieke verschillen in het belang dat door een persoon aan het volbrengen van een bepaalde taak wordt toegekend («persoonlijke taakwaarden»). De verschillende socialisatiepatronen van meisjes en jongens worden als oorzaak genoemd, evenals verschillende succesverwachtingen.

De Onderwijsraad zoekt de sleutel voor het aantrekkelijker maken van niet-traditionele keuzes voor jongens en meisjes in het beïnvloeden van de genoemde psychologische factoren. Reflectie op de beïnvloedingsmogelijkheden leert dat de overheid slechts een bescheiden bijdrage kan leveren. De Onderwijsraad noemt als aanknopingspunten: het zo vroeg mogelijk stimuleren van een goede ontwikkeling van de sociale competentie (ook al in het voorschoolse traject), de kerndoelen van primair en voortgezet onderwijs en de competenties van leraren.

De raad beveelt aan om door een internationale vergelijking meer inzicht te krijgen in de soms zeer grote verschillen tussen landen in deelname en prestaties op gebied van technische vakken en opleidingen van jongens en meisjes.

In het interactieve discussietraject en ook in het advies van de Onderwijsraad komen vijf factoren naar voren die aangrijpingspunt kunnen zijn voor beleid. Dat zijn goed onderwijsmanagement (zie hoofdstuk 6), gebruik van de nieuwe mogelijkheden van informatie- en communicatietechnologie (zie hoofdstuk 4), goede leraren die op professionele wijze weten om te gaan met verschillen in didactisch en pedagogisch opzicht, een goed curriculum met goede leermiddelen en het voor leerlingen inzichtelijk maken van hun keuzemogelijkheden voor deelname aan het vervolgonderwijs. Bij het actualiseren van het beleid is onder meer naar deze factoren gekeken. De laatste drie factoren worden in dit hoofdstuk nader uitgewerkt. In het primair onderwijs komen alle drie de factoren aan de orde. In het voortgezet en vervolgonderwijs gaat het vooral om het verschil in deelname aan de diverse opleidingsrichtingen.

3.2 Primair onderwijs

De rol van de leraar

De rol van de leraar is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs als het gaat om emancipatie en diversiteit. Op dat gebied worden dan ook de activiteiten uit de nota «Een kristal van kansen» voortgezet en enkele nieuwe toegevoegd, zoveel mogelijk geïntegreerd in het reguliere beleid voor docenten.

Voor leraren zijn startbekwaamheden geformuleerd. Deze bekwaamheden vormen de basis voor de onderwijs- en examenprogramma's van de lerarenopleidingen. Enkele van deze bekwaamheden bevatten emancipatoire aspecten. Een voorbeeld: een leraar moet adequaat kunnen ingaan op verschillen in niveau, leeftijd, sekse en etniciteit. De inspectie ziet erop toe dat beginnende leraren aan deze bekwaamheidseisen voldoen.

Om beter inzicht te krijgen in de vraag of het huidige onderwijsaanbod voldoet, komt er een inventarisatie van het onderwijsaanbod op de lerarenopleidingen en pedagogische academies waarbij vooral aspecten van emancipatie aandacht krijgen. Als deze inventarisatie uitwijst dat het huidige onderwijsaanbod niet voldoet, wordt op grond van de aanbevelingen naar aanleiding van de inventarisatie bekeken welke verbeteringen mogelijk zijn.

Een belangrijke voorwaarde om te kunnen inspelen op verschillen tussen leerlingen is tijd en aandacht van leraren. De groepsverkleining in de onderbouw maakt het beter mogelijk dat leraren het onderwijs aanpassen aan individuele leerlingen en zich daarbij bewust worden van de hoeveelheid aandacht die jongens krijgen in verhouding tot meisjes. Over de voortgang van dit beleid is de Tweede Kamer voor het laatst geïnformeerd op 12 februari 2001.¹

De inrichting van het curriculum

De inrichting van het curriculum kan in bepaalde gevallen ook van belang zijn voor de prestaties van meisjes. Meisjes presteren bijvoorbeeld bij rekenen aan het eind van het basisonderwijs nog altijd slechter dan jongens. Zij halen hun achterstand wel snel in, want uit internationaal vergelijkend onderzoek (TIMSS-99) blijkt dat de grote verschillen in rekenprestaties in leerjaar 2 van het voortgezet onderwijs zijn verdwenen. Toch blijft er reden tot zorg over de verschillen in prestaties in het basisonderwijs. Twee jaar geleden hebben het Freudenthal Instituut en de Universiteit van Leiden de mogelijke verschillen in rekenprestaties bij jongens en meisjes in het basisonderwijs onderzocht. Uit het onderzoek bleek dat het rekenonderwijs aan meisjes beter kan. Op grond van deze bevinding werd

¹ Zevende voortgangsrapportage groepsverkleining, 2001.

een nascholingsmodule ontwikkeld. Vanuit de scholen is daar nog weinig belangstelling voor. Ze blijken weinig bekend te zijn met deze problematiek.

Om hier iets aan te doen is besloten een ondersteunend praktijkproject te ontwikkelen en uit te gaan voeren. Dit project heeft twee doelen: een grotere bewustwording van deze problematiek kweken bij leraren en een impuls geven aan scholen die ermee aan de slag willen. Het project, waaraan schoolbegeleidingsdiensten en PABO's kunnen deelnemen, gaat in drie regio's van start. Als het daar aanslaat, kunnen de resultaten via het Kennisnet worden verspreid over het hele land.

Keuzemogelijkheden

Het geven van goede voorlichting aan jongeren over studie- en beroepskeuzen behoort inmiddels tot de standaardpraktijk van scholen. Toch lijkt het dat niet alle groepen in de Nederlandse samenleving daarmee volledig bereikt worden. In een gesprek van staatssecretaris Adelmund met een groep Marokkaanse meisjes¹ is nog eens gebleken dat voor jongeren van wie de ouders in Nederland geen voortgezet onderwijs hebben gevolgd, de schoolkeuze heel moeilijk is. Deze meisjes waren vrijwel allemaal hoog opgeleid, maar volgden vaak ingewikkelde routes om te komen waar ze nu zijn. Hadden zij tevoren efficiëntere leerwegen kunnen overzien, dan was dit niet nodig geweest. Extra aandacht voor voorlichting over het voortgezet onderwijs en de mogelijke en onmogelijke routes naar vervolgonderwijs is zeker voor deze groepen nog steeds nodig en krijgt in het kader van het onderwijskansenbeleid extra aandacht.

3.3 Voortgezet onderwijs

Deelname

Meisjes met een Surinaamse, Turkse en Marokkaanse achtergrond doen het in het voortgezet onderwijs beter dan jongens uit dezelfde herkomstlanden². Dit geldt met name voor leerlingen van Marokkaanse herkomst waar de meisjes relatief vaak kiezen voor hogere onderwijsvormen. Ook stappen zij minder vaak dan jongens uit deze groepen over naar een lager schooltype. Dezelfde tendens kan, zij het in mindere mate, in overige etnische groepen worden vastgesteld.

De positie van Turkse en Marokkaanse meisjes is, mede door een daling in het percentage zittenblijvers en een gunstigere doorstroom vanuit het eerste jaar, duidelijk verbeterd. Het verschil met Turkse en Marokkaanse jongens wordt nog groter, doordat hun positie onveranderd is of zelfs is verslechterd. Zij blijven duidelijk achter, ook ten opzichte van Surinaamse jongens en autochtone jongens met laag opgeleide ouders.

De rol van de leraar

Ook in het voortgezet onderwijs is de rol van de leraar belangrijk om goed in te spelen op emancipatie en diversiteit. Omdat in primair en voortgezet onderwijs veel beleid wordt geïmplementeerd via de Landelijke Pedagogische Centra, is het van belang deze een rol te geven in het emancipatiebeleid. Van 1997–2000 hebben de Centra een project «Mainstreaming en toolkit» uitgevoerd, gericht op deskundigheidsbevordering van alle medewerkers van scholen.

Betrokkenen bij de actualisatieronde hebben erop aangedrongen dit project voort te zetten. Voor het blijvend integreren van emancipatiebeleid in regulier beleid is emancipatiedeskundigheid een noodzaak. Daarom wordt bestudeerd hoe het project kan worden voortgezet.

¹ Parool 7 november 2000.

² Uerz, D. en L. Mulder, *Onderwijsachterstanden in het voortgezet onderwijs*, ITS, Nijmegen, 2000.

Volgens de Emancipatiemonitor 2000 maken jongens en meisjes meestal nog traditionele keuzes. Het Sociaal en Cultureel Planbureau constateert in de Rapportage Jeugd 2000¹, dat de voorkeur van de leerlingen voor een profiel in de tweede fase uitgaat naar economie en maatschappij. Natuur en techniek zijn het minst populair. «De belangstelling van jongens is vrij gelijk verdeeld over de natuur- (48%) en de maatschappijprofielen (52%). Meisjes kiezen daarentegen voor driekwart een maatschappijprofiel en slechts voor een kwart een natuurprofiel. Hier komt een hardnekkig verschil in richtingkeuze tussen de geslachten tot uitdrukking», aldus het SCP. In het voorbereidend beroepsonderwijs (vbo) kiezen meisjes nauwelijks (2.9% in 2000) voor een technische opleiding. Bij de richting economie vormen de meisjes in het vbo de helft van het aantal leerlingen. In de welzijnsrichting zijn ze met 91% in 2000 veruit in de meerderheid. De vraag is hoe het proces van studie- en beroepskeuze zich evenwichtiger kan ontwikkelen zodat jongeren beter in staat zijn een open en gedifferentieerde keuze te maken. Jongeren kiezen immers lang niet altijd voor een vakkenpakket, opleiding of beroep waar ze werkelijk talent voor hebben. Te gemakkelijk gaan ze uit van traditionele beeldvorming. Betrokkenen bij de actualisatieronde hebben aangegeven dat het in onze huidige samenleving een vereiste is dat jongeren zich bewust worden van dat keuzeproces. De school zou jongeren hierin moeten begeleiden, zeker omdat keuzes voor opleiding en beroep in belangrijke mate de verdere invulling van het leven bepalen. Het emancipatiebeleid voortgezet onderwijs zal zich daarom met name richten op het keuzeproces van jongeren. Er gaat een nieuw project van start: voorbereiding studie- en beroepskeuze, gerelateerd aan het plan van aanpak Loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Een tweede project betreft een leerplan met handvatten voor emanciperend onderwijs. Dit project, Facetleerplan emancipatie voor de tweede fase havo/vwo, duurt tot 2001.

3.4 Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

Deelname

In het schooljaar 1998/1999 is de toegankelijkheid van de BVE-sector voor meisjes toegenomen. De deelname bedraagt 49,4%. In de beroepsopleidende leerweg vormen de meisjes sinds 1997/1998 iets meer dan de helft van de populatie (50,8%). In diverse opleidingen, met name bij techniek, zijn meisjes nog steeds ondervertegenwoordigd. Meisjes en vrouwen zijn vooral sterk vertegenwoordigd in de educatie (61%). Het streefbeeld van de overheid om de deelname van meisjes aan technische opleidingen te verhogen, is in de nota Een Kristal van Kansen gesteld op 24% in het jaar 2004. Voor 1998/1999 gold een taakstelling van 22 814 deelnemers. Uit de Vernieuwingsmonitor BVE 1998/1999 blijkt dit aantal slechts 19 950 te zijn. De aanvankelijke gestage stijging van het aantal meisjes in de jaren daarvoor heeft zich in 1998/1999 niet voortgezet. Overigens speelt de algehele terugloop bij de techniek (-6%) hierbij ook een rol.

Projecten 1998–2000

In de periode tussen 1998 en 2000 zijn onder coördinatie van het Centrum voor innovatie van het beroepsonderwijs (CINOP) in een groot aantal Regionale Opleidingscentra (ROC's) projecten uitgevoerd die gericht zijn op enerzijds bevordering van evenredige deelname van meisjes en vrouwen aan het beroepsonderwijs en anderzijds op integratie van emancipatie in het algemeen beleid van de instellingen. Onder de noemer «De

¹ Wittebrood, K., en S. Keuzenkamp (red.). Rapportage Jeugd 2000. Trajecten van jongeren naar zelfstandigheid. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, december 2000, p. 70.

kracht van het verschil» konden instellingen werken aan emancipatie- en diversiteitsbeleid als onderdeel van het reguliere beleid.

Op de conferentie Schakels voor de toekomst in november 2000 zijn de producten van De kracht van het verschil gepresenteerd (te vinden en te downloaden via <http://www.emancipatienet.nl>). Een deel van de producten heeft betrekking op personeelsbeleid, gericht op toename van vrouwen in managementfuncties. Tevens zijn er ICT-projecten voor en door vrouwen opgezet en is het project Emancipatienet gecontinueerd.

Verankering

Een deel van de in het verleden apart geormerkte emancipatiegelden, zoals opgenomen in de Regeling specifieke doelgroepen en later in de Beleidsagenda BVE, is inmiddels toegevoegd aan de lumpsum van de instellingen. Die zullen dus steeds meer onder hun eigen verantwoordelijkheid emancipatiebeleid moeten vormgeven, waarbij het vooral gaat om toegankelijkheid, rendement en kwaliteit. Verankering van emancipatie in het instellingenbeleid is dus van groot belang en verdient daarom zeker voorlopig nog een centraal punt van aansturing. Het CINOP zal dan ook de komende tijd de coördinatie continueren en in overleg met de BVE-Raad werken aan de positionering van emancipatie in het beleid van de instellingen. Naast doelstellingen en streefcijfers worden instrumenten gebruikt om dit proces te bewaken. Zo kunnen instellingen bijvoorbeeld via het kwaliteitszorgverslag en het Integraal Instellingen Toezicht van de inspectie enerzijds toetsen hoe het staat met de evenredige deelname van meisjes en vrouwen aan de verschillende opleidingen en anderzijds nagaan of zij voldoende vertegenwoordigd zijn in de verschillende personeelsgeledingen.

3.5 Hoger beroepsonderwijs

Deelname

In het beleid voor het hoger beroepsonderwijs blijft een zwaar accent liggen op een evenredige deelname van mannelijke en vrouwelijke studenten aan alle opleidingen. Mogelijk bieden bepaalde projecten aanknopingspunten voor een strategie om emancipatie in het onderwijs te implementeren.

Een voorbeeld hiervan is het herontwerpen van technische opleidingen. Doel hiervan is de technische beroepsopleiding meer divers te maken, zodat zij ook voor anderen dan de traditionele deelnemers, in het bijzonder voor meisjes, aantrekkelijker wordt.

Een ander voorbeeld waarin emancipatie kan worden meegenomen, is een onderzoek naar ICT-gebruik op hogescholen. Daarbij gaat het om het opsporen en analyseren van eventuele verschillen tussen groepen van studenten: jongens, meisjes, allochtonen en autochtonen.

Stuumentor

Het ministerie van OCenW wil organisaties ondersteunen die op het vlak van mentoraten projecten ontwikkelen. Het mentoraat blijkt een krachtig instrument te zijn. Het helpt studenten hun beslissingen zorgvuldig af te wegen en eventuele barrières te overwinnen. Nagegaan zal worden of reeds bestaande mentoraten versterkt kunnen worden en nieuwe kunnen worden ingezet. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan mannelijke PABO-studenten die een mannelijke studentmentor krijgen. Een ander voorbeeld is dat meisjes op technische opleidingen een vrouwelijke studentmentor krijgen.

Emancipatieprijs

In het HOOP 1998 is aangekondigd dat er elke drie jaar een Emancipatieprijs Hoger Onderwijs wordt uitgereikt. Het gaat om twee prijzen van elk 100 000 gulden: één bedrag voor een hbo-instelling en één voor een wo-instelling.

In 1998 heeft deze uitreiking voor het eerst plaats gevonden. Het thema was toen het vergroten van de instroom van meisjes in bèta- en technische opleidingen.

In 2001 wordt deze prijs wederom uitgereikt, nu met als het thema cultuurverandering bij instellingen voor hoger onderwijs. Het reglement voor deze prijs zal in een brief aan alle instellingen én in het tijdschrift Uitleg bekend worden gemaakt.

Vrouwen in hoger technisch onderwijs

De vereniging VHTO (Vrouwen in hoger technisch onderwijs) spant zich op vele manieren in om de betrokkenheid van meisjes en vrouwen bij techniek te vergroten. Daarbij richt de VHTO zich op het onderwijs, de technische arbeidsmarkt en de overheid. Een aantal projecten van de VHTO is gesubsidieerd door het ministerie van OCenW.

Het Project Viking betreft een pool van vrouwelijke ingenieurs die bereid en in staat zijn om structureel als gastdocent op te treden aan een instelling voor hoger technisch onderwijs. Dit project is in december 1997 van start gegaan en eindigt in december 2000. De evaluatie van de pool vindt plaats begin 2001. Op dit moment wordt de pool bezet door 48 vrouwelijke ingenieurs uit 12 disciplines.

Het Project Technova is een nieuwe impuls voor innovatie in het hoger technisch onderwijs op het gebied van instroom en doorstroom van vrouwelijke studenten. Doel van het project is de instroom van een gevarieerder groep studenten te bevorderen, met name bij de opleidingen met minder dan 35% vrouwen. Het project bestond uit twee delen. Het eerste deel heeft plaatsgevonden in 1998/1999. Dit heeft geresulteerd in een aantal instrumenten die inzetbaar zijn om instroom van met name vrouwelijke studenten in technische opleidingen te vergroten. Ook zijn er landelijke bijeenkomsten georganiseerd. Het project is uitgevoerd in 1999/2000. De opbrengst ervan is vertaald in een procesboek dat in september 2000 verspreid is.

Het Project Leerstijlen is een onderzoek naar de leerstijlen en leeromgeving van vrouwelijke en mannelijke studenten in het hoger technisch onderwijs. In augustus 1997 is het project van start gegaan en de eindpublicatie is gepland voor juli 2001. In totaal hebben 125 studenten van vijf hogescholen deelgenomen. De gegevens zijn geanalyseerd en neergelegd in een tussenrapportage met concrete aanbevelingen. Alle deelnemende hogescholen hebben deze rapportage ontvangen.

Axis

Axis is in 1997 opgericht door overheid, werkgeversorganisaties, het (hoger) beroepsonderwijs en de Arbeidsvoorziening. Axis werkt aan drie hoofdprogramma's: het verbeteren van het imago van het werkveld van natuur en techniek en de aantrekkelijkheid van de technische beroepen; het vergroten van de aantrekkelijkheid en effectiviteit van de technische en natuurkundige opleidingen; het verhogen van de uitstroom in de technische sector. Dit gebeurt door lokale en regionale projecten te ondersteunen en kennis en informatie uit te wisselen. Het herontwerp hogere technische opleidingen is een van die projecten. Techniek wordt meer geïntegreerd in andere sectoren zoals economie, kennisprocessen en gezondheid. De verwachting is dat opleidingen die via combinatievakken een variatie aan opleidingen en uitstroomprofielen aanbieden enerzijds

een grotere aantrekkingskracht op jongeren, ook meisjes, uitoefenen en anderzijds beter aansluiten op de vraag uit de arbeidsmarkt.

3.6 Wetenschappelijk onderwijs en onderzoek

Deelname

Onder de universitaire studenten is het percentage vrouwen en mannen anno 2000 nagenoeg gelijk. In de alfa- en gamma-studierichtingen maken vrouwelijke studenten de helft of meer uit van de populatie. Percentages vrouwen in enkele studierichtingen in 1998/1999: pedagogie 87, psychologie 74, Westerse talen 75, rechten 53. Bij de bèta- en technische richtingen is dit echter nog geenszins het geval: natuur/sterrenkunde 11, wiskunde/informatica 14, werktuigbouw 6 en electrotechniek 4 (cijfers CBS).

Over de problematiek van de geringe deelname van vrouwen aan bèta- en technische studies buigen zich twee organisaties die hiervoor al zijn genoemd: de VHTO, die vooral de positie van vrouwen in het hbo bestrijkt, maar ook contacten met het wo onderhoudt (bijvoorbeeld op het terrein van mentoring); het platform AXIS, dat is opgericht voor de bèta-/techniek-problematiek in alle onderwijssectoren en mede tot taak heeft aandacht te schenken aan de positie van vrouwen in het technisch onderwijs.

3.7 Emancipatie Effect Rapportage

Sinds 1995 toetst OCenW majeure beleidsvoorstellen op mogelijke effecten van beleid voor specifieke doelgroepen. De hiervoor gebruikte methode, de emancipatie effect rapportage (EER), is ontwikkeld in het kader van het emancipatiebeleid. Daardoor wordt het mogelijk om, voordat een wetsvoorstel wordt ingevoerd, inzicht te krijgen in bedoelde en onbedoelde effecten van het voorstel voor specifieke doelgroepen.

WTOS

In navolging van de EER bij de Wet studiefinanciering (WSF) 2000 is ook een EER gemaakt bij het wetsvoorstel Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (WTOS). Dit wetsvoorstel is de vertaling in wetgeving van de nota Meer voor meer. Uitbreiding tegemoetkoming studiekosten: tweede fase.

Het wetsvoorstel WTOS heeft als doel de financiële tegemoetkomingen voor mensen met een relatief laag inkomen en schoolgaande kinderen te verruimen. Deze verruiming krijgt vorm door middel van een verhoging van de normbedragen van de tegemoetkoming in de schoolkosten en het opheffen van de armoedeval met behulp van een glijdende schaal-systematiek, waarbij ook rekening wordt gehouden met het aantal kinderen in het gezin. Daarnaast wordt de tegemoetkoming voor lerarenopleidingen verruimd. In het doel van het wetsvoorstel ligt een directe relatie met het (ouderlijk) inkomen. Voor het overige zijn de doelen algemeen geformuleerd. Dit houdt in dat geen van de doelen van de WTOS zich specifiek richt op leerlingen van een bepaalde sekse of herkomst. De emancipatietoets is juist specifiek gericht op deze doelgroepen. In de EER is bekeken hoe de toekomst van leerlingen en studenten eruit ziet als het wetsvoorstel niet, respectievelijk wel wordt ingevoerd. Uit de vergelijking van beide scenario's blijkt dat de in het wetsvoorstel geboden verruiming voor alle doelgroepen positief uitpakt.

Algemene conclusie van de EER is dat het wetsvoorstel WTOS positieve effecten heeft op het gebruik van de tegemoetkoming door mannen en vrouwen. Daarnaast zijn op (ouders van) allochtone leerlingen twee specifieke kenmerken van toepassing: hun gezinsinkomen is gemiddeld lager

en hun gezinnen zijn relatief groter. Diverse maatregelen in het wetsvoorstel werken daardoor in het bijzonder goed uit voor deze doelgroep. De EER-methode zal in toenemende mate gehanteerd gaan worden bij majeure beleidsvoorstellen om inzicht te krijgen in de bedoelde en onbedoelde effecten van de beleidsvoorstellen op de emancipatiedoelstelling.

4 INFORMATIE- EN COMMUNICATIETECHNOLOGIE: EEN VENSTER VOL VERSCHILLEN

4.1 Diversiteit

Context

Leervormen waarbij ICT een rol speelt, worden in het onderwijs steeds belangrijker. Aandacht voor mogelijke verschillen in ICT-gebruik tussen meisjes en jongens is daarom noodzakelijk. Verschillen bestaan tussen leerlingen en studenten, maar ook tussen docenten en instellingen. Dit kan ongelijke kansen tot gevolg hebben. De activiteiten die tot nu toe ondernomen zijn om deze verschillen te verklaren en waar nodig te verkleinen, zijn beschreven in de voortgangsrapportage Onderwijs on line die in november 2000 aan de Tweede Kamer is verstuurd.

Aantrekkelijker voor meisjes

In de nota Een kristal van kansen wordt met name gewezen op het gevaar van een achterstand van meisjes op het gebied van ICT. Om deze achterstand te voorkomen zouden meer computers in het onderwijs moeten worden ingezet zodat meisjes van jongs af aan vertrouwd raken met de apparatuur. Ook de software die ontwikkeld wordt moet aantrekkelijker zijn voor meisjes en bij de ontwikkeling van software moet rekening gehouden worden met verschillen in belangstelling en leerstijlen tussen leerlingen. Bovendien zullen de mogelijkheden voor communicatie die ICT biedt meer nadruk moeten krijgen.

Inmiddels heeft onderzoek uitgewezen dat er meer moet gebeuren om alle leerlingen, studenten en docenten een beter zicht te geven op de mogelijkheden van de nieuwe media. De discussie rond emancipatie en ICT gaat dan ook niet alleen over emancipatie van meisjes en vrouwen, maar om diversiteit in het algemeen.

4.2 Aanbevelingen

ICT als venster

Doel van het beleid is instellingen in staat stellen om de nieuwe media zo in hun onderwijsaanbod te integreren dat rekening wordt gehouden met relevante verschillen. Er moet niet alleen recht worden gedaan aan seksverschillen, maar ook aan sociale, culturele en economische verschillen en aan toegankelijkheid van ICT voor mensen met een handicap. ICT kan als venster dienen op de manier waarop er met verschillen tussen leerlingen omgegaan kan worden. Tevens zal ICT een van de middelen zijn die ingezet worden bij het creëren van een individueel onderwijsaanbod voor leerlingen.

Uitgangspunten

De discussie op Kennisnet die als onderdeel van het interactieve beleids-traject heeft plaatsgevonden, bracht verschillende nieuwe inzichten onder de aandacht. Zo werd in de kenniskring Kiezen voor Kansen gewezen op

het belang van het creëren van krachtige leeromgevingen. Deze leeromgevingen moeten aansluiten bij:

- de verschillende leef- en belevingswerelden;
- de verschillen in talenten en leerstijlen;
- de verschillen in ICT-kennis en -ervaring;
- de verschillen in toegankelijkheid van het onderwijs;
- de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Het gaat bij verschillen tussen leerlingen niet altijd om achterstanden, maar vaak om een andere aanpak of voorkeur die juist waardevolle elementen bevat. Het gebruik van ICT maakt het mogelijk het onderwijs meer toe te spitsen op individuele behoeften en mogelijkheden van leerlingen. ICT kan daardoor bij uitstek bijdragen aan het creëren van krachtige leeromgevingen.

In de discussie kwam ook naar voren dat zo'n ICT-leeromgeving bijdraagt aan een positief zelfbeeld bij leerlingen én aan de ondersteuning van het sociale proces. Ook is het belangrijk bij het creëren van een krachtige leeromgeving instrumenten te bieden waardoor ICT-gebruikers onderwerpers kunnen zijn. De dominante handelwijze bij ICT is nog het gebruik van gesloten «gemakkelijke» systemen. Er komt, mede door de aanwezigheid van Kennisnet, meer en meer ruimte voor ontwerpend handelen van de ICT-gebruikers in het onderwijs.

Tenslotte werd in de discussie een pleidooi gehouden voor het verbinden van de formele leeromgeving van het onderwijs met informele leeromgevingen als culturele instellingen, ouderlijk huis, buurt en sociaal werk.

Transformatie

Genoemde aanbevelingen impliceren een verandering in de visie op onderwijs en leren. Dit roept de vraag op welke rol het onderwijs kan vervullen in de informatiesamenleving. De aanbevelingen gaan uit van een transformatieproces: de inzet van ICT impliceert een principiële verandering in de visie op onderwijs en leren. De leerling stuurt uitdrukkelijk het eigen leerproces. In de kennissamenleving staat het leren van de lerende centraal. Alle leerlingen hebben een e-mailadres gekregen.

Het is de taak van de overheid dit transformatieproces te ondersteunen.

Met steun van de overheid kunnen scholen, docenten, leerlingen en andere betrokkenen hun eigen verantwoordelijkheid nemen. Zo heeft de overheid het afgelopen jaar onder andere inzicht gekregen in de mogelijke gevolgen van ICT op leerstijlen en leergedrag.

4.3 Nieuw ICT-beleid

Vervolgonderzoek

In vervolg op de reviewstudie *Nieuwe media, nieuwe verschillen*¹ komt er een inventarisatie van lopend onderzoek en actuele onderzoeksvragen over diversiteit en ICT in het onderwijs. Vanuit deze programmeringsstudie zullen expliciete onderzoeksvragen naar voren komen. De verwachting is dat het vervolgonderzoek inzichten zal opleveren voor het nascholingsbeleid van docenten, de opzet van pilots en experimenten waarin rekening wordt gehouden met verschillen in ICT-gebruik en de wijze waarop de overheid kan stimuleren dat software en ander ICT-lesmateriaal tegemoetkomt aan de verschillende leerstijlen van jongeren, o.a. die van meisjes en jongens.

Diversiteitscriteria voor leermiddelen

In 2001 komt er een onderzoek naar diversiteitscriteria op basis waarvan leermiddelen geanalyseerd kunnen worden. Deze criteria zullen in de loop van 2001 ingezet worden in de leermiddelenbank op Kennisnet. School-

¹ *Nieuwe media, nieuwe verschillen*. Ministerie van OCenW, februari 2000.

teams en docenten zullen met behulp van deze bank geschikte software voor hun leerlingen kunnen kiezen. Daarnaast vinden stimuleringsacties plaats gericht op het maken van «content» waarbij rekening wordt gehouden met verschillen bij leerlingen en leraren.

Een specifieke stimuleringsactie is onderdeel van de subsidieregeling projecten ICT 2001–2002: ICT-projecten voor diversiteit richten zich op of houden rekening met maatschappelijke groepen die op gebied van ICT een achterstand dreigen op te lopen dan wel een andere leerstijl of «content» vragen. Het gaat hierbij om sociaal-economische of sociaal-culturele verschillen en om handicaps. Deze projecten kunnen zich ook richten op verschillen in leergedrag en -stijlen en op seksespecifieke interesses van jongeren. De projecten moeten producten opleveren die direct bruikbaar zijn in de onderwijspraktijk.

Verder wordt de landelijke organisatie Technika 10 voor de periode 2000–2002 gesubsidieerd om meisjes van 10 tot 12 jaar te stimuleren deel te nemen aan Thinkquest junior, een internetwedstrijd. De deelname van meisjes aan deze wedstrijd is een uitdaging voor henzelf, maar ook voor het publiek.

Professionalisering van de leraar

Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen vergen verdere professionalisering van leraren. Van hen wordt een antwoord gevraagd op de toenemende diversiteit in de klas. In de lerarenopleidingen zal de competentie «omgaan met diversiteit» in combinatie met ICT moeten worden benadrukt.

Aanbieders van ICT-nascholing zullen worden gestimuleerd aandacht te besteden aan diversiteit in combinatie met ICT. Daarnaast wordt een checklist opgesteld voor het beoordelen van het nascholingsaanbod (ook voor schoolleiders) en de informatievoorziening daarover. Met behulp van deze checklist kunnen de vragers (leraren, scholen, besturen) en de aanbieders beoordelen of er voldoende aandacht aan diversiteit en ICT wordt besteed.

Diversiteitsplein

Op Kennisnet wordt een diversiteitsplein ingericht. Dit is een voortzetting van de kenniskring Kiezen voor Kansen die voor het actualiseren van het beleid heeft gefunctioneerd. Op dit plein zullen te vinden zijn: recente onderzoeken en andere publicaties, checklists en andere instrumenten om software en nascholing te beoordelen op diversiteit, en goede voorbeelden. Verder wordt de mogelijkheid geboden om interactief informatie, ervaringen e.d. uit te wisselen. Het plein kan als thuisbasis dienen voor verschillende netwerken, de kringen op het kennisnet; ook worden links naar andere interessante sites op het gebied van diversiteit geboden. Dit diversiteitsplein wordt ondersteund door een reëel plein. Twee maal per jaar wordt voor deelnemers aan de site een conferentie over ICT en diversiteit georganiseerd, waarbij de deelnemers zelf meehelpen om het onderwerp te bepalen.

Onderwijskansen

De nota Aan de slag met onderwijskansen¹ is in uitvoering genomen. Een deel van de maatregelen betreft ICT. Zo worden basisscholen met veel achterstandsléerlingen versneld aangesloten op kennisnet en kunnen ze computers in bruikleen geven aan leerlingen en ouders om het thuisgebruik van de computer te stimuleren.

Als algemene informatiebron voor de aanpak van dit beleid is een website ingericht: <http://www.onderwijskansen.nl/>. Deze website speelt binnen het geheel van de activiteiten van het Onderwijskansenplan een centrale

¹ TK 1999–2000, 25 733, nr. 59.

ondersteunende rol: handreikingen bieden, samenwerking stimuleren, platform voor discussie e.d. Ook komt er een link naar het eerder genoemde diversiteitsplein.

Naast de middelen die in het kader van Onderwijskansen beschikbaar worden gesteld, heeft een groot aantal gemeenten middelen ontvangen voor de aanschaf van ICT-materiaal voor voor- en vroegschoolse educatie.

Internationaal

Ook in internationaal perspectief is er aandacht voor diversiteit. Zo heeft het European Schoolnet, een consortium van 22 ministeries van Onderwijs, een website voor en door scholen. Onderdeel daarvan is de myEU-ROPE website, die uitgaat van Europa als een mozaïek van culturen, tradities, talen. De rijkdom van Europa is immers bij uitstek resultaat van diversiteit en moet dat ook in de toekomst blijven. De website biedt informatie over projecten, bronnen en activiteiten op het gebied van culturele diversiteit. <http://www.en.eun.org/myeurope/culture/index.html>

5. ORGANISATIECULTUUR VAN DE WETENSCHAP

5.1 Vrouwen en wetenschap

Cijfers

Bij het wetenschappelijk personeel zijn vrouwen ondervertegenwoordigd: universitair docenten 22.1%, universitair hoofddocenten 8.5%, hoogle-raren 5.9% (WOPI 2000, cijfers 1999). Toch is er een stijgende lijn, want in 1990 waren de percentages resp. 15.7, 6.1 en 2.6.¹ Maar vergeleken met andere EU-landen staat Nederland met deze percentages nog steeds erg laag. Voor de samenstelling van de Colleges van Besturen en de Raden van Toezicht zie paragraaf 6.6.

In het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek zijn instellingen al in een vroeg stadium verantwoordelijk gemaakt voor hun eigen emancipatiebeleid. Als gevolg hiervan worden vanuit het departement geen afzonderlijke projecten bij universiteiten gefinancierd. Wel voert OCenW beleid op zaken die voorwaardenscheppend zijn, zoals: studies, voorzieningen, wetgeving.

Zo zijn recent studies uitgevoerd naar de carrièreperspectieven van vrouwen in het wetenschappelijk onderwijs.² Hieruit bleek dat vrouwen relatief vaker een wetenschappelijke loopbaan verlaten dan mannen. Het systeem van onderzoekbeoordeling bij de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) is nader bekeken.³ Er bleken wel enkele verschillen in beoordeling van onderzoek van mannen en vrouwen, maar deze gingen niet systematisch eenzelfde kant uit.

De integratie van gender in het onderzoekbeleid van de Europese Unie is vanuit Nederland ondersteund met het dossier «Gender and/in European research».⁴ Dit door het Nederlands Genootschap Vrouwenstudies gecoördineerde project heeft veel waardering ondervonden. De Europese Commissie heeft wijde verspreiding over Europa gefinancierd. Als voorziening is er het Europees Expertisecentrum Vrouwenstudies. Dit biedt ondersteuning voor de internationalisering van onderzoek aan onderzoekers door verspreiding van informatie, het organiseren van zomerscholen, het uitzoeken van fondsen, e.d. Voor wetgeving wordt verwezen naar paragraaf 6.6.

¹ De universiteit als modern mannenklooster, red. B. van Balen en A. Fischer. Amsterdam, Het Spinhuis, 1998.

² Portegijs, W. De weg naar de wetenschappelijke top. Leiden, Rijksuniversiteit, 1998, en Portegijs, W. Eerdaags evenredig. Zoetermeer, Ministerie van OCenW, 1998.

³ Brouns, M. De kwaliteit van het oordeel. Utrecht, Nederlands Genootschap Vrouwenstudies, 1999.

⁴ Hoogland, Renée C., en M. van der Steen. Gender and/in European research. Utrecht, Nederlands Genootschap Vrouwenstudies, 1999.

5.2 Actuele ontwikkelingen

Aspasia

Recent heeft de positie van vrouwelijke personeelsleden aandacht gekregen. In oktober 1999 ging het reeds in het Wetenschapsbudget 2000 aangekondigde Aspasia-programma van start. NWO, de universiteiten en het ministerie van OCenW dragen hier financieel aan bij. Het programma omvat:

- de bevordering van goede universitair docenten tot universitair hoofd-docent (UHD);
- de toewijzing van een onderzoek waarin de UHD een promotie-medewerker of post-doc begeleidt.

Al na de eerste ronde is duidelijk dat het programma voorziet in een behoefte en dat er een groot aanbod is van gekwalificeerde vrouwen. Voor de begroting van 2001 en volgende jaren is daarom meer geld ter beschikking gesteld (1.8 miljoen gulden extra over vier jaar).

Advies AWT

In januari 2000 besteedde de Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT) aandacht aan de onderbenutting van vrouwelijk potentieel in de academische wereld. Hoewel dit in eerste instantie een probleem is voor de wetenschapsinstellingen zelf, ziet de raad ook een taak voor de overheid: het kan niet zo zijn dat in een publiek gefinancierd wetenschapssysteem uitsluitingsmechanismen werken die bepaalde groepen verhinderen gebruik te maken van een democratisch grondrecht, in dit geval het deelnemen van vrouwen aan wetenschap. De raad adviseert het kabinet daarom het onderwerp prominenter te agenderen in de gesprekken met de instellingen en hen aan te spreken op resultaten in het kader van de Wet Evenredige Vertegenwoordiging. Voorts bepleit de raad meer stimulerende maatregelen voor vrouwen: uitbreiding van het Aspasia-programma en een soortgelijk programma voor vrouwelijke hoogleraren.¹

Expertisecentrum

In juni 2000 verscheen het Plan van aanpak voor het wetenschapspersoneelsbeleid Talent voor de toekomst, toekomst voor talent dat onder leiding van mw. dr. Van Vucht Tijssen is opgesteld. Binnen afzienbare tijd gaat de zittende staf met pensioen, terwijl er de afgelopen jaren onvoldoende middelen zijn geweest om een volgende generatie van toponderzoekers op te leiden en te behouden voor Nederlands onderzoek. In dit plan staan ook aanbevelingen voor de in- en doorstroom van vrouwen. Het gaat dan om het voeren van een human-resourcesmanagementbeleid dat inspeelt op de wensen en behoeften van vrouwen als het gaat om werkomstandigheden en werkklimaat. Verder bepleit het plan een substantiële verhoging van het aantal vrouwelijke universitaire hoofddocenten en hoogleraren. Een expertisecentrum zou dit beleid handen en voeten moeten geven.

Discussie

In oktober 2000 heeft in het kader van de interactieve beleidsvoorbereiding een discussie plaatsgevonden over het thema vrouwen in de wetenschap. Hieraan hebben personen uit alle relevante groepen deelgenomen: de grote onderzoekorganisaties, netwerken van emancipatiewerkers, van vrouwelijke hoogleraren en van technische vrouwen, (instituten van) universiteiten en gespecialiseerde adviesbureaus. Deze discussie heeft veel informatie en goede praktijkvoorbeelden opgele-

¹ Halfslachtige wetenschap. Den Haag, Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid, 2000.

verd. Wat blijkt is dat wel het nodige onderzoek is gedaan, ervaringen zijn opgebouwd, kennis is verzameld en netwerken zijn gevormd, maar dat niemand het overzicht heeft en dat mensen elkaar onvoldoende kennen. Voor het doen uitvoeren van studies, het verzamelen van gegevens en het opsporen van goede praktijkvoorbeelden beveelt de groep aan een expertisecentrum Vrouwen in de wetenschap op te richten.

Er zou een steunpunt moeten komen voor vrouwen in en om de universiteit. Andere landen gingen ons al voor. In Duitsland is een «Kompetenz-zentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung» opgericht, in Engeland bestaat het «Athenaproject» en bij de Europese Commissie is «Gender watch» in oprichting.

Zo'n centrum, dat bijvoorbeeld Total E-quality of Opportunity in de universiteit kan heten, zou tot taak krijgen informatie te verzamelen en deze beschikbaar te stellen. Concrete taken zijn bijvoorbeeld het opstellen van een onderzoeksprogramma, het inventariseren en beschikbaar stellen van kennis over personeelsbeleid, het monitoren van ontwikkelingen, het verzamelen van kwantitatieve gegevens, het uitvoeren van effectrapportages en het uitwisselen van effectief gebleken beleid met buitenlandse partners.

Ook zou er een programma voor vrouwelijke hoogleraren moeten worden opgezet naar analogie van het Aspasia-programma. Aan een dergelijk programma blijkt grote behoefte te zijn en de kwaliteit van kandidaten is hoog. In overleg met het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en NWO kan naar de beste vorm worden gezocht.

5.3 Nieuw initiatief

Bundeling know-how

Het is verheugend dat op het thema van vrouwen in de wetenschap al zo veel kennis is vergaard. Er zijn netwerken en onderzoeksgroepen actief. Alle recente en bovenvermelde adviezen tenderen echter in dezelfde richting: deze ervaring en kennis zou beter geëxploiteerd moeten worden door ze bij elkaar te brengen en vervolgens beschikbaar te stellen aan universiteiten en andere onderzoekinstellingen.

Total E-quality of Opportunity in de universiteit, zoals hiervoor aanbevolen, lijkt daarvoor een goed instrument. Zoals dat gebeurt bij het bureau Opportunity in bedrijf kunnen universiteiten en onderzoekinstellingen hun specifieke know how aan elkaar overdragen, systematisch beleid ontwikkelen, met elkaar nieuwe onderzoekslijnen opzetten en publicaties verzorgen.

Het is belangrijk dit idee verder uit te werken. Aan NWO, VSNU en KNAW is verzocht het initiatief te nemen voor de uitwerking van een project Total E-quality of Opportunity in de universiteit, bestaande uit een tijdelijk kenniscentrum ten behoeve van de universiteiten en onderzoekinstellingen en hierbij de expertise van het Nederlands Genootschap Vrouwenstudies en de Nederlandse Onderzoekschool Vrouwenstudies te betrekken. Het project dient gedragen te worden door de betrokken instellingen.

Een aanzet voor de taken van zo'n centrum geven de aanbevelingen van de AWT (die in zijn achtergrondstudie spreekt over Total E-quality en diversiteit¹) en van de interactieve discussiegroep. Het verdient aanbeveling aan te sluiten bij een bestaande organisatie. Total E-quality of Opportunity in de universiteit zou het hele terrein van vrouwen in de wetenschap moeten bestrijken, dus ook de overige aanbevelingen van de AWT, van het rapport Talent voor de toekomst, toekomst voor talent en van de interactieve discussie.

Momenteel voert het Instituut voor Maatschappijwetenschappen SISWO een verkenning uit naar wensen en verwachtingen van vrouwen ten aanzien van een wetenschappelijke loopbaan. Dit onderzoek zal voorjaar

¹ Bosch, M., I. Hoving en G. Wekker. In het hart van de wetenschap. Den Haag, SDU-uitgevers, 1999.

6. VROUWEN IN MANAGEMENT VAN ONDERWIJS

6.1 Algemeen

Deelname

De Onderwijsraad constateert dat ondanks stimulerende maatregelen het aantal vrouwen in leidinggevende posities in het onderwijs slechts mondjesmaat toeneemt. De relatief grote uitval van vrouwen in deze posities is zorgwekkend.

De Onderwijsraad wijst op psychologische verschillen tussen mannen en vrouwen. Zo hechten vrouwen minder aan competitie, status en macht en meer aan «leuk» werk en tijd voor privé-zaken. Ook onderschatten zij hun leiderschapskwaliteiten meer dan mannen. Externe factoren spelen ook een rol: veel zorgtaken komen bij vrouwen terecht, terwijl hogere posities doorgaans om een fulltime beschikbaarheid vragen.

De raad adviseert om zowel mannelijke als vrouwelijke leidinggeven in hogere posities persoonlijk te coachen en om een experiment te starten met duobanen in hogere leidinggevende functies. Een gezamenlijke leiding door mannen en vrouwen biedt de mogelijkheid tot betere kennis van en respect voor elkaars eigenschappen en voorkeuren. Voorlichting gericht op schoolbesturen en zittende directieleden moet bijdragen aan een positiever en objectiever beeldvorming over het schoolleiderschap. De raad stelt voor nader onderzoek te doen naar mogelijkheden om in verschillende organisatieculturen mannelijke en vrouwelijke voorkeuren harmonieus te combineren.

Mentoraat

Binnen het mentoraat kan coaching gestalte krijgen. Het is een van de instrumenten om aankomende leidinggeven voor te bereiden op of in te werken in een leidinggevende functie, dat zeker als middel in combinatie met andere instrumenten van personeelsbeleid effectief kan zijn. Het doel van het mentoraat is vrouwen de stap naar het management te helpen nemen. Zij kunnen zich dan een evenwichtig oordeel vormen over de verschillende kanten van een leidinggevende functie en over de waarde van specifieke vrouwelijke capaciteiten of voorkeuren in de wijze van leidinggeven.

In het interactief discussietraject is het instrument mentoraat ter sprake gekomen. Op het Kennisnet is een discussiekring geopend. Daarbij is naar voren gekomen dat men een pilot met mentoraat een goed idee vindt. Er wordt een plan opgesteld dat moet voorzien in organisatie, praktische vormgeving en werving van geschikte mentoren en vrouwelijke kandidaat schoolleiders. De sector Cultuur, waar al plannen worden ontwikkeld voor een instrument mentoraat, zal bij een pilot betrokken worden.

Duobanen

De Onderwijsraad adviseert een experiment te starten met duobanen in hogere leidinggevende functies. Zo'n constructie heeft diverse voordelen. Duobanen vereisen geen fulltime beschikbaarheid. Duobanen bieden ook de kans elkaar aanvullende leidinggevende capaciteiten in de schoolleiding te verenigen. Een wisselend schoolleiderschap gedurende de week biedt voorts, als neveneffect, kans op verlaging van de werkdruk. Rechtspositioneel is er geen belemmering, duobanen komen voor. Met een nadere verkenning zullen in eerste instantie gegevens worden verzameld

over de voorwaarden waaronder duobanen in de schoolleiding bevorderd kunnen worden en welke eventuele belemmeringen moeten worden opgelost. Daarbij worden ook de ervaringen uit het verleden betrokken.

Profiel schoolleider

Uit onderzoek¹ blijkt dat in de meeste organisaties mannelijke waarden als onafhankelijkheid, controle, competitie, rationaliteit en objectiviteit domineren en dat waarden als een zorgende instelling, emotionaliteit en verbondenheid veel minder aandacht krijgen. Daarnaast is bekend dat vrouwen en mannen verschillen in bepaalde attitudes: vrouwen zouden meer op consensus en op balans in de communicatie zijn gericht en ook over een meer democratische oriëntatie beschikken, terwijl mannen meer gericht zouden zijn op competitie en een meer autocratische oriëntatie zouden hebben. Bij werving en selectie overheersen doorgaans deze mannelijke waarden. Dat zou tot de veronderstelling kunnen leiden dat vrouwen daarom minder goed in dergelijke organisaties passen. Het hebben van een andere stijl van leidinggeven (meer op overleg gericht en minder hiërarchisch) en het beschikken over andere netwerken kunnen leiden tot vroegtijdig vertrek of afwijzing van de betreffende positie. Het ministerie ondersteunt de ontwikkeling van een evenwichtiger profiel voor schoolleiders wat betreft de hiervoor genoemde mannelijke en vrouwelijke waarden. Zo'n evenwichtig opgesteld schoolleidersprofiel verhindert een al te gemakkelijke diskwalificatie van vrouwelijke kandidaten.

Kweekvijver

Met het oog op de toerusting van schoolleiders voor hun veranderende en zware taken op het gebied van onderwijskundige vernieuwingen, schoolorganisatie, personeelsbeleid et cetera zijn diverse initiatieven genomen voor professionalisering van schoolleiders. Zo wordt het aanbod van speciale schoolleidersopleidingen verbeterd en uitgebreid, voor zowel primair als voortgezet onderwijs. Voor managers worden in het kader van het project Invoering van Integraal Personeelsbeleid competentieprofielen en daarvan afgeleide scholingseisen opgesteld.

Voorzien wordt dat niet alleen voor leraren sprake zal zijn van een groeiend tekort op de arbeidsmarkt, maar dat ook een tekort in het thans sterk vergrijzende schoolleidersbestand zal ontstaan. Er is dus alle reden te zorgen voor voldoende en goed opgeleide schoolleiders. De omstandigheden zijn daarom gunstig voor verhoging van het aantal vrouwen in het management, als afspiegeling van de samenstelling van het personeelsbestand.

In aansluiting op de eerdere voorstellen voor het mentoraat en het schoolleidersprofiel wordt voorgesteld belangstellende, vrouwelijke leraren met managementkwaliteiten in opleiding te nemen in een kweekvijver. Zij verplichten zich een managementopleiding te volgen. Samenwerkende besturen melden vrouwen aan en verplichten zich hen relevante ervaring te bieden, bijvoorbeeld bij tijdelijke vacatures. Voorts verplichten de samenwerkende besturen zich voor vacante managementbetrekkingen in eerste instantie de kweekvijver aan te spreken. De kweekvijver heeft niet alleen uit nog op te leiden kandidaten te bestaan. Ook vrouwen die al een leidinggevende opleiding hebben gevolgd, kunnen toetreden om ervaring in leidinggevende posities op te doen.

In overleg met werkgeversorganisaties, organisaties van schoolleiders, regionale clusters van werkgevers en opleidingsinstituten wordt bezien of een kansrijk project kan worden gestart.

Kinderopvang

De wachtlijst voor kinderopvang in de onderwijssectoren primair- en

¹ Van Vianen, A., en A. Fischer. Sexever verschillen in voorkeuren voor een «mannelijke» organisatiecultuur. Gedrag en organisatie. Vol. 11, 1998, nr. 5, p. 249-264.

voortgezet onderwijs en in de beroeps- en volwasseneneducatie is inmiddels weggewerkt. Dit betekent niet dat direct een plaats in de crèche is gevonden. Dat is afhankelijk van het aanbod van kinderopvangplaatsen. Daarnaast is er sinds september 2000 een regeling voor buitenschoolse opvang. Hier is f 4 miljoen voor beschikbaar gesteld.

Wet Evenredige Vertegenwoordiging

Sinds 7 maart 1997 is de Wet Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs van kracht. Ten behoeve van de evaluatie van deze wet wordt, in aanvulling op de rapporten van de inspectie over de naleving ervan, een onderzoek uitgevoerd door Regioplan.

De volgende vragen zijn daarbij relevant.

- Zijn er verschillen in het benoemen van aantallen vrouwelijke managers tussen instellingen *met* een beleidsplan (zoals deze wet eist) en *zonder*?
- In hoeverre draagt deze wet bij aan een verbetering van de managementpositie van vrouwen in het onderwijs?
- Zijn er door vrouwelijke managers veranderingen in de managementstijl te constateren, met name op de aspecten organisatorisch en onderwijskundig leiderschap?

Het onderzoek zal in april 2001 zijn afgerond.

6.2 Primair onderwijs

De overheid stimuleert de verbetering van de positie van vrouwelijke schoolleiders en de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

De situatie heeft zich als volgt ontwikkeld. In 1998 was het percentage vrouwelijke directeuren 13.2%, in 1999 14%, in 2000 14.9%; voor adjunct-directeuren is dat respectievelijk 45.9, 45.6% en 46.2%.

Om de stijgende lijn vast te houden staan voor het primair onderwijs de volgende acties op stapel.

Management

In 2000 heeft het CPS/Select Primair het project Vrouw en Management uitgevoerd. Dit betreft intervisie voor vrouwelijke schoolleiders, managementtraining voor adjunct-directeuren en leernetwerken voor besturen en bovenschoolse directeuren.

De managementtraining voor adjunct-directeuren en de leernetwerken zijn nog in de fase van uitvoering en worden eind 2000 afgesloten. De intervisiebijeenkomsten voor vrouwelijke schoolleiders zijn afgerond. Uit de evaluatie en ook uit het aantal aanmeldingen voor dit aanbod is gebleken dat intervisie voorziet in een behoefte. Het uitwisselen van ervaringen en het reflecteren op het professioneel handelen ervaren de schoolleiders als ondersteunend en waardevol. Een vooronderzoek is noodzakelijk om te peilen in hoeverre het wenselijk is om op grotere schaal intervisiegroepen in te stellen en te begeleiden. Gedacht wordt aan regionale intervisiegroepen voor in totaal 90 vrouwelijke schoolleiders.

Mentoraat

Het vooronderzoek zal tevens benut worden om de mogelijkheden van een pilotproject mentoraat te verkennen. De uitwerking van een mentoraat zal afhangen van de uitkomsten uit het vooronderzoek. Dit onderzoek heeft tot doel te peilen welke schoolleiders mentor willen zijn, maar ook welke schoolleiders in de toekomst zelf mentee willen zijn bij bovenschoolse managers. Doelgroep is het vrouwelijk middenkader en de

adjunct-directeuren. Het mentoraat kan voor hen een laatste opstap zijn naar een directeursfunctie.

management-development-traject

In een project Emancipatie PO voert het Katholiek Pedagogisch Centrum (KPC-groep) een aantal activiteiten uit van november 2000 tot augustus 2002. Door middel van management-development trajecten probeert men de positie van vrouwen in managementfuncties te versterken. Binnen deze trajecten worden tenminste 30 (potentiële) vrouwelijke schoolleiders opgeleid voor een managementfunctie in het onderwijs.

In augustus 1998 is de pilotopleiding voor adjunct-directeuren van start gegaan. Duur van de opleiding is 15 maanden. In juni 1999 is een tussenmeting gedaan. Op basis van deze tussenmeting is besloten met ingang van februari 2000 de opleiding structureel te maken en het aantal opleidingsplaatsen uit te breiden tot 160. Vijf hogescholen verzorgen deze opleiding en hebben elk een capaciteit van 32 plaatsen.

6.3 Voortgezet onderwijs

Groei

In het voortgezet onderwijs is sprake van een langzame groei van het percentage vrouwen in managementfuncties.

Het percentage vrouwen in een directeursfunctie is gestegen van 8.2% in 1998 via 8.6% in 1999 naar 9% in 2000. Ook de stijgende lijn van het percentage vrouwelijke adjunct-directeuren heeft zich dit jaar doorgezet: van 12.2% in 1998 via 13.1% in 1999 naar 14% in 2000. Het percentage vrouwen in een directiefunctie is daardoor van 11.1% in 1998 naar 11.5% in 2000 gegaan.

Een project Diversiteit in de school moet inzicht bieden in de mogelijkheden om een personeelsbeleid in de school te voeren dat meer inspeelt op diversiteit. Het adviesbureau De Beuk rondt dit project in 2001 af. De resultaten ervan zullen ter kennis worden gebracht van alle scholen.

6.4 Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

Streefcijfers

In het schooljaar 1998/1999 is het percentage vrouwen in Colleges van Bestuur gegroeid van 13.3 naar 17.8%. In het middenmanagement is het percentage afgenomen van 32.2 naar 28.8%. Het aantal vrouwen in de salarisschaal 13 en hoger nam toe van 20.5 in 1998 naar 21.9% in 2000. Eén op de drie instellingen (was in 1995/1996 één op de tien) heeft inmiddels concrete streefcijfers geformuleerd om de positie van vrouwen te verbeteren.

Hoewel vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de hogere posities, is er sprake van een positieve ontwikkeling.

6.5 Hoger Beroepsonderwijs

In het hoger beroepsonderwijs zijn geen gegevens voorhanden van het aantal vrouwen in managementfuncties. Wel is bekend welke vrouwen in schaal 13 of hoger zitten. Het gaat in deze schalen meestal om managementposities. De ontwikkeling van het aantal vrouwen in schaal 13 en hoger is van 5.5% in 1993, naar 9.9% in 1998 en 10.6% in 1999 gegaan.

brochure

Het Landelijk Steunpunt Emancipatie voor het hoger beroepsonderwijs

heeft een onderzoek gedaan naar de instroom, door- en uitstroom van vrouwen werkzaam in het hoger beroepsonderwijs. Voor dit onderzoek heeft het ministerie van OCenW middelen beschikbaar gesteld. Dit onderzoek heeft geresulteerd in een brochure, In & Uit. Deze brochure bevat gegevens over de doorstroom van vrouwen in het hbo en praktische tips voor human resource management om de instroom en doorstroom te verbeteren. Over de uitstroom van vrouwen verschijnen de onderzoeksgegevens binnenkort. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen een relevante bijdrage leveren aan de discussie over hoe autonome hogescholen als werkgever aantrekkelijk kunnen zijn en blijven voor zowel mannen als vrouwen.

Op grond van de Wet op het Hoger Onderwijs moeten hogescholen elk jaar een verslag uitbrengen dat naast de jaarrekening een beleidsverslag omvat. Voor dit verslag worden richtlijnen gegeven, onder andere op emancipatorisch gebied. Zo moet verantwoording worden afgelegd over het wervings- en selectiebeleid met het oog op een evenwichtig samengesteld personeelsbestand. Ook over loopbaanbeleid, mobiliteitsbeleid, specifiek emancipatiebeleid, beloningsbeleid en sociaal beleid bij reorganisaties moet worden gerapporteerd.

6.6 Wetenschappelijk onderwijs

De samenstelling van de Colleges van Bestuur is eind 2000: 3 vrouwen en 37 mannen.

In de eerste benoemingsronde van de Raden van Toezicht heeft het ministerie erop toegezien dat minimaal één vrouw (van de vijf leden) werd benoemd. In de praktijk heeft dat ertoe geleid dat deze 20% een maximum werd: in bijna geen enkele raad is meer dan één vrouw benoemd. Voorjaar 2001 eindigt de zittingstermijn van veel leden. Het streven is bij de komende benoemingen meer vrouwen te benoemen dan nu het geval is. Dit is noodzakelijk om te komen tot een meer evenwichtige verdeling van de zetels over mannen en vrouwen (conform de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek).

Ook voor het wetenschappelijk onderwijs is de Wet Evenredige Vertegenwoordiging (WEV) van kracht. De wet is van betekenis voor de twee hoogste wetenschappelijke functies. Ultimo 1999 is het percentage vrouwelijke hoogleraren 5.9% en het percentage universitair hoofddocenten 8.5%.

De inspectie voor het Hoger Onderwijs heeft in juni 1999 een rapport uitgebracht over de naleving van de WEV. De minister heeft vervolgens de instellingen die nog niet aan de WEV voldeden, aangeschreven. Inmiddels voldoen alle universiteiten aan de eisen die de wet stelt.

Een overzicht van het percentage vrouwen in fte's in managementfuncties in de verschillende onderwijssectoren is opgenomen in de tabel in de bijlage.

7. TOEKOMSTORIËNTATIE VAN JONGEREN

7.1 Keuzes maken

Meervoudig perspectief

Het overheidsbeleid is gericht op een meervoudig toekomstperspectief: zowel mannen als vrouwen zorgen en verrichten betaalde arbeid. Het levenslooperspectief in de kennissamenleving van de 21^e eeuw ziet er heel anders uit dan de levenslopen van vrouwen en mannen in de vorige

eeuw. Veelal hielden mensen zich in de vorige eeuw bezig met een hoofdtaak. In de kennissamenleving van vandaag zijn mensen taakcombineerders geworden. Vrouwen en mannen combineren niet alleen steeds vaker zorg en arbeid met elkaar, maar ook een «leven lang leren» wordt in de kennissamenleving onontbeerlijk, vanwege de toenemende complexiteit van de samenleving. We zien dus steeds vaker een levensloop waarin wisselend en gelijktijdig de aandacht uitgaat naar zorg, arbeid en het verwerven van kennis. Emancipatieprojecten in het onderwijs zijn mede gericht op de keuzes die in de huidige samenleving gemaakt worden: meisjes worden bijvoorbeeld gestimuleerd voor een beroep te kiezen dat economische zelfstandigheid garandeert; jongens worden gestimuleerd ook hun aandeel in de zorg op zich te nemen, bijvoorbeeld via het vak verzorging.

Toekomstwensen

De Emancipatiemonitor 2000 constateert dat schoolgaande meisjes en jongens in meerderheid voorstander zijn van een toekomstige taakverdeling met de partner waarin beiden betaald en onbetaald werk verrichten. Meisjes zijn daar vaker voorstander van dan jongens.

Wat betaald werk betreft: allochtone meisjes willen vaker dan autochtone meisjes dat beide partners betaald werk verrichten. De discrepantie ten aanzien van de verdeling van betaald werk is het grootst onder Turken en Marokkanen: twee keer zo veel meisjes als jongens willen dat beiden betaald werken.

Wat het opvoeden van kinderen betreft: de meeste jongeren zien dat als taak voor beide partners. Voor een gelijke taakverdeling bij koken en huishoudelijk werk is weinig animo: de helft van de jongens vindt dat iets voor de vrouwelijke partner.

Tijdbesteding

De Emancipatiemonitor laat zien dat meisjes en jongens in het voortgezet onderwijs verschillen vertonen in een aantal activiteiten die van belang kunnen worden geacht voor de voorbereiding op het meervoudige toekomstperspectief. Jongens besteden iets meer tijd aan bijbaantjes en klusjes naast school dan meisjes. Verder besteden jongens, vooral de 12–17-jarigen, duidelijk meer tijd aan het werken met de computer dan meisjes. Dit verschil is overigens kleiner geworden in de periode 1992–1999. Meisjes besteden zoals ook uit Tijdbestedingsonderzoek bleek, meer tijd aan het helpen in de huishouding.

7.2 Meervoudig toekomstperspectief op school

Extra begeleiding allochtone kinderen

Meisjes met een Surinaamse, Turkse en Marokkaanse achtergrond stromen over het algemeen beter door naar hogere onderwijsvormen dan jongens uit hetzelfde herkomstland¹. Dit geldt met name voor leerlingen van Marokkaanse herkomst. In een gesprek met een groep Marokkaanse meisjes bleek dat een groot aantal van hen het moeilijk vindt keuzes te maken voor hun studie en beroep in relatie tot hun persoonlijk leven. Hun ambitie voor een toekomst waarin zij zorg combineren met betaalde arbeid, wordt in hun directe omgeving niet altijd gesteund. De school zou hen daarbij meer kunnen helpen. Individuele begeleiding door mentoren (leraren, maar ook oudere leerlingen als rolmodel) is daarvoor een goede methode, maar ook in de klas blijft aandacht voor deze keuzebegeleiding nodig. In alle fasen van het onderwijs zijn werkbezoeken en stages in verschillende maatschappelijke sectoren zinvol om ook in de praktijk kennis te maken met uiteenlopende beroepswerelden. Deze oriëntatie op

¹ Uerz, D. en L. Mulder, Onderwijsachterstanden in het voortgezet onderwijs, ITS, Nijmegen, 2000.

de arbeidsloopbaan zou samen moeten gaan met een oriëntatie op de levensloopbaan. Deze activiteiten moeten niet alleen op meisjes, maar ook op jongens worden gericht.

Materiaal

Er is al veel bedacht om jongeren te begeleiden bij het maken van hun keuzes. Het grootste knelpunt is het toegankelijk maken van al dat materiaal. Met het Kennisnet creëert de overheid de voorwaarden voor het uitwisselen van goede praktijkvoorbeelden. De Landelijke Pedagogische Centra spelen een belangrijke rol in het ordenen van al het beschikbare materiaal.

Nieuwe initiatieven kunnen ervoor zorgen dat dit materiaal bij de tijd blijft. Zo heeft het ministerie het emancipatiebureau van de provincie Gelderland gesubsidieerd om materiaal te ontwikkelen waarmee scholen op een nieuwe manier de oriëntatie op de levensloopbaan van jongeren kunnen ondersteunen. Een internetspel getiteld «De flat» is intussen gereed gekomen en wordt binnenkort verspreid. De kern van dit spel (bijvoorbeeld te gebruiken bij het vak verzorging in de basisvorming) is dat er in het leven keuzes moeten worden gemaakt en dat deze niet allemaal tegelijk kunnen worden gerealiseerd. Jongeren die het spel spelen, moeten bijvoorbeeld kiezen of ze in het flatgebouw alleen of met anderen (ook kinderen) willen wonen, hoeveel uur ze betaalde arbeid willen verrichten, welke diensten ze willen uitbesteden enzovoort. In het spel worden ze telkens geconfronteerd met de gevolgen van hun keuzes. Op deze speelse manier kunnen leraren hun leerlingen bewust maken van hun toekomstperspectieven.

8. V/M IN DE CULTUURSECTOR

8.1 Positie van vrouwen

Beeldvorming

Het belangrijkste aspect van emancipatiebeleid in de cultuursector is het doorbreken van bestaande beeldvorming over mannen en vrouwen. Het NOS-Bureau Beeldvorming m/v is samen met Meer Kleur in de Media inmiddels opgegaan in Meer van Anders en wordt volledig door de NOS gefinancierd. Axis Bureau voor de kunsten v/m heeft zich in de afgelopen jaren tot een kunsteninstelling ontwikkeld met bijzondere aandacht voor gender en nieuwe media. Naar aanleiding van een negatief advies van de Raad voor Cultuur ontvangt deze instelling vanaf 2001 niet langer subsidie van het ministerie van OCenW.

Daarnaast gaat het om de positie van vrouwen in de cultuursector. Recente cijfers laten zien dat daaraan nog veel verbeterd kan worden. Een onderzoek onder de besturen van Amsterdamse culturele instellingen¹ laat zien dat slechts 20% van de bestuursleden vrouw is. Het onderzoek Rollen en rolpatronen van het Theater Instituut Nederland toont aan dat actrices moeilijker aan werk komen en minder uren dan gewenst werken, dan acteurs. Een mogelijke oorzaak is het feit dat er, net als in het verleden, nog steeds minder vrouwenrollen dan mannenrollen worden geschreven², terwijl het aantal vrouwen in de beroepsgroep is toegenomen. Uit een recente inventarisatie van het Theater Instituut Nederland blijkt bovendien dat het aantal vrouwelijke artistieke leiders onder rijks-gesubsidieerde theatergezelschappen relatief klein is.

¹ Cultural Governance, kwaliteit van bestuur en toezicht in de culturele sector, een pleidooi voor zelfregulering, Commissie Cultural Governance, februari 2000.

² Onderzoeksrapport Rollen en Rolpatronen, Inkie Struyk en Merijn Rengers, Universiteit Utrecht, uitgave Theater Instituut Nederland, mei 2000.

8.2 Kwaliteit van besturen

Diversiteit

De interdepartementale taakstelling op het terrein van emancipatie die de cultuursector in 1999 op zich heeft genomen, sluit hierop aan: meer vrouwen op besluitvormende posities in de cultuursector.

Sinds februari 2000 is Atana van start gegaan, een door het ministerie van OCenW ondersteund project dat zich richt op de verhoging van de kwaliteit van besturen van culturele instellingen. Atana scout, coacht en bemiddelt potentiële bestuursleden, van wie er opvallend veel vrouw zijn. Met de ministeries van BZK, VWS en SZW worden gesprekken gevoerd om dit concept vanaf 2001 onder te brengen in een actieve bestuurdersbank die dat ook voor andere maatschappelijke sectoren doet. Doelstelling is vergroting van de diversiteit in besturen, adviescommissies en raden van commissarissen.

Het emancipatiebudget voor cultuur (f 375 000,-) zal de komende jaren worden ingezet voor activiteiten die een bijdrage leveren aan de deskundigheidsbevordering en – uitwisseling op het terrein van met name de arbeidsdeelname van vrouwen in de cultuur- en mediasector. Speciale aandacht is er daarbij voor vrouwen op besluitvormende posities. Met vrouwelijke cultuurmakers en met instellingen die zich bezig houden met gender en cultuur wordt overlegd over een vorm van samenwerking die de uitwisseling van expertise kan bevorderen. Er wordt onder meer gedacht aan een netwerk.

8.3 Advisering

Evaluatie

Tenslotte heeft de Raad voor Cultuur in het kader van de cultuurnota 2001–2004 negatief geadviseerd over de aanvragen van een aantal culturele instellingen met een vrouwelijke signatuur. Net als bij andere instellingsadviezen is bij de besluitvorming niet afgeweken van het artistiek-inhoudelijke oordeel van de Raad voor Cultuur. Op de aanvragen voor meerjarige subsidiëring van deze instellingen is daarom negatief beslist.

Gelijktijdig met de evaluatie van de cultuurnota zal er een evaluatie worden gedaan naar de effecten van de beslissingen voortkomend uit de cultuurnota 2001–2004 voor de positie van vrouwen in de cultuursector. Ook vorige cultuurnota's worden in deze rapportage betrokken. De uitkomsten van deze evaluatie worden betrokken bij de heroverweging van de cultuurnotasytematiek.

Primair onderwijs:

Inventarisatie emancipatoire aspecten van het onderwijsaanbod op lerarenopleidingen en pedagogische academies

Praktijkproject rekenen voor meisjes

Managementtraining voor adjunctdirecteuren

Managementdevelopment trajecten voor (potentieel) vrouwelijke schoolleiders

Stimulans voor meisjes om deel te nemen aan de Thinkquest internetwedstrijd (via Technika10)

Voortgezet onderwijs:

Bevordering emancipatiedeskundigheid via project Mainstreaming en toolkit

Project voorbereiding studie- en beroepskeuze

Facetleerplan emancipatie met handvatten voor emanciperend onderwijs

BVE:

Project De kracht van het verschil (emancipatie- en diversiteitsbeleid als onderdeel van regulier beleid)

Positionering van emancipatie in het beleid van de instellingen via CINOP/BVE-raad

HBO/WO/OWB

Mentoraatprojecten voor studenten

Emancipatieprijs hoger onderwijs

HBO-project instroom, uitstroom en doorstroom van vrouwen

Project Viking (pool van technische vrouwelijke gastdocenten)

Projecten Technova, ICT-gebruik en Leerstijlen

AXIS (verbetering van het imago van de techniek)

Europees expertisecentrum vrouwenstudies

Aspasia (bevordering doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies)

Expertisecentrum Vrouwen in de wetenschap

ICT:

Basisscholen met veel achterstandlerlingen versneld aansluiten op kennisnet en uitleen van computers voor thuisgebruik

ICT-projecten diversiteit

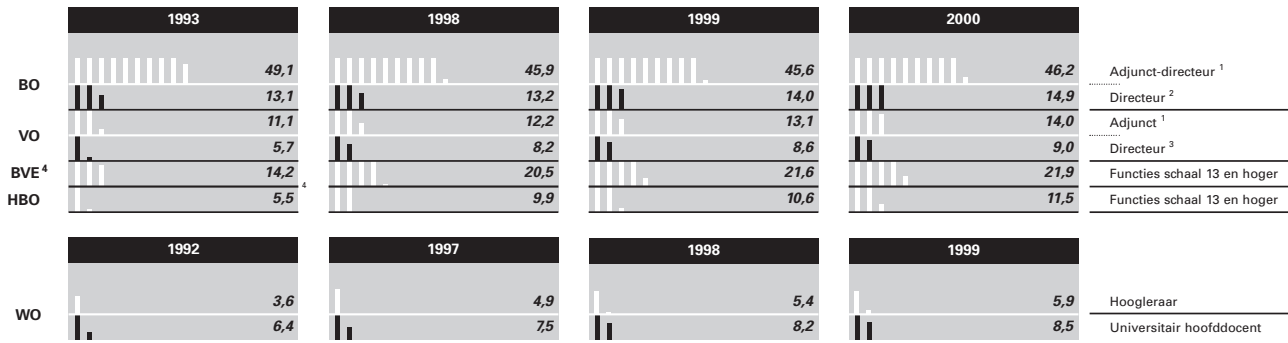
Projecten Vrouwen in het management:

Mentoraat ter ondersteuning van vrouwelijke leidinggevenden

Het ontwikkelen van vrouwbewuste beroepsprofielen managers

Kweekvijvers maken voor managementtalent

Percentage vrouwen in fte's in managementfuncties in de verschillende onderwijssectoren



█ = 5 %

- 1 Onder adjunct-directeur wordt verstaan adjunct- en plaatsvervangend directeur.
- 2 Onder directeur wordt verstaan directeur en waarnemend directeur.
- 3 Onder directeur wordt verstaan directeur, waarnemend directeur, voorzitter en leden centrale directie.
- 4 Onder schaal 13 en hoger vallen over het algemeen sector-/unitdirecteuren, leden en voorzitters van centrale directies of colleges van bestuur.