

De kwaliteit van onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening  
van het Centrum voor Gender en Diversiteit 1998-2004

April-mei 2005

De commissie:

Prof.dr M.A.Schenkeveld-van der Dussen (voorzitter)

Prof.dr M.van Haegendoren

Prof.dr W.Jansen

Dr B.M.van Balen, secretaris

## Samenvatting

De commissie die door het bestuur van de faculteit der Cultuurwetenschappen is ingesteld om het Centrum voor Gender en Diversiteit te evalueren, heeft zich aan de hand van het zelfstudierapport, publicaties, onderwijsbeoordelingen, onderwijsblokboeken en gesprekken met betrokkenen een oordeel gevormd over het onderwijs, onderzoek en de maatschappelijke dienstverlening van het Centrum in de periode 1998 -2004. De visitatie zelf vond plaats op 21 april 2005. Op grond van de gesprekken en de beoordeling doet de commissie enkele aanbevelingen over de organisatorische inbedding van het Centrum en over de toekomst van het vakgebied 'Gender en diversiteit' aan de Universiteit Maastricht.

De algemene indruk van de commissie over het Centrum voor Gender en Diversiteit kan worden samengevat met de opmerking: 'Bestaat het Centrum echt maar uit twee vaste wetenschappelijke medewerkers? Het lijkt steeds of ze met veel meer zijn'.

Met inachtneming van de geringe omvang van het Centrum waardeert de commissie het onderwijs van het CGD als zeer goed, het onderzoek als goed tot zeer goed en de maatschappelijke dienstverlening als excellent.

De commissie acht inbedding van het CGD in de Faculteit der Cultuurwetenschappen onontkoombaar. Het is van belang dat het Centrum de zelfstandig financiële positie kan behouden. Daarnaast is het van belang dat inbedding niet ten koste gaat van het interdisciplinaire karakter van het CGD en dat het Centrum de facultaire genderstudies medewerkers blijft stimuleren tot samenwerking onder meer aan een interdisciplinaire minor.

De impact van de OPZIJ leerstoel op het onderwijs en onderzoek zou nog verbeterd kunnen worden door de faculteiten meer bij de invulling ervan te betrekken en de periode waarvoor een hoogleraar wordt aangetrokken te verlengen tot vijf jaar.

## Inhoud:

Samenvatting	2
Inhoudsopgave	3
1. Inleiding	4
1.1. De visitatiecommissie	4
1.2. De input voor de visitatie	4
2. De positie van het Centrum	5
3. Onderwijs	6
4. Onderzoek	8
5. Maatschappelijke dienstverlening	9
6. Algemeen	10
6.1. Sterkte - zwakte analyse	10
6.2. Inbedding in de faculteit	11
6.3. OPZIJ leerstoel	11
7. Conclusies en aanbevelingen	12
Bijlagen	13
A gebruikte afkortingen	
B de visitatiecommissie	

## 1. Inleiding

Op verzoek van het College van Bestuur van de Universiteit Maastricht (UM) heeft het bestuur van de Faculteit der Cultuurwetenschappen (FdCW) besloten tot een eerste evaluatie van het Centrum voor Gender en Diversiteit (CGD). De evaluatie betreft de periode vanaf de oprichting van het Centrum in 1997 tot september 2004. Deze evaluatie wordt buiten de procedure voor de facultaire visitatie om gehouden, mede gezien de speciale positie van het centrum.

Zoals gebruikelijk heeft het CGD een zelfstudie opgesteld ten behoeve van de evaluatie. Door het faculteitsbestuur is, met instemming van het CvB, vervolgens een commissie ingesteld die gevraagd is een oordeel te geven over de kwaliteit van onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. De commissie heeft een bezoek gebracht aan het Centrum en heeft betrokkenen uit allerlei geledingen nader gesproken tijdens deze visitatie op 21 april 2005. De rapportage van dit bezoek en het oordeel van de commissie over de verschillende activiteiten van het Centrum is in dit rapport vastgelegd. De rapportage volgt in grote lijnen en voor zover van toepassing de evaluatierichtlijnen voor onderwijs van de Qanu en onderzoek zoals onder andere vastgelegd in het Standard Evaluation Protocol (SEP) van de VSNU/ NWO.

### 1.1. De visitatiecommissie

Het faculteitsbestuur heeft mevrouw prof.dr M.A. Schenkeveld - van der Dussen benoemd als voorzitter van de commissie. De andere leden van de visitatiecommissie zijn:

Mw. prof.dr W.Jansen

Mw. prof.dr M.van Haegendoren

Het faculteitsbestuur heeft mw. dr B.van Balen aangewezen als secretaris van de commissie.

De commissie zal door het faculteitsbestuur van haar verplichtingen worden ontslagen nadat het rapport aan het faculteitsbestuur is aangeboden.

### 1.2. Input voor de beoordeling

Het Centrum voor Gender en Diversiteit heeft een zelfstudie opgesteld, waarin de ontwikkeling van het Centrum in de bedoelde periode is beschreven. In deze zelfstudie zijn de volgende onderwerpen besproken: strategie van het Centrum, het gevoerde beleid, de organisatie, inspanningen en resultaten met betrekking tot onderwijs en onderzoek en de geleverde maatschappelijke dienstverlening. Bovendien bevat het rapport een beschouwing over de sterktes en zwaktes van het Centrum, alsmede een visie op de toekomst ervan. Naast dit zelfevaluatierapport heeft de commissie de volgende gegevens en materialen bij de beoordeling betrokken:

- key publications van de kernstaf van het Centrum
- de door het Centrum geproduceerde boeken en internationale rapporten
- blokboeken van de door het Centrum verzorgde cursussen
- evaluatiegegevens van de door het Centrum verzorgde cursussen
- gesprekken met betrokkenen

De voltallige commissie heeft met de volgende personen een gesprek gevoerd:

- de directie van het Centrum: mw. prof.dr M.Meijer en mw. dr M.Bosch
- het faculteitsbestuur: prof.dr P.Tummers, prof.dr A.Labrie, mw. dr J.Spruijt
- College van Bestuur: dr A.Flierman
- adviesraad van het Centrum voor Gender en Diversiteit: prof. dr G.Pfann
- projectleider Equal 2: mw. drs A.van der Horst,
- senioronderzoeker: mw. dr I.Klinge,
- junior onderzoekers en tutoeren: mw. drs A.Andeweg en mw. drs J. Weusten,
- studenten: mw. I.Janssen, mw. L.Merckx, mw. T.Boland, mw. R.Feijen en mw. M.Scheve
- facultaire medewerkers: mw. drs I. Westendorp, faculteit Rechten, mw. dr L.Wesseling, faculteit der Cultuurwetenschappen, mw. dr I.Winants, faculteit der Geneeskunde
- secretariaat Centrum voor Gender en Diversiteit: mw. W.Lieben en mw. H.Smit,
- projectmedewerker Onderzoeksatelier V/m: dhr dr. A.van Dixhoorn

Het bezoek eindigde met een voorlopige mondelinge rapportage aan de directie van het Centrum en het faculteitsbestuur.

## **2. De positie van het Centrum**

Het Centrum is opgericht in 1997 en daadwerkelijk gestart in 1998. Het richt zich met onderwijs en onderzoek op de rol van categorieën van verschil in de samenleving. De missie van het CGD is het ontwikkelen en doorgeven van kennis op het gebied van gender- en diversiteitstudies. Het Centrum heeft een kleine eigen vaste staf, stuurt een aantal tijdelijke medewerkers op projectgelden aan, en initieert samenwerking met de medewerkers in de verschillende faculteiten op het gebied van genderstudies. De Universiteit Maastricht heeft namelijk bij de meeste faculteiten sinds het eind van de jaren tachtig een medewerker vrouwenstudies of genderstudies in dienst.

In eerste instantie was het Centrum bij de faculteit Algemene Wetenschappen geplaatst. Nadat deze faculteit werd omgevormd tot een echte bètafaculteit is het Centrum organisatorisch verplaatst naar de faculteit der Cultuurwetenschappen met behoud van eigen financiering. De inhoudelijke oriëntatie van het Centrum sluit het meest aan bij de oriëntatie van de faculteit Cultuurwetenschappen.

Het Centrum wordt structureel en apart gefinancierd door het College van Bestuur. Het budget uit deze eerste geldstroom is bescheiden van omvang. De vaste staf van het Centrum kan er net niet uit gefinancierd worden. De overige kosten van het instituut, zoals tijdelijke staf, projectmedewerkers, aio's, huisvesting, kantoorkosten en ondersteuning worden betaald uit tweede en derde geldstroomprojecten. De inkomsten uit deze geldstromen overstijgen in ruime mate de eerste geldstroominkomsten.

De positie van het Centrum is, doordat het met een gering structureel budget in staat blijkt zoveel inkomsten van derden te genereren en doordat het zo goed in staat blijkt nationaal en Europees zichtbaar te zijn, sterk te noemen. Anderzijds kan de kleine omvang van het Centrum ook zijn zwakte zijn. Mocht een van de twee vaste stafleden om wat voor een reden ook wegvallen, of mochten er onverhoopt minder inkomsten uit de derde geldstroom binnenkomen, dan blijft er nog maar een kleine basis over.

Het feit dat de financiën van het Centrum gescheiden zijn van de financiën van de faculteit valt in het voordeel van het Centrum uit. Het is nu in staat alle inkomsten ten eigen

bate aan te wenden. Dat is in de situatie van het Centrum noodzakelijk om het voortbestaan te kunnen garanderen. Een nadeel van de gescheiden financiering zou kunnen zijn dat het Centrum niet in aanmerking komt voor de 'eerste geldstroom aio-plaatsen' van de faculteit.

Binnen de faculteit valt het Centrum rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van de decaan. Deze situatie is zo gegroeid. De andere leden van het bestuur, de portefeuillehouders voor onderwijs en onderzoek, hebben minder bemoeienis met het Centrum. De faculteit werkt aan een nieuwe structuur, waarin het Centrum een structurele plaats binnen de faculteit zal gaan krijgen. In deze nieuwe structuur is plaats voor twee onderzoeksinstituten en vijf capaciteitsgroepen. Het onderzoeksprogramma van het Centrum, 'Wisselende fronten', zou een van de onderzoeksinstituten zijn.

Het Centrum heeft een grote mate van vrijheid in handelen, benut die ruimschoots, en neemt daarvoor ook de verantwoordelijkheid op zich. Het Centrum wil zelf graag onderwijs verzorgen om school te maken, om de eigen 'Nachwuchs' te kweken. Een beperking tot een centrum voor onderzoek en maatschappelijke dienstverlening zou in principe ook tot de mogelijkheden behoren, maar die keuze wordt nadrukkelijk niet gemaakt.

Het Centrum wordt geleid door een hoogleraar-directeur, die verantwoording verschuldigd is aan de decaan van de FdCW. Beleidsvorming, strategieontwikkeling en besluitvorming gebeuren binnen het CGD in goed onderling overleg. De administratieve zaken van het CGD worden behartigd door de secretaresse c.q. bureaumanager. Zij beheert ook de website en verzorgt het publicatiemateriaal. De kwantiteit en kwaliteit van het publicatiemateriaal ondersteunt de grote zichtbaarheid van het Centrum. De contacten met ondersteunende diensten als het Administratief Centrum van de universiteit zijn goed.

Door de geringe omvang van het Centrum zijn de lijnen kort. Er wordt door de medewerkers van het CGD waarderend gesproken over de leiding en de begeleiding. De directeur houdt jaarlijks functioneringsgesprekken. Een goede sfeer en onderlinge afstemming wordt belangrijk gevonden. Er is geregeld werkoverleg binnen het Centrum, eens in de twee à drie weken.

Een keer in de maand is er een onderzoekslunch waar alle medewerkers van binnen en buiten de eigen faculteit bij uitgenodigd zijn en afwisselend presentaties verzorgen. Deze lunches worden goed bezocht.

### **3. Onderwijs**

Het Centrum vindt het belangrijk om onderwijs te verzorgen, in de eerste plaats natuurlijk om studenten op de hoogte te brengen van de aard, oorzaak, complexiteit en gevolgen van maatschappelijke diversiteit, maar ook met de bedoeling dat het Centrum school kan maken en zijn eigen talenten kan kweken. Een aantal zaken hebben het Centrum parten gespeeld bij het tot stand brengen van een breed onderwijsaanbod:

In de eerste plaats is dat de relatief recente positie in de faculteit der Cultuurwetenschappen. De faculteit nam een afwachtende houding aan, wellicht omdat sommige stafleden aanvankelijk huiverig waren voor mogelijke financiële gevolgen of aantasting van de bestaande saamhorigheid die was ontstaan in de gezamenlijke strijd om een faculteit te kunnen vormen. Enkele stafleden waren bovendien van mening dat zij zelf al genoeg aan gender in het onderwijs deden. Het was voor het CGD om die reden niet

gemakkelijk om regulier onderwijs binnen de faculteit op te zetten. In de tweede plaats heeft de BAMA-structuur geleid tot een verkorting van de initiële fase van de universitaire studie van vier jaar naar drie jaar. Door deze verkorting zijn veel programma's dichtgetimmerd met verplichte cursussen uit de 'basis'-discipline, wat het moeilijker maakt om ruimte te vinden voor een interdisciplinair vak als gender en diversiteit.

Daarnaast geldt voor sommige disciplines (rechten, medicijnen) dat zij met het oog op de beroepskwalificatie in het onderwijsprogramma minder ruimte kunnen creëren voor onderwijs buiten het eigen vakgebied.

Niettemin heeft het CGD toch veel onderwijs verzorgd, in het bijzonder door de mogelijkheden die het recent opgerichte University College Maastricht bood. Er is een aanzienlijke hoeveelheid studenten (bijna 500) door het CGD 'bediend'. De drang om onderwijs te geven en daardoor zichtbaar te zijn heeft er toe geleid dat er ook cursussen verzorgd zijn die niet noodzakelijkerwijs tot de specifieke expertise van het Centrum behoren. Het CGD heeft nu de keuze gemaakt om enkele cursussen die niet tot de 'core business' van het Centrum behoren af te stoten, zoals het succesvolle 'writing skills'. Dit lijkt de commissie een verstandige keuze. De commissie onderschrijft de keuze om het onderwijs gegroepeerd in twee minores te gaan verzorgen, terwijl de mogelijkheid om de blokken of cursussen afzonderlijk te volgen open blijft, zodat studenten zonder meteen een keuze te maken voor de minor, toch inzicht kunnen krijgen in wat het CGD te bieden heeft. Het aanbod in minores maakt het onderwijs van het CGD beter zichtbaar en herkenbaar en maakt het mogelijk beter aan te sluiten bij het onderzoek en de expertise van de stafleden. Als deze minores goed draaien is de stap naar het verzorgen van een masteropleiding de volgende. Het lijkt niet onmogelijk dat er inderdaad voldoende vraag naar een master in diversiteit en gender zal ontstaan. Toch denkt de commissie dat het goed is te overwegen deze master interfacultair, zo mogelijk interuniversitair of internationaal op te zetten. Het Centrum blijkt weliswaar veel aan te kunnen, maar toch is het volume vaste staf in het Centrum een risicofactor voor de continuïteit van het aanbod en daarmee voor het verzorgen van een masteropleiding.

De kwaliteitszorg voor het onderwijs is door het Centrum goed verzorgd. De evaluaties door de studenten zijn positief. Elk jaar worden de programma's aan de hand van de evaluaties door de programmagroep bijgesteld. Alle betrokken docenten en tutores zijn bij de bijstelling van programma's betrokken.

De inhoud van het verzorgde onderwijs is naar het oordeel van de commissie zeer goed. Het onderwijs is organisatorisch beter ingebed geraakt. Het onderwijs voldoet aan de doelstellingen. De studentenaantallen ontwikkelen zich in het algemeen voorspoedig. De commissie beoordeelt het als zeer positief dat de senior stafleden ook als tutor optreden, mede ook gezien het feit dat de tutorwerkgroepen aan de Universiteit Maastricht het hart van het onderwijs vormen.

De commissie zou er begrip voor kunnen hebben wanneer het CGD de focus nog meer zou gaan verleggen naar 'diversiteit' en eventueel zelfs de naamgeving daaraan zou aanpassen, zonder overigens gender uit de naam te schrappen. Daardoor zouden wellicht nog meer studenten worden getrokken die belangstelling zullen gaan ontwikkelen voor categorieën van verschil in de samenleving.

Al het onderwijs door het CGD wordt in het Engels gegeven. Het onderwijs is er duidelijk op gericht om studenten uit binnen- en buitenland te trekken. De studenten die onderwijs van het

CGD gevolgd hadden voelden zich in het algemeen door hun universiteit gestimuleerd om ook in het buitenland te studeren.

De totale beoordeling van het onderwijs is zeer goed (schaal 1 – 5).

Studenten	4,5
Resultaten	4,5
Materiaal	4,5
Kwaliteitszorg	4,5
Internationalisering	4,5

#### 4. Onderzoek

Het onderzoek dat door de medewerkers van het CGD verricht wordt is soms moeilijk te scheiden van de maatschappelijke dienstverlening. Een groot deel van de activiteiten van het CGD is gericht op het Equal project, waar ook publicaties uit voort komen, alsmede op werkzaamheden voor de Europese Commissie, zoals het ETAN project en de Gender Impact Assessment 'Quality of Life' studie. De grens tussen wetenschappelijk onderzoek en maatschappelijke dienstverlening is bij die projecten niet altijd duidelijk te trekken. In het algemeen is het onderzoek van het CGD van zeer goede kwaliteit. De productiviteit is bijzonder hoog. Het onderzoek is vernieuwend, heeft een originele aanpak, er worden nieuwe vragen gesteld en er wordt origineel materiaal gebruikt.

Naast een aantal zeer goede wetenschappelijke publicaties in gerenommeerde internationale gerefereerde tijdschriften, werden er vele vakpublicaties en publicaties voor een breder publiek geschreven. De commissie kreeg sterk de indruk dat het CGD ervoor kiest zo breed mogelijk zichtbaar te zijn en onderzoeksresultaten voor een groter publiek ter beschikking te stellen dan alleen voor de academische gemeenschap. Dat is een te respecteren keuze. In de presentatie van de publicatiegegevens was echter het onderscheid tussen wetenschappelijke publicaties en vak- en overige publicaties niet altijd even helder. Het ware beter geweest de grens tussen wetenschappelijk en niet-wetenschappelijk te bediscussiëren en de grotere nadruk op maatschappelijk relevante nationale en internationale publicaties dan op internationale gerefereerde publicaties in erkende wetenschappelijke kanalen expliciet te maken. In het totaal aan publicaties dat door de commissie gezien is, zijn publicaties aangetroffen in de range van goed tot excellent. Juist in de onderhavige jaren zijn minder omvangrijke theorievormende publicaties tot stand gekomen en zijn er relatief veel studies van kleinere omvang op ad hoc basis tot stand gebracht. Daar dient dan wel aan te worden toegevoegd dat beide onderzoeksters in een niet al te ver verleden en ook recent juist wel dergelijke studies hebben geschreven. De commissie beveelt aan de aandacht voor de komende jaren te leggen op extern gerefereerde (inter)nationale publicaties. Uit gesprekken met de junior-docenten/ promovendi bleek dat deze nog wat meer gestimuleerd kunnen worden om zich internationaal te profileren. De commissie beveelt aan om een gericht beleid te voeren voor de presentatie van onderzoeksresultaten op internationale congressen.

Dit laat onverlet dat de commissie de op het bredere publiek gerichte publicaties bijzonder waardeert. De publicatiekanalen die door het Centrum aangewend worden zijn divers. Er wordt zeker niet alleen in 'gender' tijdschriften maar ook in bijvoorbeeld literatuurwetenschappelijke en historische bladen gepubliceerd. Er is zodoende een aardige mix van verschillende disciplinaire kanalen.



De nationale uitstraling van het onderzoek is, zeker gezien de grootte van de groep, zeer groot en hetzelfde geldt voor de intellectuele impact van het onderzoek. Feitelijke resultaten zijn zeker ook aan te wijzen maar een onderzoek dat de resultaten van de activiteiten meet is niet voorhanden, wat gezien het feit dat het om lange-termijn processen gaat, ook geen verbazing hoeft te wekken.

De internationale zichtbaarheid is qua publicaties ook groot. Het CGD staat Europees goed bekend en weet daar telkens weer te 'scoren'. De commissie beveelt wel aan de zichtbaarheid van het CGD op internationale congressen en in internationale netwerken te vergroten.

In het onderzoek staan 'gender en diversiteit' steeds centraal. Maar dit beslaat een breed terrein, zoals tot uitdrukking komt in de benamingen van de clusters 'gender, etniciteit en cultural studies' en 'gender, diversiteit en wetenschap'. Deze breedheid hoeft geen bezwaar op te leveren. Desondanks juicht de commissie het toe dat door het ontwerpen van het gezamenlijke onderzoeksprogramma 'Wisselende Fronten', getracht wordt toch een grotere samenhang op te bouwen.

Door de geringe omvang van het Centrum en de plaats van het Centrum in de FdCW is het moeilijk om promotieplaatsen te creëren, al heeft het Centrum er wel een enkele met zelf verdiend geld kunnen aannemen. Wetenschappelijke 'Nachwuchs' is zodoende nog beperkt. De eerste AIO van het Centrum is door langdurige ziekte uitgevallen. De beide junioronderzoekers die de commissie gesproken heeft, promoveren naar verwachting niet eerder dan 2008-2009.

Algeheel oordeel van de commissie over het onderzoek van het Centrum voor Gender en Diversiteit is goed tot zeer goed.

Kwaliteit	4
Productiviteit	4,5
Relevantie	4,5
Vooruitzichten	4

## 5. Maatschappelijke dienstverlening

De maatschappelijke relevantie van het bestaan van het CGD als zodanig is bijzonder hoog, mede doordat het CGD in staat blijkt de resultaten van onderzoek en maatschappelijk projecten goed te communiceren naar een breed publiek. Dit kleine Centrum heeft een ongelooflijk grote output. De zichtbaarheid van projecten als Equal, ETAN en Gender Impact Assessment is bijzonder positief.

De commissie constateerde dat een lid van het College van Bestuur een andere opvatting had over de missie van het CGD dan het Centrum zelf. In de communicatie over projecten en over de missie van het Centrum is daardoor mogelijk een vervelende kortsluiting geslopen. Voor zover de commissie heeft kunnen vaststellen stond bevordering van het aantal vrouwen in hoge functies aan de UM niet in de oorspronkelijke opdracht van het CGD. Toch heeft het Centrum langs verschillende wegen wel degelijk geprobeerd het emancipatieproces te bevorderen.

De commissie constateert dat er een enorme gedrevenheid is bij de stafleden van het Centrum en een grote resultaatgerichtheid. Deze karakteristieken, die op zich nastrevenswaardig zijn zouden soms kunnen leiden tot minder overleg, waardoor mogelijk

enige irritatie is ontstaan bij sommige gremia en personen. De commissie adviseert iets meer tijd uit te trekken voor overleg en communicatie om onnodige irritaties te voorkomen.

De commissie heeft diepgaande waardering voor het missionarisch werk dat het CGD in de loop der jaren heeft verricht. Het sjouwen door het land van hot naar her voor de verzorging van meer dan tweehonderd (!) lezingen voor zeer diverse gezelschappen is voor zo'n kleine staf zeer bewonderenswaardig.

Het onderzoeksatelier, met financiering van het CvB van de Universiteit Maastricht kan ook als een project in het kader van de maatschappelijke dienstverlening beschouwd worden. Het Centrum is dit project aangegaan om in het bijzonder vrouwen te stimuleren succesvolle onderzoeksaanvragen te schrijven en zo een betere positie in de universiteit te verwerven. Het project, gestart als een pilot, was een groot succes, waardoor het ook na de pilotfase nog bij het Centrum is gebleven. De slagingspercentages in de periode 2000-2002 van dit project zijn heel goed te noemen (30% van de 46 aanvragen zijn gehonoreerd). Het eindrapport over de totale periode van het project zal in de zomer 2005 verschijnen. Het project zal 'indalen' in het kenniscentrum contractonderzoek van het centrale bureau van de universiteit, waar het ook thuis hoort.

Algeheel oordeel van de commissie over de maatschappelijke dienstverlening van het CGD is dat dit aspect van de taak het oordeel excellent verdient.

Kwaliteit	4,5
Productiviteit	5
Relevantie	5
Vooruitzichten	4,5

## 6. Algemeen

### 6.1. Sterkte – zwakte analyse

De sterke kanten van het CGD betreffen de enorme productiviteit en gedrevenheid van de huidige stafleden, de maatschappelijke relevantie van het onderwerp van onderzoek, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening, het vernieuwende karakter van het onderzoek en de kwaliteit van onderwijs en (bege)leiding in het Centrum. De Universiteit Maastricht kan trots zijn op dit Centrum en de uitstraling die het Centrum heeft voor de nationale en in het bijzonder de Europese zichtbaarheid van de universiteit.

De zeer geringe omvang van de vaste staf is een duidelijk minpunt. Een derde vaste aanstelling op het niveau van docent-onderzoeker zou aanbeveling verdienen.

De gedrevenheid van de medewerkers kan een enkele keer omslaan in een al te grote voortvarendheid waar de omgeving moeite mee heeft. Deze gedrevenheid dreigt dan ten koste te gaan van de communicatie.

### 6.2. Inbedding in de faculteit der Cultuurwetenschappen

De organisatorische positie en de beperkte omvang van het Centrum vormen een risico. Het lijkt de commissie onvermijdelijk en ook perspectiefrijk dat het CGD 'indaalt' in de faculteit

der Culturele Wetenschappen, maar dan wel met handhaving van de zelfstandige financiële positie.

Voordelen van een dergelijke organisatorische positie zijn:

- de gewenste wederzijdse inhoudelijke bevruchting
- betere organisatorische positie voor het onderwijs
- de mogelijkheid om een gezamenlijke masteropleiding te organiseren.

Een nadeel van de organisatorische inbedding in de faculteit is dat de interfacultaire samenwerking mogelijk onder druk komt te staan. De focus van het onderzoeksprogramma van het Centrum zal meer gericht zijn op culturele studies en diversiteit dan op de interdisciplinaire genderstudies. De facultaire medewerkers uit andere faculteiten dan de faculteit Cultuurwetenschappen vrezden, zo bleek de commissie, dat de 'indaling' ten koste zal gaan van de samenwerking. De samenwerking tussen de verschillende facultaire medewerkers en het Centrum op het gebied van onderwijs draait nog steeds goed. Ook bij de disciplinaire inbedding van het Centrum is een dergelijke vorm van interdisciplinaire samenwerking mogelijk en is volgens de commissie het behouden en versterken waard.

Een tweede nadeel, namelijk dat de zelfstandige financiële positie van het CGD ondergraven zou worden door inbedding in de faculteit waardoor de meerwaarde van het grote inverdienvermogen van het Centrum te niet zou worden gedaan, wordt ondervangen door de nieuwe strategie van de faculteit. De faculteit is voornemens de capaciteitsgroepen en onderzoeksinstituten meer financiële zelfstandigheid te geven, zodat de inbedding van het CGD met financiële zelfstandigheid geheel in het plaatje past.

### 6.3. OPZIJ leerstoel

De komst van de OPZIJ-leerstoel naar de Universiteit Maastricht heeft in feite het startsein gegeven voor de oprichting van het Centrum voor Gender en Diversiteit. De impact van deze leerstoel voor het CGD en voor het onderwijs en onderzoek in Gender en Diversiteit aan de Universiteit Maastricht is daarmee uiteraard groot. De OPZIJ-leerstoel wordt telkens voor 2,5 jaar voor 0,2 fte ingevuld op een wisselend vakgebied. De eerste OPZIJ-leerstoel werd bekleed door Maaïke Meijer op het gebied gender en representatie, de tweede door Liesbet van Zoonen op het gebied van ICT en gender, de derde door Marli Huijter op het gebied van gender en genomics. De vierde zal worden ingevuld door een specialist op het gebied van vrouw en recht.

De snelle wisselingen tussen de verschillende leerstoelhouders heeft als voordeel dat er zeer regelmatig een inaugurele rede gehouden wordt en vooral dat steeds een ander gebied met gender- en diversiteitstudies wordt geconfronteerd. Voor de zichtbaarheid van de leerstoel, het vakgebied, OPZIJ en het CGD is dit relatief gunstig.

Een nadeel van de snelle wisseling is dat er nauwelijks samenwerkingsverbanden binnen de faculteit, waartoe het vakgebied van de leerstoelhouder zich verhoudt, kunnen worden opgezet. Bovendien kunnen er geen promotieonderzoeken binnen de periode afgerond worden. Als de nieuwe hoogleraar net is begonnen dient er al weer gewerkt te worden aan het profiel van de volgende. Daarbij komt dat bij de procedure die tot nu toe is gevolgd voor de omschrijving van het profiel van de leerstoel en de werving en selectie van de hoogleraar, een te geringe rol was weggelegd voor de faculteit waartoe het vakgebied van de hoogleraar behoort. Hierdoor was de samenwerking met de faculteit niet bij voorbaat verzekerd en was de impact van de komst van de hoogleraar op het onderwijs en het onderzoek binnen de betreffende faculteit geringer dan verwacht werd. De betreffende facultaire genderstudies-medewerkers meldden aan de commissie te weinig voordeel van de komst van de OPZIJ-

hoogleraar gehad te hebben. De commissie beveelt aan bij volgende rondes de ontvangende faculteit nog meer te betrekken bij de opstelling van het profiel en de rol van de decaan van die faculteit bij de benoeming van de hoogleraar te vergroten. Verder beveelt de commissie aan met de commissie van toezicht van de OPZIJ-leerstoel in overleg te treden over mogelijke verlenging van de periode waarvoor een hoogleraar wordt aangetrokken tot vijf jaar. De leerstoel kan nu niet optimaal benut worden. Om het voordeel van de zichtbaarheid te behouden zou er afgesproken kunnen worden om de betreffende hoogleraar te verplichten na twee jaar aanstelling een OPZIJ-conferentie te organiseren.

## 7. Conclusies en aanbevelingen

### 7.1 Conclusies

1. Voor een klein centrum heeft het CGD een opmerkelijk hoge productie en een zeer grote zichtbaarheid.
2. Het onderwijs dat door het Centrum verzorgd wordt is goed, het onderwijs wordt goed bezocht en door de studenten als goed beoordeeld. De kwaliteitszorg is goed geregeld. Het onderwijs wordt regelmatig vernieuwd, de senior staf is bij de directe begeleiding van de studenten betrokken.
3. Het onderzoek is van hoge kwaliteit, vaak prikkelend en vernieuwend en zowel nationaal als internationaal goed zichtbaar. Het Centrum staat Europees zeer goed bekend en is in staat zeer grote projecten binnen te halen en derde geldstroomfondsen te genereren, die in omvang de eerste geldstroom verre overschrijden.
4. De inspanningen die het Centrum verricht op het vlak van de maatschappelijke dienstverlening zijn aanzienlijk en zeer waardevol.
5. Het Centrum is kortom zeer succesvol en draagt in hoge mate bij aan een positief imago van de Universiteit Maastricht. Het is een Centrum waar de Universiteit Maastricht trots op mag zijn.

### 7.2. Aanbevelingen

1. De commissie heeft begrip voor de wens van de staf van het Centrum zelf de focus nog meer te verleggen naar 'diversiteit' zonder daarbij 'gender' uit het oog te verliezen.
2. Door de geringe omvang is het CGD kwetsbaar. Een derde vaste formatieplaats voor de aanstelling van een docent-onderzoeker zou aanbeveling verdienen.
3. Inbedding in de Faculteit der Cultuurwetenschappen is onontkoombaar en wenselijk. Daarbij zou de zelfstandige financiering gehandhaafd moeten blijven zodat de 'earning power' ten goede blijft komen aan het Centrum zelf en er voldoende volume blijft om de doelstellingen van het Centrum te kunnen bereiken. De interfacultaire samenwerking op het gebied van genderstudies-onderwijs moet door het CGD gegarandeerd worden.
4. Het Centrum zelf dient er op toe te zien dat over de vele plannen, ideeën en benoemingen goed gecommuniceerd wordt met de collega's en de top van de UM.
5. Het opzetten van twee minores en in de toekomst een master genderstudies is voor de ontwikkeling en zichtbaarheid van het Centrum en het vakgebied wenselijk. Het zou voor de ontwikkeling van de mastersopleiding goed zijn interfacultaire, interuniversitaire en internationale samenwerking na te streven.

6. In de komende periode zou het aanbeveling verdienen het accent wat betreft publicaties enigermate te verleggen naar extern gerefereerde internationale publicaties.

7. De OPZIJ-leerstoel zou een grotere bijdrage aan onderwijs en onderzoek en interdisciplinaire samenwerking kunnen leveren als de faculteiten meer betrokken worden bij de opstelling van het profiel en de invulling van de leerstoel en als de periode waarin de leerstoel vervuld wordt verlengd wordt tot vijf jaar.

## Bijlage A

## Gebruikte afkortingen

CGD	Centrum voor Gender en Diversiteit
CvB	College van Bestuur
FdCW	Faculteit der Cultuurwetenschappen
KNAW	Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen
NWO	Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek
SEP	Standard Evaluation Protocol
VSNU	Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten

## Bijlage B

## De visitatiecommissie

Prof. dr. Maria (Riet) A. Schenkeveld- van der Dussen is emeritus hoogleraar Nederlandse letterkunde 1500-1850 van de Universiteit Utrecht. Zij was decaan van de Faculteit der Letteren aldaar van 1997-2000. Tot 1 mei was ze voorzitter van de afdeling Letterkunde (=alfa-gamma) van de Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen. Een van haar onderzoekslijnen is die van studies op het gebied van vrouwelijke auteurs, zoals Anna Roemers Visscher, A.L.G. Bosboom-Toussaint en de eerste vrouwelijke romanschrijfsters in de negentiende eeuw. Ze schreef een groot deel van de inleiding en vele bijdragen in het door haar geredigeerde omvangrijke overzichtswerk *Met en zonder lauwerkrans. Schrijvende vrouwen uit de vroegmoderne tijd*. Amsterdam 1997. Naar aanleiding van dat boek verscheen de congresbundel *Writing the history of women's writing. An international approach*. Ed. Suzan van Dijk e.a. (Amsterdam 2001), waarin van haar hand o.m. 'Met en zonder lauwerkrans in een internationale perspectief'. Voorts bezorgde ze edities van werk van Anna Roemers Visscher, Dorothea Bohn-Beets en Elisabeth Johanna Hasebroek.

Prof.dr. Mieke Van Haegendoren, doctor politieke en sociale wetenschappen, gewoon hoogleraar aan de Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen van het Limburgs Universitair Centrum. Momenteel is zij vice-rector en directeur van SEIN, het instituut voor Gedragwetenschappen aan het LUC. Zij is lid van het Directiecomité van het Steunpunt Gelijke kansenbeleid, een consortium van het LUC en de Universiteit Antwerpen. Dit Steunpunt is gefinancierd door het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en verricht beleidsvoorbereidend onderzoek naar de doelgroepen van het gelijke kansenbeleid. Zij was mede oprichter aan de Universiteit Antwerpen van de Voortgezette Academische Opleiding Vrouwenstudies, een interuniversitair initiatief. Zij is voorzitter van de werkgroep Gelijke Kansen van de VLIR (Vlaamse Interuniversitaire Raad). Haar onderzoek situeert zich in volgende domeinen: deelname aan de arbeidsmarkt van vrouwen, vrouwen in leidinggevende functies, vrouwelijke zelfstandigen, combinatie arbeid-privé, levensloop onderzoek. Recente publicaties onder andere: Spee Sonja, Lodewyckx Ina,

Motmans Annemie, van Haegendoren Mieke.- Waar wachten we nog op? Inleiding.- In: Wachten op... gelijke kansen: jaarboek 2 Steunpunt Gelijkekansenbeleid. van Haegendoren M.- Het concept gelijke kansen: land van melk en honing.- In: Jaarboek / Steunpunt Gelijkekansenbeleid, (2003).

Prof.dr. Willy Jansen is hoogleraar directeur van het Institute of Gender Studies van de Radboud Universiteit Nijmegen. Zij promoveerde op een antropologisch onderzoek naar gender en marginaliteit in Algerije. De resultaten werden gepubliceerd in het boek *Women without Men. Gender and Marginality in an Algerian Town* (1987 Leiden: Brill), in artikelen in tijdschriften als *Tijdschrift voor Vrouwenstudies* (1982, 1990, 1993), *Women's Studies Quarterly* (1996), *The Muslim World* (2000) *Journal of North African Studies* (2004); *Food and Foodways* (1997) en *History and Anthropology* (2000), en in meerdere boekbijdragen. Daarnaast redigeerde ze twee bundels over de Islam en samen met C. Brinkgreve het boek *Waanzin en Vrouwen* (1991 Lisse: Swets & Zeitlinger). Haar huidige onderzoek richt zich op gender in samenhang met religie en onderwijs in Jordanië, met recente publicaties over missie-onderwijs, seksualiteit, huwelijk, echtscheiding, bekering en religieuze verdienste. Ze doceerde aan de Yarmouk University in Irbid, Jordanië en was gasthoogleraar antropologie aan de Universiteit van Amsterdam. Zij was lid van diverse NWO en VSNU commissies m.b.t. vrouwenstudies en voorzitter van het Nederlands Genootschap Vrouwenstudies en bestuurslid van de Nederlandse Onderzoeksschool Vrouwenstudies.