

EVALUATIE VAN DE WET EVEN-
REDIGE VERTEGENWOORDIGING
VROUWEN IN LEIDINGGEVENDE
FUNCTIES

Tweede meting

- eindrapport -

Dr. M. Gemmeke
Drs. L. Olsthoorn
Drs. J.A.E. Rigter

Amsterdam, november 2005
Regioplan publicatienr. 1317

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
1.1	Achtergrond van het onderzoek	1
1.2	Onderzoeksvragen	3
1.3	Onderzoeksopzet	4
1.4	Steekproef en respons	7
1.5	Leeswijzer	8
2	Ontwikkeling van het aandeel van vrouwen en de invloed van een document met streefcijfers	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Primair onderwijs	10
2.3	Voortgezet onderwijs	14
2.4	BVE, HBO en wetenschappelijk onderwijs	16
2.5	Conclusie	19
3	De WEV en het personeelsbeleid	21
3.1	Inleiding	21
3.2	Primair onderwijs	22
3.3	Voortgezet onderwijs	29
3.4	BVE	35
3.5	HBO en wetenschappelijk onderwijs	39
3.6	Conclusie	42
4	De WEV en de praktijk	45
4.1	Primair onderwijs	45
4.2	Voortgezet onderwijs	50
4.3	BVE	53
4.4	HBO en wetenschappelijk onderwijs	54
5	Samenvatting en conclusies	57
5.1	Primair onderwijs	57
5.2	Voortgezet onderwijs	60
5.3	BVE	62
5.4	HBO en wetenschappelijk onderwijs	63

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Het aandeel vrouwen in hogere functies in het onderwijs groeit de laatste jaren gestaag. Tussen 1993 en 2003 is dit aandeel in het primair en het voortgezet onderwijs zo'n 5 tot 7 procent gegroeid.¹ Toch zijn vrouwen in hogere functies in alle onderwijssectoren duidelijk ondervertegenwoordigd. Terwijl het totale personeel in het primair onderwijs voor bijna tachtig procent uit vrouwen bestaat, was in 2003 het aandeel vrouwelijke directeuren slechts een vijfde. In het HBO is bijvoorbeeld 35 procent van de werknemers vrouw, terwijl de hogere functies voor 18 procent door vrouwen worden vervuld.²

In 1997 werd de Wet Evenredige Vertegenwoordiging (WEV) van kracht. Deze wet verplicht het bevoegd gezag van onderwijsinstellingen om een keer in de vier jaar een plan met streefcijfers op te stellen met betrekking tot het aantal vrouwen in de beoogde functies. Ook de maatregelen waarmee zij denkt de streefcijfers binnen de instelling te realiseren, worden in dit plan vastgelegd. De planverplichting geldt voor die onderwijsinstellingen waar geen sprake is van evenredige vertegenwoordiging, wat wil zeggen dat het aandeel van vrouwen in managementfuncties lager ligt dan het aandeel van vrouwen in de sector als geheel. De gedachte achter de planverplichting is dat onderwijsinstellingen die het beleid ten aanzien van vrouwen in leidinggevende of hogere functies op deze wijze hebben geformaliseerd, bewuster en sneller over zullen gaan tot het aanstellen van vrouwen in deze functies.

Voor het primair en voortgezet onderwijs heeft de WEV betrekking op de functies van directeur, adjunct-directeur en bovenschools manager, voor de sector BVE³ en het HBO gaat het om functies op het niveau van schaal 13 of hoger en voor het wetenschappelijk onderwijs betreft het universitair hoofddocenten en hoogleraren.

Nulmeting

Inmiddels is het achtenhalf jaar geleden dat de WEV van kracht is geworden. Destijds is vastgelegd dat de wet na vier jaar geëvalueerd zou worden. In 2001 heeft Regioplan daarom in op-

¹ Thermometer vrouw en management (april 2004).

² Bron: website van de HBO-raad.

³ Aanvankelijk werd voor de sector BVE onder voor de WEV beoogde functies verstaan de functies van de leden van de centrale directie dan wel van het College van Bestuur. Gedurende het onderzoek werd duidelijk dat deze definitie in 2000 is uitgebreid tot functies van schaal 13 en hoger. In het eerste deel van het onderzoek is het aandeel vrouwen berekend op basis van het aantal leden in de centrale directie dan wel van het College van Bestuur én op basis van het aantal vrouwen in schaal 13 en hoger. In het tweede deel van het onderzoek is nog uitgegaan van de eerste definitie (tijdens het opstellen van de vragenlijst waren we nog niet op de hoogte van de nieuwe definitie). In het derde deel van het onderzoek is uitgegaan van de tweede definitie.

dracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de doelmatigheid en de werking van de WEV onderzocht.⁴ Onderzocht is of instellingen die over een plan beschikten in het kader van de WEV meer vrouwen in managementfuncties aanstelden dan instellingen die niet over een dergelijk plan beschikten. Daarnaast is bekeken op welke wijze de WEV bijdraagt aan het vergroten van het aantal vrouwen in managementfuncties. Hiertoe zijn het personeelsbeleid van de instellingen, het werving- en selectiebeleid en recente aanstellingsprocedures voor managementfuncties onderzocht.

Uit dit onderzoek bleek dat bij instellingen die over een plan in het kader van de WEV beschikten, het aandeel vrouwen in managementfuncties niet sterker groeide dan bij instellingen die zo'n plan niet hadden opgesteld. De periode waarin de invloed van een plan kon worden gemeten was wel relatief kort: personeelsgegevens die toen bekend waren en waaruit de ontwikkeling van het aandeel vrouwen kon worden afgeleid, hadden betrekking op de situatie tot en met 1999. Het was te vroeg om in 1999 al een effect te verwachten van plannen die instellingen op zijn vroegst in het schooljaar 1997/1998 opstelden. Om die reden zijn toen geen definitieve conclusies getrokken over de werking van de WEV en is besloten om enkele jaren later de WEV een tweede keer te evalueren. Ruim acht jaar na de invoering van de WEV heeft RegioPlan een tweede evaluatieonderzoek uitgevoerd.

Eénmeting

De overheid streeft naar minder regeldruk, ook in het onderwijs. Vanuit dat perspectief dient bekeken te worden of de WEV gehandhaafd dient te worden. Draagt handhaving van de wet bij tot verdere vergroting van het aandeel van vrouwen in leidinggevende functies? Opgemerkt moet worden dat de bijdrage van de WEV aan het vergroten van het aandeel vrouwen in leidinggevende functies moeilijk is aan te tonen. De WEV functioneert niet in een maatschappelijk vacuüm; vele factoren naast het door instellingen gevoerde beleid kunnen de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in managementfuncties beïnvloeden. Zo speelt het beperkte aanbod van vrouwen voor hogere functies hoogstwaarschijnlijk een belangrijke rol. Bovendien zijn er geen instellingen die niet onder de wet vallen die vergeleken kunnen worden met instellingen die wél onder de wet vallen. De werking van de wet en de bijdrage die het handhaven van de wet verder kan leveren dienen dan ook aan de hand van een aantal indicaties te worden vastgesteld.

Een eerste indicatie van de werkzaamheid van de WEV is het verband tussen het aandeel vrouwen en het al dan niet beschikken over een plan. Indien instellingen die een plan hebben opgesteld een sterkere groei in het aandeel vrouwelijke directieleden doormaken dan instellingen zonder plan, dan kán dit duiden op een effect van de WEV. Voorzichtigheid is echter

⁴ Gemmeke, M. en M. de Weerd (2001) *Evaluatie van de Wet Evenredige Vertegenwoordiging vrouwen in leidinggevende functies*. RegioPlan publicatienr. OA-233.

geboden bij het spreken van een causaal verband. Immers, instellingen met een groeiend of evenredig aandeel vrouwelijke directeuren voerden wellicht voor de planverplichting al een emancipatoir beleid. Desondanks beschouwen we het verband tussen de ontwikkeling van het aandeel van vrouwen in managementfuncties en het beschikken over een plan als een indicatie voor effectiviteit van de WEV. Indien daarentegen geen verband wordt aangetoond en instellingen met een plan eenzelfde groei doormaken als instellingen zonder plan, kan geconcludeerd worden dat de WEV weinig effect heeft.

Een tweede indicatie van de werking van de WEV is het gevoerde beleid van instellingen met en zonder plan. Achterhaald kan worden welk beleid onderwijsinstellingen voeren om het aandeel vrouwen in managementfuncties te vergroten en of dat beleid wel of geen onderdeel uitmaakt van een plan in het kader van de WEV. We brengen in kaart welke maatregelen instellingen treffen. Het gaat met name om maatregelen in de sfeer van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden (flexibele werktijden en werken in deeltijd), maatregelen op het gebied van loopbaanbeleid (het instellen van een kweekvijver voor managementfuncties) en om het voeren van een voorkeursbeleid bij werving- en selectieprocedures. Vervolgens kan worden nagegaan hoe het beleid, al dan niet vastgelegd in plannen met streefcijfers, bijdraagt aan de verbetering van de managementpositie van vrouwen. Door een analyse van concrete werving- en selectieprocedures moet duidelijk worden welke factoren een rol spelen bij de benoeming van vrouwen in managementposities bij instellingen met en zonder plan.

Ten slotte is het ook mogelijk na te gaan wat het gevolg zou zijn van het niet langer handhaven van de wet. Aan instellingen wordt gevraagd hoe zij zullen reageren als de WEV wordt afgeschaft. Zullen zij hun beleid voortzetten of wijzigen?

1.2 Onderzoeksvragen

Uit het voorgaande blijkt dat de volgende vragen centraal staan in dit onderzoek:

- 1) *Stellen instellingen met een plan zoals bedoeld in de WEV verhoudingsgewijs meer vrouwen aan in directiefuncties dan instellingen zonder plan?*

Uit het bovenstaande blijkt dat de eerste onderzoeksvraag misschien niet eenduidig is te interpreteren. Om die reden ligt de nadruk in deze meting vooral op de mate waarin en de manier waarop de WEV bijdraagt aan de verbetering van de managementpositie van vrouwen. De tweede centrale vraag luidt dan ook:

2) *In hoeverre draagt de WEV (nog verder) bij aan de verbetering van de managementpositie van vrouwen in het onderwijs?*

De tweede centrale vraag bestaat uit de volgende deelvragen:

- 1) In welke mate hebben instellingen beleid ontwikkeld gericht op het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies?
- 2) Op welke wijze hebben instellingen dit beleid vastgelegd? In hoeverre gebeurt dit in plannen met streefcijfers in het kader van de WEV, in hoeverre in ander formeel of informeel beleid?
- 3) Welke maatregelen gericht op het vergroten van het aandeel vrouwen maken deel uit van het personeelsbeleid? (afspraken rond werving en selectie, functie-eisen en functieprofielen, loopbaanbeleid, flexibele werktijden, deeltijdwerk)
- 4) Welke maatregelen maken deel uit van de plannen in het kader van de WEV?
- 5) Is er een verband tussen het beleid van instellingen (vorm en inhoud) gericht op vrouwen in directiefuncties enerzijds en de ontwikkeling in het aandeel vrouwen in deze functies anderzijds?
- 6) Hoe krijgen de maatregelen vorm in concrete werving- en selectieprocedures?
- 7) Wat is de betekenis van de aanwezigheid en inhoud van een plan volgens de WEV voor de uitkomst van concrete procedures?
- 8) Zullen instellingen het bestaande beleid ten aanzien van vrouwen in hogere functies handhaven indien de WEV wordt afgeschaft?

1.3 Onderzoeksopzet

Voor de beantwoording van de in de vorige paragraaf gestelde onderzoeksvragen, wordt gebruikgemaakt van een combinatie van een kwalitatieve en een kwantitatieve onderzoeksaanpak. Het onderzoek bestaat uit drie delen:

- Deel 1: deelonderzoek naar het verband tussen het aanstellen van vrouwelijke managers en het hebben van een beleidsplan.
- Deel 2: deelonderzoek naar de inhoud van het personeelsbeleid ten aanzien van vrouwen in managementfuncties.
- Deel 3: nadere analyse van concrete procedures voor een leidinggevende.

De uitwerking van de WEV verschilt per onderwijssector. Niet alleen zijn er verschillen in de functies waarop de wet zich richt, ook de organisatorische inrichting en het aantal instellingen per onderwijssector zijn zeer verschillend. Daarom kunnen sommige onderzoeksvragen wel voor de ene en niet voor de andere sector worden beantwoord. Om een duidelijk overzicht te

geven welke delen van het onderzoek voor welke onderwijssectoren zijn uitgevoerd, staat een en ander samengevat in onderstaand schema.

Sector	Deel 1	Deel 2	Deel 3
Primair onderwijs	×	×	×
Voortgezet onderwijs	×	×	×
BVE-sector	×	×	×
Hoger beroepsonderwijs		×	×
Wetenschappelijk onderwijs		×	×

Deel 1

Voor de beantwoording van de eerste onderzoeksvraag (stellen instellingen met een plan zoals bedoeld in de WEV verhoudingsgewijs meer vrouwen aan in directiefuncties dan instellingen zonder plan?) zijn secundaire analyses uitgevoerd op reeds bestaande informatie én op gegevens die in dit onderzoek door schriftelijke vragenlijsten zijn verzameld.

Secundaire data

Voor het primair onderwijs zijn gegevens gebruikt van de Inspectie van Onderwijs over instellingen die al dan niet over een plan beschikken. Deze informatie is gekoppeld aan het Mirrorbestand. Dit bestand is verkregen van Centrale Financiën Instellingen (Cfi). Dit personeelsbestand bevat over meerdere jaren gegevens over alle personeelsleden in het primair en het voortgezet onderwijs over onder andere functie en geslacht. De peildatum is in elk jaar 1 oktober. Uit dit bestand is de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in hogere functies in het primair onderwijs gedestilleerd. De gegevens over de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke directiefuncties is gekoppeld aan de informatie over het al dan niet hebben van een plan. Op deze wijze kon de eerste onderzoeksvraag voor het primair onderwijs worden beantwoord.

Voor de overige sectoren ontbraken de gegevens van de Inspectie over opgestelde plannen. Voor het voortgezet onderwijs en de sector BVE zijn gegevens uit schriftelijke vragenlijsten gebruikt om het verband te onderzoeken tussen de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in hogere functies en het al dan niet beschikken over een plan.

Schriftelijke vragenlijsten

Naast bovengenoemde bestaande bronnen is gebruik gemaakt van informatie die is verkregen uit de respons op schriftelijke vragenlijsten. Deze vragenlijsten zijn gebaseerd op de vragenlijsten die in de nulmeting zijn gebruikt. In het primair onderwijs is de vragenlijst uitgezet onder een steekproef van besturen. De overige sectoren zijn integraal benaderd. De vragenlijsten bevatten onder andere vragen over het aantal mannen en vrouwen in door de WEV beoogde functies gedurende de laatste vier schooljaren. Tevens is gevraagd naar het al dan niet hebben van een plan in het kader van de WEV. Op deze wijze kon ook voor het voortge-

zet onderwijs en de BVE worden achterhaald of er een relatie bestaat tussen de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in hogere functies en de aanwezigheid van een plan. De respons in het HBO en het wetenschappelijk onderwijs was te laag om uitspraken te doen over een dergelijk verband.

Deel 2

Voor de beantwoording van de tweede onderzoeksvraag (in hoeverre draagt de WEV bij aan de verbetering van de managementpositie van vrouwen in het onderwijs?) zijn gegevens uit de schriftelijke vragenlijst gebruikt.

Aan de instellingen werden vragen gesteld over het personeelsbeleid en eventuele maatregelen die gericht zijn op het aanstellen van meer vrouwen op hogere posities. Verder werd naar een aantal meningen gevraagd; heeft het zin om een beleid te ontwikkelen dat gericht is op meer vrouwen in hogere functies, heeft de WEV bijgedragen aan meer vrouwen in directiefuncties en is het emancipatiebeleid bij de eigen instelling veranderd als gevolg van de WEV? Tot slot werd naar een reactie gevraagd op een eventuele afschaffing van de WEV.

Met de gegevens die afkomstig zijn uit de antwoorden op de vragenlijst is het personeelsbeleid ten aanzien van vrouwen in managementfuncties per onderwijssector in kaart gebracht. De ontwikkeling in het aandeel vrouwen én het beleid ten aanzien van vrouwen in hogere functies van instellingen met een plan enerzijds zijn vergeleken met de ontwikkeling en het beleid van instellingen zonder plan anderzijds.

Deel 3

Ook het derde deel van het onderzoek richtte zich op het beantwoorden van de tweede onderzoeksvraag. Door telefonische diepte-interviews is achterhaald hoe het beleid in de praktijk vorm krijgt. In de interviews zijn concrete procedures voor hogere functies besproken. Er zijn vragen gesteld over het functieprofiel, de gestelde eisen, de kanalen waarlangs is geworven, de sollicitatiecommissie, het aantal reacties, het aantal genodigden en de uiteindelijke kandidaat.

Een vijftigtal besturen en instellingen is aan de hand van een drietal criteria geselecteerd voor deze interviews. In de eerste plaats moesten de instellingen gedurende de afgelopen twee jaar een vacature voor een hogere functie hebben. Deze informatie was afkomstig uit de schriftelijk bevraging in de tweede fase. Vervolgens dienden de te selecteren instellingen een planverplichting te hebben. Ook deze informatie vloeide voort uit de respons op de schriftelijke vragenlijsten. Vervolgens werd getracht een gelijk aantal instellingen met en zonder een toename in het aandeel vrouwen in managementfuncties te selecteren én een gelijk aantal instellingen die wel en niet aan de planverplichting voldoen (een deel van de instellingen die wel

een planverplichting hebben, voldoet niet aan deze verplichting). Op deze wijze ontstonden per onderwijssector vier condities.

Uiteindelijk zijn 44 telefonische diepte-interviews gehouden met de verantwoordelijken voor het werving- en selectiebeleid van hogere functies (in de volgende paragraaf worden de respons en de redenen voor de non-respons beschreven). In het primair en het voortgezet onderwijs betrof dit leden van het schoolbestuur of bovenschools managers, in de BVE en het HBO om een leden van het College van Bestuur of hoofden personeelszaken en in het WO hoofden personeelszaken op faculteitsniveau.

1.4 Steekproef en respons

De schriftelijke vragenlijst is gestuurd naar 833 besturen in het primair onderwijs. Dit is ruim de helft van alle besturen in het primair onderwijs. Besturen die vlak voor de enquêteperiode werden benaderd voor een ander onderzoek van RegioPlan, vielen buiten de steekproef om de enquêtedruk binnen de perken te houden. Het aantal besturen dat de vragenlijst ingevuld heeft teruggestuurd of via internet heeft gerespondeerd, is 440. Dit is een respons van 53 procent. Uit de responsanalyse bleek dat deze respons representatief is op de volgende kenmerken: grootte van de besturen, regio en denominatie. Uit deze 440 besturen is een selectie gemaakt van 24 besturen voor de tweede fase voor het onderzoek. Hiervan hebben 23 besturen meegewerkt aan de diepte-interviews. Eén bestuur kon niet worden bereikt voor het einde van de veldwerkperiode. De 23 diepte-interviews zijn niet representatief voor de gehele populatie, maar zijn illustrerend bedoeld voor de informatie uit de schriftelijke bevraging.

Alle scholen in het voortgezet onderwijs zijn benaderd met de schriftelijke vragenlijst. Van deze 656 scholen hebben 347 scholen gerespondeerd. Dit is - net als in het primair onderwijs - een respons van 53 procent. Uit de responsanalyse bleek dat deze respons representatief is op de volgende kenmerken: grootte van de besturen, regio en denominatie. Uit deze 347 scholen zijn 14 scholen geselecteerd voor de telefonische interviews. Een drietal hiervan wilde geen medewerking verlenen door een gebrek aan tijd. Drie andere scholen zijn vervolgens geselecteerd, waarvan twee hun medewerking verleenden. Eén school kon niet worden bereikt voor het einde van de veldwerkperiode. Uiteindelijk zijn 13 scholen telefonisch onderzocht.

In de sector BVE zijn ook alle scholen benaderd. Dertig BVE-instellingen hebben gerespondeerd, hetgeen een respons van 51 procent inhoudt. Onder de responderende instellingen zijn 21 ROC's en 9 vakscholen vertegenwoordigd. Dit betekent dat de helft van alle ROC's en de helft van alle vak- en overige scholen heeft gereageerd. Een aantal grote ROC's maakt deel

uit van de respons. Deze respons weerspiegelt de diversiteit binnen de sector BVE. Van de 30 responderende instellingen zijn 4 instellingen⁵ geselecteerd voor de diepte-interviews. Hieraan hebben 3 instellingen hun medewerking verleend. Twee van de 3 geïnterviewde instellingen waren ROC's, één was een vakschool. Eén instelling viel af: in de vragenlijst werd aangegeven dat in het studiejaar 2003/2004 een vacature openstond voor een lid van het College van Bestuur of van de Centrale Directie. Dit was één van de drie criteria voor de selectie. Tijdens de telefonische benadering bleek echter dat de respondent niet op de hoogte was van een vacature, waardoor geen vragen konden worden gesteld over een concrete en recente procedure.

Van de 42 HBO-instellingen die Nederland rijk is, zijn 15 reacties ontvangen. Deze respons van 36 procent ligt wat lager dan verwacht. Onder de responderende instellingen zijn 6 algemene hogescholen, 5 pabo's, 3 kunstacademies en 1 agrarische school vertegenwoordigd. Ook in deze sector zijn vier instellingen geselecteerd voor de telefonische interviews, waarvan twee helaas niet meewerkten. Bij één instelling was een medewerker overleden, waardoor geen ruimte was voor een interview. Eén instelling heeft per e-mail laten weten geen medewerking te verlenen zonder opgave van reden. De twee geïnterviewde instellingen waren beide algemene hogescholen.

Alle 13 Nederlandse universiteiten hebben een schriftelijke vragenlijst ontvangen. Medewerkers van 5 universiteiten vulden deze vragenlijst in. Dit waren algemene universiteiten. Van de 4 geselecteerde universiteiten voor de telefonische interviews, zijn 3 verantwoordelijken geïnterviewd. Van één universiteit had degene die verantwoordelijk is voor het werving- en selectiebeleid geen tijd voor een interview.

1.5 Leeswijzer

In de rest van dit rapport bespreken we de resultaten van de éénmeting. In hoofdstuk 2 behandelen we de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in managementfuncties en de vraag of er een verband is tussen deze ontwikkeling en de aanwezigheid van een plan in het kader van de WEV. Hoofdstuk 3 gaat voor alle sectoren in op het beleid dat instellingen voeren ten aanzien van vrouwen in managementfuncties. In hoofdstuk 4 bespreken we de uitwerking van het beleid in de praktijk en nemen we concrete werving- en selectieprocedures onder de loep. In hoofdstuk 5 ten slotte vatten we de resultaten samen en trekken we conclusies.

⁵ Aanvankelijk zouden acht BVE-instellingen, acht HBO-instellingen en acht universiteiten worden geselecteerd voor de telefonische interviews. Slechts vier instellingen per sector voldeden echter aan de in deel 3 omschreven criteria.

2 ONTWIKKELING VAN HET AANDEEL VAN VROUWEN EN DE INVLOED VAN EEN DOCUMENT MET STREEFCIJFERS

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in hogere functies per onderwijssector weergegeven. Hiermee wordt de context geschetst waarin de WEV in het leven is geroepen en waarin zij functioneert. Vervolgens wordt onderzocht of er een verband bestaat tussen de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in hogere functies en het al dan niet beschikken over een plan van aanpak in het kader van de WEV. Hiermee kan de eerste onderzoeksvraag worden beantwoord:

Stellen instellingen met een plan zoals bedoeld in de WEV verhoudingsgewijs meer vrouwen aan in directiefuncties dan instellingen zonder plan?

Voor de besturen in het primair onderwijs is informatie uit Mirror¹ beschikbaar over alle besturen wat betreft het aantal mannelijke en vrouwelijke directieleden, en over een groot deel van de besturen over de aanwezigheid van een plan van aanpak in het kader van de WEV (Inspectie van onderwijs).

Voor de scholen en instellingen in het voorgezet onderwijs en de BVE zijn geen inspectiegegevens beschikbaar over het al dan niet hebben van een plan. Op basis van de informatie die hierover verkregen is via de schriftelijke vragenlijsten wordt voor deze sectoren toch het verband onderzocht tussen de ontwikkeling en het al dan niet hebben van een plan.

Voor de sectoren HBO en wetenschappelijk onderwijs zijn evenmin inspectiegegevens beschikbaar. Bovendien is het aantal instellingen dat de vragenlijst heeft ingevuld te klein om de analyse met betrouwbare resultaten uit te voeren. Van deze twee sectoren wordt daarom slechts de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in hogere functies per sector weergegeven.

¹ In het Mirrorbestand wordt jaarlijks de samenstelling van het personeel in het primair en het voortgezet onderwijs bijgehouden naar onder andere functie, sekse en leeftijd. Voor het primair onderwijs is de informatie op bestuursniveau geanalyseerd, omdat de WEV in het basisonderwijs voor besturen geldt.

2.2 Primair onderwijs

Ontwikkeling aandeel vrouwelijke directeuren

Het aandeel vrouwelijke directeuren in het primair onderwijs is tussen 1998 en 2003 met 7 procentpunt toegenomen tot bijna 20 procent. De groei is in de loop der tijd sterker geworden; was de groei in 1999 slechts 0,7 procentpunt ten opzichte van het voorgaande jaar, in 2003 is het aandeel vrouwelijke directeuren met 2 procentpunt gegroeid ten opzichte van 2002.

Ook het aandeel vrouwelijke adjunct-directeuren is gegroeid. Was in 1998 bijna 43 procent van de adjuncten een vrouw, in 2003 was dit bijna 49 procent. Ook hier is de groei geïntensiveerd, met uitzondering van het laatste jaar; in 2003 neemt de groei (in procentpunten) weer af tot het niveau van 1999.

Het totale directiepersoneel in het primair onderwijs bestond in 2003 voor meer dan 29 procent uit vrouwen. Dit aandeel is met bijna 6 procentpunt gegroeid sinds 1998. Bij een evenredige vertegenwoordiging zou 80 procent van de directiefuncties door een vrouw worden vervuld.

Tabel 2.1 Aandeel vrouwelijke directieleden in het primair onderwijs, 1998-2003 (%)²

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Directeuren	12,9	13,6	14,9	16,3	17,9	19,9
Adjunctdirecteuren	42,8	43,5	44,6	45,7	47,8	48,5
Totaal directie	23,9	24,7	26	26,8	28,3	29,4
<i>Totaal absoluut</i>	<i>11898</i>	<i>11820</i>	<i>11982</i>	<i>11805</i>	<i>12005</i>	<i>12162</i>

In personen.

Peildatum 1 oktober.

Bron: Mirror 1998 tot en met 2003.

Besturen met en zonder plan

Bijna 96 procent van de besturen in het primair onderwijs heeft een planverplichting in 2001. Bij de overige 4 procent zijn vrouwen evenredig vertegenwoordigd in de hogere functies. Zo'n 16 procent van de besturen met een planverplichting voldeed in 2001 niet aan de verplichting.³

² Deze cijfers wijken af van de cijfers die gepresenteerd worden in de nota Werken in het Onderwijs 2006 van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De cijfers in genoemde nota zijn berekend op basis van voltijd-banen (fte). Onze cijfers zijn berekend op basis van personen.

³ Begin 2002 is het einde van de eerste planperiode. Na het verlopen van deze periode moesten de besturen die (nog) geen evenredig aandeel vrouwen in directiefuncties hadden aangesteld, een nieuw plan met streefcijfers opstellen. De cijfers van de Inspectie betreffen echter alleen de eerste planperiode. Om die reden is hier 2001 als meetmoment genomen.

Helaas is het moment waarop de besturen hun plannen doorvoerden niet meetbaar. Het bestand van de Inspectie van Onderwijs bevat gegevens over 4696 scholen die tussen 1998 en 2001 zijn bezocht in het kader van het Reguliere Schooltoezicht. Het moment van het bezoek is gedocumenteerd, en of desbetreffende scholen aan de wettelijke voorschriften van de WEV⁴ voldoen. Het is onbekend of op het moment van bezoek de desbetreffende school recentelijk een plan heeft opgesteld of dat het plan al twee jaar een actief beleid tot gevolg heeft. Om die reden valt niet te achterhalen of het aandeel vrouwen is gestegen als gevolg van het opstellen van een plan. Wel kan hiermee het eventuele verband tussen het al dan niet beschikken over een plan en de ontwikkeling in het aandeel vrouwen worden aangetoond.

De gegevens over de aanwezigheid van een plan op schoolniveau zijn naar bestuursniveau geaggregeerd, omdat de wet zich hierop richt. Over de meeste besturen zijn echter gegevens beschikbaar van een deel van de scholen die onder dit bestuur vallen. Deze gegevens zijn niet altijd eensluidend. Soms is op de ene school de aanwezigheid van een document vastgesteld en op een andere school van hetzelfde bestuur niet. In die gevallen is ervan uitgegaan dat indien de Inspectie bij de ene school een document met streefcijfers heeft aangetroffen, alle scholen onder dit bestuur over zo'n document beschikken.

Om het eventuele verband tussen de ontwikkeling in het aandeel vrouwen en het al dan niet beschikken over een plan te achterhalen, is gekeken of bij besturen die voldoen aan de wettelijke voorschriften (lees: de besturen met een plan) het aandeel vrouwen vaker groeit dan bij besturen zonder een plan. Dit is over drie perioden gemeten; 1998-2000, 2000-2003 en 1998-2003.

Tussen 1998 en 2000 was bij ruim 38 procent van de besturen die over een plan beschikten, sprake van een groeiend aandeel vrouwelijke directieleden. Bij de besturen die niet aan de planverplichting voldeden, lag dit aandeel met 23 procent beduidend lager. Opvallend was dat het aandeel besturen waarbij het aandeel vrouwelijke directieleden was afgenomen, bij de besturen met een plan ook hoger lag dan bij de besturen zonder een plan. Bij de meeste besturen die geen plan opstelden, bleef het aandeel vrouwelijke directieleden onveranderd. Deze verschillen in de groei van het aandeel vrouwelijke directieleden tussen besturen met en zonder plan zijn significant.

⁴ Hieronder vallen ook de besturen die geen planverplichting hebben, omdat zij voldoen aan de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen. Vijf procent van de besturen (45 besturen) die aan de wettelijke voorschriften voldoen, heeft geen planverplichting.

Tabel 2.2a Ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke directieleden in het primair onderwijs tussen 1998 en 2000, naar aanwezigheid plan van aanpak (%)

	Besturen met plan	Besturen zonder plan
Afname	22,0	16,7
Gelijk	39,9	60,6
Toename	38,1	22,8
Totaal	100 (897)	100 (180)

* De verschillen zijn significant ($p < 0,05$).

Bron: Mirror (directieleden) en inspectie van onderwijs.

De cijfers over de periode 2000-2003 laten eenzelfde beeld zien. Een iets groter aandeel besturen met plan laat een toename in het aandeel vrouwen zien ten opzichte van de vorige periode.

Tabel 2.2b Ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke directieleden in het primair onderwijs tussen 2000 en 2003, naar aanwezigheid plan van aanpak (%)

	Besturen met plan	Besturen zonder plan
Afname	24,3	19,9
Gelijk	34,8	58,0
Toename	40,9	22,2
Totaal	100 (880)	100 (176)

* De verschillen zijn significant ($p < 0,05$).

Bron: Mirror (directieleden) en inspectie van onderwijs.

Over de gehele onderzoeksperiode genomen, blijkt dat 46 procent van de besturen met een plan van aanpak een groeiend aandeel vrouwelijke directeuren op hun scholen hadden aangesteld. Van de besturen die niet aan de planverplichting voldeden, had slechts 27 procent een groeiend aandeel vrouwen als directeur.

Tabel 2.2c Ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke directieleden in het primair onderwijs tussen 1998 en 2003, naar aanwezigheid plan van aanpak (%)

	Besturen met plan	Besturen zonder plan
Afname	23,0	23,5
Gelijk	30,9	49,2
Toename	46,1	27,4
Totaal	100 (880)	100 (179)

* De verschillen zijn significant ($p < 0,05$).

Bron: Mirror (directieleden) en inspectie van onderwijs.

Ook de gemiddelde groei van het aandeel vrouwen in directiefuncties is voor de besturen met en zonder plan berekend. Het aandeel vrouwelijke directieleden van de besturen die geen plan hadden opgesteld, groeide tussen 1998 en 2003 met 0,36 procent. Bij de besturen die

wel een plan hadden opgesteld lag de groei op 5,0 procent.⁵ Ook deze verschillen zijn significant ($p < 0,05$).

Tabel 2.3 Gemiddelde groei in het aandeel vrouwelijke directieleden in het primair onderwijs naar plan, 1998-2003

	% (absoluut)
Geen plan	0,36 (179)
Wel plan	5,0 (880)

* De verschillen zijn significant ($p < 0,05$).

De resultaten geven duidelijk aan dat er een verband is tussen de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in directiefuncties en de aanwezigheid van een plan van aanpak. Of het hier gaat om een oorzakelijk verband is, zoals eerder toegelicht, niet duidelijk. Wellicht voerden de besturen met een plan al voordat de WEV van kracht werd een emancipatoir beleid.

Ontwikkeling vrouwen in directiefuncties voor de periode 2001-2005

De analyses die met behulp van Mirrordata zijn uitgevoerd, geven een beeld van de ontwikkeling tot en met 2003. Op basis van de enquêteresultaten kon de ontwikkeling in het aandeel vrouwen tussen 2001 en 2005 berekend worden. De ondervraagde besturen hebben ook aangegeven of zij wel of niet over een plan beschikken.

Ruim 94 procent van de besturen die de vragenlijst invulden, heeft in 2005 een planverplichting. Zo'n 35 procent van de besturen in het primair onderwijs beschikt over een plan en 59 procent heeft geen plan opgesteld. Deze resultaten laten een ander beeld zien dan in de vorige paragraaf naar voren kwam. In die paragraaf bleek 16 procent van de besturen met een planverplichting hieraan niet te voldoen. Deze gegevens waren afkomstig van de Inspectie van Onderwijs en betroffen de periode 1998 tot eind 2001. Begin 2002 eindigde echter de eerste planperiode. Onze enquête vond plaats in de tweede planperiode. Gebleken is dat het aandeel besturen dat aan de planverplichting voldoet, beduidend is afgenomen in vergelijking met het meetmoment in de eerste planperiode. Waarschijnlijk hebben de besturen die na aanvang van de wet een plan opstelden, voor de tweede planperiode geen nieuw plan opgesteld.

Van de besturen die een plan met streefcijfers opstelden, liet 41 procent een toename in het aandeel vrouwen zien tussen 2001 en 2005. Van de besturen die wel een planverplichting hadden, maar hieraan niet voldeden, liet 32 procent een toename zien in het aandeel vrouwelijke directeuren. Tegelijkertijd had echter ook een groter deel van de besturen met een plan dan zonder een plan een *afnemend* aandeel vrouwelijke directeuren.

⁵ Dit is inclusief de 45 besturen die reeds een evenredig aandeel vrouwen in hogere functies aanstelden. Deze besturen hebben echter geen invloed op deze groeicijfers, omdat deze besturen een vertegenwoordiging van 100 procent vrouwen hebben. Dit aandeel kan niet verder groeien.

Ook op basis van de schriftelijke respons kan een verband worden aangetoond tussen het opstellen van een plan en de groei in het aandeel vrouwelijke directieleden.

Tabel 2.4 Ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke directieleden in het primair onderwijs tussen 2001 en 2005, naar aanwezigheid plan van aanpak (%)

	Besturen met plan	Besturen zonder plan
Afname	14,4	9,6
Gelijk	43,2	57,9
Toename	42,4	32,5
Totaal	100 (139)	100 (228)

* De verschillen zijn significant ($p < 0,05$).

Ook voor de gegevens die verkregen zijn uit de schriftelijke vragenlijst, is de gemiddelde groei van de besturen met en zonder plan berekend. Het aandeel vrouwelijke directieleden van de besturen die geen plan opstelden, is sterker gegroeid dan bij de besturen met een plan. Dit is echter geen significant verschil.

Tabel 2.5 Gemiddelde groei in het aandeel vrouwelijke directieleden in het primair onderwijs naar plan, 2001-2005

	% (absoluut)
Geen plan	5,57 (228)
Wel plan	5,2 (139)

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

In het primair onderwijs vinden we voor verschillende periodes dus een verband tussen de ontwikkeling van het aandeel van vrouwen in directiefuncties en de aanwezigheid van een plan in het kader van de WEV. Nogmaals moet worden opgemerkt dat niet duidelijk is of het hier gaat om een oorzakelijk verband.

2.3 Voortgezet onderwijs

Ontwikkeling aandeel vrouwelijke directeuren

Het aandeel vrouwelijke directeuren in het voortgezet onderwijs is de afgelopen vijf jaar gegroeid. Sinds 1998 is dit aandeel met bijna 6 procentpunt toegenomen. Het aandeel adjunct-directeuren is (in procentpunten) iets sneller gestegen dan het aandeel directeuren.

In het voortgezet onderwijs werken minder vrouwen dan in het primair onderwijs. Bijna 39 procent van de leerkrachten in deze sector is vrouw. Voor een evenredige vertegenwoordi-

ging van vrouwelijke directeuren is daarom een aandeel van 39 procent nodig. Het werkelijke aandeel vrouwelijk directiepersoneel is in 2003 echter beduidend lager; namelijk 17 procent.

Tabel 2.6 Aandeel vrouwelijke directieleden in het voortgezet onderwijs, 1998-2003 (%)⁶

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Directeuren	7,6	8,5	8,5	9,9	10,8	12,3
Adjunctdirecteuren	11,9	13,3	14,1	15,8	16,9	18,3
Totaal directie	10,9	12,1	12,7	14	15,1	16,5
Totaal absoluut	4091	4103	4006	3874	3942	3975

In personen.

Peildatum 1 oktober.

Bron: Mirror 1998 tot en met 2003.

Tussen 1998 en 2003 groeide het aandeel vrouwelijke directeuren bij bijna 41 procent van de scholen. Bij een even groot deel van de scholen bleef dit aandeel vrouwen onveranderd, bij 18 procent van de scholen daalde het aandeel vrouwen in directiefuncties.

Ontwikkeling in het voortgezet onderwijs en samenhang met aanwezigheid plan WEV

Uit de schriftelijke vragenlijsten die ontvangen zijn van de scholen in het voortgezet onderwijs, kan het eventuele verband achterhaald worden tussen de ontwikkeling in het aandeel vrouwen en het hebben van een plan van aanpak in het kader van de WEV.

Tabel 2.7 Ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke directieleden in het voortgezet onderwijs tussen 2001 en 2005, naar aanwezigheid plan van aanpak (%)

	Scholen met plan	Scholen zonder plan
Afname	12,3	12,7
Gelijk	57,9	57,0
Toename	29,8	30,4
Totaal	100 (57)	100 (237)

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

In het voortgezet onderwijs treffen we geen verschillen aan in de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in directiefuncties tussen de scholen met en die zonder plan. Bij zo'n 30 procent van beide groepen scholen groeide het aandeel vrouwelijke directeuren tussen 2001 en 2005. De grote meerderheid (57%) van beide groepen laat een onveranderd beeld zien. Bij zo'n 12 procent van zowel scholen met als zonder plan is het aandeel vrouwen afgenomen. In

⁶ Deze cijfers wijken af van de cijfers die gepresenteerd worden in de nota Werken in het Onderwijs 2006 van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De cijfers in genoemde nota zijn berekend op basis van voltijdbanen. Onze cijfers zijn berekend op basis van personen.

het voortgezet onderwijs is dus geen verband tussen het hebben van een plan met streefcijfers en de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in directiefuncties.

Planverplichting en de mate waarin daaraan wordt voldaan in 2005

Zo'n 80 procent van de responderende scholen in het voortgezet onderwijs heeft een planverplichting in 2005. De andere 20 procent heeft een evenredig aandeel vrouwen in de directie en dus geen planverplichting. Van de scholen in het voortgezet onderwijs die een planverplichting hebben, heeft 82 procent geen plan opgesteld. Aanvankelijk werd een oververtegenwoordiging in de respons verwacht van scholen die juist wel een plan hebben opgesteld in het kader van de WEV. Zij zouden wellicht extra geneigd zijn hierover te rapporteren. Het tegendeel blijkt waar. Blijkbaar hebben de verzuimende scholen in het voortgezet onderwijs het niet nagelaten te responderen.

Tabel 2.8 Planverplichting van responderende scholen in het voortgezet onderwijs (%)

	Planverplichting	Geen planverplichting
Wel plan	18,1	24,6
Geen plan	81,9	75,4
	100 (238)	100 (61)

Zo'n 82 procent van de responderende scholen met een planverplichting gaf aan niet over een plan te beschikken. Toch is het aandeel vrouwelijke directieleden tussen 1998 en 2003 met bijna 6 procent gegroeid. Het opstellen van een plan lijkt weinig effectief; een groei in het aandeel vrouwen trad immers op terwijl de meeste scholen niet over een plan beschikten. Toch is het interessant om het personeelsbeleid van de scholen met en zonder plan te vergelijken. Voeren de scholen die beschikken over een plan met streefcijfers een actiever beleid dat gericht is op het verhogen van het aandeel vrouwelijke directeuren? Een vergelijking van het personeelsbeleid van scholen met en zonder plan komt in hoofdstuk 3 aan de orde.

2.4 BVE, HBO en wetenschappelijk onderwijs

Ontwikkelingen in de BVE

In tegenstelling tot de hierboven beschreven sectoren, is het aandeel vrouwen in de door de WEV beoogde functies in de sector BVE gedaald. Werd in 2001 nog 24 procent van de functies van schaal 13 en hoger vervuld door vrouwen, in 2004 is dit aandeel gedaald tot 22,7 procent.

Tabel 2.9 Aandeel vrouwen in functies van schaal 13 en hoger

2001	2002	2003	2004
24,0	24,9	23,7	22,7

In voltijdbanen.

Peildatum 1 oktober.

Bron: Werken in het Onderwijs, 2006 (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap).

Voor deze sector is ook de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie in kaart gebracht.⁷ Deze functies zijn een deelverzameling van de functies van schaal 13 en hoger. De gegevens zijn iets minder actueel dan de gegevens die zijn weergegeven in tabel 2.9. Het aandeel vrouwelijke directieleden is gegroeid: van bijna 14 procent in 1999 tot ruim 20 procent in 2003.

Tabel 2.10 Aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie in de BVE

1999	2001	2002	2003
13,8	14,4	16,8	20,5

In personen.

Bron: Adressengids BVE 98-99, 2000-2001, 2002 en 2003.

Zoals eerder vermeld is, zijn geen gegevens beschikbaar van de Inspectie van Onderwijs over de instellingen in de BVE die wel of geen plan opstelden. Uit de schriftelijke vragenlijsten die ontvangen zijn van deze instellingen, kan wel het eventuele verband achterhaald worden tussen de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie en het hebben van een plan van aanpak. Opgemerkt moet worden dat de resultaten de helft van een kleine populatie betreffen (respons is 51%) en dat door de respondenten niet alle onderdelen van de vragenlijst zijn ingevuld. Onderstaande tabel is derhalve gebaseerd op kleine aantallen, maar schetst een beeld van de ontwikkeling van het aandeel vrouwen en het hebben van een plan.

⁷ Toen de WEV van kracht werd, werd onder hogere functies verstaan: de leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie. Sinds 2000 worden alle functies vanaf schaal 13 hieronder verstaan. Omdat in sommige delen van het onderzoek nog wordt uitgegaan van de eerste definitie, wordt hier de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie weergegeven.

Tabel 2.11 Ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie in de BVE tussen 2001 en 2005, naar aanwezigheid plan van aanpak

	Instellingen met plan	Instellingen zonder plan
Afname	0	28,6
Gelijk	62,5	50,0
Toename	37,5	21,4
Totaal	100 (8)	100 (14)

* De verschillen zijn niet significant ($p > 0,05$).

Het grootste deel van zowel de instellingen met als zonder plan laat geen toe- of afname zien in het aandeel vrouwen in de desbetreffende hogere functies. Meer instellingen met dan zonder een plan laten een groei zien van het aandeel vrouwelijke directieleden. De instellingen die niet beschikken over een plan laten vaker een afname zien. Genoemde verschillen zijn gebaseerd op kleine aantallen en niet significant bevonden.

Ontwikkelingen in het HBO

Sinds 2001 is het aandeel vrouwen in hogere functies in het HBO met bijna 3 procentpunt toegenomen tot 19,5 procent in 2004. In het HBO is sprake van een evenredige vertegenwoordiging wanneer 35 procent van de functies in schaal 13 en hoger door een vrouw wordt vervuld.

Tabel 2.12 Aandeel vrouwen in schaal 13 en hoger in het HBO

2001	2002	2003	2004
16,6	18,4	19,3	19,5

In voltijdbanen.

Peildatum 1 oktober.

Bron: Werken in het Onderwijs, 2006 (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap).

Evenals voor de BVE zijn voor het HBO geen gegevens beschikbaar van de Inspectie over het al dan niet beschikken over een plan. Ook het beperkte aantal instellingen in het HBO en de daardoor nog beperktere respons op de schriftelijke vragenlijst, maakt het niet mogelijk betrouwbare uitspraken te doen over het verband tussen het beschikken over een plan en de groei van het aandeel vrouwen in hogere functies.

Ontwikkelingen in het wetenschappelijk onderwijs

In het wetenschappelijk onderwijs is het aandeel vrouwelijke hoogleraren in drie jaar tijd met ruim 2 procentpunt gegroeid tot bijna 9 procent. Het aandeel universitair hoofddocenten groeide met 3 procentpunt tot 14 procent. In het wetenschappelijk onderwijs is sprake van een evenredige vertegenwoordiging als 30 procent van de genoemde functies door een vrouw wordt vervuld.

Tabel 2.13 Aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten en hoogleraren in het wetenschappelijk onderwijs

	2000	2001	2002	2003
HGL	6,3	7,1	8,1	8,5
UHD	11,0	11,2	13,7	14,4

HGL in personen, UHD's in voltijdbanen.

Peildatum 31 december.

Bron: WOPI.

Het aandeel vrouwen in hogere functies verschilt per HOOP-gebied. Bij de meer door mannen bevolkte studies is het aandeel vrouwen in genoemde functies - niet verrassend - nog lager. Zelfs in de meer 'vrouwelijke' studies komt het aandeel vrouwelijke hoogleraren echter op niet meer dan helft van het gewenste aandeel (bij HOOP-gebied Taal en Cultuur is 15 procent van de hoogleraren een vrouw).

2.5 Conclusie

In vier van de vijf onderwijssectoren is de afgelopen jaren het aandeel vrouwen in hogere functies gestegen. In het primair onderwijs is deze stijging sterker bij besturen die over een plan in het kader van de WEV beschikken, dan bij besturen die zo'n plan niet hebben. In het voortgezet onderwijs is de stijging in het aandeel vrouwen in directiefuncties niet sterker bij scholen met een plan van aanpak. Zowel in het primair als het voortgezet onderwijs heeft verreweg het grootste deel van de besturen en scholen met een planverplichting in 2005 geen plan. In de BVE is het aandeel vrouwen in de door de WEV beoogde functies (functies van schaal 13 en hoger) gedaald. De meeste instellingen in de BVE - zowel met als zonder plan - laten geen toe- of afname zien in het aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie.

In het volgende hoofdstuk gaan we na wat het beleid is van onderwijsinstellingen en hoe zij proberen meer vrouwen in directiefuncties aan te stellen. Dit werpt meer licht op de vraag in hoeverre de WEV een bijdrage levert aan het vergroten van het aandeel vrouwen in leidinggevende functies.

3 DE WEV EN HET PERSONEELSBELEID

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de mogelijke effecten van de WEV uiteengezet. Hiermee wordt de tweede centrale vraag in dit onderzoek grotendeels beantwoord:

In hoeverre draagt de WEV (nog verder) bij aan de verbetering van de managementpositie van vrouwen in het onderwijs?

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het beleid dat besturen, scholen en instellingen hanteren om de managementpositie van vrouwen te verbeteren. Voeren instellingen met een plan een actiever beleid dan instellingen zonder plan? Is het emancipatiebeleid van instellingen veranderd als gevolg van de WEV? Welk beleid zullen instellingen hanteren na een eventuele afschaffing van de WEV?

Alle gegevens die in dit hoofdstuk naar voren komen, zijn verkregen uit de respons op de schriftelijke vragenlijst. Nagegaan is of instellingen naar meer vrouwen in hogere functies streven, en indien ja, sinds wanneer zij hiernaar streven, voor of na de invoering van de WEV? Tevens wordt bekeken of deze instellingen wel of geen plan hebben in het kader van de WEV. Van de instellingen die geen plan hebben opgesteld, wordt achterhaald waarom zij een dergelijk plan niet opstelden.

Vervolgens wordt voor zowel de instellingen met als zonder plan in kaart gebracht welke specifieke maatregelen worden getroffen die zijn gericht op het aanstellen van meer vrouwen op hogere posities.

Verder worden de meningen van de ondervraagde instellingen beschreven; heeft het zin om een beleid te ontwikkelen dat is gericht op meer vrouwen in hogere functies, heeft de WEV bijgedragen aan meer vrouwen in directiefuncties en is het emancipatiebeleid bij de eigen instelling veranderd als gevolg van de WEV?

Tot slot worden de reacties uiteengezet van de ondervraagde instellingen op een eventuele afschaffing van de WEV.

De resultaten zijn voor de sectoren primair en voortgezet onderwijs het meest uitgebreid beschreven. Deze sectoren hebben de grootste populatie en daarom de grootste steekproef en respons. Er is voor gekozen om deze grote hoeveelheid betrouwbare informatie uitgebreid in

kaart te brengen. Bij de overige sectoren - BVE, HBO en wetenschappelijk onderwijs - gaat het om kleinere aantallen. Deze informatie is hier iets beknopter weergegeven.

3.2 Primair onderwijs

Een planverplichting en een plan

Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven, heeft ruim 94 procent van de besturen in het primair onderwijs die de vragenlijst invulden in 2005 een planverplichting. Zo'n 35 procent van de besturen beschikt over een plan en 59 procent heeft geen plan opgesteld.

Streven besturen naar het aannemen van vrouwelijke directieleden?

Bijna 52 procent van de responderende besturen in het primair onderwijs zegt naar meer vrouwelijke directieleden te streven. Van de besturen die over een plan beschikken, geeft ongeveer 80 procent aan naar meer vrouwen te streven. Zo'n 17 procent (25 besturen) streeft – ondanks een plan met streefcijfers - niet naar meer vrouwen in directiefuncties. Bij 5 van deze besturen is (inmiddels) sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen. Zij streven daarom niet (langer) naar meer vrouwen in hogere functies. De overige 20 besturen hebben een ondervertegenwoordigd aandeel vrouwelijke directieleden. Deze besturen stelden wellicht een plan op louter om aan de verplichting te voldoen.

Zo'n 39 procent van de besturen die niet over een plan beschikken, geeft aan naar een groter aandeel vrouwen te streven. Bijna de helft van de besturen zonder plan (49%), streeft niet naar een groter aandeel vrouwelijke directieleden.

Het aantal besturen dat streeft naar meer vrouwen is toegenomen sinds 1997, het jaar waarin de WEV van kracht ging. Van het totaal aantal besturen dat naar meer vrouwen streeft in directiefuncties, start het grootste deel met het streven hiernaar tussen 1997 en 2003. In 2001 start het grootste aantal besturen met streven naar meer vrouwen in directiefuncties (38 instellingen). Na 2003 neemt het aantal besturen dat begint met streven naar het vergroten van het aandeel vrouwen in directiefuncties, af. Opvallend is dat sinds het jaar dat de WEV werd ingevoerd, ook meer besturen zonder plan streven naar meer vrouwelijke directieleden. Bij 79 besturen die geen plan hebben maar wel streven naar meer vrouwen, is dit streven ontstaan gedurende de jaren na de invoering van de WEV. Blijkbaar heeft de WEV ook effect op de besturen die geen plannen maakten met streefcijfers; zonder aan de planverplichting te voldoen, streven zij sinds de invoering van de WEV naar meer vrouwen.

Het streven naar het vergroten van het aandeel vrouwen in directiefuncties zou moeten blijken uit het personeelsbeleid, uit regels voor werving- en selectieprocedures en maatregelen

die worden getroffen die in het voordeel van vrouwen kunnen werken. Dit komt verderop in het hoofdstuk aan de orde.

Waarom hebben besturen geen plan?

Terwijl bijna alle responderende besturen een planverplichting hebben (94%), heeft slechts 35 procent een plan opgesteld. Gevraagd is waarom de besturen geen plan opstelden. Een kwart van de besturen die een planverplichting hebben, maar geen plan opstelden, is van mening dat zij geen planverplichting hebben. Zij zijn waarschijnlijk niet goed op de hoogte wanneer de planverplichting geldt, of wat onder een evenredige vertegenwoordiging wordt verstaan. Overigens is in de vragenlijst uitgelegd wanneer sprake is van een planverplichting. Een vijfde van de besturen die een planverplichting hebben, maar geen plan opstelden, is van mening dat het opstellen van een dergelijk plan geen zin heeft. Aan de besturen zonder plan is gevraagd of zij in de toekomst een plan zullen opstellen. Slechts acht procent van deze besturen neemt zich dat voor.

Overigens is gebleken dat kleine besturen (een tot vijf scholen) minder vaak een plan hebben opgesteld dan de grotere besturen.

Maatregelen op het gebied van werving- en selectieprocedures

Alle maatregelen op het gebied van werving- en selectieprocedures (waarnaar gevraagd is) worden door meer besturen met een plan dan zonder plan getroffen. Zo nodigt driekwart van de besturen in het primair onderwijs die over een plan beschikken, vrouwen in personeelsadvertenties expliciet uit te solliciteren, tegen een derde van de besturen zonder plan.

Tabel 3.1 **Maatregelen die besturen treffen op het gebied van werving- en selectieprocedures (%)**

	Met plan*	Zonder plan**
In personeelsadvertenties vrouwen uitnodigen	74	33
Extra aandacht aan vereiste vaardigheden in advertenties	69	46
Vermelden gelijke geschiktheid keuze vrouw	67	24
Vermelden voldoende geschiktheid keuze vrouw	34	12
Zoveel mogelijk vrouwen uitnodigen voor een gesprek	48	24
Alle vrouwen die voldoen aan de gestelde eisen uitnodigen	54	34
Een vrouw in de sollicitatiecommissie	73	59
Geschikte vrouwen benaderen	28	18

* N ligt tussen 129 en 140.

** N ligt tussen 218 en 230.

In advertenties extra aandacht besteden aan de vereiste vaardigheden van desbetreffende directiefunctie, wordt door 69 procent van de besturen met een plan gedaan. Minder dan de helft van de besturen zonder plan besteedt daarentegen extra aandacht aan de vereiste vaardigheden in personeelsadvertenties. Verder vermeldt maar liefst twee derde van de besturen

die beschikken over een plan, in advertenties dat bij gelijke geschiktheid de keuze op een vrouw valt. Van de besturen zonder plan is dit slechts een kwart. Vermelden dat bij *voldoende* geschiktheid de keuze op een vrouw valt, wordt door 34 procent van de besturen met een plan gedaan. Van de besturen zonder plan plaatst slechts 12 procent een dergelijke opmerking in advertenties.

Ook worden door meer besturen met een plan dan zonder plan zoveel mogelijk vrouwen uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek voor een hogere functie en neemt in de sollicitatiecommissies van besturen met een plan vaker een vrouw plaats.

Aan de besturen werd gevraagd welke eventueel andere maatregelen zij treffen op het gebied van werving- en selectieprocedures die in het voordeel van vrouwen kunnen werken. Maatregelen die hieromtrent werden genoemd, zijn in de advertentie expliciet de mogelijkheid tot deeltijdwerk noemen, de selectiecommissie moet kunnen verantwoorden waarom vrouwen die hebben gesolliciteerd niet zijn uitgenodigd of niet zijn benoemd, uitkijken naar vrouwelijke kandidaten in andere managementfuncties binnen of buiten het onderwijs en in de advertentie noemen dat het personeelsbestand een afspiegeling dient te zijn van de bevolkingssamenstelling van desbetreffende gemeente (in het geval van openbaar onderwijs).

Uit het voorgaande blijkt dat besturen die beschikken over een plan relatief meer maatregelen treffen op het gebied van werving- en selectieprocedures dan besturen zonder plan. Besturen met een plan nodigen vooral vaker expliciet vrouwen in personeelsadvertenties uit te solliciteren. Ook vermelden besturen met een plan veel vaker in dergelijke advertenties dat bij gelijke geschiktheid de keuze op een vrouw valt.

Maatregelen op het gebied van selectie- en beoordelingscriteria

Op het gebied van selectie- en beoordelingscriteria worden door relatief weinig besturen maatregelen getroffen die in het voordeel van vrouwen kunnen werken. Het benadrukken van communicatieve en sociale vaardigheden is de meest gehanteerde maatregel; ongeveer een derde van de besturen benadrukt deze vaardigheden in advertenties.

Tabel 3.2 Maatregelen die besturen treffen op het gebied van selectie- en beoordelingscriteria (%)

	Met plan*	Zonder plan**
Minimum aantal jaren werkervaring aanpassen	17	9
Minimum opleiding aanpassen	10	8
Communicatieve en sociale vaardigheden benadrukken	37	30

* N ligt tussen 131 en 135.

** N ligt tussen 216 en 223.

Andere maatregelen die door de respondenten werden genoemd, zijn het gebruikmaken van competentiebeschrijvingen bij directiefuncties en extra aandacht bij het taaktoedelingsbeleid.

Maatregelen op het gebied van loopbaanbegeleiding

Op het gebied van loopbaanbegeleiding worden door relatief veel besturen - zowel met als zonder plan - maatregelen genomen die in het voordeel van vrouwen kunnen werken. Vooral het aandacht besteden aan loopbaanwensen in functioneringsgesprekken en in het competentie management, zijn veel gehanteerde maatregelen door zowel besturen met als zonder plan.

Tabel 3.3 Maatregelen die besturen treffen op het gebied van loopbaanbegeleiding (%)

	Met plan*	Zonder plan**
In functioneringsgesprekken aandacht voor loopbaanwensen	96	80
In competentie management aandacht voor loopbaanwensen	91	70
Stimuleren van middenmanagementtaken voor vrouwen	81	57
Aanbieden van training loopbaanmanagement aan vrouwen	60	43
Aanbieden van cursus schoolleider aan vrouwen	68	45
Creëren van kweekvijver voor vrouwen	46	24

* N ligt tussen 133 en 140.

** N ligt tussen 220 en 230.

Meer besturen met dan zonder een plan bieden een training loopbaanmanagement of een cursus ‘schoolleider’ aan vrouwen aan. Opgemerkt moet worden dat de cursus ‘schoolleider’ een cursus is die zowel voor mannelijke als vrouwelijke personeelsleden binnen het onderwijs is bedoeld. Soms wordt deze cursus echter expliciet aangeboden aan vrouwen, opdat meer vrouwen geschikt zullen zijn om de functie van directeur te kunnen vervullen. Ook het creëren van een kweekvijver is veelal bedoeld voor mannelijke en vrouwelijke potentiëlen. Gevraagd is of de besturen een kweekvijver specifiek voor vrouwen hebben gecreëerd. Van de besturen die een plan hebben, heeft 46 procent een dergelijke kweekvijver gecreëerd. Slechts een kwart van de besturen zonder plan heeft een kweekvijver gecreëerd. Ondanks dat in de vraagstelling specifiek ‘vrouwen’ werd vermeld, merkten de respondenten regelmatig op dat de gecreëerde kweekvijver voor zowel mannen als vrouwen is bedoeld. Gebleken is dat de besturen die een kweekvijver hebben gecreëerd, vooral de middelgrote en grote besturen zijn (meer dan vijf scholen onder het bestuur).

Maatregelen op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden

Maatregelen op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden die in het voordeel van vrouwen kunnen werken, worden door zowel besturen met als zonder plan regelmatig getroffen. In tabel 3.4 kan worden afgeleid dat op het gebied van deeltijdwerken, deeltijdverlof en duobanen weinig verschil bestaat tussen de besturen met en zonder plan die hieromtrent maatregelen treffen. Thuiswerken en vergaderen in werktijd komen daarentegen vaker voor bij de

besturen die over een plan beschikken. Ook zijn bij de besturen met een plan de werktijden vaker flexibel geregeld.

Tabel 3.4 Maatregelen op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden van besturen (%)

	Met plan*	Zonder plan**
Deeltijdbanen	73	67
Duobanen	57	56
Deeltijdverlof	41	42
Thuiswerken	29	19
Flexibele werktijden	40	29
Vergaderen in werktijd	66	56

* N ligt tussen 136 en 139.

** N ligt tussen 216 en 226.

Overige maatregelen

Zo'n 56 procent van de besturen met een plan creëert mogelijkheden voor het opdoen van ervaring, bijvoorbeeld door het delegeren van managementtaken of vrouwen als trainee aanstellen. Van de besturen zonder plan creëert 28 procent dergelijke mogelijkheden. Functiedifferentiatie is bij de helft van de besturen met een plan en bij een derde van de besturen zonder plan een mogelijkheid.

Tabel 3.5 Overige maatregelen van besturen (%)

	Met plan*	Zonder plan**
Aanwenden speciale fondsen voor beleid voor vrouwen in directiefuncties	13	8
Creëren mogelijkheden voor opdoen van ervaring	56	28
Functiedifferentiatie	52	35
Creëren van extra leidinggevende plaatsen voor vrouwen	14	9

* N ligt tussen 134 en 137.

** N ligt tussen 217 en 225.

Effect van de maatregelen

De maatregelen die worden gehanteerd door de besturen met een plan, zijn meestal opgenomen in het plan met streefcijfers. In mindere mate worden deze maatregelen in andere documenten opgenomen of maken zij deel uit van informeel beleid. Bij de besturen zonder plan die maatregelen hebben getroffen, maken de maatregelen meestal deel uit van informeel beleid.

Wij zijn nagegaan of het hanteren van maatregelen die in het voordeel van vrouwen kunnen werken - ongeacht of dit formeel of informeel beleid is - daadwerkelijk effect heeft op de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in directiefuncties. Per maatregel is nagegaan of het aandeel vrouwen bij besturen die de desbetreffende maatregel treffen, vaker toeneemt dan bij instellingen die deze maatregel niet treffen. Gebleken is dat de meeste maatregelen die door

besturen worden getroffen niet vaker leiden tot een toename in het aandeel vrouwelijke directieleden. Sommige maatregelen hebben echter wel effect. Op het gebied van werving en selectie zijn twee maatregelen effectief. Besturen die in personeelsadvertenties zoveel mogelijk vrouwen uitnodigen om te solliciteren, laten vaker een toename zien in het aandeel vrouwelijke directeuren dan besturen die deze maatregel niet hanteren. Ook het benaderen van geschikte vrouwen met het verzoek te solliciteren is zinvol. Besturen die deze maatregel treffen, hebben vaker een toegenomen aandeel vrouwen dan de besturen die deze maatregel niet treffen.

Op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden is het hanteren van flexibele werktijden effectief. Verder lieten besturen die speciale fondsen aanwenden ten aanzien van beleid voor vrouwen in directiefuncties vaker een toename zien in de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke directieleden dan besturen die deze fondsen niet aanwenden.

Achten besturen het zinvol om op bestuursniveau beleid te ontwikkelen ten aanzien van vrouwen in directiefuncties?

Aan de respondenten zijn vragen voorgelegd om na te gaan of de besturen volgens henzelf voldoende speelruimte hebben of dat het beleid niet succesvol kan zijn, omdat bijvoorbeeld onvoldoende vrouwen de desbetreffende hoge functies ambiëren.

Slechts 23 procent van de besturen die over een plan beschikken, is van mening dat het goed is besturen te verplichten om beleid te ontwikkelen dat is gericht op meer vrouwelijke directieleden. Ruim 46 procent van deze besturen met een plan vindt het daarentegen geen goede zaak om besturen te verplichten tot een dergelijk beleid, 30 procent is neutraal. Van de besturen zonder plan is 19 procent van mening dat besturen tot een dergelijk beleid verplicht moeten worden en 54 procent is hiertegen.

Bijna een kwart van de besturen met een plan (24%) is van mening dat het beleid gericht op meer vrouwen in directiefuncties niet op bestuursniveau dient te liggen, maar op landelijk niveau. Een vijfde van de besturen zonder plan deelt deze mening (19%).

De meeste besturen - zowel met als zonder plan - zijn van mening dat besturen voldoende beleidsruimte hebben om het aandeel vrouwen in directiefuncties te verhogen (respectievelijk 86 en 78%). Verder vindt de meerderheid van de besturen dat er voldoende vrouwen geschikt zijn voor het vervullen van directiefuncties, maar dat het ontbreekt aan vrouwen die dergelijke functies ambiëren (74% van de besturen met plan, 60% van de besturen zonder plan). Een vijfde van de besturen met een plan en ruim een kwart van de besturen zonder plan, vindt dat er onvoldoende vrouwen geschikt zijn om het aandeel vrouwelijke directieleden te vergroten.

Heeft de WEV volgens besturen bijgedragen aan een groei van het aandeel vrouwen in directiefuncties?

Minder dan 25 procent van de besturen die beschikken over een plan, is van mening dat de WEV heeft bijgedragen aan een groter aandeel vrouwelijke directieleden. Zo'n 42 procent van deze besturen denkt dat de WEV hieraan geen bijdrage heeft geleverd. Een derde is neutraal. Van de besturen zonder plan denkt slechts 12 procent dat de WEV een positieve bijdrage heeft geleverd. Zo'n 42 procent is van mening dat de WEV geen enkele bijdrage heeft geleverd. Het grootste deel van de besturen zonder plan is echter neutraal: 46 procent. Besturen zonder plan zijn niet actief met de WEV en de daarbijbehorende planverplichting bezig en kunnen daarom wellicht minder makkelijk een oordeel geven over het effect van de WEV. De meeste besturen daarentegen zijn van mening dat besturen uitsluitend selecteren op kwaliteit (76% van de besturen met plan, 70% van de besturen zonder plan). Verder is de meerderheid van de besturen - zowel met als zonder plan - van mening dat het aanbod van vrouwen voor hogere functies is gegroeid, hetgeen het aandeel vrouwelijke directieleden heeft vergroot (respectievelijk 66 en 62%). De meeste besturen met een plan zien - ook zonder de WEV - de noodzaak in om meer vrouwen aan te trekken voor directiefuncties (67%). Van de besturen zonder plan deelt 52 procent deze visie.

Welke rol speelt het eigen personeelsbeleid bij het vergroten van het aandeel vrouwelijke directieleden volgens besturen?

De meeste besturen die een plan hebben, zijn van mening dat hun werving- en selectiebeleid bevorderend werkt op het vergroten van het aandeel vrouwelijke directieleden (68%). Van de besturen zonder plan daarentegen is 70 procent van mening dat dit beleid geen enkele rol speelt bij het vergroten van het aandeel. Uit het voorgaande blijkt dat de besturen zonder plan veel minder beleid voeren op het gebied van werving- en selectie dan besturen met een plan (zie tabel 3.1). Wellicht voeren de besturen zonder plan nauwelijks beleid op het gebied van werving- en selectie dat in het voordeel van vrouwen werkt, omdat zij van mening zijn dat een dergelijk beleid geen invloed heeft. Een andere verklaring is omdat zij nauwelijks beleid hieromtrent voeren, zij ook geen effect verwachten op het aandeel vrouwen.

Volgens de meerderheid van de besturen hebben de gehanteerde selectie- en beoordelingscriteria geen invloed op het vergroten van het aandeel. Ook de (secundaire) arbeidsvoorwaarden van besturen zijn volgens eigen zeggen van weinig invloed op het vergroten van het aandeel vrouwelijke directieleden. Loopbaanbegeleiding heeft volgens de besturen die een plan opstelden wel invloed op het aandeel vrouwelijke directieleden. De besturen zonder plan delen deze mening niet.

Is het emancipatiebeleid veranderd bij de besturen als gevolg van de WEV?

Driekwart van de besturen die beschikken over een plan met streefcijfers, geeft aan dat het emancipatiebeleid inhoudelijk niet is veranderd als gevolg van de WEV (75%). Tevens heeft volgens 72 procent van de besturen met een plan, ondanks het plan, het emancipatiebeleid niet meer prioriteit gekregen binnen het eigen bestuur.

Van de besturen die niet over een plan beschikken, geeft 94 procent aan dat de WEV het emancipatiebeleid binnen het bestuur inhoudelijk niet heeft veranderd. Een gelijk aandeel geeft aan dat dergelijk beleid niet meer prioriteit gekregen binnen het bestuur.

Hoe reageren besturen bij een eventuele afschaffing van de WEV?

Op de vraag naar de reactie van de besturen op een eventuele afschaffing van de WEV, antwoorden de meeste besturen dat het beleid wordt voortgezet zoals het is ingezet (82% van de besturen met plan, 78% van de besturen zonder plan). Voor de besturen met een plan - die zeggen het beleid voort te zetten zoals het is ingezet - houdt dit voor de meerderheid in dat zij zal blijven streven naar meer vrouwelijke directieleden. Voor de besturen zonder plan die zeggen het beleid voort te zetten, zal ruim een derde blijven streven naar meer vrouwen. De helft van deze groep streeft niet naar meer vrouwen en zal dit in de toekomst vermoedelijk ook niet doen. Een klein deel van de besturen met en zonder plan (respectievelijk 7 en 9%) zal blijven streven naar meer vrouwen in directiefuncties, maar dit streven zal niet langer onderdeel uitmaken van formeel beleid. Ook een klein aandeel zegt te blijven streven naar meer vrouwen, maar de streefcijfers te schrappen (8% van de besturen met plan, 5% van de besturen zonder plan).

3.3 Voortgezet onderwijs

Een planverplichting en een plan

In het voortgezet onderwijs heeft 18 procent van de scholen een plan opgesteld en 72 procent niet. De respondenten van de overige scholen wisten niet of hun school wel of niet over een plan beschikt. Van de scholen die een planverplichting hebben (81% van het totaal), voldoet slechts 16 procent aan deze verplichting door een plan op te stellen.

Streven scholen naar het aannemen van vrouwelijke directieleden?

Bijna de helft van de responderende scholen in het voortgezet onderwijs streeft naar meer vrouwelijke directieleden (49%) en een derde streeft hier niet naar (33%). Een relatief groot deel (12%) van de respondenten was niet op de hoogte of hun school al dan niet streeft naar meer vrouwelijke directieleden.

Van de scholen die over een plan beschikken, geeft ongeveer 72 procent aan naar meer vrouwen te streven. Zo'n 23 procent streeft - ondanks een plan met streefcijfers - niet naar meer vrouwen in directiefuncties. Van de scholen die niet over een plan beschikken, streeft toch nog 44 procent naar een groter aandeel vrouwelijke directieleden.

Evenals in het primair onderwijs is het aantal scholen dat streeft naar meer vrouwen toegenomen na 1997, het jaar waarin de WEV van kracht ging. Van het totaal aantal scholen dat naar meer vrouwen streeft in directiefuncties, start het grootste deel met het streven hiernaar tussen 1998 en 2002. In 2000 start het grootste aantal scholen met streven naar meer vrouwen in directiefuncties (31 instellingen).

Waarom hebben scholen geen plan?

Gevraagd is waarom de scholen geen plan opstelden. Bijna een kwart van de scholen die een planverplichting hebben, maar geen plan opstelden, is van mening dat het opstellen van een dergelijk plan geen zin heeft (23%). Een derde van de scholen weet niet waarom geen plan is opgesteld (32%). Zo'n 7 procent van deze scholen denkt ten onrechte geen planverplichting te hebben. De scholen in het voortgezet onderwijs zijn blijkbaar beter op de hoogte wanneer een planverplichting geldt; in het primair onderwijs dacht een kwart van de besturen met een planverplichting onterecht geen planverplichting te hebben. Evenals in het primair onderwijs neemt slechts een klein deel van de scholen zich voor in de toekomst een plan op te stellen (9%).

Maatregelen op het gebied van werving- en selectieprocedures

Evenals in het primair onderwijs, treffen scholen in het voortgezet onderwijs die beschikken over een plan relatief meer maatregelen op het gebied van werving- en selectieprocedures dan scholen zonder plan. De maatregelen die het meest worden getroffen door de scholen met een plan zijn het in personeelsadvertenties expliciet uitnodigen van vrouwen om te solliciteren, een vrouw plaats laten nemen in de sollicitatiecommissie en in advertenties vermelden dat bij gelijke geschiktheid de keuze op een vrouw valt.

Tabel 3.6 Maatregelen die scholen treffen op het gebied van werving- en selectieprocedures (%)

	Met plan*	Zonder plan**
In personeelsadvertenties vrouwen uitnodigen	67	33
Extra aandacht aan vereiste vaardigheden in advertenties	54	44
Vermelden gelijke geschiktheid keuze vrouw	64	27
Vermelden voldoende geschiktheid keuze vrouw	29	11
Zoveel mogelijk vrouwen uitnodigen voor een gesprek	51	27
Alle vrouwen die voldoen aan de gestelde eisen uitnodigen	52	41
Een vrouw in de sollicitatiecommissie	67	55
Geschikte vrouwen benaderen	31	16

* N ligt tussen 49 en 56.

** N ligt tussen 226 en 234.

Andere maatregelen die de scholen treffen op het gebied van werving- en selectieprocedures zijn via ‘headhunting’ een geschikte vrouw zoeken, op de vacaturetekst letten, de mogelijkheid van deeltijdwerken noemen en criteriumgericht werken in de sollicitatiecommissie.

Maatregelen op het gebied van selectie- en beoordelingscriteria

Op het gebied van selectie- en beoordelingscriteria worden door relatief weinig scholen maatregelen getroffen die in het voordeel van vrouwen kunnen werken. Alleen communicatieve en sociale vaardigheden worden door een deel van de scholen in personeelsadvertenties benadrukt.

Tabel 3.7 Maatregelen die scholen treffen op het gebied van selectie- en beoordelingscriteria (%)

	Met plan*	Zonder plan**
Minimum aantal jaren werkervaring aanpassen	11	6
Minimum opleiding aanpassen	7	2
Communicatieve en sociale vaardigheden benadrukken	41	31

* N is 54 of 55.

** N ligt tussen 229 en 232.

Andere maatregelen die de scholen treffen op het gebied van selectie- en beoordelingscriteria zijn: in de sollicitatiecommissie criteriumgericht werken/interviewen (twee keer genoemd) en een profielschets maken.

Maatregelen op het gebied van loopbaanbegeleiding

Ook in het voorgezet onderwijs worden door relatief veel scholen - zowel met als zonder plan - maatregelen getroffen op het gebied van loopbaanbegeleiding die in het voordeel van vrouwen kunnen werken. Zo besteden bijna alle scholen met een plan in functioneringsgesprekken aandacht aan loopbaanwensen. Ook de meeste scholen die niet beschikken over een plan maken in functioneringsgesprekken ruimte voor het bespreken van loopbaanwensen. Tevens hebben de meeste scholen - zowel met als zonder plan - in het competentie management aandacht voor loopbaanwensen.

Tabel 3.8 Maatregelen die scholen treffen op het gebied van loopbaanbegeleiding (%)

	Met plan*	Zonder plan**
In functioneringsgesprekken aandacht voor loopbaanwensen	97	85
In competentie management aandacht voor loopbaanwensen	78	70
Stimuleren van middenmanagementtaken voor vrouwen	85	59
Aanbieden van training loopbaanmanagement aan vrouwen	60	39
Aanbieden van cursus schoolleider aan vrouwen	46	35
Creëren van kweekvijver voor vrouwen	38	18

* N ligt tussen 53 en 58.

** N ligt tussen 230 en 236.

Een training loopbaanmanagement wordt door 60 procent van de scholen met een plan aan vrouwen geboden. Bij 30 procent van de scholen is dit aanbod in het plan vastgesteld. Door 39 procent van de scholen zonder plan wordt een training loopbaanmanagement aangeboden.

Circa 46 procent van de scholen met een plan biedt expliciet een cursus ‘schoolleider’ aan de vrouwelijke personeelsleden. Zo’n 35 procent van de scholen zonder plan biedt genoemde cursus aan. Evenals bij het primair onderwijs moet hier opgemerkt worden dat deze cursus ook voor mannen is bedoeld.

Van de scholen die een plan hebben, heeft 38 procent een kweekvijver voor vrouwen gecreëerd. Van de scholen zonder plan heeft 18 procent een kweekvijver gecreëerd. Ook in deze sector merkte een aantal scholen op dat de kweekvijver voor zowel mannen als vrouwen is bedoeld.

Maatregelen op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden

Maatregelen op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden die in het voordeel van vrouwen kunnen werken, worden door veel scholen getroffen. Tussen scholen met en zonder plan bestaat nauwelijks verschil.

Tabel 3.9 Maatregelen op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden van scholen (%)

	Met plan*	Zonder plan**
Deeltijdbanen	58	61
Duobanen	33	40
Deeltijdverlof	64	62
Thuiswerken	29	31
Flexibele werktijden	65	59
Vergaderen in werktijd	74	77

* N ligt tussen 51 en 54.

** N ligt tussen 230 en 234.

Welke overige maatregelen treffen scholen die in het voordeel van vrouwen kunnen werken?

Een derde van de scholen met een plan creëert voor vrouwen mogelijkheden voor het opdoen van ervaring, bijvoorbeeld door het delegeren van managementtaken of vrouwen als trainee aanstellen. Zo’n 26 procent van de scholen zonder plan creëert dergelijke mogelijkheden. Functiedifferentiatie is bij 62 procent van de scholen met een plan een mogelijkheid. Bij minder dan de helft van de scholen zonder plan behoort functiedifferentiatie tot de mogelijkheden.

Tabel 3.10 Overige maatregelen van scholen (%)

	Met plan*	Zonder plan**
Aanwenden speciale fondsen voor beleid voor vrouwen in directiefuncties	4	1
Creëren mogelijkheden voor opdoen van ervaring	33	26
Functiedifferentiatie	62	48
Creëren van extra leidingevende plaatsen voor vrouwen	4	5

* N ligt tussen 51 en 55.

** N ligt tussen 230 en 232.

Effect van de maatregelen

Het grootste deel van de maatregelen die worden gehanteerd door de scholen met een plan, zijn opgenomen in hun plan met streefcijfers. Ook een relatief groot deel van deze maatregelen maken deel uit van informeel beleid van de scholen met een plan. Bij de scholen zonder plan maken de getroffen maatregelen meestal deel uit van informeel beleid.

Ook voor het voortgezet onderwijs zijn wij nagegaan of het hanteren van maatregelen die in het voordeel van vrouwen kunnen werken - volgens zowel formeel als informeel beleid - daadwerkelijk effect heeft op de groei van het aandeel vrouwelijke directeuren. Voor alle maatregelen geldt, dat scholen die een maatregel treffen niet vaker een toename laten zien in het aandeel vrouwelijke directeuren dan scholen die desbetreffende maatregel niet treffen. De getroffen maatregelen die in het voordeel van vrouwen zouden kunnen werken, lijken in het voortgezet onderwijs niet het beoogde effect te hebben.

Achten scholen het zinvol om op schoolniveau beleid te ontwikkelen ten aanzien van vrouwen in directiefuncties?

Een vijfde van de scholen die over een plan beschikken, is van mening dat het goed is scholen te verplichten om beleid te ontwikkelen dat is gericht op meer vrouwelijke directieleden (19%). Een relatief groot deel van de scholen die voldoen aan de planverplichting, vindt het juist niet goed als scholen worden verplicht tot een dergelijk beleid (62%). Van de scholen zonder plan is 13 procent van mening dat aan scholen een dergelijke verplichting kan worden opgelegd. De helft is het oneens met deze verplichting.

Circa 14 procent van de scholen die over een plan beschikken is van mening dat het beleid dat is gericht op meer vrouwelijke directieleden niet op bestuursniveau dient te liggen, maar op landelijk niveau. Een vijfde van de scholen zonder plan deelt deze mening (19%).

De meeste scholen - zowel met als zonder plan - zijn van mening dat scholen voldoende beleidsruimte hebben om het aandeel vrouwen in directiefuncties te verhogen (respectievelijk 85 en 80%). Tevens is ruim de helft van de scholen van mening dat er voldoende vrouwen geschikt zijn voor het vervullen van directiefuncties, maar dat het ontbreekt aan vrouwen die dergelijke functies ambiëren (59% van de scholen met plan, 56% van de scholen zonder

plan). Drie van de tien scholen zijn van mening dat er onvoldoende vrouwen geschikt zijn om het aandeel vrouwelijke directieleden te vergroten.

Heeft de WEV volgens scholen bijgedragen aan een groei van het aandeel vrouwen in directiefuncties?

Ruim een vijfde van de scholen die beschikken over een plan (22 procent), is van mening dat de WEV heeft geleid tot een groter aandeel vrouwelijke directieleden. Van de scholen die geen plan hebben opgesteld in het kader van de WEV, is slechts 7 procent van mening dat de WEV een positieve bijdrage heeft geleverd. Net als in het primair onderwijs, zijn de meeste scholen in het voortgezet onderwijs van mening dat uitsluitend geselecteerd wordt op kwaliteit (83% van de scholen met plan, 77% van de scholen zonder plan). De meerderheid van de scholen - zowel met als zonder plan - is van mening dat het aanbod van vrouwen voor hogere functies is gegroeid, hetgeen het aandeel vrouwelijke directieleden heeft vergroot (respectievelijk 66 en 63%). Acht van de tien scholen met een plan zien - ook zonder de WEV - de noodzaak in om meer vrouwen aan te trekken voor directiefuncties (81%). Circa 67 procent van de scholen zonder plan deelt deze visie.

Welke rol speelt het eigen personeelsbeleid op het vergroten van het aandeel vrouwelijke directieleden volgens scholen?

Het eigen personeelsbeleid speelt volgens veel scholen geen grote rol bij het vergroten van het aandeel vrouwelijke directieleden. Zo hebben de gehanteerde selectie- en beoordelingscriteria volgens de meerderheid van de scholen geen invloed op het vergroten van het aandeel vrouwelijke directieleden (53% van de scholen met plan, 77% van de scholen zonder plan). Ook de gestelde arbeidsvoorwaarden werken volgens de scholen niet bevorderend op de ontwikkeling van het aandeel vrouwen (53% van de scholen met plan, 70% van de scholen zonder plan). Alleen het eigen werving- en selectiebeleid van scholen met een plan wordt als een bevorderende factor gezien voor het vergroten van het aandeel vrouwelijke directieleden. De meeste scholen zonder plan daarentegen zijn van mening dat dit beleid geen enkele rol speelt bij het vergroten van het aandeel vrouwen (72%).

Is het emancipatiebeleid veranderd bij de scholen als gevolg van de WEV?

Ook in het voortgezet onderwijs zijn scholen van mening dat het eigen emancipatiebeleid niet is veranderd als gevolg van de WEV. Acht van de tien scholen die beschikken over een plan met streefcijfers, houden deze mening erop na (79%). Bijna alle scholen zonder plan geven aan dat het eigen emancipatiebeleid niet is veranderd door de invoering van de WEV (95%).

Bovendien geeft 74 procent van de scholen met een plan aan dat het emancipatiebeleid binnen het bestuur niet meer prioriteit heeft gekregen door de invoering van de WEV. Bij 94 procent van de scholen zonder plan heeft het emancipatiebeleid niet meer prioriteit gekregen.

Hoe reageren scholen bij een eventuele afschaffing van de WEV?

Op de vraag naar de reactie van de scholen op een eventuele afschaffing van de WEV, antwoordt 86 procent van de scholen met een plan dat het beleid wordt voortgezet zoals het is ingezet. Driekwart van de scholen zonder plan zegt het beleid ongewijzigd voort te zetten (74%). Van de scholen met een plan die zeggen het beleid voort te zetten zoals het is ingezet, streeft 70 procent naar meer vrouwen. Zij zullen dit streven vermoedelijk voortzetten. Van de besturen zonder plan die zeggen het beleid voort te zetten, streeft 43 procent niet en 41 procent wel naar meer vrouwen. Verder geeft zo'n 3 procent van de scholen met een plan en 12 procent van de scholen zonder plan aan te zullen blijven streven naar meer vrouwen in directiefuncties, maar het zal niet langer formeel beleid zijn. Ook een klein aandeel zegt te blijven streven naar meer vrouwen, maar de streefcijfers te schrappen (9% van de scholen met plan, 4% van de scholen zonder plan).

3.4 BVE

Wanneer in deze paragraaf gesproken wordt over 'hogere functies', betreft dit in de BVE personeelsleden van leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie.¹

Streven instellingen naar het aanstellen van vrouwen in hogere functies?

In de sector BVE streven 7 van de 30 instellingen naar meer vrouwen in hogere functies en 17 instellingen streven hier niet naar. Van de instellingen die niet naar meer vrouwen streven, hebben 8 instellingen een ondervertegenwoordigd aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur of Centrale Directie. Van de 30 instellingen hebben 15 instellingen een planverplichting, 10 instellingen voldoen aan deze verplichting en 5 niet. Van de instellingen die niet voldoen aan hun verplichting, geven er 2 - onterecht - aan dat zij geen planverplichting hebben. Ook 2 instellingen vinden dat het opstellen van een dergelijk plan geen zin heeft. Geen enkele instelling is voornemens om in de toekomst een plan op te stellen.

Maatregelen die door BVE-instellingen worden getroffen

Op het gebied van werving- en selectieprocedures worden sommige maatregelen vaker door instellingen met een plan getroffen (vermelden dat bij gelijke geschiktheid de keuze op een vrouw valt) en juist andere door instellingen zonder plan. Opvallend is dat een twee keer zo

¹ Toen de WEV van kracht werd, werd onder hogere functies in de BVE verstaan de leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie. Sinds 2000 worden alle functies vanaf schaal 13 hieronder verstaan. In de vragenlijst is nog uitgegaan van het eerste criterium.

groot deel van de instellingen zonder een plan alle vrouwen uitnodigt die aan de gestelde eisen voldoen.

Tabel 3.11 Maatregelen die BVE-instellingen treffen op het gebied van werving- en selectie-procedures (%)

	Met plan*	Zonder plan**
In personeelsadvertenties vrouwen uitnodigen	50	54
Extra aandacht aan vereiste vaardigheden in advertenties	30	42
Vermelden gelijke geschiktheid keuze vrouw	50	31
Vermelden voldoende geschiktheid keuze vrouw	0	27
Zoveel mogelijk vrouwen uitnodigen voor een gesprek	40	42
Alle vrouwen die voldoen aan de gestelde eisen uitnodigen	30	62
Een vrouw in de sollicitatiecommissie	50	54
Geschikte vrouwen benaderen	30	23

* N = 10.

** N ligt tussen 11 en 13.

Op het gebied van selectie- en beoordelingscriteria worden door de instellingen in de BVE nauwelijks maatregelen getroffen (niet in tabel). Alleen communicatieve en sociale vaardigheden worden door een klein deel van de responderende instellingen benadrukt (20% van de instellingen met plan, 17% van de instellingen zonder plan).

Maatregelen op het gebied van loopbaanbegeleiding worden door zowel instellingen met als zonder plan veel getroffen. Aandacht voor loopbaanwensen in functioneringsgesprekken is de meest getroffen maatregel. Een training loopbaanmanagement en managementcursussen worden vaker aangeboden aan vrouwen door instellingen zonder plan.

Tabel 3.12 Maatregelen die BVE-instellingen treffen op het gebied van loopbaanbegeleiding (%)

	Met plan*	Zonder plan**
In functioneringsgesprekken aandacht voor loopbaanwensen	100	79
In competentie management aandacht voor loopbaanwensen	70	64
Stimuleren van middenmanagementtaken voor vrouwen	60	54
Aanbieden van training loopbaanmanagement aan vrouwen	20	42
Aanbieden van managementcursussen aan vrouwen	50	71
Creëren van kweekvijver voor vrouwen	30	8

* N = 10.

** N ligt tussen 12 en 14.

In de getroffen maatregelen op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden bestaat weinig verschil tussen instellingen met en zonder plan. Flexibele werktijden en vergaderen in werktijd zijn de meest voorkomende maatregelen.

Tabel 3.13 Maatregelen op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden (%)

	Met plan*	Zonder plan**
Deeltijdbanen	60	57
Duobanen	30	36
Deeltijdverlof	60	69
Thuiswerken	40	54
Flexibele werktijden	70	71
Vergaderen in werktijd	67	71

* N is 9 of 10.

** N is 13 of 14.

Overige maatregelen

Overige maatregelen die door een deel van de responderende BVE-instellingen worden getroffen zijn het creëren van mogelijkheden voor het opdoen van ervaring en functiedifferentiatie.

Tabel 3.14 Overige maatregelen van BVE-instellingen (%)

	Met plan*	Zonder plan**
Aanwenden speciale fondsen voor beleid voor vrouwen in directiefuncties	0	7
Creëren mogelijkheden voor opdoen van ervaring	30	29
Functiedifferentiatie	40	50
Creëren van extra leidinggevende plaatsen voor vrouwen	0	7

* N = 10.

** N = 14.

Achten BVE-instellingen het zinvol om op instellingsniveau beleid te ontwikkelen ten aanzien van vrouwen als lid van het College van Bestuur en de Centrale Directie²?

Slechts een klein deel van de instellingen van zowel met als zonder plan is van mening dat het goed is instellingen te verplichten om beleid te ontwikkelen dat is gericht op meer vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie (respectievelijk 30 en 15%). De meerderheid van de instellingen is van mening dat instellingen zelf voldoende ruimte hebben om het aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie te verhogen (70% van de instellingen met plan en 92% van de instellingen zonder plan).

Zeven van de tien instellingen met een plan zijn van mening dat er voldoende vrouwen geschikt zijn voor het vervullen van genoemde hogere functies, maar dat het ontbreekt aan vrouwen die dergelijke functies ambiëren. Van de instellingen zonder plan is dit aandeel beduidend kleiner: 29 procent. Verder zijn drie van de tien instellingen die beschikken over

² Bij het opstellen van de vragenlijst is nog uitgegaan van de oorspronkelijke definitie van hogere functies in de BVE waarop de WEV betrekking heeft, namelijk de leden van het College van Bestuur en de Central Directie. Om die reden hebben de resultaten in deze en de volgende twee subparagrafen betrekking op genoemde directieleden in plaats van functies van schaal 13 en hoger.

een plan van mening dat er onvoldoende vrouwen geschikt zijn om het aandeel vrouwelijke directieleden te vergroten. Deze mening komt niet voor bij de instellingen zonder plan.

Een klein deel van de instellingen is van mening dat het beleid dat gericht is op meer vrouwen in hogere functies op landelijk niveau moet worden gemaakt (20% van de instellingen met een plan en 8% van de instellingen zonder plan).

Heeft de WEV volgens BVE-instellingen bijgedragen aan een groei van het aandeel vrouwen als lid van het College van Bestuur en de Centrale Directie?

Slechts een klein deel van de ondervraagde BVE-instellingen is van mening dat de WEV heeft bijgedragen aan een groter aandeel vrouwen als lid van het College van Bestuur en de Centrale Directie; 20 procent van de instellingen met een plan en 31 procent van de instellingen zonder plan. De meerderheid van de instellingen geeft aan dat de WEV niet heeft bijgedragen, omdat instellingen op kwaliteit selecteren (80% van de instellingen met plan en 54% van de instellingen zonder plan). Verder is een groot deel van mening dat het aanbod van het aantal vrouwen dat dergelijke functies ambieert is toegenomen, hetgeen een groeiend aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie tot gevolg heeft gehad (80% van de instellingen met plan en 62 procent van de instellingen zonder plan). Verder houden de meeste instellingen de mening erop na dat instellingen ook zonder de WEV de noodzaak inzien van meer vrouwen op hoge functies (70% van de instellingen met plan en 77% van de instellingen zonder plan).

Welke factor speelt het eigen personeelsbeleid op het vergroten van het aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie volgens instellingen?

Uit het bovenstaande blijkt dat instellingen met en zonder plan ongeveer gelijke maatregelen treffen op het gebied van werving en selectie. Opvallend is dat deze twee groepen dit beleid op een andere manier beoordelen. De instellingen met een plan zien hun beleid vooral als een bevorderende factor voor het aandeel vrouwen (60%). De instellingen zonder plan zijn van mening dat hun werving- en selectiebeleid geen rol speelt bij het aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie.

Is het emancipatiebeleid veranderd bij de BVE-instellingen als gevolg van de WEV?

Bijna alle instellingen zowel met als zonder plan geven aan dat hun emancipatiebeleid niet is veranderd als gevolg van de WEV (respectievelijk 90 en 93%). Tevens geeft het grootste deel aan dat het emancipatiebeleid binnen de instelling niet meer prioriteit heeft gekregen (80 en 93%).

Hoe reageren BVE-instellingen bij een eventuele afschaffing van de WEV?

De meeste instellingen zullen bij een eventuele afschaffing van de WEV het beleid voortzetten zoals het is ingezet (80% van de instellingen met een plan en 64% van de instellingen

zonder een plan). De meeste van deze instellingen streven niet naar meer vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie en zullen dat in de toekomst ook niet doen. Een tweetal instellingen zonder plan zal het beleid intensiveren ongeacht de wet- en regelgeving.

3.5 HBO en wetenschappelijk onderwijs

Zoals in de inleidende paragraaf van dit hoofdstuk vermeld is, zijn de aantallen van de responderende instellingen in het HBO en het wetenschappelijk onderwijs klein. Dit is vooral het gevolg van een kleine populatie in deze sectoren. Bovendien was de respons relatief laag. Omdat het hier om beperkte aantallen gaat, worden de cijfers niet gepresenteerd; dit zou een vertekend beeld kunnen opleveren. De aantallen waar het om gaat zijn 15 HBO-instellingen en 5 universiteiten. Niet alle instellingen hebben alle vragen ingevuld, dus soms gaan de beschrijvingen over een kleiner aantal instellingen.

Wanneer gesproken wordt over ‘hogere functies’ betreft dit in het HBO personeelsleden van schaal 13 en hoger en in het wetenschappelijk onderwijs universitair hoofddocenten en hoogleraren.

Streven instellingen naar het aanstellen van vrouwen in hogere functies?

In het HBO geven 5 van de 15 instellingen aan naar een groter aandeel vrouwen te streven, bij 5 instellingen ontbreekt dit streven en 3 zijn hiervan niet op de hoogte. Van de 5 universiteiten geven er 4 aan naar meer vrouwelijke universitair hoofddocenten en hoogleraren te streven.

Waarom hebben instellingen geen plan?

Van de responderende instellingen in het HBO en WO hebben er respectievelijk 8 (van de 15) en 5 (allemaal) een planverplichting. Slechts 1 HBO-instelling geeft aan een plan te hebben opgesteld, 2 respondenten geven aan hiervan niet op de hoogte te zijn. Van de HBO-instellingen die niet voldoen aan hun planverplichting geven er 3 aan dat het opstellen van een dergelijk plan geen zin heeft. Van de universiteiten zeggen 3 instellingen een plan te hebben, 1 respondent is hiervan niet op de hoogte, van 1 instelling ontbreekt dit gegeven. Van de 7 HBO-instellingen die niet aan de planverplichting voldoen, geeft geen enkele instelling aan in de toekomst een plan op te stellen in het kader van de WEV.

In de voorgaande paragrafen werd voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE het personeelsbeleid van de besturen, scholen en instellingen met en zonder plan met elkaar vergeleken. Uit het bovenstaande blijkt dat van de 15 HBO-instellingen, slechts één

instelling een plan heeft opgesteld. Geen enkele universiteit gaf aan dat er geen plan was opgesteld. Voor deze twee sectoren kan daarom geen vergelijking tussen instellingen met en zonder plan worden gemaakt. Volstaan wordt met een beschrijving van het personeelsbeleid.

Maatregelen op het gebied van werving-en selectie

De responderende universiteiten hanteren relatief meer maatregelen op het gebied van werving en selectie dan de HBO-instellingen. Zes HBO-instellingen en twee universiteiten besteden in personeelsadvertenties extra aandacht aan de vaardigheden die zijn vereist voor de functie. Een (van de 15) HBO-instelling vermeldt in advertenties dat bij gelijke geschiktheid de keuze op een vrouw valt. Van de universiteiten vermelden echter drie van de vijf deze opmerking. Zoveel mogelijk vrouwen uitnodigen voor een sollicitatiegesprek wordt door 4 van de 15 HBO-instellingen als informele maatregel gehanteerd. Vier van de 5 universiteiten hanteren ook deze maatregel. Verder zorgen 6 HBO-instellingen en 4 universiteiten ervoor dat in de sollicitatiecommissie ten minste één vrouw plaatsneemt. Geschikte vrouwen benaderen met het verzoek te solliciteren is een maatregel die door 3 HBO-instellingen en 4 universiteiten wordt gehanteerd.

Maatregelen op het gebied van loopbaanbegeleiding

Van de responderende HBO-instellingen geeft tweederde aan dat in functioneringsgesprekken aandacht wordt besteed aan loopbaanwensen. Drie van de vijf universiteiten hebben de maatregel getroffen dat vrouwelijke postdoc's en universitair docenten moeten worden gestimuleerd voor hogere functies. Tien HBO-instellingen en twee universiteiten besteden in het competentie management aandacht aan loopbaanwensen. Drie universiteiten en zeven HBO-instellingen bieden hun vrouwelijke potentiële managementcursussen aan.

Maatregelen op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden

In deeltijd werken in hogere functies kan bij zowel drie HBO-instellingen als drie universiteiten. Deeltijdverlof is bij 7 instellingen in het HBO en 3 universiteiten een mogelijkheid. Verder is thuiswerken bij 6 HBO-instellingen en 4 universiteiten een optie. Bij 7 HBO-instellingen en 4 universiteiten zijn de werktijden flexibel geregeld. Hier dient te worden opgemerkt dat op universiteiten geen aanwezigheidsplicht geldt; daarom wordt er vaker thuis gewerkt. Bij 10 HBO-instellingen en 3 universiteiten wordt in werktijd vergaderd.

Overige maatregelen

Naast bovengenoemde maatregelen behoort bij 7 HBO-instellingen functiedifferentiatie tot de mogelijkheden. Bij 3 universiteiten worden speciale fondsen aangewend voor vrouwen in hoge wetenschappelijke functies. Twee universiteiten geven aan extra plaatsen te creëren voor vrouwelijke universitair hoofddocenten en hoogleraren. Bij 4 universiteiten is een vrouwen netwerk gefaciliteerd en bij drie universiteiten worden vrouwen beter zichtbaar gemaakt, bijvoorbeeld door ze te benoemen tot voorzitter van een werkgroep of commissie.

Achten instellingen het zinvol om op instellingsniveau beleid te ontwikkelen ten aanzien van vrouwen in hogere functies?

De helft van de instellingen in het HBO en het wetenschappelijk onderwijs is het eens met de stelling dat instellingen moeten worden verplicht om hun beleid te richten op het aannemen van meer vrouwen in desbetreffende hogere functies. De helft is het hiermee oneens. Verder zijn 9 HBO-instellingen en 3 universiteiten van mening dat instellingen voldoende ruimte hebben om het aandeel vrouwen in hogere functies te verhogen. De helft van de HBO-instellingen en 1 universiteit is van mening dat voldoende vrouwen geschikt zijn voor desbetreffende hoge functies, maar dat het ontbreekt aan vrouwen die dergelijke functies ambiëren. Drie HBO-instellingen en 2 universiteiten denken dat onvoldoende vrouwen geschikt zijn om het aandeel vrouwen te verhogen voor desbetreffende functies.

Heeft de WEV volgens instellingen bijgedragen aan een groei van het aandeel vrouwen in hogere functies?

Slechts één HBO-instelling en twee universiteiten denken dat de groei van het aandeel vrouwen in hogere functies mede het gevolg is van de WEV. Meer instellingen zijn van mening dat de groei van het aandeel juist niet het gevolg is van de WEV, omdat instellingen uitsluitend selecteren op kwaliteit (9 HBO-instellingen en 2 universiteiten). Verder geven 8 HBO-instellingen en 1 universiteit aan dat de groei van het aandeel vrouwen het gevolg is van een toegenomen aanbod van vrouwen voor desbetreffende functies. Tot slot is de meerderheid van de instellingen van mening dat instellingen - ook zonder de WEV - de noodzaak inzien van een groter aandeel vrouwen in de hogere posities (9 HBO-instellingen en 3 universiteiten).

Welke rol speelt het eigen personeelsbeleid op het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies volgens de instellingen?

Werving en selectie, loopbaanbegeleiding en de secundaire arbeidsvoorwaarden hebben ieder voor zes HBO-instellingen een bevorderende werking op het aandeel vrouwen in hogere functies. Werving en selectie, selectie- en beoordelingscriteria, loopbaanbegeleiding en de arbeidsvoorwaarden hebben ieder voor twee universiteiten een bevorderende werking op het aandeel vrouwen in hogere functies. De secundaire arbeidsvoorwaarden werken volgens drie universiteiten bevorderend.

Is het emancipatiebeleid veranderd bij instellingen in het HBO en wetenschappelijk onderwijs als gevolg van de WEV?

Bijna alle instellingen in het HBO en wetenschappelijk onderwijs geven aan dat hun emancipatiebeleid niet is veranderd als gevolg van de WEV. Slechts twee HBO-instellingen en een universiteit geven aan dat het beleid is veranderd. Tevens geven nagenoeg alle instellingen aan dat genoemd beleid binnen de instelling niet meer prioriteit heeft gekregen (met uitzondering van een universiteit).

Hoe reageren instellingen in het HBO en wetenschappelijk onderwijs bij een eventuele afschaffing van de WEV?

De meeste instellingen in het HBO (10 instellingen) en 2 universiteiten zullen bij een eventuele afschaffing van de WEV het beleid voortzetten zoals het is ingezet. Twee universiteiten en 1 HBO-instelling geven aan te blijven streven naar meer vrouwen in hogere functies, maar de streefcijfers te schrappen. Twee HBO-instellingen blijven streven naar meer vrouwen in hogere functies, maar dit streven zal niet langer onderdeel zijn van formeel beleid.

3.6 Conclusie

In het primair en het voortgezet onderwijs hebben de meeste besturen en scholen een planverplichting. De meerderheid voldoet echter niet aan deze verplichting. Slechts weinig besturen en instellingen zonder plan nemen zich voor in de toekomst een plan op te stellen.

Indien het personeelsbeleid van besturen en scholen met en zonder plan met elkaar wordt vergeleken, blijkt dat vooral op het gebied van werving- en selectieprocedures besturen en scholen met en zonder plan van elkaar verschillen. Besturen en scholen die beschikken over een plan treffen relatief meer maatregelen op het gebied van werving- en selectie dan besturen zonder plan. Hier lijkt de WEV zijn werking te hebben. Echter, de meeste maatregelen die in dit hoofdstuk werden besproken, leiden niet tot een groter aandeel vrouwelijke directieleden. In het primair onderwijs zijn slechts vier maatregelen (van de 27) effectief: zoveel mogelijk vrouwen uitnodigen om te solliciteren, geschikte vrouwen benaderen met het verzoek te solliciteren, flexibele werktijden hanteren en speciale fondsen aanwenden voor het beleid ten aanzien van vrouwen in directiefuncties. In het voortgezet onderwijs hebben de getroffen maatregelen geen effect op de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke directieleden.

Zowel in het primair onderwijs als het voortgezet onderwijs heeft de WEV volgens de meeste besturen en scholen geen invloed op het toegenomen aandeel vrouwelijke directieleden. Ook heeft deze wet - naar eigen zeggen - geen invloed op het eigen emancipatiebeleid. De meerderheid van de besturen en scholen is van mening dat uitsluitend geselecteerd wordt op kwaliteit. Verder zijn de besturen en scholen - zowel met als zonder plan - van mening dat het aandeel van vrouwen in hogere functies is gegroeid, doordat het aanbod van vrouwen voor dergelijke functies is vergroot.

Op de vraag naar de reactie van de besturen en scholen in het primair en voortgezet onderwijs op een eventuele afschaffing van de WEV, antwoordt de meerderheid dat het beleid wordt voortgezet zoals het is ingezet. Dit houdt in dat de besturen en scholen die nu een vrouwgericht beleid voeren, dat in de toekomst - ongeacht de regelgeving - ook zullen doen.

In de sector BVE heeft een relatief klein deel van de - responderende - instellingen een planverplichting. Van de 30 instellingen heeft de helft een planverplichting, waaraan tweederde instelling voldoet. Er zijn weinig verschillen waarneembaar in het gevoerde personeelsbeleid van instellingen met en zonder plan. Toch beoordelen instellingen met en zonder plan hun werving- en selectiebeleid op een andere manier. Volgens de instellingen met een plan werkt hun beleid bevorderend op het aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur en de Centrale Directie. De instellingen zonder plan zijn vooral van mening dat hun werving- en selectiebeleid geen rol speelt bij het aandeel vrouwelijke directieleden.

Het aantal instellingen dat respondeerde was in de sectoren HBO en wetenschappelijk onderwijs klein. Er kon geen vergelijking worden gemaakt tussen besturen met en zonder plan. Volstaan is daarom met een beschrijving van het beleid dat de responderende instellingen hanteren. Van de 15 responderende HBO-instellingen hebben er 8 een planverplichting, waarvan slechts één hieraan voldoet. Alle 5 responderende universiteiten hebben een planverplichting. Hiervan is van 3 universiteiten bekend dat ze over een plan beschikken. De universiteiten treffen relatief vaker maatregelen die in het voordeel van vrouwen zouden kunnen werken dan de instellingen in het HBO. Instellingen in beide sectoren dichten de WEV weinig invloed toe op zowel de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in hogere functies in het algemeen als op het eigen emancipatiebeleid binnen de instelling in het bijzonder.

4 DE WEV EN DE PRAKTIJK

In het vorige hoofdstuk is per onderwijssector uiteengezet welk personeelsbeleid gevoerd wordt om de vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies te bevorderen. In dit hoofdstuk gaan we na hoe het werving- en selectiebeleid in de praktijk vorm krijgt. Hierbij maken we gebruik van de informatie die is voortgekomen uit telefonische diepte-interviews over concrete werving- en selectieprocedures. Per instelling is in het interview steeds één recente procedure voor een hogere functie uitgelicht.

Voor het primair en voortgezet onderwijs wordt de praktijk van werving- en selectieprocedures voor besturen en scholen met en zonder plan beschreven. Hierbij gaan we in op hoe de gehanteerde maatregelen die in hoofdstuk 3 beschreven zijn, vorm krijgen in concrete werving- en selectieprocedures. Om te achterhalen wat de betekenis is van een plan, worden de procedures van besturen en scholen met een plan vergeleken met die van besturen en scholen zonder plan.

Met instellingen in de sectoren BVE, HBO en het wetenschappelijk onderwijs hebben we relatief weinig interviews kunnen houden. Deze sectoren worden daarom minder uitvoerig besproken dan het primair en het voortgezet onderwijs.

4.1 Primair onderwijs

In het primair onderwijs zijn 23 besturen geïnterviewd, waarvan 13 besturen over een plan beschikken in het kader van de WEV. De gesprekken zijn gevoerd met een lid van de bovenschoolse directie, het hoofd personeelszaken of de personeelsadviseur.

Schoolbesturen met een plan

Van de dertien besturen met een plan hebben tien besturen geworven voor de functie van directeur, één voor bovenschools manager, één voor adjunct-directeur en één voor locatieleider. In tabel 4.1 is voor drie stadia in deze werving- en selectieprocedures de verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten weergegeven. Opvallend is dat in ieder stadium de verhouding hetzelfde blijft. Met andere woorden: het aandeel vrouwelijke directeurs dat wordt benoemd, is gelijk aan het aandeel vrouwen dat solliciteert naar deze functies.

Tabel 4.1 Verhouding van mannen en vrouwen in werving- en selectieprocedures*

	Mannen		Vrouwen	
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal
Kandidaten	59%	106	41%	73
Uitgenodigde kandidaten	63%	35	38%	21
Benoemd**	58%	7	42%	5

* De percentages zijn alleen weergegeven om de verhouding van mannen en vrouwen *binnen deze dertien werving- en selectieprocedures* te presenteren.

** Voor 1 van de 13 procedures is nog geen kandidaat geselecteerd.

In hoofdstuk 3 bleek dat bijna de helft (48%) van de besturen met een plan een maatregel treft ten aanzien van het uitnodigen van vrouwen voor een sollicitatiegesprek. In de praktijk blijken drie van de dertien geïnterviewde besturen specifieke afspraken te maken ten aanzien van het uitnodigen van vrouwen voor een sollicitatiegesprek. Zo is bij een van de scholen afgesproken dat als vrouwelijke sollicitanten niet uitgenodigd worden voor een gesprek, dit nadrukkelijk beargumenteerd moet worden. Ook wanneer vrouwelijke kandidaten tijdens de selectieprocedure afvallen, moet dit nadrukkelijk worden beargumenteerd. Bij de andere scholen is afgesproken dat in ieder geval geprobeerd wordt om vrouwen voor een sollicitatiegesprek uit te nodigen. In de praktijk betekent dit dat vrouwelijke kandidaten soms het voordeel van de twijfel krijgen en eerder worden uitgenodigd voor een gesprek.

Verder is in de interviews ingegaan op de eisen die aan de kandidaten werden gesteld (tabel 4.2). Met eisen bedoelen we niet alleen harde eisen, maar ook waar de voorkeur naar uitgaat, bijvoorbeeld dat bepaalde werkervaring een pre is. De eisen die het meest werden gesteld, betroffen opleiding (elf van de dertien keer), werkervaring (elf keer) en persoonlijke eigenschappen (elf keer). In de categorie opleidingseisen werd vooral de opleiding voor schoolleiders vaak genoemd. Aan werkervaring werden diverse eisen gesteld, zoals managementervaring binnen of juist buiten het onderwijs en ervaring op een specifiek soort school (bijvoorbeeld in het speciaal onderwijs). Uit de interviews kwam niet naar voren dat een specifiek aantal jaren werkervaring een vereiste was.

Een maatregel die veel getroffen wordt om het aandeel vrouwen in directiefuncties te bevorderen, is het besteden van extra aandacht aan vaardigheidseisen in de advertentie voor de vacature (zie hoofdstuk 3). Zeven van de dertien scholen hebben aangegeven naar bepaalde vaardigheden te vragen. Zes van deze scholen stelden ook eisen aan persoonlijke eigenschappen. Deze twee categorieën, vaardigheden en persoonlijke eigenschappen, overlappen elkaar op sommige terreinen. Veelvoorkomende vaardigheden die worden vereist, zijn communicatieve vaardigheden, coachingsvaardigheden en vaardigheden om samen te werken of teamgericht te werken. Onder de categorie persoonlijke eigenschappen werden eigenschappen genoemd als doortastend, daadkrachtig, inspirerend en initiatiefrijk. Een andere categorie die met persoonlijke eigenschappen en vaardigheden samenhangt, is de categorie 'kwaliteiten'. In deze categorie werden vooral leidinggevende capaciteiten genoemd.

Bij de uiteindelijke selectie van een kandidaat wordt in de praktijk ongeveer evenveel aandacht besteed aan werkervaring als aan persoonlijke eigenschappen, vaardigheden en kwaliteiten.

Tabel 4.2 Gestelde eisen aan kandidaten en selectieredenen

	Aantal scholen	
	Eis	Selectieredenen*
Opleiding	11	3
Werkervaring	11	8
Persoonlijke eigenschappen	11	8
Gezindte	8	1
(Leidinggevende) kwaliteiten	7	8
Vaardigheden	7	6
Kennis	5	2
Belangstelling (op onderwijskundig gebied of voor management)	3	1
Bereidheid tot volgen opleiding schoolleider PO	3	0
Bereidheid tot lesgeven	1	1
Paste beter in het team	**	6
Geslacht	**	1 (gekozen voor man)

* Bij de selectie gaat het om twaalf procedures, één procedure was ten tijde van het interview nog niet afgerond.

** In het team passen en geslacht zijn geen eisen, maar kunnen wel de doorslag geven bij het selecteren van een kandidaat.

De meeste scholen hebben in het interview aangegeven dat er niet meer dan één kandidaat geschikt was voor de functie. Bij vijf scholen waren twee of drie kandidaten op basis van de brief en sollicitatiegesprekken geschikt voor de functie. Bij twee scholen kon in dit stadium nog gekozen worden tussen een man en een vrouw.

Bij de selectie van de uiteindelijke kandidaat heeft geslacht nagenoeg geen rol gespeeld. Slechts bij één school speelde geslacht een rol. Het betrof een school met veel vrouwelijk personeel en daarom is bij de selectie uiteindelijk de voorkeur gegeven aan een man. Kandidaten werden in de meeste gevallen geselecteerd op basis van werkervaring, persoonlijke eigenschappen, aantoonbare kwaliteiten, vaardigheden of omdat ze beter in het team pasten. De laatste categorie hangt sterk samen met persoonlijke eigenschappen.

Uit de schriftelijke enquête bleek dat bijna driekwart van de schoolbesturen ervoor zorgde dat ten minste één vrouw plaatsnam in de sollicitatiecommissie. In de praktijk was bij twaalf van de dertien sollicitatiecommissies minimaal één vrouw vertegenwoordigd. In totaal was 43 procent van de commissieleden een vrouw. Dit aandeel komt overeen met het aandeel vrouwelijke kandidaten voor de vacante functies.

Schoolbesturen zonder plan

De tien besturen zonder plan hebben geworven voor de functie van directeur (acht keer), voor een onderbouwcoördinator (één keer) en voor een directeur van twee scholen (één keer). Ook voor de besturen zonder plan is de verhouding tussen mannen en vrouwen weergegeven voor ieder stadium in de werving- en selectieprocedure (tabel 4.3). Evenals bij de besturen met een plan is het aandeel vrouwen in ieder stadium ongeveer veertig procent.

Tabel 4.3 Verhouding mannen en vrouwen in werving- en selectieprocedures*

	Mannen		Vrouwen	
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal
Kandidaten	60%	87	40%	58
Uitgenodigde kandidaten	58%	29	42%	21
Geselecteerd voor functie**	56%	5	44%	4

* De percentages zijn alleen weergegeven om de verhouding van mannen en vrouwen *binnen deze tien werving- en selectieprocedures* te presenteren.

** Voor 1 van de 10 procedures is nog geen kandidaat geselecteerd.

Bij de tien besturen zonder plan werden geen specifieke afspraken gemaakt over het uitnodigen van vrouwen voor een sollicitatiegesprek. Net als bij de besturen met een plan, werd bij de procedures van deze besturen één keer nadrukkelijk de voorkeur gegeven aan een man. Dit bestuur wilde alleen mannelijke kandidaten uitnodigen voor een gesprek, omdat op de desbetreffende school vrijwel alleen vrouwen werkzaam waren.

Bij de selectie van kandidaten speelde geslacht nagenoeg geen rol (tabel 4.4). Alleen bij het bestuur met veel vrouwelijke personeelsleden werd nadrukkelijk de voorkeur gegeven aan een man. De meest voorkomende selectieredenen zijn persoonlijke eigenschappen en werkervaring. Bij de helft van de besturen bleef op basis van deze selectieredenen slechts één geschikte kandidaat over. Vier besturen konden na de gesprekken nog kiezen uit twee geschikte kandidaten van hetzelfde geslacht. Bij één bestuur kon in deze fase tussen een man en een vrouw gekozen worden. Op basis van persoonlijke eigenschappen is de vrouwelijke kandidaat benoemd.

Tabel 4.4 Eisen die gesteld worden aan kandidaten en selectieredenen

	Aantal scholen	
	Eis	Selectieredenen*
Opleiding	8	1
Werkervaring	5	3
Persoonlijke eigenschappen	9	4
Gezindte	4	0
(Leidinggevende) kwaliteiten	5	2
Vaardigheden	4	1
Kennis	2	0
Belangstelling (op onderwijskundig gebied of voor management)	4	1
Bereidheid tot volgen opleiding	4	0
Paste beter in het team	-**	0
Geslacht	-**	1

* Bij de redenen voor selectie gaat het over negen sollicitatieprocedures, één sollicitatieprocedure was op het moment dat het interview gehouden werd nog niet afgerond.

** In het team passen en geslacht zijn geen eisen, maar kunnen wel de doorslag geven bij het selecteren van een kandidaat.

In iedere sollicitatiecommissie was minimaal één vrouw vertegenwoordigd. Van het totaal aantal leden van de sollicitatiecommissies op deze tien scholen was 44 procent vrouw.

Conclusie

In hoofdstuk 3 zagen we dat besturen diverse maatregelen nemen in werving- en selectieprocedures teneinde het aantal vrouwen in managementfuncties te bevorderen. Besturen die in het kader van de WEV een plan hebben opgesteld, treffen vaker maatregelen op het gebied van werving en selectie dan scholen zonder plan. Veel voorkomende maatregelen zijn het uitnodigen van vrouwen voor sollicitatiegesprekken en vrouwelijke vertegenwoordiging in sollicitatiecommissies. Hoewel besturen met een plan vaker aangaven maatregelen te treffen om het aandeel vrouwen in directiefuncties te vergroten, nemen we in de praktijk geen verschillen waar in de manier waarop met werving en selectie wordt omgegaan tussen besturen met en zonder plan.

Bij zowel de besturen met als zonder plan was ongeveer veertig procent van de sollicitanten een vrouw. Ook het aandeel vrouwelijke kandidaten dat uitgenodigd werd voor een sollicitatiegesprek en het aandeel vrouwen dat uiteindelijk geselecteerd werd voor de functie, is ongeveer veertig procent. De sollicitatiecommissies zijn - bij zowel de besturen met als zonder plan - ook volgens dezelfde verhouding samengesteld. Terwijl in hoofdstuk 2 bleek dat een op de vijf directeuren in het primair onderwijs een vrouw is, ligt het aandeel vrouwelijke directeuren dat in de besproken procedures werd aangesteld, hoger.

Uit de interviews over concrete werving- en selectieprocedures blijkt dat geslacht nagenoeg geen rol speelt bij de uiteindelijke selectie van kandidaten. Opvallend was dat in twee gevallen (bij een bestuur met een plan en een bestuur zonder plan) specifiek de voorkeur werd

gegeven aan een man, omdat er op de desbetreffende scholen al veel vrouwen werkzaam waren. Deze redenering is overigens niet in overeenstemming met de WEV. Zowel bij besturen met als besturen zonder plan zijn relevante werkervaring en persoonlijke eigenschappen de belangrijkste redenen om een kandidaat voor de functie te benoemen.

4.2 Voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs zijn 13 scholen geïnterviewd over een recente werving- en selectieprocedure voor een directiefunctie. De gesprekken zijn gevoerd met een lid van het schoolbestuur, met een directielid van de school of met het hoofd Personeel en Organisatie. Van de dertien scholen die zijn geïnterviewd, hebben zes scholen een plan in het kader van de WEV opgesteld. In deze paragraaf wordt eerst de praktijk van werving en selectie van scholen met een plan besproken en daarna van scholen zonder plan.

Scholen met een plan

Ter indicatie is in tabel 4.5 het aandeel vrouwelijke kandidaten weergegeven in de drie stadia van de werving- en selectieprocedure bij zes scholen met een plan. De aandelen die in de tabel zijn weergegeven, geven de verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten weer in deze zes selectieprocedures. Vijf van de zes sollicitatieprocedures waren afgerond op het moment dat de interviews werden gehouden. Drie van deze vacante functies zijn inmiddels vervuld door een vrouw.

Tabel 4.5 Verhouding van mannen en vrouwen in werving- en selectieprocedures*

	Mannen		Vrouwen	
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal
Kandidaten	81%	82	19%	19
Uitgenodigde kandidaten	68%	17	32%	8
Benoemd**	40%	2	60%	3

* De percentages zijn alleen weergegeven om de verhouding van mannen en vrouwen *binnen* deze zes werving- en selectieprocedures te presenteren.

** Voor een van de zes procedures is nog geen kandidaat geselecteerd.

In hoofdstuk 3 bleek dat in het voortgezet onderwijs ongeveer de helft van de scholen met een plan een maatregel treft om zoveel mogelijk vrouwen uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek. In de praktijk heeft geen van de geïnterviewde scholen afspraken gemaakt ten aanzien van het uitnodigen van vrouwen voor een sollicitatiegesprek. Meestal werd afgesproken dat kandidaten die op basis van de brief aan het functieprofiel leken te voldoen, werden uitgenodigd.

Bij de scholen met een plan was ervaring als leidinggevende steeds een vereiste. Daarnaast werden coachings- en planningsvaardigheden en persoonlijke eigenschappen, zoals inspirerend en charismatisch, vereist. Bij de selectie werd vooral gekeken of de kandidaten aan het functieprofiel voldeden. Na een selectie op basis van profielkenmerken, was er soms geen mogelijkheid meer om te kiezen. Bij een school bijvoorbeeld bleken na de gespreksronde een mannelijke en een vrouwelijke kandidaat geschikt voor de functie: “De vrouw was het meest geschikt, maar heeft zich teruggetrokken wegens overkwalificatie: er zat te weinig nieuws voor haar in de functie. Jammer, want we voeren een vrouwgericht beleid.” Ook bij een andere school heeft een geschikte vrouwelijke kandidaat zich teruggetrokken uit de sollicitatie. Zij nam deel aan een sollicitatieprocedure bij een andere school en heeft uiteindelijk voor die baan gekozen.

Twee derde van de scholen in het voortgezet onderwijs met een plan streeft naar vertegenwoordiging van vrouwen in de sollicitatiecommissie (zie hoofdstuk 3). Bij vijf van de zes scholen was minimaal één vrouw vertegenwoordigd in de sollicitatiecommissie.

Uit de opmerkingen die respondenten in de interviews maakten, blijkt dat zij de verhouding van mannen en vrouwen in directiefuncties een belangrijk onderwerp vinden. Geen van deze respondenten heeft echter aangegeven dat geslacht bij de uiteindelijke selectie een rol speelde. Dit wijst erop dat eerder in het wervingsproces geprobeerd wordt om vrouwen te laten solliciteren. Zo merkte een respondent op dat vrouwen nadrukkelijk worden uitgenodigd om te solliciteren.

Het blijkt moeilijk om vrouwen voor directiefuncties te vinden. Eén van de scholen die de werving van vrouwen als belangrijk aandachtspunt in haar beleid heeft, laat weten dat vrouwen in de functie van teamleider goed vertegenwoordigd zijn, maar dat voor functies als rector nauwelijks vrouwelijke kandidaten te vinden zijn. Ondanks dat zij voor de functie van rector expliciet op zoek waren naar een vrouw, is de functie vervuld door een man.

Scholen zonder plan

Bij zes scholen zonder plan zijn uiteindelijk alleen mannelijke kandidaten aangesteld voor een directiefunctie (tabel 4.6). Bij een school is niemand benoemd, omdat er geen geschikte kandidaat was. De scholen selecteren vooral op vaardigheden, zoals coachingsvaardigheden, besluitvaardigheid, interpersoonlijke vaardigheden en vaardigheden om te kunnen samenwerken. Daarnaast is relevante werkervaring veel genoemd. Voorbeelden hiervan zijn managementervaring in hetzelfde type onderwijs en ervaring met het begeleiden van veranderingsprocessen.

Tabel 4.6 Verhouding van mannen en vrouwen tijdens werving- en selectieprocedure

	Mannen		Vrouwen	
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal
Kandidaten	79%	89	21%	24
Uitgenodigde kandidaten	81%	25	19%	6
Benoemd**	100%	6	0%	0

* De percentages zijn alleen weergegeven om de verhouding van mannen en vrouwen *binnen deze* zeven werving- en selectieprocedures te presenteren.

** Voor 1 van de 7 procedures is nog geen kandidaat geselecteerd.

Geen van de scholen zonder plan heeft specifieke afspraken gemaakt ten aanzien van het uitnodigen van vrouwen voor een gesprek. Kandidaten werden uitgenodigd als ze op basis van de brief aan het functieprofiel leken te voldoen. Bij twee scholen is afgesproken dat alle interne kandidaten werden uitgenodigd. Bij een van de scholen is alleen intern geworven. Twee mannen solliciteerden op de functie waarvan één goed aan het functieprofiel voldeed en de ander niet.

Van de scholen zonder plan streeft - op papier - meer dan de helft naar vrouwelijke leden in de sollicitatiecommissie (zie hoofdstuk 3). Bij zes van de zeven concrete selectieprocedures nam minimaal één vrouw zitting in de sollicitatiecommissie.

Eén van de respondenten merkte op dat zijn school gelooft in vrouwelijk leiderschap. Deze school probeert de tekst van een personeelsadvertentie zo op te stellen dat het voor vrouwen aantrekkelijk is om op de functie te solliciteren. In personeelsadvertenties vermeldt men juist niet dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar een vrouw, omdat vrouwen het gevoel kunnen krijgen dat ze gekozen worden omdat ze een vrouw zijn in plaats van om hun kwaliteiten. Een respondent van een andere school merkte op dat 'vrouwen gewoon lekker moeten deelnemen'. Hoewel op deze school een ander evenwicht tussen mannen en vrouwen gewenst is, ziet de respondent de WEV als een 'verkrampde maatregel'.

Conclusie

In hoofdstuk 3 bleek dat scholen van mening zijn dat het hebben van een plan geen invloed heeft op het emancipatiebeleid. Ook in de concrete werving- en selectieprocedures blijkt dat het hebben van een plan niet noodzakelijkerwijs betekent dat meer aandacht wordt besteed aan een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in directiefuncties. Hoewel de verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke directeuren voor veel scholen een belangrijk punt is, waaraan aandacht wordt besteed tijdens het werven, speelt geslacht bij de uiteindelijke *selectie* van kandidaten voor een directiefunctie geen rol. In deze fase van het werving- en selectieproces worden kandidaten vooral op basis van werkervaring en capaciteiten benoemd.

Uit de interviews met scholen die een vrouwgericht wervingsbeleid voeren (dit kunnen zowel scholen met een plan als zonder plan zijn,) blijkt dat het vaak lastig is om vrouwelijke kandidaten te werven, zeker voor de hoogste directiefuncties. Zowel bij de scholen met als zonder plan is het aandeel van vrouwelijke sollicitanten ongeveer 20 procent. Dit aandeel komt ongeveer overeen met de vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties (zie hoofdstuk 2). Wanneer we kijken naar de uitkomst van concrete werving- en selectieprocedures, zien we dat drie (van de 6) scholen met een plan een vrouw voor de vacante directiefunctie hebben benoemd. Bij de zes scholen zonder plan zijn geen vrouwen benoemd. Omdat we slechts een beperkt aantal scholen hebben geïnterviewd, kunnen deze uitkomsten op toeval berusten.

4.3 BVE

In totaal hebben we met drie vertegenwoordigers van BVE-instellingen gesproken over een recente werving- en selectieprocedure. Eén van deze instellingen heeft geen plan opgesteld in het kader van de WEV, maar richt haar beleid wel op het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies. In een recente procedure is bij deze instelling geworven voor een lid voor het College van Bestuur. Er is geworven via landelijke dagbladen en via een werving- en selectiebureau. Totaal hebben dertig kandidaten gesolliciteerd op de functie. Hierbij waren acht vrouwelijke kandidaten. Er zijn twee rondes gesprekken gevoerd. Voor de eerste ronde zijn drie mannen en een vrouw uitgenodigd. Deze kandidaten bleken na de gesprekken niet geschikt voor de functie. In de tweede ronde zijn twee mannen en twee vrouwen uitgenodigd voor een gesprek. Ondanks dat de voorkeur uitging naar een vrouw, is uiteindelijk een man aangesteld op de functie. De respondent merkte op dat de kwaliteitseis voor vrouwen niet lager is dan voor mannen. De vrouwen die solliciteerden, werden wegens gebrek aan ervaring niet geschikt bevonden voor de functie. De respondent merkte verder op dat vrouwelijke docenten wel doorstromen naar het middenmanagement, maar dat het moeilijk is om het aandeel vrouwen te vergroten in de hoogste functies.

We hebben twee BVE-instellingen geïnterviewd die wel een plan hebben opgesteld in het kader van de WEV. Bij een instelling is tegelijk voor drie leden voor het College van Bestuur geworven. Bij deze instelling is alleen intern geworven door naar alle personeelsleden een brief te sturen. Totaal hebben negen mannen en drie vrouwen op de functies gesolliciteerd. Uiteindelijk zijn op basis van bestuurlijke kwaliteiten twee mannen en een vrouw aangesteld op de functies. Bij de tweede instelling is geworven voor de functie van vestigingsdirecteur. Voor deze functie is geworven via regionale en landelijke dagbladen. Totaal hebben 45 mannen en drie vrouwen gesolliciteerd op de functie. Er zijn vier kandidaten uitgenodigd voor

een gesprek op basis van scholing en ervaring. Dit waren alleen mannelijke kandidaten en op de functie is dan ook een man aangesteld.

Conclusie

In hoofdstuk 3 hebben we gezien dat de maatregelen die BVE-instellingen treffen om de vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies te bevorderen vaker betrekking hebben op loopbaanbegeleiding en secundaire arbeidsvoorwaarden dan op werving en selectie. In de interviews is voornamelijk ingegaan op de *selectie* van kandidaten. Uit de interviews komt naar voren dat mannen en vrouwen in de selectieprocedures niet verschillend behandeld of beoordeeld worden.

4.4 HBO en wetenschappelijk onderwijs

Twee HBO-instellingen zijn geïnterviewd die beide geen plan hebben opgesteld in het kader van de WEV. De twee werving- en selectieprocedures hadden betrekking op de functies van een directeur bedrijfsadministratie en van een hoofd Personeel en Organisatie. Voor de functie van directeur bedrijfsadministratie is intern geworven, via collega's bij andere instellingen en via advertenties in landelijke dagbladen. Op de functie hebben twaalf mannen gesolliciteerd (allemaal extern). Geen enkele vrouw reageerde.

Voor de functie van hoofd Personeel en Organisatie is geworven via advertenties in vaktijdschriften en via de website van de instelling. Op deze functie hebben ongeveer evenveel mannen als vrouwen gesolliciteerd. In totaal waren er 45 kandidaten. Er zijn vier mannen en drie vrouwen uitgenodigd voor een gesprek, die op basis van de sollicitatiebrief voldeden aan de functie-eisen. Na de gesprekken leken twee mannen geschikt voor de functie. Zij hebben een *assessment* gedaan en werden op basis daarvan niet geschikt bevonden voor de functie.

We hebben drie universiteiten met een plan geïnterviewd over een recente werving- en selectieprocedure. Er werd geworven voor de functies bijzonder hoogleraar, hoogleraar en universitair hoofddocent bij de faculteiten rechten en economie. Twee functies waren op een zeer specifiek vakgebied, waardoor het aantal kandidaten beperkt was. Onder de sollicitanten voor beide functies zat een vrouw. Uiteindelijk is voor beide functies een man benoemd, omdat de vrouwelijke sollicitanten niet voldoende gekwalificeerd waren. Eén van de vrouwen (zij solliciteerde voor de functie hoogleraar bij een economische faculteit) had dit in haar brief al aangegeven. Zij had ook graag een andere, minder zware functie willen vervullen, maar er waren geen passende functies voor haar vacant.

Voor de derde functie (bijzonder hoogleraar rechten) ging de voorkeur uit naar een vrouw. Er is geworven via advertenties in landelijke dagbladen en vaktijdschriften, er zijn kandidaten

genoemd door vakgenoten van andere universiteiten en er is een kandidaat direct benaderd door de sollicitatiecommissie. Verder is geworven via The Academic Transfer van de VSNU. In totaal waren er vijftien mannelijke en twee vrouwelijke kandidaten. Afgesproken was dat alle vrouwen die op de functie solliciteerden werden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en dat bij gelijke geschiktheid gekozen werd voor een vrouw. Uiteindelijk moest gekozen worden tussen een man en een vrouw die ongeveer even goed gekwalificeerd waren. De vrouw had zich net iets beter op de functie voorbereid en daarom is zij voor de functie benoemd.

Conclusie

Bij de twee HBO-instellingen zonder plan werd geen specifieke aandacht aan vrouwen besteed in de werving- en selectieprocedure. Bij de universiteiten, die alle drie beschikten over een plan, was meer aandacht voor het bevorderen van het aandeel vrouwen in hogere functies. Uit de gesprekken bleek dat de verhouding tussen mannen en vrouwen als een belangrijk onderwerp wordt gezien. Bij twee van de drie procedures echter was de functie dermate specifiek dat de respondenten geen ruimte zagen om specifieke maatregelen ten aanzien van vrouwen te treffen. Bij de derde zijn duidelijke afspraken gemaakt om vrouwelijke kandidaten uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek en om bij gelijke geschiktheid voor een vrouw te kiezen.

5 CONCLUSIES

Het aandeel vrouwen in hogere functies in het onderwijs is de laatste jaren gegroeid. In dit onderzoek is achterhaald of de Wet evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities in het onderwijs (WEV) heeft bijgedragen aan deze groei. De WEV verplicht onderwijsinstellingen waarbij geen sprake is van een evenredig aandeel vrouwen in hogere functies een plan met streefcijfers op te stellen. Omdat niet alle instellingen vanzelfsprekend aan deze verplichting voldoen, werden in dit onderzoek instellingen met een planverplichting die daadwerkelijk een plan opstelden vergeleken met de instellingen met een verplichting die dat niet deden. Hiermee kon de eerste onderzoeksvraag worden beantwoord: *Stellen instellingen met een plan zoals bedoeld in de WEV verhoudingsgewijs meer vrouwen aan in directiefuncties dan instellingen zonder plan?* Vervolgens zijn instellingen in alle onderwijssectoren schriftelijk bevestigd over het eigen personeelsbeleid, de bijdrage van de WEV in het algemeen en voor desbetreffende instelling in het bijzonder. Hiermee kon een deel van de tweede onderzoeksvraag worden beantwoord: *In hoeverre draagt de WEV (nog verder) bij aan de verbetering van de managementpositie van vrouwen in het onderwijs?* Door telefonische diepte-interviews is vervolgens achterhaald hoe het beleid in de praktijk vorm krijgt. In de interviews zijn concrete procedures voor hogere functies besproken. In het hiernavolgende worden de onderzoeksvragen per sector beantwoord.

5.1 Primair onderwijs

Ontwikkeling en plan

In het primair onderwijs is het aandeel vrouwelijke (adjunct-)directeuren tussen 1998 en 2003 ongeveer 6 procentpunt gegroeid tot 29 procent. De besturen die beschikken over een plan met streefcijfers lieten vaker een groei zien in het aandeel vrouwelijke directieleden dan de besturen zonder zo'n plan. Ook was de groei sterker bij de besturen met een plan. Deze resultaten duiden op een verband tussen de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in directiefuncties enerzijds en de aanwezigheid van een plan van aanpak anderzijds. Of het hier gaat om een oorzakelijk verband is niet duidelijk. Wellicht voerden de besturen met een plan al voordat de WEV van kracht ging een emancipatoir beleid.

Bijna 60 procent van de besturen in het primair onderwijs beschikt in 2005 niet over een plan, terwijl 94 procent van de besturen een planverplichting heeft. In 2001 voldeed slechts 16 procent niet aan de planverplichting. Laatstgenoemde gegevens betreffen de eerste planperiode. Deze planperiode liep begin 2002 af en de besturen waren verplicht een nieuw plan met streefcijfers op te stellen. Een groot deel van de besturen die in de eerste planperiode een

plan opstelden, hebben na het verlopen hiervan blijkbaar geen nieuw plan opgesteld. Slechts 8 procent van de besturen die in 2005 niet aan de planverplichting voldoen, neemt zich voor dat in de toekomst te doen.

Personeelsbeleid van besturen met en zonder plan

In verschillende onderdelen van het personeelsbeleid kunnen maatregelen worden getroffen om de vertegenwoordiging van vrouwen te bevorderen. Als we het personeelsbeleid van besturen met en zonder plan met elkaar vergelijken, dan blijkt dat vooral op het gebied van werving- en selectieprocedures besturen met en zonder plan van elkaar verschillen. Meer besturen met een plan geven aan maatregelen te treffen op het gebied van werving- en selectie die in het voordeel van vrouwen kunnen werken dan besturen zonder plan. Zo nodigen meer besturen met een plan vrouwen in personeelsadvertenties expliciet uit te solliciteren. Ook vermelden meer besturen met dan zonder plan dat bij gelijke geschiktheid de keuze op een vrouw valt. Op het gebied van loopbaanbegeleiding zeggen ook meer besturen met een plan maatregelen te treffen, zoals het aanbieden van een training loopbaanmanagement aan vrouwen. Het personeelsbeleid op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden en selectie en beoordeling verschilt weinig tussen de besturen met en zonder plan.

De meeste - in hoofdstuk 3 besproken - maatregelen die getroffen worden, leiden bij besturen niet vaker tot een groter aandeel vrouwelijke directieleden dan bij besturen die deze maatregelen niet treffen. Vier maatregelen zijn effectief. Besturen die in personeelsadvertenties zoveel mogelijk vrouwen uitnodigen te solliciteren, geschikte vrouwen benaderen met het verzoek te solliciteren, flexibele werktijden hanteren of speciale fondsen aanwenden voor het beleid ten aanzien van vrouwen in directiefuncties laten vaker een toegenomen aandeel vrouwelijke directeuren zien dan de besturen die deze maatregelen niet treffen.

Vervolgens is aan de besturen zelf gevraagd welke rol hun personeelsbeleid speelt bij het vergroten van het aandeel vrouwelijke directeuren. Het werving- en selectiebeleid en loopbaanbegeleiding werken alleen volgens de besturen met een plan bevorderend op genoemd aandeel vrouwen. Dit zijn precies de terreinen waarop zij een actiever op vrouwen gericht beleid voeren dan de besturen zonder plan. Vanuit deze invalshoek lijkt de WEV haar werking te hebben. In hoofdstuk 4 zijn vervolgens concrete werving- en selectieprocedures van besturen met en zonder plan met elkaar vergeleken om te achterhalen of ook in de praktijk besturen met een plan meer maatregelen treffen op het gebied van werving en selectie. (Maatregelen op het gebied van loopbaanbegeleiding zijn in de praktijk moeilijk te toetsen.) Hieruit is gebleken dat, hoewel besturen met een plan vaker aangeven maatregelen te treffen op het gebied van werving en selectie dan besturen zonder plan, in de praktijk geen verschillen hieromtrent bestaan tussen deze twee groepen besturen. Het aandeel vrouwen dat reageert op personeelsadvertenties, uitgenodigd wordt voor een gesprek en uiteindelijk benoemd

wordt voor een directiefunctie is bij de besturen met een plan nagenoeg even groot als bij de besturen zonder plan; ongeveer 40 procent. Tevens bleek dat tijdens de selectieronde voor een directiefunctie, vooral gekeken werd naar relevante werkervaring en persoonlijke eigenschappen. Geslacht bleek bij zowel de besturen met als zonder plan geen rol te spelen bij de uiteindelijke selectie van de kandidaat.

Kortom, alhoewel besturen met een plan op papier meer maatregelen treffen die gericht zijn op het vergroten van het aandeel vrouwelijke directeuren dan besturen zonder plan, komt dit verschil in de praktijk niet tot uiting. Het opstellen van dergelijke maatregelen kan een gevolg zijn geweest van de bewustwording bij besturen dat er te weinig vrouwen op hoge posities functioneren. Het vastleggen van dergelijke maatregelen kan ook het gevolg zijn geweest van plichtsgetrouwheid; besturen voelden wellicht de behoefte om aan de opgelegde planverplichting te voldoen. Zij nemen in hun plan maatregelen op die gericht zijn op het vergroten van het aandeel vrouwelijke directeuren. Het - verplicht - opstellen van dergelijke maatregelen kan hebben geleid tot de bewustwording dat directiefuncties op scholen in het primair onderwijs door een groter aandeel vrouwen dienen te worden vervuld.

Invloed van de WEV volgens besturen

Slechts een kwart van de besturen die beschikken over een plan, is van mening dat de WEV heeft bijgedragen aan een groter aandeel vrouwelijke directieleden. Het grootste deel van de besturen met een plan geeft aan dat het eigen emancipatiebeleid niet inhoudelijk is veranderd en - ondanks het plan - geen hogere prioriteit heeft gekregen als gevolg van de WEV. In hoofdstuk 2 bleek echter dat bij meer besturen met een plan dan zonder plan het aandeel vrouwen in directiefuncties is gestegen. Zonder het emancipatiebeleid te veranderen of meer prioriteit te geven, lieten de besturen met een plan toch meer groei zien. Mogelijk stelden deze besturen louter een plan op om aan de planverplichting te voldoen, maar voerden zij voor de aanvang van de WEV al een emancipatoir beleid. Het is ook mogelijk dat de besturen denken dat de WEV geen effect heeft gehad op het eigen beleid, maar dat onbewust het emancipatiebeleid toch meer aandacht heeft gekregen door deze wet. De besturen zien zichzelf vermoedelijk liever als instellingen die een vrouwvriendelijk beleid voeren in plaats van instellingen die een emancipatiebeleid voeren omdat de overheid dit verplicht stelt. De besturen zonder plan schrijven de WEV - niet geheel verrassend - nog minder effect toe. Slechts 12 procent van deze besturen is van mening dat de WEV een positieve bijdrage heeft geleverd aan de groei van het aandeel vrouwelijke directieleden in het primair onderwijs. Bijna alle besturen die niet beschikken over een plan dichten de WEV geen invloed toe op het eigen emancipatiebeleid.

Reactie besturen in het primair onderwijs op afschaffing WEV

Op de vraag naar de reactie van de besturen op een eventuele afschaffing van de WEV, antwoorden acht van de tien besturen - zowel met als zonder plan - dat het beleid wordt voortgezet zoals het is ingezet. Voor de besturen die beschikken over een plan houdt dit voor de meerderheid in dat zij hoogstwaarschijnlijk zullen blijven streven naar meer vrouwelijke directieleden. Ruim een derde van de besturen zonder plan zullen blijven streven naar meer vrouwen. Bijna de helft van de besturen zonder plan streeft niet naar meer vrouwen en zal dit na een eventuele afschaffing van de WEV ook niet doen. Kortom, de meeste besturen zullen hun beleid niet veranderen als de WEV wordt afgeschaft. Slechts een klein deel zal wel blijven streven naar meer vrouwen in directiefuncties, maar zal de streefcijfers schrappen.

Conclusie

Concrete cijfers wijzen uit dat het aandeel vrouwelijke directeuren in het primair onderwijs de laatste jaren is gegroeid. Deze groei vindt vaker plaats bij besturen met een plan dan bij besturen zonder plan. Het aantal besturen dat een plan heeft opgesteld, is echter fors afgenomen gedurende de tweede planperiode. De WEV lijkt nu minder te leven dan tijdens de eerste planperiode. De groei van het aandeel vrouwelijke directeuren in het primair onderwijs zet daarentegen gestaag door. De WEV en het concreet opstellen van een plan blijkt effect te hebben gehad. Nu de groei van het aandeel vrouwen is ingezet en de bewustwording is aangewakkerd, lijkt een degelijke verplichting om een plan op te stellen niet langer te werken.

5.2 Voortgezet onderwijs

Ontwikkeling en plan

Ook in het voortgezet onderwijs is het aandeel vrouwelijke directieleden sinds 1998 met ongeveer 6 procentpunt gegroeid tot bijna 17 procent in 2003. In deze sector zijn echter geen verschillen waarneembaar in de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in directiefuncties tussen de scholen met en zonder plan. Het grootste deel van de scholen in het voortgezet onderwijs, waarbij geen sprake is van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in directiefuncties, verzuimt aan de planverplichting te voldoen. Slechts 16 procent van de scholen met een verplichting beschikt over een plan.

Personeelsbeleid van scholen met en zonder plan

Indien het personeelsbeleid van scholen met en zonder plan met elkaar wordt vergeleken, blijkt dat de werving- en selectieprocedures van scholen met en zonder plan - net als in het primair onderwijs - wel van elkaar verschillen. Scholen die beschikken over een plan treffen relatief meer maatregelen op het gebied van werving- en selectie dan scholen zonder plan. Zonodigen meer scholen met dan zonder een plan vrouwen in personeelsadvertenties uit te solli-

citeren. Ook worden vaker geschikte vrouwen benaderd door de scholen met een plan. De meeste scholen met een plan zijn van mening dat hun actieve werving- en selectiebeleid een rol speelt bij het vergroten van het aandeel vrouwelijke directieleden. Wanneer we echter concrete selectieprocedures van scholen met en zonder plan met elkaar vergeleken, blijken er in de praktijk geen verschillen te zijn in de werving en selectie van kandidaten tussen scholen met en zonder plan. Evenals in het primair onderwijs, worden in het voortgezet onderwijs kandidaten vooral op basis van werkervaring en capaciteiten benoemd voor een directiefunctie en speelt geslacht geen rol.

Invloed van de WEV volgens scholen

Volgens de meeste scholen in het voortgezet onderwijs heeft de WEV geen invloed op het toegenomen aandeel vrouwelijke directieleden in hun sector. Ook heeft deze wet - naar eigen zeggen - geen invloed op het eigen emancipatiebeleid. Dit is niet merkwaardig; de meeste besturen voldoen niet aan de planverplichting. Zij zijn daarom niet actief met de WEV bezig en schrijven deze wet daarom geen effect toe op het eigen beleid. De meerderheid van de scholen daarentegen is van mening dat scholen puur selecteren op kwaliteit. Tevens zijn de scholen - zowel met als zonder plan - van mening dat het aandeel vrouwelijke directieleden is gegroeid, omdat het aanbod van vrouwen voor dergelijke functies is gegroeid.

Reactie scholen in het voortgezet onderwijs op afschaffing WEV

Een eventuele afschaffing van de WEV zal bij acht van de tien scholen niet leiden tot een verandering in het beleid. “We zetten het beleid voort zoals het is ingezet”. Voor de scholen met een plan houdt dit voor de meerderheid in dat ze zullen blijven streven naar een groter aandeel vrouwelijk directieleden. Van de scholen zonder plan zullen ongeveer vier van de tien besturen blijven streven naar meer vrouwelijke directeuren. Ongeveer vier van de tien scholen zonder plan streven niet naar een groter aandeel vrouwelijke directeuren en zullen dat in de toekomst ook niet doen. Afschaffing van de WEV zal bij de meerderheid van de scholen dus niet leiden tot een verandering in hun emancipatiebeleid. Een klein deel van de scholen zal na een eventuele afschaffing van de WEV van hun formele beleid dat gericht is op het vergroten van het aandeel vrouwelijke directieleden, informeel beleid maken.

Conclusie

Alhoewel het aandeel vrouwelijk directeuren in het voortgezet onderwijs de laatste jaren toenam, is dit niet te danken aan de WEV. In het voortgezet onderwijs voldoet slechts een klein deel van de scholen aan de opgelegde planverplichting. En het kleine aantal scholen dat over een plan beschikt, laat geen andere ontwikkeling zien in de groei van het aandeel vrouwelijke directieleden dan de scholen zonder plan. De scholen met een plan hanteren op papier weliswaar een ander werving- en selectiebeleid dan de scholen zonder plan, in de praktijk laten beide groepen scholen in dit beleid geen verschil zien. Kandidaten werden voor

hogere functies geselecteerd op basis van werkervaring en capaciteiten. Het geslacht van de kandidaten speelde bij de benoeming geen rol.

5.3 BVE

Ontwikkeling en plan

Terwijl in alle andere sectoren het aandeel vrouwen in hoge functies is gegroeid, laat de sector BVE een tegenovergesteld beeld zien. In deze sector nam het aandeel vrouwen in de functies van schaal 13 en hoger de afgelopen drie jaar af. In 2001 werd 24 procent van alle functies van schaal 13 en hoger door vrouwen vervuld, in 2004 is dit ruim een procentpunt lager.

Wanneer we de ontwikkeling in het aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur of de Centrale Directie¹ tussen de instellingen met en zonder plan met elkaar vergelijken, zien we geen verschil tussen beide groepen. In deze sector is dus geen verband tussen het opstellen van een plan met streefcijfers en de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke directieleden. Opvallend in deze sector is dat ruim de helft van de - 30 responderende - instellingen niet streeft naar een groter aandeel vrouwen in hogere functies. Dit gebrek aan streven heeft wellicht niet bevorderend gewerkt op het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies in de sector BVE.

Personeelsbeleid van instellingen met en zonder plan

In het gevoerde personeelsbeleid van instellingen met en zonder plan zijn weinig verschillen waarneembaar. Maatregelen op het gebied van selectie- en beoordelingscriteria die in het voordeel van vrouwen kunnen werken, worden door instellingen in de BVE op papier nauwelijks getroffen. Op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden worden juist relatief veel maatregelen gehanteerd door zowel instellingen met als zonder plan. Uit een concrete selectieprocedure bleek dat een instelling die - ondanks een planverplichting - niet beschikte over een plan in het kader van de WEV, een emancipatiegericht beleid voerde om het aandeel vrouwen in functies van schaal 13 en hoger te verhogen. Hieruit blijkt dat ook bij instellingen die niet aan de wet voldoen, de behoefte kan bestaan om meer vrouwen in het management vertegenwoordigd te zien.

Invloed van de WEV volgens instellingen

Bijna alle instellingen in de BVE zijn van mening dat de WEV geen invloed heeft gehad op hun beleid; het eigen emancipatiebeleid is inhoudelijk niet veranderd en heeft niet meer

¹ In deel 2 van het onderzoek werd nog uitgegaan van het oorspronkelijke criterium, namelijk dat de WEV in de sector BVE betrekking heeft op leden van het College van Bestuur of de Centrale Directie.

prioriteit gekregen. Een groot deel is van mening dat instellingen gedurende sollicitatieprocedures alleen selecteren op kwaliteit.

Reactie instellingen in de BVE op afschaffing WEV

De reactie van de meeste BVE-instellingen op een eventuele afschaffing van de WEV, is het beleid voortzetten zoals het is ingezet (80 procent van de instellingen met een plan en 64 procent van de instellingen zonder plan). De meeste instellingen die zeggen hun ingezette beleid voort te zetten, streven momenteel niet naar meer vrouwen in hoge functies. Zij zullen dit daarom vermoedelijk in de toekomst ook niet doen. Twee van de veertien instellingen die niet beschikken over een plan, zullen daarentegen - ongeacht de wet- en regelgeving - het emancipatiebeleid intensiveren. Wederom blijkt dat instellingen die niet aan de wet voldoen, de noodzaak inzien om meer vrouwen in hoge functies vertegenwoordigd te zien.

Conclusie

Het aandeel vrouwen in functies van schaal 13 en hoger is afgenomen. Dit duidt niet op een – bevorderend - effect van de WEV. Tussen instellingen met en zonder plan treffen we geen verschil aan in de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke leden van het College van Bestuur of de Centrale Directie. Het personeelsbeleid van de instellingen met en zonder plan verschilt ook niet van elkaar. Weliswaar zijn laatstgenoemde resultaten op een relatief klein aantal instellingen gebaseerd, toch schetst het een beeld over hoe vorm gegeven wordt aan het emancipatiebeleid.

5.4 HBO en wetenschappelijk onderwijs

Ontwikkeling en plan

Ook in het HBO en wetenschappelijk onderwijs is het aandeel vrouwen in hogere functies gegroeid. Het aandeel vrouwen in functies van schaal 13 en hoger is in het HBO sinds 1998 met ruim 4 procent toegenomen tot 18 procent in 2002. In het wetenschappelijk onderwijs is het aandeel vrouwelijke hoogleraren in vier jaar tijd zo'n 3 procent gegroeid tot bijna 9 procent in 2004. Het aandeel universitair hoofddocenten is in dezelfde periode met 6 procent gegroeid tot 14 procent in 2004. Toch ligt het werkelijke aandeel vrouwen in hogere functies in deze sectoren nog beduidend onder het gewenste aandeel van evenredige vertegenwoordiging. Ongeveer de helft van de - responderende - HBO- instellingen en alle - responderende – universiteiten hebben een planverplichting. Zeven van de acht HBO-instellingen die een planverplichting hebben, voldoen hieraan niet. De WEV lijkt bij deze instellingen niet te leven. Drie universiteiten geven aan over een plan te beschikken.

Personeelsbeleid van instellingen

De - responderende - universiteiten gaven relatief vaak aan maatregelen te hanteren die gericht zijn op het vergroten van het aandeel vrouwen. Vooral op het gebied van werving- en selectie wordt door de meerderheid van deze universiteiten regelmatig maatregelen getroffen die in het voordeel van vrouwen kunnen werken. Minder dan de helft van de - responderende - instellingen in het HBO treffen op genoemd terrein emancipatoire maatregelen. Uit de bespreking van de selectieprocedures in de praktijk bleek dat bij een aantal vacatures het aanbod van - geschikte - vrouwen beperkt was. Bij een HBO-instelling bleek dat op één vacature alleen maar mannen afkwamen. Bij twee procedures in het wetenschappelijk onderwijs vielen twee vrouwelijke kandidaten af, omdat zij niet voldoende gekwalificeerd bleken. Bij deze concrete procedures speelde - buiten de getroffen maatregelen om - het aanbod van vrouwen voor desbetreffende functies een rol.

Invloed van de WEV volgens instellingen

De meeste instellingen in het HBO en wetenschappelijk onderwijs zijn van mening dat de WEV geen rol heeft gespeeld bij de groei van het aandeel vrouwen in hogere functies. Ook zijn de meeste instellingen van mening dat het eigen emancipatiebeleid niet is veranderd en niet meer prioriteit heeft gekregen als gevolg van de WEV. De meerderheid denkt dat instellingen zelf de noodzaak inzien van meer vrouwen op hoge posities, ongeacht de WEV.

Reactie instellingen in het HBO en wetenschappelijk onderwijs op afschaffing WEV

Afschaffing van de WEV zal volgens twee derde van de - responderende - HBO- instellingen en twee (van de 5) universiteiten niet leiden tot een aanpassing van het beleid. Twee universiteiten geven aan te blijven streven naar meer vrouwelijke universitair hoofddocenten en hoogleraren, maar de streefcijfers te schrappen. Wellicht is bij deze universiteiten gebleken dat de streefcijfers niet haalbaar zijn en willen zij deze cijfers daarom schrappen.

Conclusie

Het aandeel vrouwen in hogere functies in het HBO en wetenschappelijk onderwijs is de afgelopen jaren gestaag toegenomen. Toch ligt het werkelijk aandeel vrouwen nog behoorlijk onder het gewenste aandeel. De rol die de WEV heeft gespeeld bij de toename is moeilijk vast te stellen. Slechts een van de responderende HBO-instellingen voldoet aan de planverplichting. Meer universiteiten beschikken over een plan. Zij hanteren ook meer emancipatoire maatregelen. Genoemde resultaten zijn gebaseerd op een beperkt aantal instellingen. Voorzichtigheid is daarom geboden bij het trekken van conclusies. In het HBO lijkt - door het beperkte aantal plannen dat wordt opgesteld - de WEV niet te leven. In het wetenschappelijk onderwijs wordt een actiever emancipatiebeleid gevoerd. Veel andere factoren spelen ongetwijfeld een rol die het vergroten van het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten en hoogleraren bemoeilijken. Juist in deze sector lijkt het lastig om met een plan met streefcij-

fers bepaalde verhoudingen te doorbreken, vooral in specifieke vakgebieden waar slechts enkele kandidaten geschikt zijn.

