



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Een schakel in de diversiteitsmachine

Hoving, Isabel

Citation

Hoving, I. (2015). Een schakel in de diversiteitsmachine. *Leidschrift : Vrijheid, Gelijkheid, Zusterschap. De Tweede Feministische Golf*, 30(mei), 153-162. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/72673>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/72673>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Een schakel in de diversiteitsmachine

Interview met Isabel Hoving

Christianne Alvarado & Key Tengeler

Om de Tweede Feministische Golf dichterbij te halen, interviewt *Leidschrift* Isabel Hoving (59). Zij is in het verleden actief geweest in de vrouwenbeweging, heeft zich later gespecialiseerd in cultuurwetenschappen en genderstudies en is sinds een jaar verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid van de Universiteit Leiden.

Typisch vrouwentraject

‘Als ik ernaar kijk, vanuit historisch blik, dan heb ik een typisch vrouwentraject afgelegd.’ Wanneer Hoving begint te spreken over haar achtergrond, is dat direct in de analytische, gedistantieerde bewoordingen van een wetenschapper. In haar sobere kantoor in de Oude Universiteitsbibliotheek spreken we haar over haar verleden als feministe, haar carrière als wetenschapper en haar huidige werk.

Een academische carrière was voor haar niet vanzelfsprekend. Hoewel Hoving's familie redelijk hoog opgeleid was, lag het niet in de lijn der verwachting dat zij zou gaan studeren. ‘Ik dacht nooit, ik ga studeren. Ik dacht nooit, ik ben slim. Het was zo in die tijd, dat dacht je van jezelf niet als meisje.’ In haar familie zaten onderwijzers en predikanten, haar vader was musicus, haar moeder letterkundige. Zij zag een duidelijke rolverdeling tussen haar broer en haar: ‘Hij was de intelligente en ik was de artistieke. Zo was het. Eigenlijk, als je terugkijkt, denk je, hè, dat is zo stereotype.’

Na een mislukt experiment op de kunstacademie – ‘ik vond het toch saai!’ – wilde ze iets met taal of verhalen doen, dus schreef ze zich in voor de lerarenopleiding Frans en Nederlands in Nijmegen. Na een moeizame start waarin ze ‘helemaal afgemaakt’ werd, kreeg ze het lesgeven in de vingers en begon ze het leuk te vinden.

Toch miste ze iets. De gedachte om ‘echt’ te gaan studeren ontstond pas toen ze begin jaren tachtig naar het ‘rode’ Groningen verhuisde. Daar was een heel actieve vrouwenbeweging waar Hoving al snel deel van uitmaakte. Ook dat was echter niet vanzelfsprekend. ‘Ik was er eigenlijk ook tegen,’ vertrouwt Hoving ons toe, ‘Tegen vrouwen, tegen feminisme. Maar toen dacht ik, kom op, Isabel, dat is stom. Je weet niet eens wat het is en je

bent er tegen. Dus ik stapte naar het kersverse vrouwenhuis en binnen de kortste keren was ik helemaal verkocht!' De vrouwen waren ondernemend: 'We wilden een vrouwenboekhandel en we wilden een vrouwendrukkerij en we wilden een vrouwencafé.' Als ze iets niet wisten, zochten ze het uit. 'Het was een tijd van aanpakken'. In lijn daarmee besloot Hoving weer te gaan studeren. De overstap van het HBO naar de universiteit was lastig, zeker omdat ze ondertussen gewoon bleef lesgeven. 'Ik heb huilend op de trap gezeten omdat ik niet door kon.' Maar uiteindelijk lukte het haar en in 1995 promoveerde ze zelfs.

Bewustwording

In het begin van haar studie werd Hoving zich bewust van haar eigen capaciteiten: 'Wauw, ik kan leren. Dat wist ik niet van mezelf. Ze ging literatuurstudies studeren, en studeerde af op de literatuur van Jane Bowles.

Ook in de vrouwenbeweging in Groningen speelde bewustwording van eigen kwaliteiten een rol. 'We moesten bij elkaar komen om erachter te komen wat we zelf precies wilden en om ons bewust te worden van onze positie.' Zo konden ze zich sterker voelen. Die bewustwording kwam via praatgroepen, iets dat de feministen – onbewust – hadden afgekeken van de Amerikaanse Civil Rights Movement.

Hoving viel haar leerlingen op de middelbare school echter niet lastig met haar eigen politieke bewustwording. Ze gaf inmiddels les in de 'rooie hoek' van Friesland, waar iedereen actiebereid en lid van de PvdA was, maar waar niet iedereen veel op had met de vrouwenbeweging. Toch probeerde Hoving de scholieren aan het praten te krijgen, bijvoorbeeld tijdens de Vrouwenstaking in 1981. Toen legden vrouwen in het hele land hun werk neer om hun steun voor de legalisatie van abortus te tonen. Hoving kon de kinderen niet zomaar naar huis sturen, dus praatte ze er met hen over in de klas, hoewel niet iedereen daar zin in had. Ze zet de stem op van een Oost-Friese jongen van twaalf: 'Oh, gaat het over de vrouwen? Dan gaan wij nú weg!' Ze liet de jongens gaan. 'Ik was kwetsbaar, want ik was de enige die dat deed.'

Actie!

‘Weet je, het was zo’n actieve tijd, heel anders dan het nu heel lang is geweest,’ mijmert Hoving. Ze genoot van het activistische klimaat in het noorden van Nederland met al zijn stromingen. Hoving vond het allemaal even leuk. Zo bezocht ze aan het einde van de jaren zeventig een vergadering van Fré Meijs, een Groningse voorman van de Communistische Partij van Nederland, die niet bepaald een goede band had met de vrouwenbeweging. ‘Ik vond het wel leuk om te kijken. Uit interesse,’ verklaart ze.

‘Je had die activistische insteek overal: ik ging nog voor Kerncentrale Dodewaard liggen, daar ging je met z’n allen naartoe. Natúúrlijk ging je tegen de kernenergie protesteren! En dan kwam er een of andere Amerikaanse munitietrein, dan ging je ervóór zitten! En natuurlijk deed je al die acties. Je deed het met z’n allen.’ Niemand had een cent te makken, maar het bruiste van creativiteit en engagement. Dat was toen ook gemakkelijker dan nu, geeft Hoving toe, want kraken kon toen nog.

Wanneer het over de huidige vooroordelen over de vrouwenbeweging gaat, wordt Hoving fel. ‘Mensen zeggen: niks mocht, je mocht er niet leuk uitzien. Wat een bull-shit!’ roept ze uit, ‘Iederéén droeg roze tuinbroeken. Sorry, maar ook jongens droegen tuinbroeken! Dat was gewoon een hele stomme mode van die tijd! Je had ook lipstickfeministen. Ik liep in lange hippiejurken. Op een gegeven moment werd ik punk, en dat was toen de mode.’

Mist ze de actieve beweging? ‘Ik vond het zelf een heel leuke tijd, het heeft me heel veel gebracht, heeft me leren zien wat je allemaal kan doen en heeft me zelfbewustzijn gebracht.’ Het was een mentaliteit van ‘gewoon doen’. ‘Je hebt geen veiligheid nodig, je hebt geen geld nodig. Het was een creatieve tijd. Ik heb het heel jammer gevonden dat dat verdween. In de jaren negentig sloeg het om en waren overal ineens allemaal yuppies [young urban professionals]. Met de toename van het geld nam de creativiteit af.’

Ook bij de vrouwenstudies droogde het activisme op. Hoving kijkt er nuchter op terug. ‘Het is denk ik een natuurlijk verloop van een beweging. In het begin is iedereen heel enthousiast, maar op een gegeven moment heb je je eerste doelen bereikt, dan is er bewustzijn en dan ehh.. ja.’ De institutionalisering leidde tot specialisatie en een versplinterde ideologie over gevoelige onderwerpen als ras en klasse. ‘Ik vind het erg jammer dat het

zo'n witte beweging is geworden. Het is niet de brede multiculturele discipline die het van het begin af had moeten zijn.'

Diversity management

Hoving is nog altijd begaan met het lot van minderheden in de samenleving. Sinds vorig jaar is ze de eerste 'diversity manager' van de Universiteit Leiden. 'Ik heb het gevoel dat ik een soort machine heb, waarbij sommige dingen heel hard aan het draaien zijn, maar dan maak ik een verbindinkje en dan gaat er iets anders ook heel erg draaien.' Hoving gebaart met haar handen en draait aan voor ons onzichtbare knoppen. 'Super leuk!'

Als diversity manager gaat Hoving de strijd aan met het door witte mannen gedomineerde personeelsbestand van de universiteit. Niet omdat het 'zielig' is voor vrouwen en mensen met een migrantenachtergrond, maar omdat de universiteit volgens Hoving hierdoor talenten misloopt. 'Als je steeds dezelfde mensen bij het beleid betreft, heb je alsmat dezelfde visie.'

Ze doet dit aan de hand van het *Integration and Learning*-perspectief, een beleid dat is geboren uit het besef dat iedereen bevooroordeeld is ten gunste van zijn eigen culturele groep. Hierdoor vallen veel mensen uit de minderheidsgroepen buiten de boot. 'Wat we willen is die vooroordelen weghalen en als we dat goed doen, krijg je gelijke ontwikkeling.'

'Vroeger organiseerde men zich in de hele samenleving met een doelgroepenbeleid', vertelt Hoving, 'Dit zag je bijvoorbeeld in het minderhedenbeleid. Migrantten moesten met behoud van eigen cultuur kunnen migreren en daar was specifiek beleid voor. Vóór het migranttenbeleid was het beleid juist heel erg op vrouwen gericht, maar op een gegeven moment ging de subsidie weg van de vrouwen en helemaal naar de migrantten, alsof de groepen inwisselbaar waren. Wij kregen toen alleen nog subsidie als we ook iets voor migranttenvrouwen deden.'

De insteek van het huidige beleid is daaraan precies tegenovergesteld: niet het steunen van een specifieke minderheid, maar de voordelen van de meerderheid aanpakken. Het uitschakelen van vooroordelen is echter gemakkelijker gezegd dan gedaan. Uit psychologisch onderzoek is gebleken dat zelfs wanneer mensen bewust proberen zich over die (onderbewuste) vooroordelen heen te zetten, zij er toch naar handelen. 'Dus je moet jezelf te slim af zijn,' concludeert Hoving. Om diversiteit te garanderen zouden bijvoorbeeld de namen van sollicitanten bij hun brieven weggehaald kunnen

worden. Ingewikkelder is het aanpassen van het benoemingssysteem voor een leerstoel, een taak die normaal gesproken volledig aan een benoemingscommissie wordt toevertrouwd. In dit geval wordt er een zoekcommissie ingesteld die op zoek gaat naar een diverse kandidatenpoel. Die poel moet aan bepaalde voorwaarden voldoen, zoals een procentuele verhouding man-vrouw van maximaal 40-60%. De poel bestaat dan sowieso uit goede kandidaten, zodat een benoemingscommissie alleen maar hoeft te kijken.

Van het diversity management is inmiddels een rapport verschenen, waarin het universiteitsbrede beleid is uitgestippeld. Op 1 april was de deadline voor de faculteiten om hun diversiteitswerkplan in te leveren bij het College van Bestuur. ‘Zij zullen een selectie maken die het beste past bij hun eigen faculteit.’

Grote verschillen

Dat klinkt als veel werk voor een paar meer vrouwen en mensen met een migrantenachtergrond. Is dat wel nodig? Is het inderdaad zo’n groot probleem? ‘Je hoeft er eigenlijk helemaal niet lang over te praten of het nodig is of niet’, vindt Hoving, ‘Je hoeft alleen maar naar de statistieken kijken.’ Ze pakt een stapel papier, maar vergist zich. ‘O, nee, laat ik jullie niet studentenpapers geven.’ Dan schuift ze de juiste papieren onder onze neus. Hoving verontschuldigt zich dat de grafieken niet in kleur zijn. ‘Nu moet je iets beter kijken, anders is het in een keer “kledderedets” duidelijk.’

Ook zonder kleur spreken de grafieken voor zich: er gaan minder mannen studeren dan vrouwen, ongeveer evenveel stromen door naar een universitair docentschap (eerste promotie), maar als het tweede promotiemoment daar is, vallen de vrouwen weg en stijgt het percentage mannen sterk. De percentages mannelijke en vrouwelijke hoogleraren ligt nog verder uit elkaar, zo’n twintig tegen tachtig procent. ‘Je kunt zeggen dat vrouwen kinderen willen en daarvoor thuis willen blijven, maar dat moment ligt al eerder,’ verzekert Hoving ons, ‘Als je eenmaal universitair docent bent, wil je hoogleraar worden.’

Ze wijst nog eens naar de grafieken. ‘Deze plaatjes laten een zekere oneerlijkheid zien. Dit zijn mensen met dezelfde talenten, dezelfde prestaties, dezelfde ambities, maar door de vooroordelen die we allemaal

hebben, mannen en vrouwen, worden mannen vaak als beter gezien dan vrouwen.’

Maar de opkomst van vrouwen aan de universiteit is nog relatief kort geleden in gang gezet. Is het niet gewoon een kwestie van tijd voordat er meer vrouwelijke hoogleraren zijn? ‘Nee,’ zegt Hoving resoluut, ‘Elke verbetering van de man-vrouwratio is door een bewuste ingreep geweest. Je onderschat gemakkelijk hoe hardnekkig de dominante cultuur is. Nederland heeft, onder andere vanwege de verzuiling, een heel erge ons-kent-ons maatschappij. Je hoort erbij als je erbij hoort en je doet maar gewoon. Maar wat is gewoon?’

Carrièremove

Hoving zit duidelijk op haar plek in de functie van diversity manager. Maar om dit te kunnen doen moest ze wel haar onderzoek en het lesgeven op een laag pitje zetten, terwijl ze dat ook leuk vond. Vindt ze dat niet jammer? ‘Ja, maar dat is met alles in het leven, verdorie!’ Ze lacht. ‘Ik ben dol op lesgeven – het is zo’n beetje het leukste dat ik me kan voorstellen – maar toen kwam ik in aanraking met de plannen voor het diversiteitsbeleid. Ik ben al heel lang aan het mopperen in mijn onderzoek over diversiteit. En ik kon blijven roepen: “Wereld, zo moet het!”, maar er veranderde ondertussen helemaal geen biet. En op een gegeven moment was ik het zo spuugzat, ik wilde gewoon wat veranderen! Dus ik dacht, dit is zo’n kans, die moet ik aangrijpen, ook al krijg ik nog zo’n spijt dat ik niet meer les kan geven.’

En, heeft ze spijt? ‘Ik vind het super leuk. Ik ren van de een naar de ander en heb ook echt het idee dat er dingen aan het veranderen zijn.’ Hoving is erg blij met haar ‘carrièremove’, maar weet niet hoe lang ze het zal blijven doen. ‘Ik werk nu zeven dagen in de week en ik weet niet hoe lang ik dat kan volhouden. Maar het is wel heel leuk!’