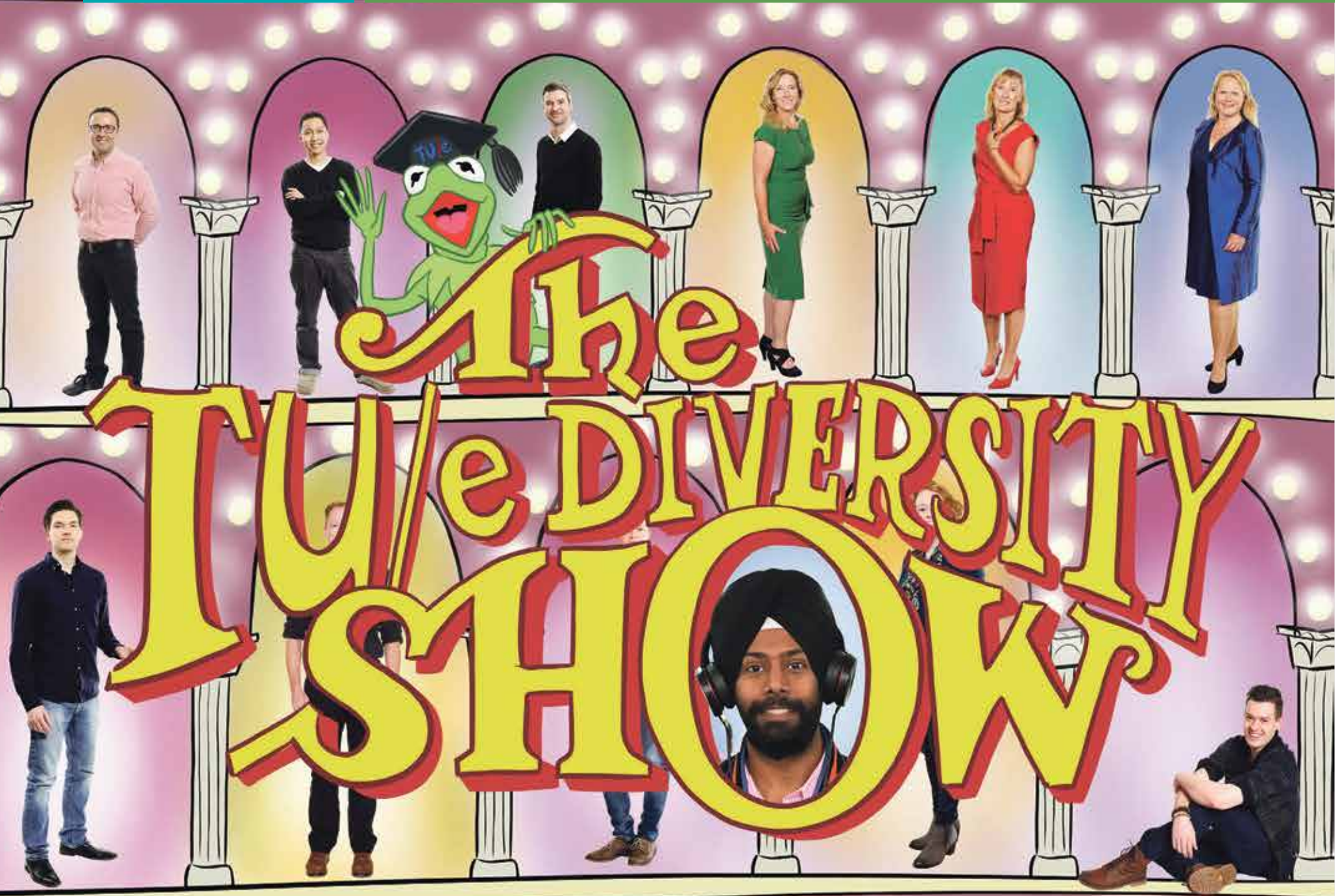




CURSOR

26 October 2017 | year 60

Magazine of the TU/e | www.cursor.tue.nl | [f tuecursor](#) | [@tuecursor](#) @TUEcursor_news | [cursortueindhoven](#)



ZELFS DIVERSITEIT IN RIJDENDE BIERKRATJES TU/e

CURTOON



i | Colofon

Hoofredacteur
Han Konings

Gasthoofredacteurs
Elphi Nelissen
Kitty Nijmeijer
Yvonne de Kort

Eindredacteur
Brigit Span

Redactie
Judith van Gaal
Tom Jelles (wetenschap)
Norbine Schalijs
Monique van de Ven (online)

Medewerkers
Britte Bouchaut
David Ernst
Alain Starke
Wijnand IJsselsteijn

Fotografie
Bart van Overbeeke
Satyaki Chaudhuri

Coverbeeld
Natasha Franc
Bart van Overbeeke
Sandor Paulus

Opmaak
Natasha Franc

Vertalingen
Susie Day
Benjamin Ruijsenaars

Aangesloten bij
Hoger Onderwijs Persbureau

Redactieraad
prof. mr. dr. Jan Smits (voorzitter)
prof. dr. Marco de Baar
Willem van Hoorn
Lucas Otten (studentlid)
Anneliese Vermeulen-Adolfs (secretaris)

Redactieadres
TU/e, Matrix 1.90
5600 MB Eindhoven
tel. 040 - 2474020
e-mail: cursor@tue.nl

Cursor online
www.cursor.tue.nl

Druk
Janssen/Pers, Gennepe

Advertenties
Bureau Van Vliet BV
tel. 023 - 5714745

De laatste Cursor verschijnt
donderdag 7 december

Clmn

Diversity in diversity

Nu 'duurzaamheid' als hippe term een berg stof begint te verzamelen, is diversiteit het nieuwe modewoord *du jour*. Terecht, als geweldig concept dat we volledig moeten omarmen. Inclusief, krachtig en aansprekend, *what's not to love* aan deze uit de VS overgewaaid hype?

Het mooiste aan diversiteit is dat er zoveel diversiteit in te vinden is, met allerlei stromingen van diversiteit in kleur tot diversiteit van gedachten. Fan ben ik vooral van de diversiteit in *millennial buzzwords* waarvan er dagelijks nieuwe verschijnen: van termen zoals 'cishet man' om zoveel mogelijk hokjes te creëren, 'geïnternaliseerde homofobie' om gays die geen regenboogvlag in hun Twitter-bio hebben te diskwalificeren, tot 'machtsstructuren' om ieder 'ja maar andersom...' -argument efficiënt neer te slaan.

Als je dan toch bewust concepten van over de oceaan importeert, kun je mooi meteen een weloverwogen keuze maken welke diversiteitsstroming je op een universiteit het liefste invoert.

Zo brengt diversiteit in kleur/sekse/gender/geaardheid ons vaak productieve zaken zoals een knusse, afgesloten safe-space Facebook-groep voor iedere minderheid, een van bovenaf opgelegd minimum aan wetenschappers van een zeker geslacht en handige omgangsregels om 'problematische' taal en verkeerd gebruikte persoonlijke voornaamwoorden mee te verbieden. Diversiteit in opvattingen, waarbij wat je doet en *vindt* belangrijker is dan wie je bent, brengt ons dan weer diepgaande inhoudelijke discussies, interessante sprekers van over het hele politieke spectrum en vrijheid om jezelf te zijn en op alles kritiek te hebben. Vraag is natuurlijk met welke stroming je de academische wereld het meest vooruit helpt. Lastig, lastig.

Gelukkig heeft de TU/e sinds kort een nagelnieuwe Chief Diversity Officer om deze moeilijke beslissingen te maken en ik wens haar/hem/het dan ook alle wijsheid toe. Als we iets hebben geleerd van hoe het op Amerikaanse universiteiten gaat, dan is het wel dat diversiteit forceren ons allemaal dichter bij elkaar brengt.



Jim Stolk, student Industrial Design
en Technische Informatica

Clmn

Diversity through unity



Let me tell you an amazing story. This past summer I was invited to a wedding. Not very uncommon, I hear you say. True, but the groom in this case was a student refugee from the Middle-East. Aha... that is less common, right? And so was the bride, although she had fled her land (the same one as the groom) years ago and was now a citizen of a North-American country. So diversity first.



But wait, the amazement is not finished. Bride and groom already knew one another when they were kids. They had been playing together in the streets of their village. Later their destinies took different ways as the war started to wage in their country and around. She left, when her father got a new job abroad, he stayed. She built up a new life in a new cultural environment, a different climate. He stayed, survived all kinds of atrocities as the war was developing more and more, and finally ended up as a refugee, ultimately with a status to study here. Diverse lives, diverse fates, and yet they were bound to meet again: Unity through diversity. They indeed met again some years ago, now as young adults and fate brought them together and closer again: their diverse life paths had become one and only again. Unity forever.

Let me tell you that for me, as an interculturalist, but also as a teacher who has helped the groom in his new academic context, it was quite an experience. The wedding ceremony involving bride and groom, those relatives who could come (mostly refugees themselves), their old friends, but also new local ones, was a wonderful ritual with lots of beautiful dancing, joyful singing and a mix of Arabic and Western (loud) music. Not to forget traditional food too. Words like unusual, original, impressive, inspiring, enriching popped up in my mind and have been engraved in my memory ever since. From diversity to unity. Their new lives now are not easy as they have to start a new life, both as refugees or foreigners, and build up new routines, continue or start new studies and ultimately develop new careers in a new cultural environment. Any help is welcome. Their unity is our diversity!



Gasthoofdredacteuren in diversiteit

Binnenkort nemen we afscheid van de tastbare Cursor - het blad lag altijd zo lekker voor het grijpen, slingerde rond in onooglijke hoekjes. Straks moeten we online op zoek naar nieuws, roddels, info en vermaak uit eigen keuken. Maar ter ere van dit aanstaande afscheid mochten wij - Yvonne, Elphi en Kitty - als gasthoofdredacteuren een prachtig themanummer maken.

Cursor nodigde ons uit als 'powervrouwen', een vleiende term die we gelukkig toch snel verwisseld hebben voor een nog veel mooier thema: diversiteit. Als tegenzang op de actuele wanklanken van seksisme, racisme, en andere vormen van kortzichtigheid, wilden wij samen met iedereen aan de TU/e vieren hoe verschillend we zijn en hoe mooi dat is.

Dank je wel Cursor, voor deze mooie uitdaging en geweldige ervaring. Dank ook voor al jullie aandacht en expertise in het samenstellen. Dank bovenal aan Norbine, coach van ons drievrouwschap, voor haar geduld en vriendelijk aandringen, haar heerlijk nuchtere en frisse reflecties. Dank aan allen die een bijdrage leverden - een brief, een column, een kijkje in de keuken, een fotoshoot. Werken aan dit themanummer heeft ons nog meer de ogen geopend voor de rijkheid aan karakters om ons heen. We speelden met onze eigen uitstraling, keken nog beter naar anderen en moesten over onze gène heenstappen om wildvreemden aan te spreken.

Wat hebben we geleerd? Wij zijn helemaal niet divers natuurlijk: alle drie vrouw, blond en HL. Maar we hebben wél alledrie met regelmaat ervaren hoe het is de vreemde eend in de bijt te zijn, en hoe moeilijk het knokken tegen gevestigde standaarden en opvattingen soms is. Dus hebben we geprobeerd heel verschillende perspectieven te presenteren en we hopen dat jullie daarvan genieten, want diversiteit is een groot goed. Omarm het en vier het als een feestje.

Yvonne de Kort, Elphi Nelissen en Kitty Nijmeijer



11 professors (f) vers

What do our professors think of the proportion between men and women at this university? Is TU/e a good place for women who aspire to a career in science? And who are their role models? Our visiting editors-in-chief approached all female professors and a selection of their male counterparts with these questions. Eleven women and as many men reacted. Cursor placed the highlights from their answers side by side.

#1

Suppose you were of the opposite sex: would it be easier, or more difficult to be professor at TU/e?

What do the men think?

This was one of the questions in which differences could be seen between the answers given by male and female respondents. The answer given most was that it makes no difference - though in nearly all cases there were a few caveats. The most striking difference is that some men say that - in view of the policy adopted by the university to raise the number of women scientists - in a way it is easier for women at present to become professors. Various male professors do indicate that they see that it is more difficult for women - especially in the Netherlands - to pursue academic careers when the outside world expects them to be available for the children and other family members as well.

Theo Arentze does not think that things would have been harder for him as a female professor. "Although of course I do not know whether biases in judgements at a subconscious level would play a role. That possibility cannot be excluded, but I do not see signs in general in our department that women are judged or treated differently when it comes to their performance and abilities than men."

Alexander Rosemann talks about the experiences in his working environment: "Until recently I had 80% ladies in

my group and I saw that especially the mothers among them were often the first respondents when a child was sick, for example.

And sometimes a child simply needs its mother. Such situations do not occur often, but they do occur and I can imagine that a female colleague is much more aware that something like that can happen any time. The fact that our job now requires us to be present at exams late at night may also pose much more of a challenge to female colleagues. Apart from gender, such requirements pose a challenge to family life."

Luc Brunsveld points out that his specialization holds more career opportunities for women at the moment. "For them it is easier now to become professors: financial instruments in my field are currently more plentiful and more easily accessible to women and the demand for women is so great that female candidates can almost pick and choose." At the same time he notices that his female colleagues are burdened more heavily because they still form a minority: "Life may be harder for lady professors at TU/e, because they are so prominently in the picture today and are being asked to participate in all kinds of activities, which takes a considerable amount of time; men can work a bit more under the lee at present."



Ingrid Heynderickx (55)

Applied Visual Perception
(Industrial Engineering
& Innovation Sciences)



Jan Friso Groote (52)

Formal System Analysis
(Mathematics & Computer Science)



Nelly Litvak (45)

Algorithms for Complex Networks
(Mathematics & Computer Sciences)



Gerrit Kroesen (59)

Elementary Processes in Gas
Discharges (Applied Physics)



Kitty Nijmeijer (45)

Membrane Materials and Processes
(Chemical Engineering & Chemistry)



Alexander Rosemann (45)

Building Lighting
(Built Environment)

us 11 professors (m)



Bart Smolders thinks that women - with similar resumes - are appointed as professors sooner than men. "But to get to the same resume might be more challenging for a lot of women, due to family restrictions and Dutch culture. In Sweden it is easier." **Jan Fransoo** also emphasizes that the Dutch culture - in which part-time work for mothers is the standard - makes it more difficult for women to attain the rank of professor. "In principle, however, I don't think it would be more difficult for me if I had been accustomed to other than Dutch standards. Fortunately, in many cultures the gender balance is much better than in the Netherlands. If I were a Dutch female professor, I do think that from a social perspective it is more of a challenge to have a successful career, due to the prejudices and expectations around full-time work in particular." **Jan Friso Groote** stresses that expectations play a role also. "In the Dutch context I think that being a man may have made a difference in the ambition that I developed to achieve what I achieved. People receive subtle hints about what is expected from them in life and these are not gender neutral."

What do the women think?

None of the female professors thinks that life is tougher for the men, and while the majority indicate that they do not feel that their gender works to their disadvantage, most of them do feel as if they have to prove themselves more. **Carlijn Bouten** phrases this as follows: "I have the feeling that if I were a man, I would spend less time proving myself to be equal (or rather:

good enough) in my job compared to my male colleagues. There is definitely a bias in my 'male' environment and/or myself: I will remain a 'high potential' or 'possible talent' or 'possibly excellent' until my retirement. It is never good enough; and this is different for my male colleagues."

Eva Demerouti is not only a female professor in a predominantly male environment; she is also conducting research into differences between women and men on the shop floor. She thinks life would be easier for her if she were a man. "First, I would be similar to most of my colleagues, who are men. This would help others to interact with me, to be liked and to be trusted more (cf. similarity attraction theory). Second, it would give me access to networks of men and consequently to more resources (e.g. information, partnerships, financial resources). Third, when I am the only woman (minority) in a meeting I am aware of this fact and it keeps me preoccupied. This means that my attention is not only directed to the task but also to myself, which occupies my mental resources more than men who are only busy with the task."

It does make a difference whether you operate in an environment where everybody knows you already, says **Ute Ebert**. "For the people that know me, I have a respected position with a nice group and funding and a good publication list. Still, when I enter a new community, I feel that I have to put more effort into getting recognized than if I were a man." That feeling is shared widely among the female professors. And the positive

discrimination of subsidy providers does not diminish that at all. **Josien Plum** expresses this feeling as follows: "I doubt men are told as often by their female colleagues with every success they achieve (grant, high-impact publication, award, etc.) 'well, you only got that because you are a man'." Visiting editor-in-chief **Yvonne de Kort**: "I have no idea who or where I would have been had I been born as a man. In my current position, as a professor, I don't think it would be very different - the position almost automatically brings respect, but I have been shaped by the comments and experiences as a student and young researcher - even up until my inauguration - which were at times ambivalent. What remains today - on the positive side most people perhaps remember me better - on the negative side a constant, nagging uncertainty, a feeling I have to prove myself still, perhaps even more so today than before."

It helps if you study the other sex more closely, says **Ingrid Heynderickx**: "I had a very useful course many years ago on understanding general differences between males and females. Once you understand these differences, you can take them into account in understanding each other."

Helianthe Kort talks about an explicitly discouraging experience: she obtained a doctorate at TU/e and asserts that if she had been a man she would next have been given an opportunity to continue her academic career at TU/e. "My supervisor told me, however, that I was not a breadwinner. Surely that would not have happened to a man."



Bert Meijer (62)

Organic Chemistry
(Biomedical Engineering and
Chemical Engineering & Chemistry)



Helianthe Kort (55)

Building Performance
(Built Environment)



Josien Plum (46)

Medical Image Analysis
(Biomedical Engineering)



Chris Snijders (50)

Human-Technology Interaction
(Industrial Engineering &
Innovation Sciences)



Theo Arentze (55)

Real Estate Management
and Development
(Built Environment)



#2

Who has been or is your role model, who do you admire?

What do the men say?

The men are a bit dull. As many as five indicate that they see their supervisors or coaches during their PhD track as role models. Another three have learned things from a number of people - without any further specifications. **Jan Friso Groote** mentions the British computer scientist Robin Milner by name. "He was kind and committed, and capable of developing simple but very effective theories, which inspired many." **Chris Snijders** is impressed by Galileo Galilei "for being an all-round scientist and for sticking to his convictions when under pressure". **Jan Smits** is the only man who explicitly mentions a woman. "Hannah Arendt, she was a very strong, opinionated woman, who had the guts to say (almost against the whole - prejudiced - world in 1961) that Eichmann was just a bean counter. I also admire her because she has written about the separation between public and private spheres (which might be helpful in how to deal with the filth that is being posted on (a-)social media)."

worked full time; so I followed male role models, because for them it was accepted to be very ambitious."

For **Elphi Nelissen** a female teacher at secondary school was important: "My female teacher of mathematics, she showed me women can be good at mathematics." **Nelly Litvak**, who came to the Netherlands from Russia alone with her six-year-old daughter in order to build a new life here, mentions her mother and grandmother as role models: "My grandmother used to be a famous physics teacher and later professor of didactics. Her passion for teaching and her genuine interest and acceptance for people make her very special. Once she said: 'You cannot teach life experience'. This one phrase helps me every day in teaching and mentoring students."

What do the women say?

Both **Eva Demerouti** and **Kitty Nijmeijer** mention their supervisor/PhD coach as role models. Just like the men, various women mention nobody in particular, but say that they admire certain qualities, for instance. Thus, **Floortje Alkemade** mentions "anyone who seeks to learn from mistakes". **Carlijn Bouten** says that at the beginning of her career she mostly followed male role models, which changed only when she became Associate Professor. "Many women around me judged me because I was pursuing a career and

Who's talking?

**Carlijn Bouten (50)**

Soft Tissue Engineering
& Mechanobiology
(Biomedical Engineering)

**Jan Fransoo (51)**

Operations Management & Logistics
(Industrial Engineering &
Innovation Sciences)

**Elphi Nelissen (58)**

Building Sustainability
(Built Environment)

**Luc Brunsveld (42)**

Chemical Biology
(Biomedical Engineering)

**Floortje Alkemade (41)**

Economics and Governance
of Technological Innovation
(Industrial Engineering &
Innovation Sciences)

#3

Would you recommend TU/e as employer for your daughter assuming she wants to go for an academic career?

What do the men say?

They would not be as quick to advise their (hypothetical) daughters to come and study or work at TU/e as the women would be. Two out of the eleven are doubtful and three advise against it. None of them do so specifically because of their gender, for that matter. **Bert Meijer** would dissuade his daughter for personal reasons: he thinks that you should not go and study in the city where you have grown up, and most definitely not at the university where your father has a prominent role. The university will automatically become a more agreeable place to work for women if more female scientists come and work here, is the general assumption. **Gerrit Kroesen** therefore - just like various other professors, men as well as women - argues a case for "more female students and (much) more female staff. This will change the climate substantially and it will be self-sustaining once over a certain minimum."

Luc Brunsveld would advise nobody to pursue an academic career. "It is a 'rat race'. If you consider pursuing an academic career nevertheless, then TU/e is an excellent environment for this (provided you have not been here all your life)." **Gertjan van Heijst** shares this sentiment. "These days, starting, young scientific staff (tenure trackers) are overloaded with requirements and expectations imposed by the university. This is a very unhealthy situation, which should be changed. Young, promising scientists should be supported and encouraged, rather than chained."

Jan Smits is equally critical. "Too many temporary contracts, still too much focus on 'scoring' with research, plus management

is not really occupied with the fact that TU/e is a teaching organization, and because we teach, we can also conduct research. If we do not have students and we did not teach, we would need Arab sheiks to keep the (research) organization going."

What do the women say?

No less than nine of the eleven women would advise their daughters to make a scientific career at TU/e. Only **Ute Ebert**, who works mostly in Amsterdam, says that she does not know the university well enough, and **Carlijn Bouten** would advise them to go and explore outside the Netherlands. "In a country with a more balanced male-female career perspective in general. It saves energy if there is no discussion and no bias towards gender differences at all. You can use the energy for your career instead."

While **Eva Demerouti** is more positive, she does underline that as a woman at TU/e you need to be able to deal with the fact that you are always a member of a minority. Nobody thinks that TU/e is a place that is unfriendly to women - most of the suggestions for improvements are related to general annoyances like bureaucracy. **Helianthe Kort** does advocate equal career opportunities for men and women. "So do not employ women for one or two days, but give them a full-time appointment: "I would like to see all the male references (he, his) replaced by gender neutral ones (or half of them replaced by female ones) in articles, regulations, columns, speeches et cetera when we are talking about students and/or staff in general."



Eva Demerouti (47)

Organizational Behavior and Human Decision Processes (Industrial Engineering & Innovation Sciences)



Bart Smolders (51)

Electromagnetics (Electrical Engineering)



Yvonne de Kort (48)

Contextual Aspects of Human-Technology Interaction (Industrial Engineering & Innovation Sciences)



Jan Smits (64)

Law and Technology (Industrial Engineering & Innovation Sciences)



Ute Ebert (56)

Elementary Processes in Gas Discharges (Applied Physics)



GertJan van Heijst (62)

Turbulence & Vortex Dynamics (Applied Physics)



Tussen de oren

Ada e

De allereerste computerprogrammeur was een vrouw. Augusta Ada King-Noel (geboren Byron), gravin van Lovelace, leefde in Engeland in de eerste helft van de 19de eeuw. Het was een tijd dat het voor vrouwen bepaald niet vanzelfsprekend was om hoger onderwijs te volgen, of om zichzelf professioneel te ontplooiën - en al zeker niet in de exacte wetenschappen.

Ada Lovelace had een talent voor wiskunde, dat ze overigens te danken had aan haar moeder. Als lid van de Londense geëdele stand kwam Ada in aanraking met diverse wetenschappers, onder wie Charles Babbage, geestelijk vader van de eerste mechanische computer, de *Analytical Engine*. Ofschoon die *Engine* tijdens Ada's leven nooit werd gebouwd, schreef ze er wel een algoritme voor - het eerste algoritme ooit voor een computer geschreven.

Recentelijk was het Ada Lovelace Day - een dag waar, internationaal, extra wordt stilgestaan bij de prestaties van vrouwen in de exacte wetenschappen. Die extra aandacht is helaas geen overbodige luxe, want het blijft uitzonderlijk om als vrouw in de exacte wetenschappen carrière te maken.

De ingenieur van de toekomst is een vrouw. Of een man. Of iets daartussen in.

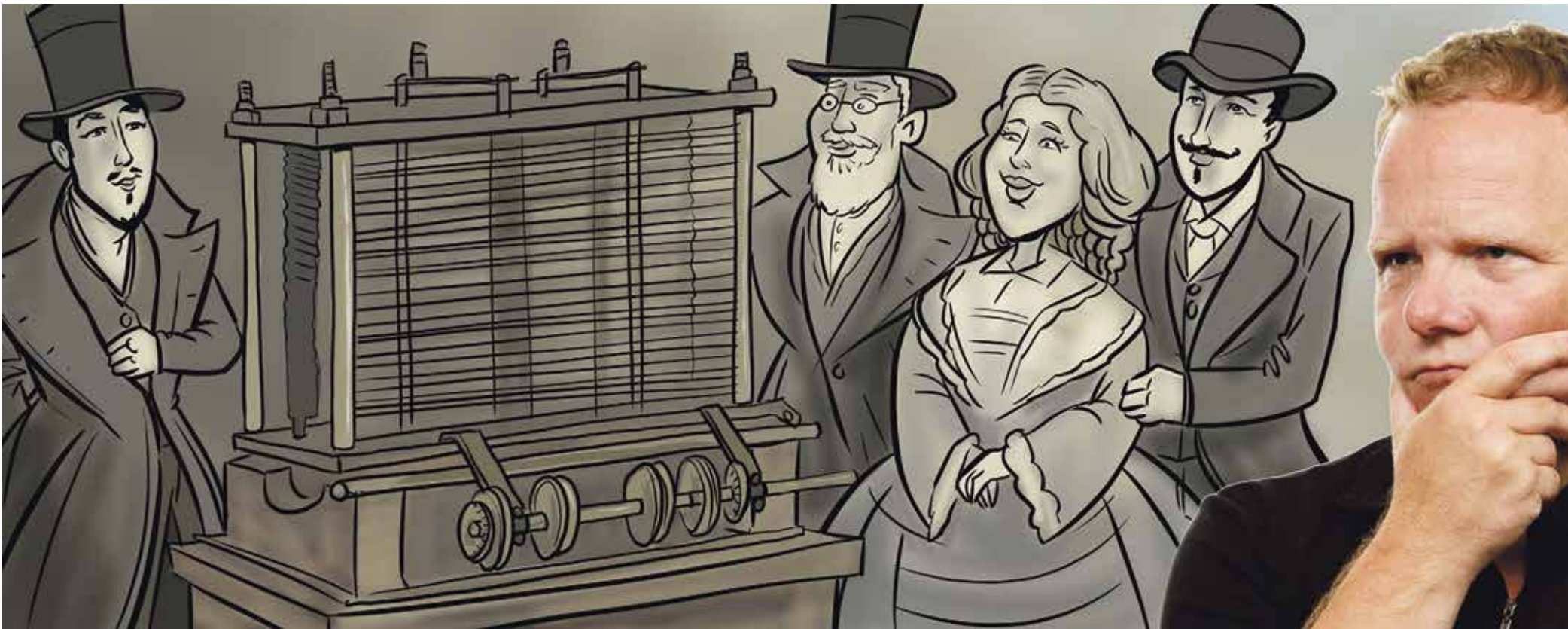


Illustration | Sandor Paulus



Brain matters

Ada a

The very first computer programmer was a woman. Augusta Ada King-Noel (née Byron), Countess of Lovelace, lived in England in the first half of the nineteenth century. In her era it was far from commonplace for women to follow higher education, or to pursue a professional career - certainly not in science.

Ada Lovelace had a talent for mathematics, thanks to her mother. As a member of London's elite, Ada came into contact with various scientists, among them Charles Babbage, the spiritual father of the first mechanical computer, the Analytical Engine. Although this Engine was never actually built during Ada's lifetime, she did write an algorithm for it - the first algorithm ever written for a computer.

It was recently Ada Lovelace Day - a day celebrated internationally on which special attention is paid to the performance of women in science. This special attention is unfortunately not a luxury as it is still exceptional for a woman to forge a

The engineer of the future is a woman. Or a man. Or something in between.

Studenten, docenten, labs, technische artefacten, de werkomgeving, het wetenschappelijk bedrijf, de campus, het onderwijs en websites worden onder een psychologische loep gelegd door de medewerkers van TU/e-opleiding Psychology & Technology.

n Eva

Daardoor missen we kansen - niet alleen in aantallen ingenieurs waar onze Brainport regio zo om zit te springen, maar ook in verscheidenheid en kwaliteit.

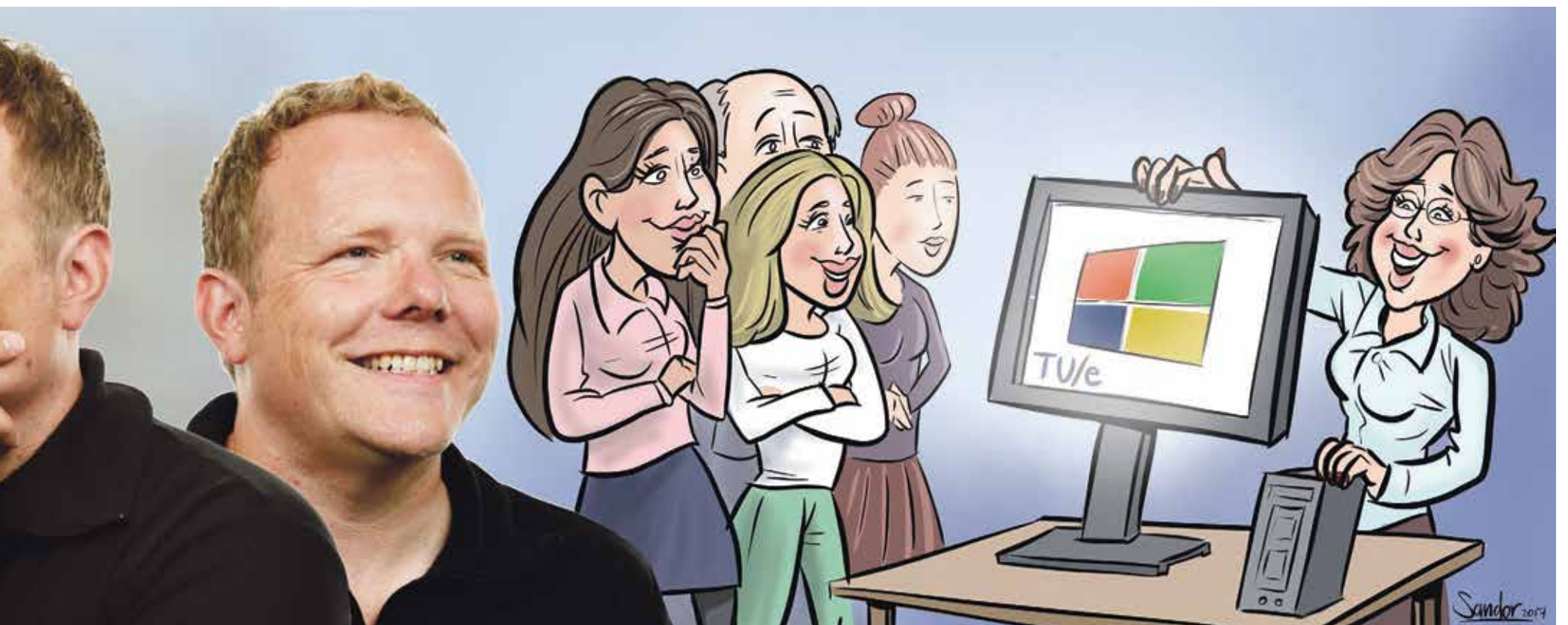
Sinds 1 september dit jaar is professor Eva Demerouti aangesteld als Chief Diversity Officer aan de TU/e. Diversiteit gaat om gelijkwaardigheid - zeker - maar niet om *gelijkaardigheid*. Het zijn juist de verschillen tussen mensen, achtergronden, opvattingen en benaderingen die het interessant maken om samen te werken, om van elkaar te leren, en samen tot een beter begrip te komen van de wereld en onze plek daarin. Diversiteit gaat dan ook veel verder dan gelijke kansen op de werkvloer - het gaat om een bredere sensitiviteit en waardering voor andersdenkenden, een erkenning dat niet

iedereen is zoals jijzelf bent, en dat dat verschil ertoe doet. Ook, en misschien zelfs juist, wanneer we denken te handelen in 'objectieve' wetenschap of 'neutrale' technologie. Diversiteit komt tot uiting in de woorden en beelden die we gebruiken in onze papers en tijdens colleges, in de *framing* van onze onderzoeksvragen, in de onderzoekscontexten die we kiezen, in de kleurrijkheid van de doelgroepen voor wie we ontwerpen, en in de duizenden impliciete en expliciete keuzes die we maken tijdens het ontwerp van onze technische artefacten en algoritmes.

De ingenieur van de toekomst is een vrouw. Of een man. Of iets daartussen in. Oud, jong, homo, hetero, blank, donker of pimpelpears met een goud randje. Het maakt me niet uit.

Zo lang we maar beseffen dat die diversiteit een kracht is die we moeten omarmen en koesteren. Ada was een grote uitzondering in de 19de eeuw - ze moest letterlijk van heel goede huize komen om haar talent en creativiteit te kunnen en mogen gebruiken. Ik hoop dat Eva er samen met ons voor gaat zorgen dat er nog heel veel meer Ada's komen.

Wijnand IJsselsteijn | hoogleraar Cognition and Affect in Human-Technology Interaction



The staff from the human-oriented program Psychology & Technology Cursor takes a closer psychological look at students, teachers, labs, technical artifacts, the workplace, the scientific business, campus, education, and websites.

nd Eva

career in science. This represents lost opportunities - not only in numbers of engineers that our Brainport region is so eager to acquire, but also in terms of variety and quality.

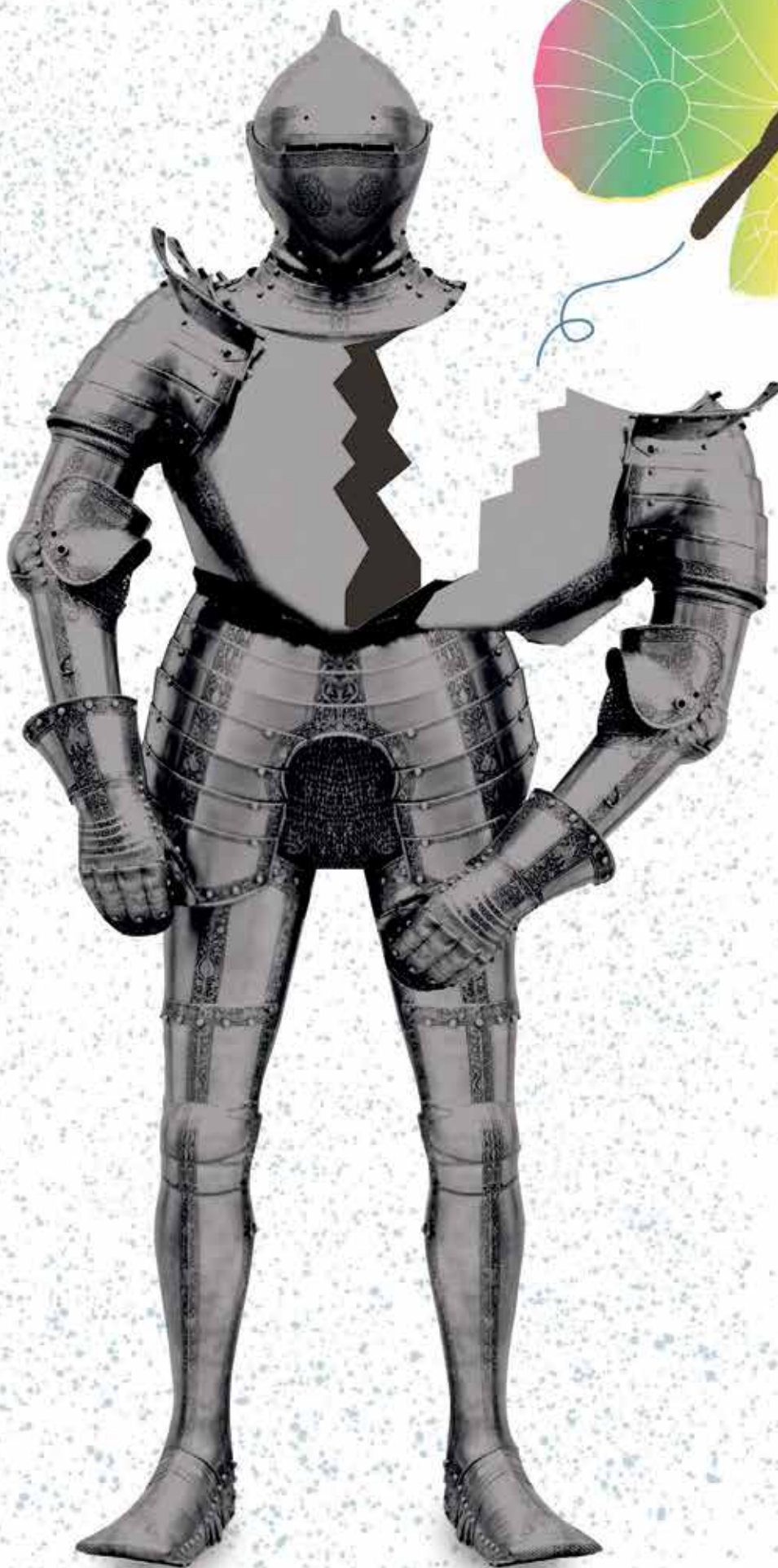
Since September 1 of this year, Professor Eva Demerouti has held the position of Chief Diversity Officer at TU/e. Diversity is about equality - without a doubt - but not about similarity. It is precisely the differences between people, backgrounds, opinions, and approaches that make it interesting to work together, to learn from one another, and together to come to a better understanding of the world and our place in it. As such, diversity goes much further than equal opportunities

on the work floor - it is about having a broader sensitivity of and appreciation for people with other views, and recognition that not everyone is the same as you are, and that this difference matters. Even, and perhaps particularly, when we think we are dealing with 'objective' science or 'neutral' technology. Diversity finds expression in the words and images we use in our papers and during lectures, in the framing of our research questions, in the research contexts that we choose, in the diversity of the target groups for whom we design, and in the thousands of implicit and explicit choices we make while designing our technical artifacts and algorithms.

The engineer of the future is a woman. Or a man. Or something in between. Old, young, gay, straight, dark-skinned, white or purple edged in gold. It's all the same to me. As long as we realize that this diversity is a strength that we should embrace and cherish. Ada was a great exception in the nineteenth century - she was extremely gifted, and blessed in coming from a good home that permitted and encouraged her to use her talent and creativity. I hope that together with us Eva will ensure that we see many more Adas in future.

Wijnand IJsselsteijn | Professor of Cognition and Affect in Human-Technology Interaction

Vlinderslageffecten en Hoe meer divers het voor iedereen

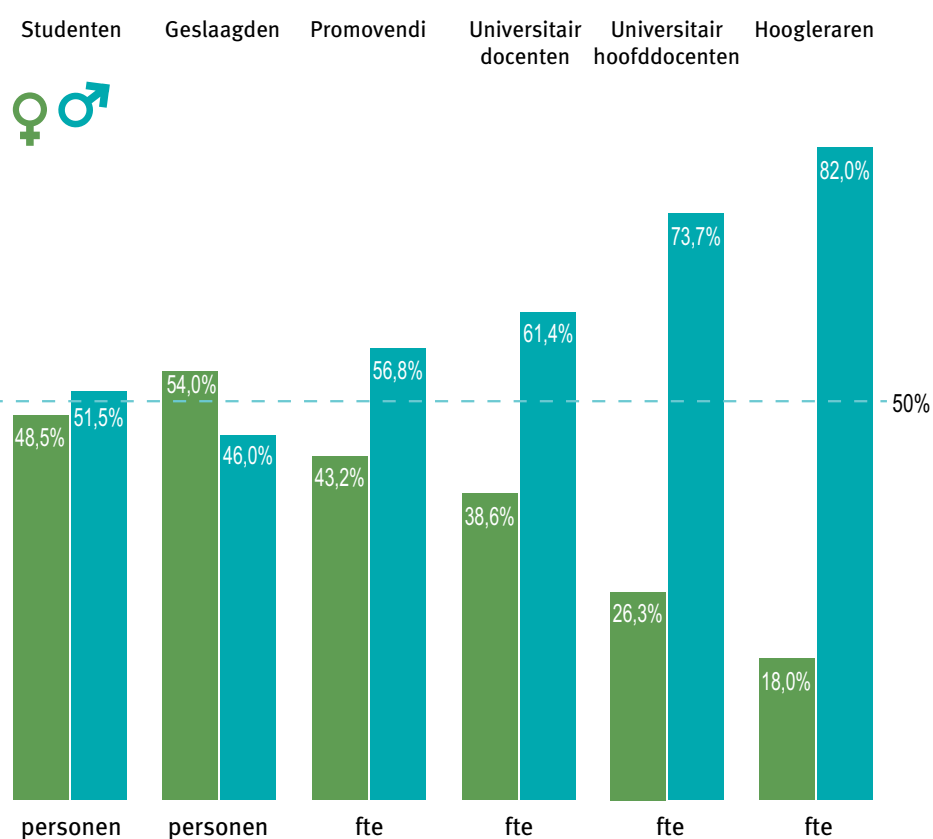


knellende harnassen Diversiteit op de TU/e n leuker maakt

Interview | Yvonne de Kort
Illustraties | Lea Sormani

Er is geen beeld dat het verhaal van uiteenwijkende carrièrepaden van mannen en vrouwen in de wetenschap zo sterk illustreert dan onderstaande grafiek. Iedereen heeft wel een verhaal bij dit plaatje: verklaringen te over. Maar gelukkig kunnen we voor de duiding ook terugvallen op wetenschappelijk onderzoek. Naomi Ellemers, Universiteitshoogleraar in Utrecht, Spinoza-winnares en KNAW-lid, heeft van dit veld het hare gemaakt en trekt geregeld ten strijde tegen man-vrouw biases en gerelateerde misstanden, met de empirie als haar wapen. Wij stelden haar een aantal prangende vragen.

Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar (eind 2015)



Bron studenten en geslaagden: 1cHO 2015, oktober 2015, in personen;
Bron personeel: VSNU/WOPI, ultimo 2015, in fte. Exclusief wetenschapsgebied Gezondheid

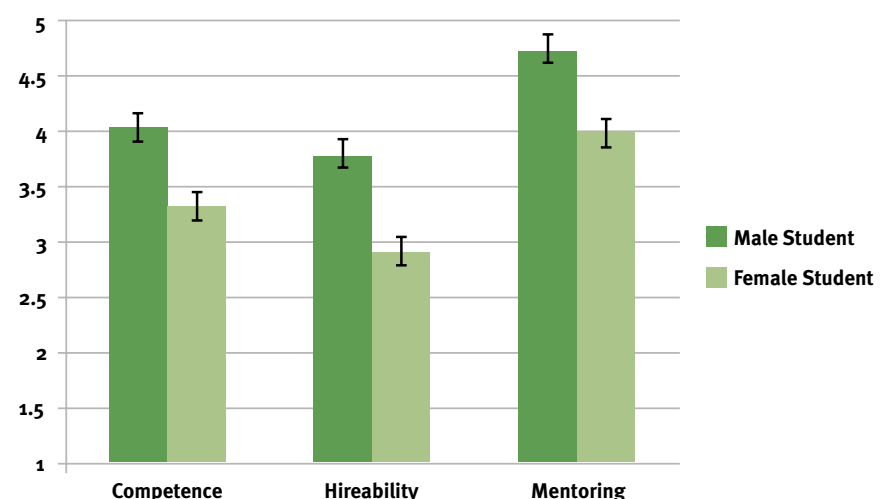


Je gaf een aantal weken geleden een lezing. Mag ik de kern van je verhaal samenvatten als 'Mannen en vrouwen zijn per se zo goed als gelijk, dus we kunnen hetzelfde, maar we zien dat de carrières en beloningen van mannen en vrouwen flink uiteen lopen. De oorzaak daarvan ligt in het gegeven dat zowel mannen als vrouwen anders kijken naar vrouwen dan naar mannen?'
Ellemers: "Wat ik daarbij nog probeer uit te leggen: er kan een vicieuze cirkel ontstaan. We hebben de neiging te zeggen 'dit is iets wat in mannen zit of wat in vrouwen zit', met een ondertoon van 'en dus kun je er niets aan doen'. Wat ik wil laten zien met alle onderzoeken die ik presenter, is dat dat hele proces mede wordt opgeroepen en versterkt door hoe mensen behandeld worden door hun omgeving. Mensen komen daardoor tot de conclusie dat ze iets niet meer willen, of internaliseren dat ze ergens inderdaad niet goed in zijn. Maar om dan te zeggen 'dat is biologisch bepaald of genetisch voorgeprogrammeerd' dat gaat dus een stap te ver."

Welk onderzoek illustreert dat volgens jou het best?
"De studie met de cv's van John versus Jennifer (Moss-Racusin et al., 2012, zie *grafiek 1, hieronder*) hakt er toch vaak het hardst in. Mensen denken prima in staat te zijn om objectief naar kwaliteit te kijken. Maar deze studie laat zien dat mannen én vrouwen aan exact hetzelfde cv toch een andere impressie overhouden wanneer er de naam van een man (John), of van een vrouw (Jennifer) boven staat. Die experimentele benadering is een heel overtuigende, want in heel veel real-life observaties is het moeilijk om alternatieve verklaringen uit te sluiten. Maar hier houdt het een beetje op met alternatieve verklaringen: Precies dezelfde motivaties en prestaties worden op een verschillende manier geëvalueerd."

Grafiek 1

Competence, hireability, and mentoring by student gender condition (collapsed across faculty gender).



Maar wanneer je naar al die studies kijkt, zelfs naar deze, dan hebben we het toch vaak over kleine effecten, nuances eerder dan grote spelbrekers. Kun je daarmee nu echt de grote verschillen in carrières verklaren? Dat lijkt onwaarschijnlijk.

“Nee, maar ten eerste geldt dat juist die nuances soms een groot verschil kunnen maken. Dat blijkt bijvoorbeeld ook uit NWO-toekenningen van beurzen die we hebben bestudeerd. Daar gaat het soms om het tweede cijfer achter de komma. Dit soort nuances kunnen dan maken dat je net boven of net onder de streep eindigt. Ten tweede moet je niet onderschatten hoe die kleine nuances bij elkaar optellen, over tijd en situaties heen.”

Een soort ‘butterfly effect’?

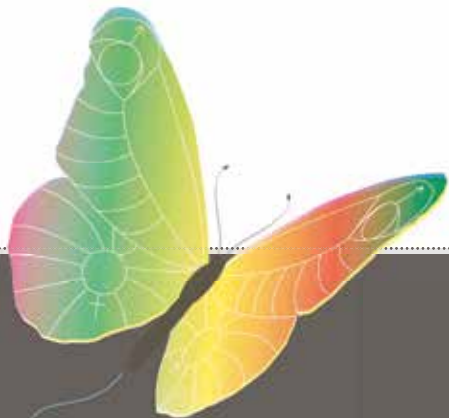
“Precies. En dan het zelfversterkende effect wat ik net beschreef, dus dat mensen die anders behandeld worden op termijn ook zelf de moed opgeven en hun gedrag en ambities bijstellen. Zo kunnen kleine effecten grote gevolgen hebben.

Dat kunnen we ook heel goed zien in onze eigen experimenten: afhankelijk van hoe we mensen aanspreken, zien we motivatie- en prestatieverlies - zelfs op een objectieve IQ-test - of zien we prestaties juist omhoog gaan. Je kunt het dus ook doorbreken.”

We hebben het nu steeds over man-vrouw verschillen, maar spelen soortgelijke processen niet ook wanneer je naar andere verschillen kijkt, bijvoorbeeld met betrekking tot nationaliteit, etniciteit, of geaardheid?

“Jazeker, zodra mensen deel uitmaken van een minder gewaardeerde minderheid zie je dezelfde processen ontstaan. De verschijningsvorm is dan misschien net iets anders, maar wat er psychologisch gebeurt, is hetzelfde: dat je dan toch minder in staat bent objectief te kijken naar wat iemand écht kan, omdat je het stereotype daarin mee laat spelen.

Wat je ook ziet, is dat als je iets kunt doen waardoor vrouwen zich beter thuis voelen in de organisatie, dat dat vaak ook allerlei andere groepen helpt. Het gaat om het principe dat je de ‘mannencultuur’ - zoals ik dat nu even noem - doorbreekt. Dat je stelt dat er niet één model van een goede wetenschapper is, niet één model om een goede carrière te maken. Dat kan op verschillende manieren, je kunt kijken naar verschillende soorten prestaties, verschillende levensfasen. En als je dát nu een keer doorbreekt, dan kunnen ook allerlei andere groepen daar baat bij hebben, inclusief jonge vaders die ook wel eens wat meer bij hun kinderen zouden willen zijn.”



Butterfly effects

How greater diversity at TU/e

Nothing illustrates the notion of the divergent career paths of men and women in science as well as the image on the right page. It prompts a story from all who see it: an abundance of explanations. But fortunately for the correct interpretation we can rely on scientific research. Naomi Ellemers, university professor at Utrecht, Spinoza winner and KNAW member, has made this field her own and regularly wages war on man-woman biases and related abuses, with empiricism as her weapon.

You gave a lecture some weeks ago. May I summarize your core message as follows: In terms of their performance, men and women are equal, thus our abilities are the same, but we see a considerable divergence in their careers and rewards. The cause lies in the fact that the way both men and women see women is different from the way they see men?

Ellemers: “What I’m trying to explain with this is that a vicious circle can be created. We are inclined to say ‘this is something in men or something in women’, with an undertone of ‘so you can’t do anything about it’. What I want to show with all the research studies I present is that the entire process is called into being and strengthened partly by how people are treated by their environment. This leads people to conclude that they no longer want a particular thing, or they internalize that they are not good at something. But to then say ‘that is biologically determined or genetically preprogrammed’, well, that is going a step too far.”

Which research do you think best illustrates this?

“The study involving the resumes of John versus Jennifer (Moss-Racusin et al., 2012, [graphic 1](#), see [page 11](#)) often hits home the hardest. People think they are perfectly capable of assessing quality objectively. But this study shows that both men and women form a different impression when they look at the exact same resume depending on whether the name at the top is that of a man (John) or a woman (Jennifer). This experimental approach is very persuasive, because in very many real-life observations it is difficult to exclude alternative explanations. This puts paid to alternative explanations: exactly the same motivations and performances are evaluated differently.”

Ik hoorde heel erg in je verhaal 'We zijn performaal gelijkwaardig', maar wij, de gasthoofd-redacteuren van deze Cursor-special, vinden het juist belangrijk dat er diversiteit is, en daarmee stellen we eigenlijk impliciet: er ZIJN verschillen, tussen mannen en vrouwen, tussen culturen. Ben je in jouw verhaal niet zó sterk bezig neer te zetten dat we gelijk zijn, dat het verhaal van 'we zijn niet hetzelfde' er niet doorheen mag schijnen omdat dat het pleidooi mogelijk zou verzwakken?

"Ja, dat is inderdaad een ingewikkelde nuance. Maar wat ik probeer te zeggen: die diversiteit hoeft niet samen te vallen met genderlijnen of etniciteit: lieve mannen, zorgzame vaders, de empathische leider, of noem maar op, die komen nu misschien ook niet aan de bak aan de universiteit. Uiteindelijk is het voor het hele diverse spectrum aan mensen die je hebt, binnen de groep mannen én binnen de groep vrouwen, binnen verschillende nationaliteiten, etniciteiten en gearheden, gewoon beter om meer diversiteit te hebben."

Maar zeg je dan niet impliciet dat vrouwen er alleen maar komen wanneer je andere standaarden gaat hanteren?

"Dat is precies waarom ik daar voorzichtig mee ben, maar ook bij mannen zie je dat een bepaald type man er nu altijd als succesnummer wordt uitgefilterd. Mensen die wat meer bescheiden zijn, of meer empathisch, of mensen die denken in teams in plaats van eigen prestaties, die komen nu misschien niet aan de bak en je zou ook willen dat dat geluid beter gehoord wordt. Nu zitten we allemaal knel in hetzelfde harnas. Daarom is het ook niet voldoende om alleen te sturen op aantallen, en zodra de percentages zijn gehaald te denken dat je klaar bent. Dan zitten we nog steeds met dat masculiene keurslijf waarin veel mensen zich niet lekker voelen."

En hoe ontsnappen we dan wél uit dit knellende harnas?

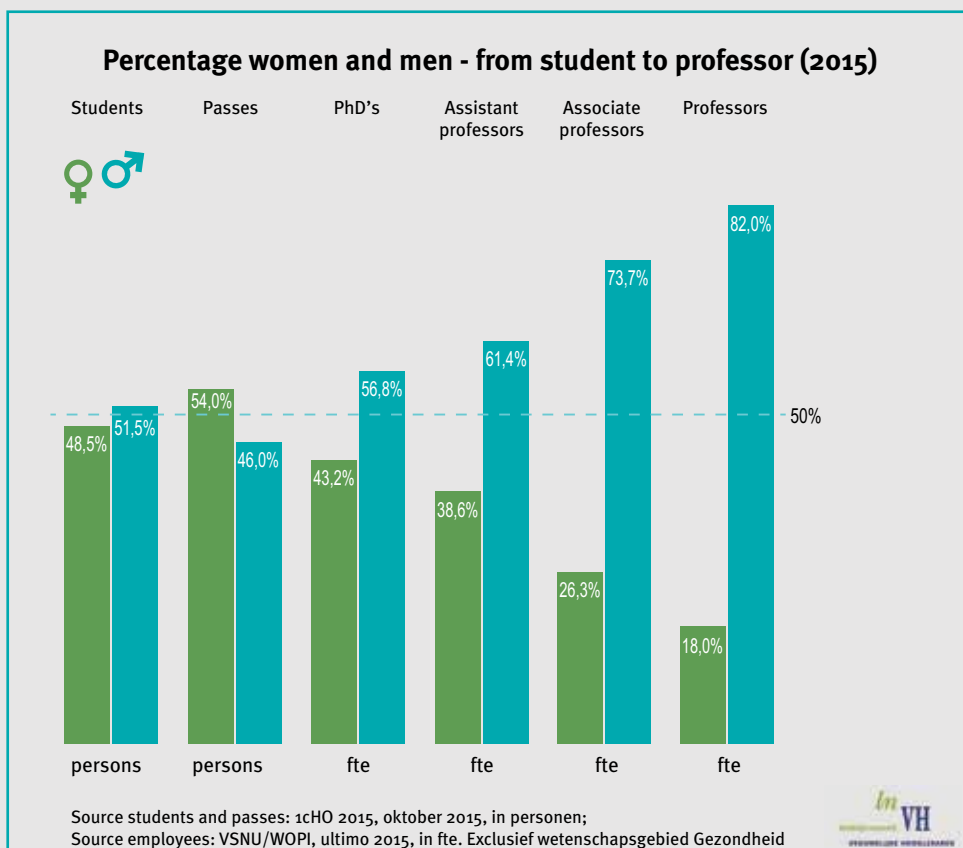
"Zie het als een intellectuele uitdaging: we worstelen vrijwel allemaal met die monocultuur. Ga nou eens met elkaar de discussie aan 'wat zijn de verschillende manieren waarop je kwaliteit kunt definiëren en kunt meten?'. Daarmee komen we wellicht heel veel aanvullende bijdragen die mensen kunnen leveren op het spoor."



Naomi Ellemers



and straitjackets makes life nicer for everyone



We've been talking here about man-woman differences, but don't similar processes also play a role when you look at other differences, for example relating to nationality, ethnicity or orientation?

"Certainly, as soon as people are part of a less valued minority, you see the same processes emerge. The way in which they manifest is perhaps a little different, but what happens psychologically is the same: we become less able to look objectively at what someone can do because we allow the stereotype to play a role."

What you also see is that if something is done to make women feel more at home in the organization, this often helps all kinds of other groups. This has to do with the principle of breaking down the 'man culture' - if I can call it that for now. With proclaiming that there is no single model of a good scientist, no single model of building a good career. There are various ways of doing these things. You can look at different types of performance, different life phases. And if you can break away from that mindset, then all kinds of other groups can benefit, including young fathers who wouldn't mind spending more time with their children once in a while."

Home an

Interviews | Norbine Schalij

Photos | Satyaki Chaudhuri

Far from home, three hundred students are living in Aurora (and there are another four hundred plus in Luna). They have left house and home to study in the Netherlands, at TU/e. What do they miss? (spoiler alert: family members and pets). And what have they brought from home to help them feel settled here in Eindhoven? What would they change about the Netherlands if they could? And what will they be taking home with them?



Matteo Oliveti

As his name suggests, **Matteo Oliveti** (22, studying Computer Science) is Italian. Not that he has lived in Italy much; he was born in Egypt, then lived in Thailand, Singapore, and again in Cairo, before coming to live in Eindhoven. Moving each time for his father's work or, most recently, because it was his father's wish. Matteo would have preferred to study in Reykjavik. Instead he is in Eindhoven. "The flatness of the Netherlands wasn't something I had to get used to; I come from the Po Basin." His sister and mother live there still, and he misses them greatly. Likewise the cats.

To make himself feel at home, he uses wine vinegar from Modena. He was given the bottle by his aunt Enrica when he moved in August 2016. You add it to salads, just a little bit. The bottle is almost empty now.

Matteo would enjoy things more if he had an easier time doing group work with Dutch people. "The Dutch are not as open-minded as Mediterranean people. I don't want to generalize but on occasion I have been let down by Dutch students when we've been working together." He doesn't yet know whether he will return to Italy after his Bachelor's. Perhaps try Iceland, where developing video games is hot? He will be taking working efficiently when it is needed with him. "The Dutch are good at that."

Chinno Lavin (21) was born in the Philippines but moved to Saudi Arabia at the age of eleven. He didn't rate it that much. As a Catholic he felt his liberty was restricted by Muslim religious laws. To him it seemed there was little to do as an adolescent, and it was very hot there. His pet animal, a ferret named Scoozie, was always with him. Scoozie was a present from his mom, brought back from Canada when Chinno was five. "Scoozie is part of me, he's experienced pretty much my whole life."

Despite the less regular contact in recent years, it is his Philippine family that he misses the most. If he leaves the Netherlands once he has completed his Computer Science degree - he is a second-year student - he will probably return to his parents in Saudi Arabia. He came here to study because he couldn't find a good university in the Middle East where he wouldn't suffer discrimination during the admissions procedure. And he is really enjoying Eindhoven.

"Here I have the freedom to be who I am. I am less concerned about what I say and I'm open to new ideas. Back in Saudi Arabia I shall tell them how good the trains are here, that I could go outside every day, that it is clean here, and that friendly people live here. If I had to change something here, that would have to do with the food. It's a pity I can't buy Philippine food items here. And something else: I would like the Dutch not to shut themselves off so much from international students. We are keen to become friends."



Chinno Lavin



Marta Adamik

Marta Adamik (20) has swapped Poland for the Netherlands so that she can do a Bachelor's in Architecture, Building and Planning. She hasn't left her country's political situation behind; she shows us a protest poster as the object that reminds her of home. She is worried that new laws designed to reform the judiciary pose a threat to the independent rule of law in Poland. It's something she discusses with her housemates and Polish friends throughout the Netherlands. "I don't want my country to change into someplace that I don't want to return to after three years."

She thinks the Netherlands is a fine country and people are very friendly and open. "Good health care, it is safe here, the traffic is great, education is good, which explains why I am here." Something that can be improved is the price of the train tickets. "Unless I can travel with a group discount, it is expensive to go and see my friends in Rotterdam, Maastricht, Utrecht and Amsterdam."

And now that she thinks about it, she would rather live in any one of those cities than in Eindhoven. "But it is good to have flat mates and stay in Aurora". Something that really has to change, is the food. "It is so greasy here. *Frikandel*, *kroket*. And besides the fat, Dutch food is of such poor quality." Oh yes, she misses her dog.



d Away

For the past four years, **Rohan Lakhota** (26) has kept a special object close at hand. It usually sits on the table beside his laptop. It is a ceramic miniature of a milestone that marks the distance to Khardung La, a mountain top in the Himalayas. Rohan would love to travel there by motorbike. "It is the highest place on earth that you can reach by motorbike. I hope to get there before I start my working life."

He's keen to spend that working life in the Netherlands. He has been in Eindhoven since August 2015, working towards a Master's in Automotive. In the past he has lived in various places in India and Nigeria. He likes living here, but would be happier if the stores had longer opening hours.

"There's been some improvement since I've been here, in opening hours and the range of food that's available, but there's still a long way to go." From India he particularly misses the street food. For him it's all about taste, price and availability. If Rohan were to leave the Netherlands, he would like to take the Dutch bike culture with him. "There's no cycling infrastructure in India. But it's so great here. I even see old people cycling, that's so healthy." He's also appreciative of the TU/e Student Sports Center. He goes to the gym there, and plays squash and badminton. He isn't a member of a team sport association because he doesn't have the time.



Rohan Lakhota

Shutong Liu (22) came to Eindhoven to do her Master's of Human Technology Interaction. She brought with her a small photograph of herself and her best friend Huang Qiu. Shutong misses her friend and hopes to see her at Christmas, when she'll be going back to China for a short visit. She'll be taking stroopwafels back for Huang Qiu, whom she has known since the age of ten. Until two years ago, when Shutong left to do an exchange program in Milan, they did everything together. Whenever she looks at the photo she is reminded of the great times they have spent together and can't help but smile.



Shutong Liu

This young Chinese woman can compare the Netherlands with Italy. The weather was better there, and the food tastier, but in the Netherlands she finds the people kinder. "I came here with two large suitcases and a huge backpack. I was struggling to get on a bus when two older local people gave me a helping hand. That made me so happy." As does the fact that there are plenty of people here in the Netherlands who have a different cultural background.

Lots of things make her happy (including Vincent van Gogh), but food is really important to her. "I'm a foodie." It was precisely the chance to experience other food cultures that prompted her to study abroad. Italy was okay in that respect, but in the Netherlands there's plenty that can be improved. "A restaurant should open up here where you can eat typical Dutch dishes. During Introduction Week, when I asked my intro-parents where I could eat this kind of food, they said I should visit the grandparents of my Dutch fellow students. I love the Dutch version of mashed potatoes and broccoli (*stampot met broccoli*). And herring! I love raw fish."

What she finds a pity is that the accommodation for international students is not very friendly. 'Dutch only' is a phrase she has seen more than once on Facebook pages. And the official websites of the building janitors often don't carry an English translation. That's a real shame.

Swedish **Victor Hjelmgren** (27) has a wooden hippo in his arms. He borrows it from his girlfriend Frida, in exchange for a couple of his sweaters. He will be in Eindhoven for one semester, from August 2017 to late January or early February 2018, to do a Master's in Structural Design at the Department of the Built Environment. As well as his family and Frida, he misses the active student life he had in Gothenburg, and his sports teams (ice hockey and soccer). Fortunately, Eindhoven has PSV and student ice hockey association Icehawks which he joined already.

Two treasured souvenirs of Eindhoven are both study books. One carries the signature of Ruud van Nistelrooy, the other is signed by Philip Cocu. He met them at PSV's training ground De Herdgang. Something less concrete but worth taking as well: the Dutch mentality. "People here are relaxed". He gives the example that they cycle around without shouting at each other. As they do in Sweden, says Victor. "I also feel welcome when we do group work."

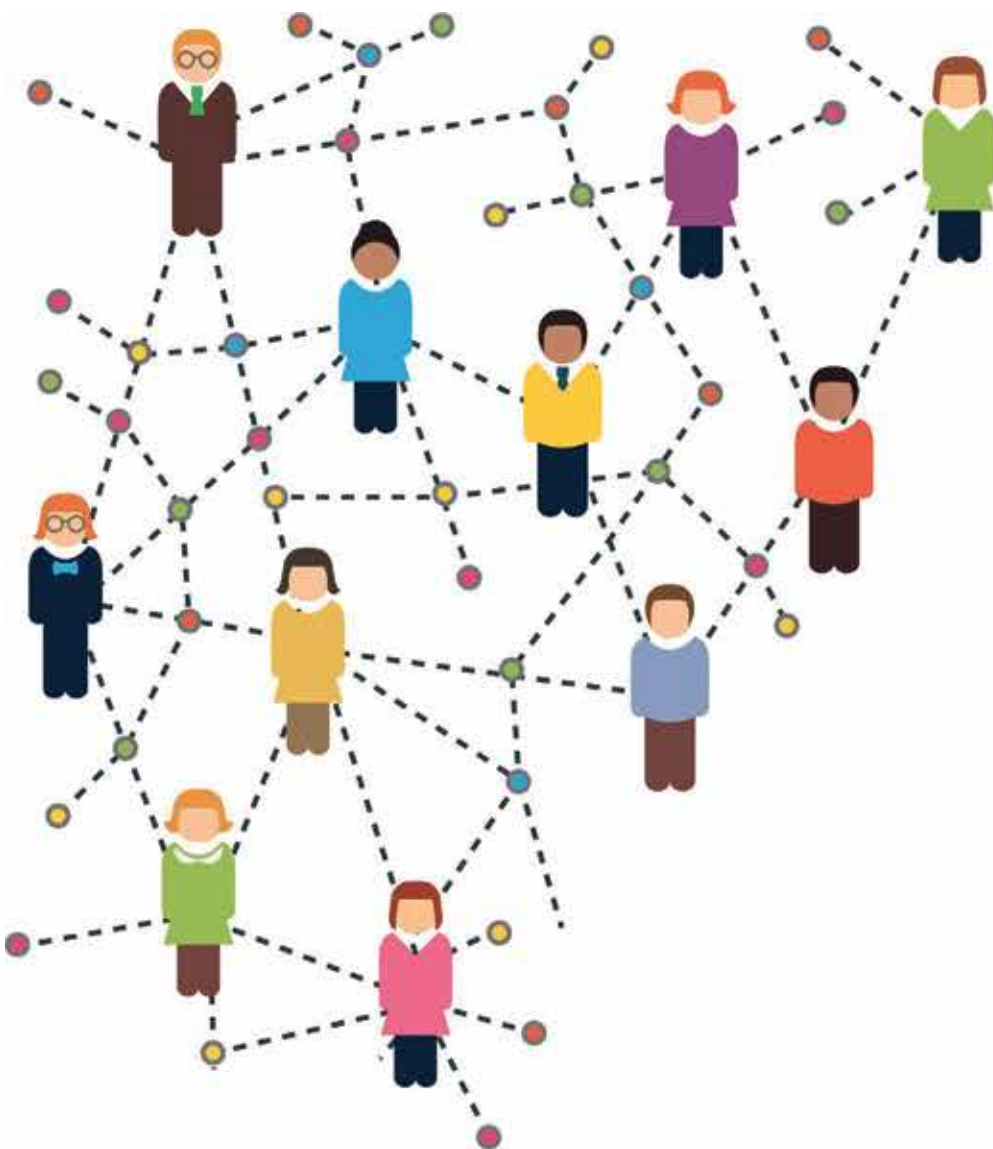
Something that could be improved, however, is the care shown for the environment. "Dutch people litter the streets with cans without a second thought." And something else occurs to him later, something so important that the day after the interview he comes along to Cursor's editorial office in Auditorium: "The beer glasses need to be bigger. They are currently 25 cl, they could easily be 40 or 50."



Victor Hjelmgren



Meer kans op overgewicht als zwaarder De invloed v



Sociale netwerken zijn best belangrijk: zelfs de kennissen van relaties van je vrienden hebben namelijk nog invloed op je eigen leven. Universitair docent Gerrit Rooks doet hiernaar al meer dan twintig jaar onderzoek. Met een diverser netwerk krijg je meer gedaan, weet hij, en vrouwen netwerken anders dan mannen.

Je wordt meer beïnvloed door de mensen om je heen dan je zelf wellicht beseft. Bepaalde eigenschappen blijken zich bijvoorbeeld door sociale netwerken te verspreiden, vertelt Gerrit Rooks. “Dan moet je denken aan roken en zwaarlijvigheid, maar ook geluk en eenzaamheid. De kans dat je zelf last van overgewicht krijgt als zwaarlijvigheid voorkomt in je netwerk, kan oplopen tot tientallen procenten. En dat gaat door tot in de derde graad: dus contacten van contacten van contacten hebben nog een effect op je gedrag - hoewel die beïnvloeding met elke stap wel snel afneemt.”

Rooks, afgestudeerd als psycholoog en gepromoveerd als socioloog, doet ook onderzoek naar perceptie van netwerken: in hoeverre zijn mensen zich bewust van de onderlinge verhoudingen tussen mensen in hun netwerk, bijvoorbeeld. “In het algemeen kun je zeggen dat vrouwen daar meer inzicht in hebben dan mannen. Wat daarbij opvalt, is dat ze met name beïnvloedingsrelaties

goed herkennen, terwijl men altijd denkt dat vrouwen juist goed zijn in het beoordelen van affectieve relaties - ofwel wie elkaar leuk vindt.”

Vrouwen netwerken sowieso gemiddeld anders dan mannen, vertelt de universitair docent uit de groep Human Technology Interaction. “Je ziet dat mannen zich makkelijker in groepen bewegen, terwijl vrouwen meer één-op-één relaties onderhouden, met alle wrijving die dat mogelijk met zich meebrengt. Dat zie ik ook terug bij mijn eigen zoon en dochter.”

Er zijn ook aanwijzingen, formuleert Rooks voorzichtig, dat vrouwen meer moeite hebben met ‘instrumenteel’ netwerken. Contacten leggen uit strategische carrière-overwegingen, in plaats van met puur vriendschappelijke bedoelingen, wordt door veel mensen als ‘vies’ ervaren, legt hij uit. “Relaties moeten authentiek zijn, die mag je niet inzetten om ervan te profiteren - dat



Arlijvigheid voorkomt in je netwerk? an netwerken

morele gevoel lijken vrouwen sterker te hebben dan mannen.” Dat is misschien ook wel een van de redenen - opgeteld bij het feit dat mensen zich van nature aangetrokken voelen tot mensen die op ze lijken - dat vrouwen slecht doordringen tot het ‘old boys network’. “Dat hoeft niet alleen kwade opzet te zijn vanuit die mannen.”

Netwerken in Oeganda

Niet alleen mannen en vrouwen verschillen in hoe ze omgaan met netwerken, ook de etnische achtergrond en woonomgeving doen ertoe. Rooks geeft al jaren regelmatig les aan een universiteit in Oeganda, en heeft daar ook veel onderzoek gedaan. “Je ziet daar vooral een groot contrast tussen netwerken in de hoofdstad, Kampala, en het platteland. In Kampala is het leven relatief westers, individualistisch en dynamisch, terwijl het platteland heel collectivistisch en traditioneel is. Ondernemers in de stad gebruiken hun netwerk min of meer zoals hier, maar op het platteland zou je zelfs kunnen zeggen dat de netwerken, in de praktijk de ‘extended family’, eerder een negatieve invloed hebben. Alle winst wordt namelijk geacht gedeeld te worden met iedereen uit die kring, waardoor er geen geld overblijft om in het bedrijf te investeren.”

Ook in Kampala zijn er wel verschillen met westerse netwerken, maar die zijn voor een buitenstaander niet altijd direct duidelijk, aldus Rooks. “Pas na jaren werd me duidelijk dat ook aan de universiteit nog veel scheidslijnen tussen stammen lopen. De *principal* van de universiteit is een Musoga uit Oost-Oeganda. Dat is in zijn personeelsbeleid te zien, hij omringt zich bij voorkeur met stamgenoten. Dat is vanuit zijn optiek verstandig, denk ik. De automatische loyaliteit van stamleden maakt het een stuk makkelijker om staande te blijven bij coupvergingen. Een ander voorbeeld is een promovendus die ik begeleidde. Leden van een rivaliserende groep probeerden zijn promotie - tijdens de verdediging nog wel - te blokkeren, terwijl zijn onderzoek gepubliceerd was in goede *journals*.”

Vanuit economisch oogpunt kun je beter over een zo divers mogelijk netwerk beschikken

Een netwerk als vriendenclub waarin iedereen dezelfde achtergrond en interesses heeft, is wellicht gezellig, maar vanuit economisch oogpunt kun je beter over een zo divers mogelijk netwerk beschikken, zodat het makkelijk is om bronnen van kennis aan te boren en ingangen te vinden bij uiteenlopende organisaties. De plek die je inneemt in een netwerk bepaalt mede hoe je in je werk functioneert, legt de expert uit. “Mensen die

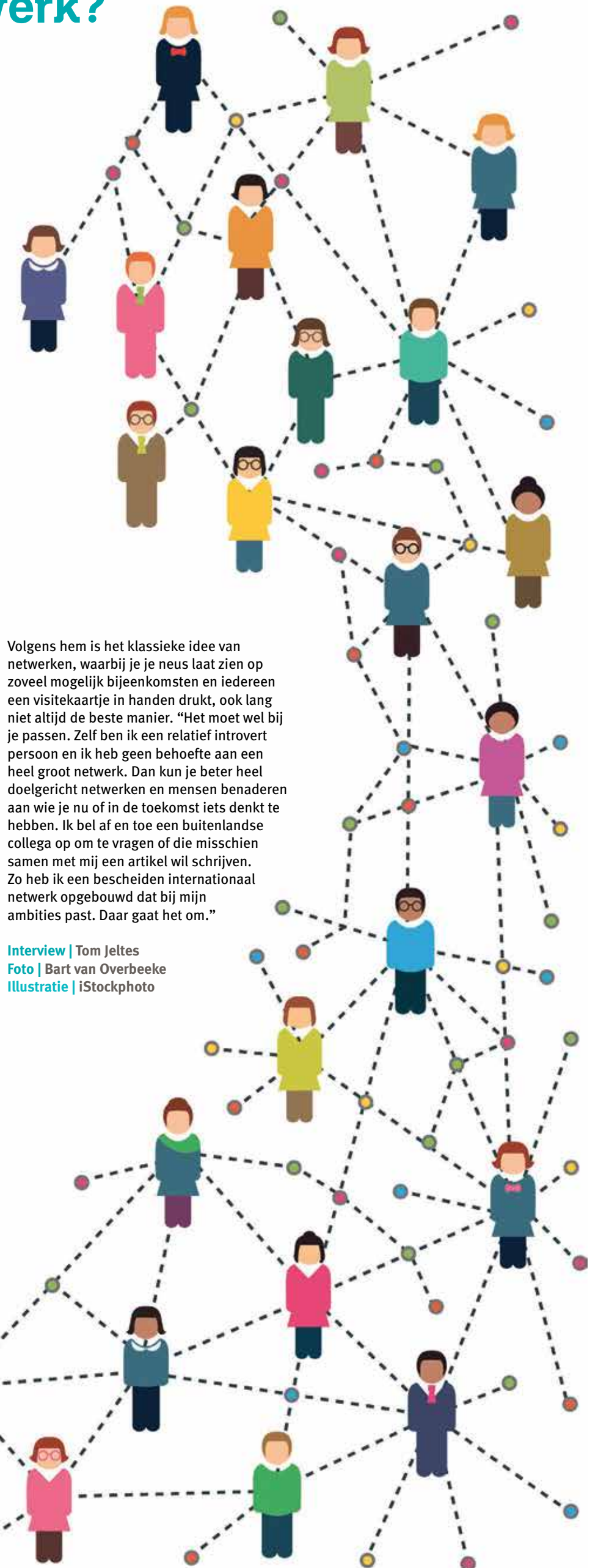
in zogeheten structurele gaten zitten - hier op de universiteit bijvoorbeeld tussen verschillende vakgroepen in - blijken het creatiefst te zijn. Die hebben toegang tot inzichten vanuit allerlei hoeken. Maar als je bijvoorbeeld een startup wilt beginnen, dan is het ook weer belangrijk om veel mensen om je heen te hebben met wie je een sterke band hebt en op wie je kunt bouwen.”

In zijn vakgebied zijn er feitelijk twee stromingen, legt hij uit: één die zegt dat je geen dubbelingen in je netwerk moet hebben - één persoon van de tennisclub en carnavalsvereniging is genoeg, net als één advocaat en één arts - terwijl de andere school juist de nadruk legt op cohesie: hoe goed kennen de mensen uit je netwerk elkaar, ben je ‘close’ genoeg om elkaar bijvoorbeeld strategische informatie toe te vertrouwen? “Je moet streven naar echte nabijheid, naar *strong ties*, stelt die stroming.”

Bel de directeur van het bedrijf waar je zou willen werken

Over die nabijheid, daar wil Rooks nog wel iets over kwijt. Die is volgens hem namelijk echt van belang, zowel binnen teams in organisaties als voor persoonlijk geluk. “Je ziet dat teams beter functioneren als er meer face-to-face-contact is. Alle digitale hulpmiddelen, zelfs videoconferenties, lijken dus juist averechts te werken. We zijn sociale wezens en krijgen energie uit persoonlijk contact - je moet bij wijze van spreken dezelfde lucht kunnen inademen bij een overleg.” Ook in het privéleven geldt dat volgens hem. “Je kunt misschien wel makkelijk contact houden met je netwerk via sociale media, maar toch zien we steeds meer eenzaamheid, ook bij jongeren. Dat vind ik erg verontrustend. Blijkbaar kunnen we niet zonder dat persoonlijke contact.”

De socioloog doet niet alleen onderzoek naar netwerken, maar hij geeft ook trainingen en colleges over dit onderwerp. “In colleges gaf ik opdracht om een directeur te bellen van een bedrijf waar ze ooit wel zouden willen werken, om kennis te maken. Dat blijkt gewoon te lukken - die mensen vinden het leuk dat een student belangstelling voor hen toont.”



Volgens hem is het klassieke idee van netwerken, waarbij je je neus laat zien op zoveel mogelijk bijeenkomsten en iedereen een visitekaartje in handen drukt, ook lang niet altijd de beste manier. “Het moet wel bij je passen. Zelf ben ik een relatief introvert persoon en ik heb geen behoefte aan een heel groot netwerk. Dan kun je beter heel doelgericht netwerken en mensen benaderen aan wie je nu of in de toekomst iets denkt te hebben. Ik bel af en toe een buitenlandse collega op om te vragen of die misschien samen met mij een artikel wil schrijven. Zo heb ik een bescheiden internationaal netwerk opgebouwd dat bij mijn ambities past. Daar gaat het om.”

Interview | Tom Jeltens
Foto | Bart van Overbeeke
Illustratie | iStockphoto



The influence of social networks

Social networks are pretty important: it seems even the acquaintances of friends of your own friends can influence your life. Assistant Professor Gerrit Rooks has been researching this subject for more than twenty years. He knows that with a more diverse network you get more done, and women network differently from men.

The people around you influence you more than you may realize. For example, it turns out that certain characteristics spread through social networks, tells Gerrit Rooks. "Think of things like smoking and obesity, but also happiness and loneliness.

The likelihood that you yourself will become obese if obesity occurs in your network can be as high as several dozen percent. And that effect ripples through to the third degree: even contacts of contacts of contacts have an effect on your behavior - though it must be said that influence declines rapidly with every step."

Rooks, who graduated as a psychologist and gained a PhD in Sociology, also conducts research into the perception of networks: the extent to which people are aware of relationships between others in their network, for example. "In general you can say that women have a greater insight into this than men do. What is striking is that they

are particularly good at recognizing influence relationships, while men always think that what women are actually good at is assessing affective relationships - in other words who likes whom."

In any case, women tend to network differently from men, says the assistant professor at the Human Technology Interaction group. "You see that men are more comfortable socializing in groups, while women maintain one-to-one relationships, with all the friction this may entail. I see this pattern repeated when I look at my own son and daughter."

There are also indications, Rooks chooses his words carefully, that women have more difficulty with 'instrumental' networking. Forging contacts for strategic career motives, rather than with purely friendly intentions, is felt by many people to be 'grubby', he explains. "Relationships must be authentic, you aren't supposed to profit from them - this is a moral sense that women appear to have more strongly than men." This may well be one of the reasons - added to the fact that people naturally feel drawn to others who resemble them - why women make poor headway joining the old boys' network. "That need not necessarily be all down to men's malicious intent."

A cozy friends club or diverse network?

A network like a friends club in which everyone has the same background and interests may well be cozy, but from an economic perspective you are better off having a network that is as diverse as possible, so that it is easy to exploit sources

of knowledge and gain entry to a wide range of organizations. The position you occupy in a network partly determines how you perform at work, explains the expert. "People who occupy what is known as a structural gap - here at the university, for example, that would mean being between groups - have been proven to be the most creative. They have access to insights from all kinds of angles. But if you want to launch a startup, for example, then in that case it is important that you have plenty of people around you with whom you have strong bonds and on whom you can rely."

In his field there are actually two schools of thought, he explains: one that says that you shouldn't have any duplications in your network - one person from the tennis club and from the carnival society is enough, similarly one lawyer and one doctor - while the other school puts the emphasis on cohesion: how well do people in your network know each other. Are you close enough to, say, trust each other with strategic information? "You must strive for real closeness, for strong ties, says this school of thought."





ALGEMEEN

Communicatie Expertise Centrum | TU/e webinar maand

In november en begin december organiseert de TU/e voor elke Bachelor en Master opleiding een gratis webinar. Ook is er een algemene PhD/PDeng webinar. Tijdens ieder webinar krijg je informatie over de opleiding en is er alle ruimte voor het stellen van vragen aan de presentatoren. Wil je meer weten over één van onze opleidingen? Meld je dan nu aan! www.tue.nl/en/education/study-information-activities/tue-webinars/

TU/e Webinar Month

In November and the beginning of December each TU/e bachelor's and master's program organizes a free webinar. There will also be a general PhD/PDeng webinar. During each webinar you'll get information about a specific program and you'll have the chance to ask the presenters all of your questions. Do you want to know more about a specific TU/e program? Sign up here: www.tue.nl/en/education/study-information-activities/tue-webinars/



Cursor | Aftellen met de specials

Dit is de tweede special die Cursor dit najaar nog maakt op papier. Er verschijnen er drie in totaal. De volgende - en laatste - special gaat over 'the Explorer' en zal verschijnen op **donderdag 7 december**.

Cursor | New special, and counting

You're now reading the second special Cursor has produced. And after this one, there's just one left with topic 'Explorer'. This one will be published on **Thursday December 7**.



MENSEN

Bureau voor Promoties en Plechtigheden | Intreerede professor Lopez Arteaga

Vrijdag 3 november, 16.00 uur, BZ: intreerede prof.dr.ir. I. Lopez Arteaga (W)
Voorzitter: prof.dr.ir. F.P.T. Baaijens
Titel: "Sound connections"

Afscheidsrede professor Ter Haar Romenij

Vrijdag 1 december, 16.00 uur, BZ: afscheidsrede prof.dr.ir. B.M. ter Haar Romenij (BMT)
Voorzitter: prof.dr. P.A.J. Hilbers
Titel: "Vision for Health"

Promoties

Donderdag 26 oktober, 16:00 uur, SZ: promotie **ir. A. Bos** (W)
Promotor: prof.dr.ir. M. Steinbuch
Voorzitter: prof.dr. L.P.H. de Goey
Titel proefschrift: "Position Actuator for the ELT Primary Mirror"

Donderdag 26 oktober, 16:00 uur, CZ5: promotie **E. Parodi MSc** (W)
Promotoren: prof.dr.ir. G.W.M. Peters en prof.dr.ir. L.E. Govaert
Voorzitter: prof.dr.ir. A.A. van Steenhoven
Titel proefschrift: "Structure Properties Relations for Polyamide 6"

Maandag 30 oktober, 16:00 uur, CZ4: promotie **K. Nickmans MSc** (ST)
Promotoren: prof.dr. A.P.H.J. Schenning en prof.dr. D.J. Broer
Voorzitter: prof.dr.ir. R.A.J. Janssen
Titel proefschrift: "Directed Self-Assembly of Oligo (dimethyl-siloxane) Liquid Crystals for Sub-5 nm Patterning"

Donderdag 2 november, 16:00 uur, CZ4: promotie **S. Das MSc** (ST)
Promotoren: prof.dr.ir. J.A.M. Kuipers en prof.dr.ir. N.G. Deen
Voorzitter: prof.dr.ir. E.J.M. Hensen
Titel proefschrift: "Transport through bidisperse porous media: a multiscale modeling approach"

Donderdag 2 november, 16:00 uur, CZ5: promotie **Z. Zhou MSc** (W)
Promotor: prof.dr. L.P.H. de Goey
Voorzitter: prof.dr.ir. M.G.D. Geers
Titel proefschrift: "Flame balls at earth gravity"

Maandag 6 november, 16:00 uur, CZ4: promotie **ir. V.S. Dolk** (W)
Promotor: prof.dr.ir. W.P.M.H. Heemels
Voorzitter: prof.dr. L.P.H. de Goey
Titel proefschrift: "Resource-aware and Resilient Control with Applications to Cooperative Driving"

Maandag 6 november, 16:00 uur, CZ5: promotie **ir. N.H. Baars** (EE)
Promotor: prof.dr. E.A. Lomonova MSc
Voorzitter: prof.dr.ir. J.H. Blom
Titel proefschrift: "Three-Phase Dual Active Bridge Converters A multi-level approach for wide voltage-range isolated dc-dc conversion in high-power applications"

Dinsdag 7 november, 16:00 uur, CZ4: promotie **A.M. Şutii MSc** (W&I)
Promotor: prof.dr. M.G.J. van den Brand
Voorzitter: prof.dr.ir. B. Koren
Titel proefschrift: "Modularity and Reuse of Domain-Specific Languages: an exploration with MetaMod"

Woensdag 8 november, 16:00 uur, CZ4: promotie **ir. M.M.A. Steur** (W)
Promotor: prof.dr.ir. M. Steinbuch
Voorzitter: prof.dr. L.P.H. de Goey
Titel proefschrift: "Design of an Active Wafer Clamp for Wafer Machines"

Woensdag 8 november, 16:00 uur, CZ5: promotie **A. Montes Garcia MSc** (W&I)
Promotoren: prof.dr. P.M.E. De Bra en prof.dr. M. Pechenizkiy
Voorzitter: prof.dr. J.J. Lukkien
Titel proefschrift: "WiBAF: A Within Browser Adaptation Framework that Enables Control over Privacy"



Donderdag 9 november, 16:00 uur, CZ4: promotie **S. De MSc** (ST)
Promotor: prof.dr.ir. J.A.M. Kuipers
Voorzitter: prof.dr.ir. M. van Sint Annaland
Titel proefschrift: "Viscoelastic Flow Modeling for Polymer Flooding"

Dinsdag 14 november, 16:00 uur, SZ: promotie **ir. R.P.M. Lafleur** (BMT)
Promotoren: prof.dr. E.W. Meijer en prof.dr. M. Merckx
Voorzitter: prof.dr. P.A.J. Hilbers
Titel proefschrift: "Kinetics, structure and function of a supramolecular polymer in water"

Woensdag 15 november, 16:00 uur, CZ4: promotie **T.F.E. Paffen MSc** (ST)
Promotor: prof.dr. E.W. Meijer
Voorzitter: prof.dr.ir. E.J.M. Hensen
Titel proefschrift: "Model-driven engineering in supramolecular systems"

Woensdag 15 november, 16:00 uur, CZ5: promotie **ir. F. van der Sommen** (EE)
Promotor(en): prof.dr.ir. P.H.N. de With
Voorzitter: prof.dr.ir. A.B. Smolders
Titel proefschrift: "Computer-aided detection of early Barrett's cancer"

Donderdag 16 november, 16:00 uur, FZ/ZD: promotie **ir. P.N.A. van der Corput** (W&I)
Promotoren: prof.dr.ir. J.J. van Wijk en prof.dr. M. Worrington
Voorzitter: prof.dr.ir. B. Koren
Titel proefschrift: "Interactive Visualization of Large Image Collections"

Donderdag 16 november, 16:00 uur, KP: promotie **ir. I.G.S. van Hooijdonk** (TN)
Promotor: prof.dr. H.J.H. Clercx
Voorzitter: prof.dr. K.A.H. van Leeuwen
Titel proefschrift: "Plane Couette Flow as Model for the Nocturnal Boundary Layer"

Maandag 20 november, 16:00 uur, CZ4: promotie **M. van Rosmalen MSc** (BMT)
Promotoren: prof.dr. M. Merckx en prof.dr.ir. L. Brunsveld
Voorzitter: prof.dr. P.A.J. Hilbers
Titel proefschrift: "Engineering sensor proteins for antibody detection by design and evolution"

Maandag 20 november, 16:00 uur, CZ5: promotie **ir. N.F.W. Thissen** (TN)
Promotor: prof.dr.ir. W.M.M. Kessels
Voorzitter: prof.dr.ir. G.M.W. Kroesen
Titel proefschrift: "Atomic layer processing for carbon nanoelectronics"

Dinsdag 21 november, 16:00 uur, KP: promotie **ir. G. ten Haaf** (TN)
Promotor: prof.dr.ir. O.J. Luiten
Voorzitter: prof.dr.ir. G.M.W. Kroesen
Titel proefschrift: "Ultracold Rb Focused Ion Beam"

Dinsdag 21 november, 16:00 uur, CZ5: promotie **U. Tikhonova MSc** (W&I)
Promotor: prof.dr. M.G.J. van den Brand
Voorzitter: prof.dr. M.A. Peletier
Titel proefschrift: "Engineering the Dynamic Semantics of Domain Specific Languages"

Woensdag 22 november, 14:00 uur, CZ4: promotie **R.H.C. Wenmaekers MSc** (B)
Promotoren: dr.ir. M.C.J. Hornikx en prof.dr. A.G. Kohlrausch
Voorzitter: prof.ir. E.S.M. Nelissen
Titel proefschrift: "Stage acoustics and sound exposure in performance and rehearsal spaces for orchestras Methods for physical measurements"

Woensdag 22 november, 16:00 uur, CZ4: promotie **T.M.M. Meyfroyt MSc** (W&I)
Promotoren: prof.dr.ir. S.C. Borst en prof.dr. J.J. Lukkien
Voorzitter: prof.dr. R.W. van der Hofstad
Titel proefschrift: "Threshold-Based Communication Algorithms for Large-Scale Mesh Networks"

Woensdag 22 november, 16:00 uur, CZ5: promotie **R.J. Dilz MSc** (EE)
Promotor: dr.ir. M.C. van Beurden
Voorzitter: prof.dr.ir. A.B. Smolders
Titel proefschrift: "A spatial spectral domain integral equation solver for electromagnetic scattering in dielectric layered media"

Donderdag 23 november, 16:00 uur, CZ5: promotie **U. Waqas MSc** (EE)
Promotor: prof.dr. H. Corporaal
Voorzitter: prof.dr.ir. J.H. Blom
Titel proefschrift: "Scheduling and variation-aware design of self-re-entrant flowshops"

Donderdag 23 november, 16:00 uur, FZ/ZD: promotie **F. Ruesink MSc** (TN)
Promotoren: prof.dr. E. Verhagen en prof.dr. A.F. Koenderink
Voorzitter: prof.dr.ir. H.J.M. Swagten
Titel proefschrift: "Manipulating light with ring resonators coupled to antennas and mechanical motion"

Maandag 27 november, 16:00 uur, CZ4: promotie **L. Gagliano MSc** (TN)
Promotor: prof.dr. E.P.A.M. Bakkers
Voorzitter: prof.dr.ir. G.M.W. Kroesen
Titel proefschrift: "Hexagonal III-Phosphide Alloys for Solid State Lighting"

Maandag 27 november, 16:00 uur, CZ5: promotie **C. Wang MFA** (ID)
Promotor: prof.dr. G.W.M. Rauterberg
Voorzitter: prof.dr.ir. A.C. Brombacher
Titel proefschrift: "The Social Car: Enhancing Communication between Drivers by Digital Augmentation"

Woensdag 29 november, 14:00 uur, CZ4: promotie **S. Ma MSc** (ST)
Promotoren: prof.dr. C.E. Koning en prof.dr. R.A.T.M. van Benthem
Voorzitter: prof.dr. N.A.J.M. Sommerdijk
Titel proefschrift: "Isocyanate-free approaches to polyurea dispersions and coatings"

Woensdag 29 november, 16:00 uur, CZ4: promotie **W. Chen MSc** (ST)
Promotoren: prof.dr.ir. E.J.M. Hensen en prof.dr. R.A. van Santen
Voorzitter: prof.dr.ir. R.A.J. Janssen
Titel proefschrift: "Mechanistic Study of the Fischer-Tropsch Synthesis on Cobalt Catalyst by Transient Kinetics"

Donderdag 30 november, 16:00 uur, CZ4: promotie **A. Aloï MSc** (TN)
Promotor: prof.dr.ir. O.J. Luiten
Voorzitter: prof.dr. K.A.H. van Leeuwen
Titel proefschrift: "On the edge: Imaging soft interfaces by single-molecule localization microscopy"

Donderdag 30 november, 16:00 uur, Pullman: promotie **Q.W. Bouts MSc** (W&I)
Promotor: prof.dr. B. Speckmann
Voorzitter: prof.dr. M.A. Peletier
Titel proefschrift: "Geographic Graph Construction and Visualization"

Maandag 4 december, 16:00 uur, CZ4: promotie **ir. G. Ye** (EE)
Promotor: prof.dr.ir. J.F.G. Cobben
Voorzitter: prof.dr.ir. J.H. Blom
Titel proefschrift: "Power Quality in Distribution Networks: Estimation and Measurement of Harmonic Distortion and Voltage Dips"

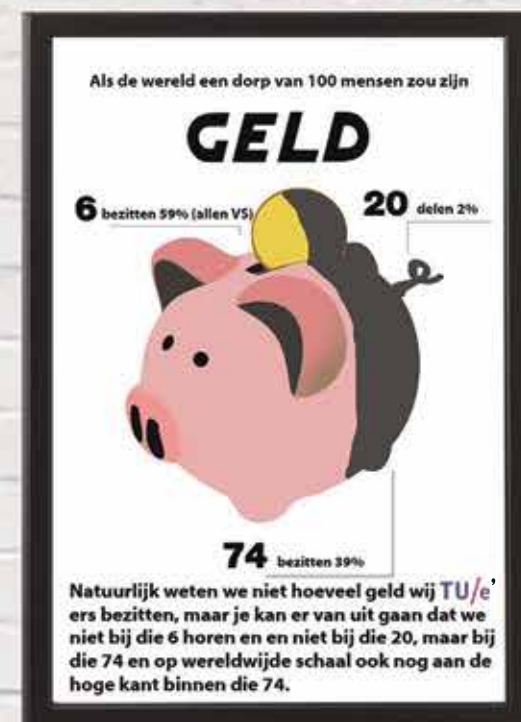
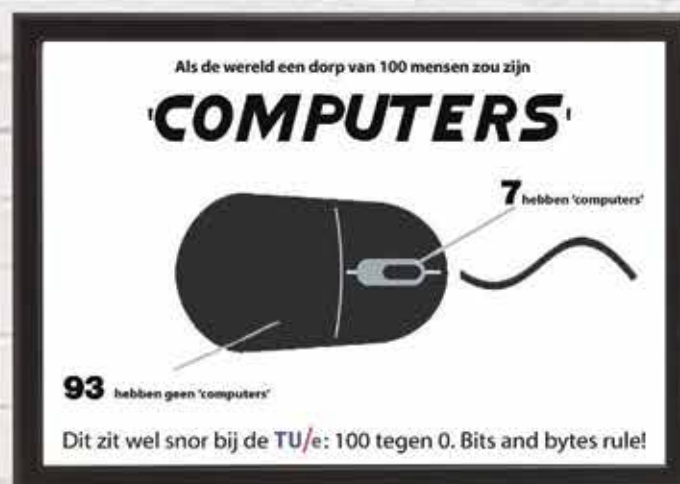
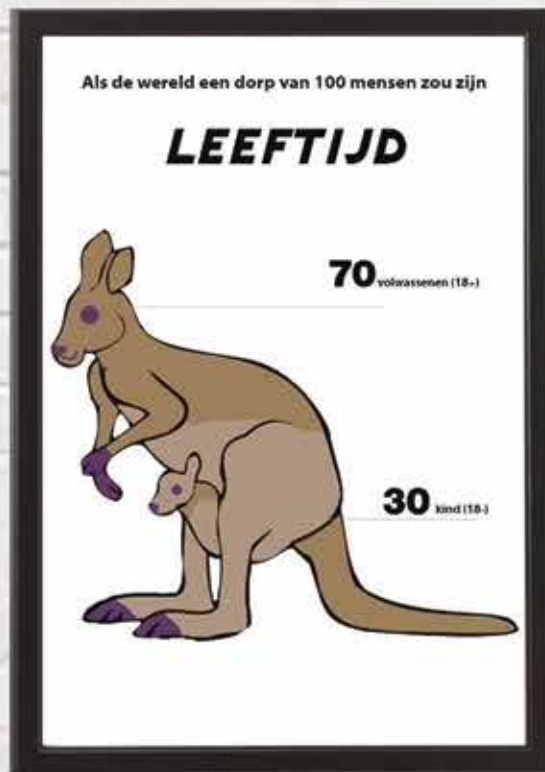
Maandag 4 december, 16:00 uur, CZ5: promotie **ir. J. Daniëls** (TN)
Promotor: prof.dr.ir. O.J. Luiten
Voorzitter: prof.dr.ir. G.M.W. Kroesen
Titel proefschrift: "Measuring and modifying plasma density profiles to confine high power lasers"

Woensdag 6 december, 16:00 uur, CZ4: promotie **H.M.J.M. Wedershoven MSc** (TN)
Promotor: prof.dr. A.A. Darhuber
Voorzitter: prof.dr.ir. G.M.W. Kroesen
Titel proefschrift: "Active control of solution deposition processes"

Woensdag 6 december, 16:00 uur, CZ5: promotie **ir. V. Mazzoli** (BMT)
Promotoren: prof.dr.ir. G.J. Strijkers en prof.dr. K. Nicolay
Voorzitter: prof.dr. P.A.J. Hilbers
Titel proefschrift: "Functional MRI of the lower extremities"

ALS DE TU/E EEN DORP VAN 100 MENSEN

Als de wereld een dorp van 100 mensen zou zijn, krijg je verdelingen zoals in de grotere onderstaande schilderijen in ons 'Diversiteit'. Zijn de cijfers 100% accuraat en super-recent? Nee, wij kunnen nog niet intappen op die ene grote Big Data-computer die alle cijfers eruit spit, maar het komt wel close. En we hebben natuurlijk ook geprobeerd te kijken hoe de verdelingen liggen in deze mini-habitat TU/e. Ook hier geldt dat niet alles 100% accuraat is (en ergens maar goed ook, want je privacy zou hier te grabbel liggen als wij je opleiding, religie, seksuele geaardheid en ziektes met één druk op de knop tevoorschijn zouden kunnen toveren). Het is een mix van feiten en educated guesses en vooral een eerste blik op hoe bevoorrecht we hier wel niet zijn. Ja, ja, soms is moralisme nodig.....

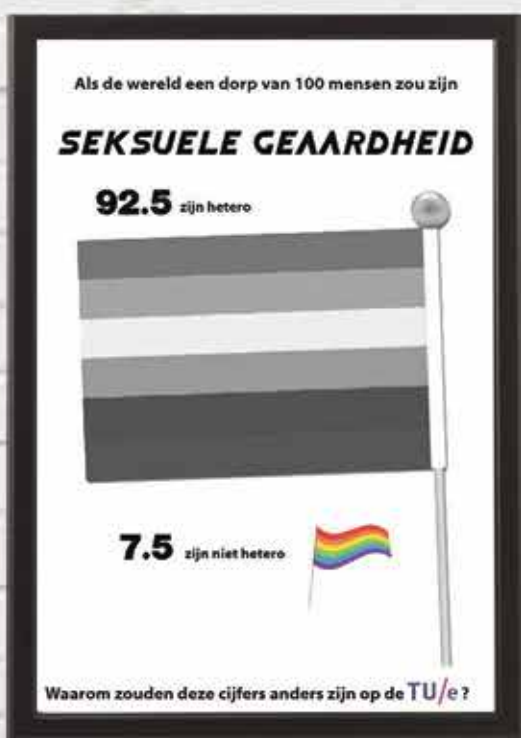
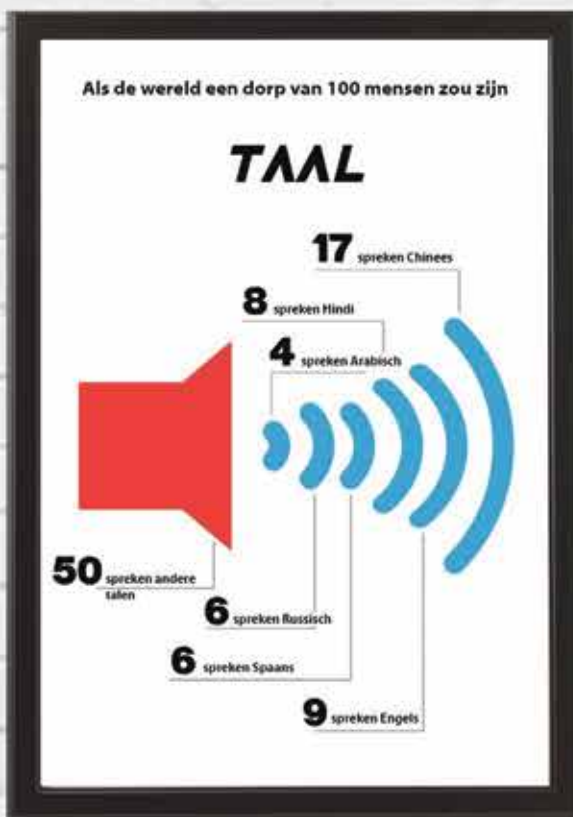




WOU ZOU ZIJN

its-museum'.
s meteen
at genaamd
inkomen,
n harde

compiled by:
David Ernst



Conclusie: De TU/e is als dorp voor het merendeel hoogopgeleid, blank, man, rijk, volwassen, Nederlands. Niets nieuws onder de zon, maar, zoals Sam Cooke ooit zong, 'A change is gonna come': internationals en vrouwen rukken op!





Kitty Nijmeijer

Yvonne de Kort

3 gasthoofd- redacteuren met pit

Deze Cursor werd mede mogelijk gemaakt door **Yvonne de Kort**, **Kitty Nijmeijer** en **Elphi Nelissen**. Wij vroegen deze topvrouwen niet om financiële sponsoring, maar om samen een rol als gasthoofdredacteur te vervullen. Alle drie de hoogleraren zeiden direct, zonder voorbehoud, “Ja natuurlijk, leuk”. Ze kwamen met verrassende ideeën die niet allemaal uitgevoerd zijn. “Elke pagina een andere kleur!”, haalde het bijvoorbeeld niet. Alle 27 vrouwelijke hoogleraren bevragen en tegelijk 27 mannelijke hoogleraren dezelfde vragen voorleggen, dat is wel uitgevoerd. Maar het mocht van de dames niet alleen over de vrouw/man-ratio op de TU/e gaan, het moest breder. Daarom zijn ook verschillende culturen en religies aan bod gekomen. “Laat zien dat diversiteit een feest is!”

Op deze pagina's zetten we de drie gasthoofdredacteuren zelf in de spotlight. Dikke pret was er bij de fotoshoot, maar serieus werd het bij de individuele gesprekken.

Interviews | Norbine Schalijs
Foto's | Bart van Overbeeke

Elphi Nelissen





Yvonne de Kort

Kitty Nijmeijer

Elphi Nelissen

Elphi Nelissen

“Op de uni is alles discutabel”

Als iemand wat kan vertellen over verschillen in werkwijze tussen de academische wereld en het bedrijfsleven, is het hoogleraar Building Sustainability Elphi Nelissen wel. Ze begon in 1977 aan haar studie aan de TU/e, samen met honderdtien jongens en tien meisjes. Twaalf jaar later was ze adjunct-directeur van een adviesbureau. Na een kwart eeuw bedrijfsleven werd ze decaan van de faculteit Bouwkunde en had ze geen tijd meer voor het eigen bedrijf dat ze in 1991 oprichtte.

Tijdens haar afstuderen werkte Elphi al bij adviesbureau ETA in Tilburg. Toen er een vestiging in Eindhoven werd opgericht, kreeg ze de functie adjunct-directeur aangeboden. “Ik was altijd bezig alles te optimaliseren en voelde me overal verantwoordelijk voor, zo kwam ik bovendien, zeg maar.”

Dit werk hoefde ze nog niet te combineren met het stichten van een gezin. “Pas na de oprichting van mijn eigen bedrijf in 1991, Nelissen ingenieursbureau, kwamen de kinderen. Daar heb ik nooit over nagedacht, het was voor mij heel vanzelfsprekend dat ik moeder zou proberen te worden. Daar zou ik best veel voor willen opofferen, maar dat was gelukkig niet nodig. Het was goed te combineren met het werk van mijn man en mezelf en goede oppas thuis. En het zijn twee gezonde makkelijke jongens.”

Nelissen ingenieursbureau runde ze zo’n beetje als een familiebedrijf, op een persoonlijke en positieve manier.

“Toen we nog niet zo groot waren, maakte ik met Sinterklaas zelf gedichtjes en cadeautjes voor mijn werknemers. Maar ik was ook best wel streng. Als ik zag dat een persoon niet goed functioneerde, en dus het bedrijf en de andere werknemers benadeelde, moest ik diegene ontslaan. Ik vond dat moeilijk, maar kon dat op een menselijke manier.”

“TU/e werkt meer met een old boys network dan het bedrijfsleven”

Op de TU/e, waar ze vanaf 2009 een dag in de week fellow was (soort hoogleraar op basis van praktijkervaring in plaats van op research, red.), zag ze een heel andere managementwijze. “Ik noem het een mannelijke manier van leidinggeven. Prestatie en ambitie overheersen meer dan persoonlijk contact. Ik zie toch alfamannetjes op een apenrots.” Wat haar het meest stoort, is de negatieve benadering die ze tegenkomt bij diverse overleggen.

Ook niet erg positief was de manier waarop ze welkom werd geheten in het Bestuurlijk Overleg (BO, waar alle decanen overleggen met het College van Bestuur, red.) toen ze in 2011 decaan Bouwkunde werd. “Een collega zei tegen me: ‘De manier waarop jij bent aangesteld, dat is zo’n raar proces.’ Bizar vond ik dat. Ik antwoordde dat hij daarvoor bij het CvB moest zijn,

dat ik slechts ‘ja’ had gezegd.” Inmiddels voelt ze zich één van de anderen in het bestuur en is er geen oud zeer. “Ik ben ook een van de langstzittenden nu.”

“Aan de TU/e worden in mijn ogen belangrijke beslissingen genomen in kleine één-tweetjes voordat de gremia zich erover buigen. Zoals in een *old boys network*. Dat ben ik in het bedrijfsleven totaal niet gewend. Wij sparden met elkaar in bouwvergaderingen. Ik vind het jammer; in een overlegorgaan hoor je te overleggen. Ik heb het gevoel dat beslissingen al van tevoren zijn gemaakt.”

In merk dat in het BO vooral de vrouwen, en dat zijn tot nu toe alleen decaan IE&IS Ingrid Heynderickx en ik, hun mond open doen als er iets te verbeteren valt. Mannen denken misschien ‘dat regelen we later wel’. Maar het is juist goed om reflectie te geven.”

Het grote verschil tussen het bedrijfsleven en de academische wereld is dat de eerste met zeer heldere doelen werkt. Er moet gewoon winst worden gemaakt, verduidelijkt Nelissen. “De universiteit moet meer doelen dienen en kan die bereiken op meer verschillende manieren. In het bedrijfsleven volgen de medewerkers zonder problemen hun baas, mits zij/hij gerespecteerd wordt. Op de uni is alles discutabel. Dat maakt het pittiger, maar eerlijk gezegd ook interessanter en meer inspirerend.”

Kitty Nijmeijer

“Kies je carrièrepad vanuit je hart”

Ja, ze heeft het druk. Maar nee, dat vindt Kitty Nijmeijer, hoogleraar membraan-technologie, helemaal niet erg. Ze wordt gewoon heel erg vaak enorm enthousiast. Omdat er veel op haar carrièrepad komt, maakt ze wel keuzes, de ene met meer gemak dan de andere. Ze heeft geleerd om bij moeilijke keuzes naar haar gevoel te luisteren. “Als ik er rationeel niet uitkom, dan zoek ik naar mijn primaire reactie.”

Wat als alles mogelijk zou zijn? Dan zou Kitty Nijmeijer graag de wereld opnieuw ontwerpen. “De wereld is in de loop van haar geschiedenis suboptimaal geworden. Zie het als een fabriekje waar vanaf het ontstaan steeds meer dingen zijn bijgebouwd en aangeplakt. Dat zou met de kennis van nu zeker anders zijn aangepakt. Ik zou graag onze samenleving opnieuw inrichten.” Ze ziet dat dat op mondiaal niveau misschien te hoog gegrepen is, maar in 2016 kreeg ze wél de kans hier aan de TU/e, samen met een collega, een nieuwe onderzoeksgroep te vormen.

“Ik werkte aan de Universiteit Twente een aantal jaren in een lab dat al bestond. Daar was heel veel apparatuur en materiaal. Eigenlijk alles, in ieder geval veel meer dan hier in Eindhoven was. Het was geweldig om op basis van wat ik in Twente geleerd had, hier een nieuwe groep en een nieuw lab op te zetten.”

De keuze om naar Eindhoven te gaan, was snel gemaakt. Bij een eerder aanbod - we gaan niet zeggen van welke universiteit - heeft Nijmeijer geleerd dat het belangrijk is om in de eerste plaats naar haar gevoel te luisteren. “Ik heb destijds twee weken lang verschrikkelijk geworsteld met de beslissing. Eerst maakte ik lijstjes met voor- en nadelen. Maar ik kwam erachter dat dat geen zin heeft; je kunt zo’n lijstje heel eenvoudig manipuleren. Rationeel kwam ik er dus niet uit. Daarom probeerde ik toen iets heel anders. Ik ging op willekeurige momenten van de dag turven of mijn gevoel lag bij ‘dóen’ of ‘niet doen’. En dat werkte wél; ik luisterde naar mijn primaire reactie, meerdere malen. De rationele argumenten komen dan vanzelf wel. Destijds dacht ik vaker ‘nee’ dan ‘ja’.”

Van samenwonen naar weekendrelatie

Ook belangrijk in een keuzeproces is dat je geen verkeerde verwachtingen schept, vindt Nijmeijer. Zo zei ze ook tegen Jaap Schouten, destijds decaan van TU/e-faculteit Scheikundige Technologie, dat ze erover zou nadenken toen hij haar vroeg naar Eindhoven te komen. “Ik wist op het moment dat ik de deur uitging dat dit het juiste aanbod op het juiste moment

was. Toch heb ik er een weekend lang met mijn partner over gepraat. Hoe konden we dit privé oplossen?” Haar vriend Sandor Löwik werkt bij de UT én is gemeenteraadslid voor GroenLinks in Oldenzaal. Hij is in Twente blijven wonen en er is voor een weekendrelatie gekozen. “Maar daarbij zijn wel wat afspraken gemaakt: 1. Dit is niet voor de rest van ons leven. en 2. Als een van ons het niet leuk (meer) vindt, dan komt Sandor naar Eindhoven. Ik wil hier zeker tien jaar blijven, ik vergeet niet dat de universiteit een grote investering heeft gedaan, daar staat verantwoordelijkheid tegen over. En misschien blijf ik wel veel langer.”

“Nu wachten we op de verkiezingsuitslag van maart 2018. Komt GroenLinks weer in het college? Zal Sandor daar weer bij willen zijn? We plannen steeds een half jaar vooruit en zijn daarin wel flexibel. De dagen dat je alleen bent, kun je ook fijn doen wat je zelf wilt. Het zou meer rust geven als we samenwonen, maar vooralsnog is dit een goede keuze.” En wat ook helpt: Sandor kookt nog steeds al haar warme maaltijden. Hij doet ze voor haar in eenpersoons diepvriesbakjes.

Yvonne de Kort

Circle of life at TU/e

Yvonne de Kort spreekt er gekscherend schande van; de manier waarop haar academische carrière is verlopen. Zij is na binnenkomst bij de TU/e in 1987, als student Werktuigbouwkunde, niet meer weggegaan. Ze promoveerde hier, haar eerste baan was hier en ze is doorgroeid tot hoogleraar Omgevingspsychologie bij Human-Technology Interaction. Ze heeft de TU/e zien veranderen van een zeer verzuilde universiteit naar een instituut dat multidisciplinair werken waardeert. Waar gelukkig meer vrouwen studeren en werken en waar meer aandacht is gekomen voor de mens zelf.

“Ik ging Werktuigbouwkunde studeren omdat ik het kon en omdat de maatschappij het vroeg met haar campagnes als

‘een slimme meid is op haar toekomst voorbereid’ en ‘meer meisjes in de techniek’. Het was pure bewijsdrift. Ik was niet intrinsiek gemotiveerd, de techniek achter de apparaten kon mij niet boeien zoals ik dat wel zag gebeuren bij de jongens. Er waren tien meisjes tussen de driehonderd studenten. Ik was een jong meisje-meisje van 17 en ik voelde me niet lekker thuis bij die opleiding, met pin-ups aan de muur bij de laswerkplaats. Ik vond het zeker niet leuk om zó zichtbaar te zijn, zó anders dan de anderen.”

Na haar propedeuse studeerde De Kort verder bij Biomedische Technologie. Samen met vier andere vrouwelijke studenten en tien mannen vormde ze daar de eerste lichte groep in 1988. “Ik voelde me er meer thuis, minder een uitzondering. Maar na anderhalf jaar zocht ik naar een opleiding die me meer met mensen in contact zou brengen en ging verder bij Techniek en Maatschappij. Hier was trouwens ook dertig procent meisje.” Na het halen van haar bul deed ze een promotieonderzoek

naar zelfstandig wonen voor ouderen. Daarop volgde een UD-UHD-HL-traject. In 2015 werd ze hoogleraar Omgevingspsychologie.

“Pure inteelt”, noemt ze dit carrièrepad. “We verwachten dat medewerkers in verschillende academische omgevingen werken om hun expertise te verbreden. Ik heb niet buiten deze campus gewerkt - op mijn sabbaticals na. Maar ik heb wél met alle opleidingen te maken gehad, eerst voor colleges en nu voor overleg met collega’s.”

Inmiddels ‘ademt’ ze TU/e

Pas in de fase dat ze werkte als promovenda voelde ze dat ze deel ging uitmaken van de TU/e-gemeenschap. En nu ademt ze TU/e.

“Vrijwel al mijn vrienden hebben iets te maken met de TU/e. Zelfs mijn man heb ik hier leren kennen, Wijnand IJsselsteijn. En mijn oudste zoon is inmiddels ook tweedejaarsstudent hier. Hij voelde zich trouwens wél meteen thuis.”

Ze is echt trots op wat de TU/e is geworden. “De uitstraling is anders. Niet alleen is de campus een mooie groene plek geworden, het hele onderwijs is veranderd. Het was hier zo zakelijk, zo verzuild. Je deed Natuurkunde of je deed Werktuigbouwkunde en er was geen verbinding. Nu kiezen studenten in het Bachelor College veel meer uit een breed pakket wat bij hen past.”

“Ook is mijn eigen opleiding beter geworden. In mijn team werken nu onderzoekers die zowel psycholoog als ingenieur zijn. Sociale onderzoekers worden positiever bekeken door de niet-sociale wetenschappers. Er is wederzijds respect dat we elkaar nodig hebben. Ik merk dat opleidingen steeds meer over hun eigen grenzen heen kijken. Geweldig om te schakelen met al die mensen van al die faculteiten. Ik voel me dan als een vis in het water.”



Yvonne de Kort

Elphi Nelissen

Kitty Nijmeijer



En ik vind

Waarom onderbetaald? - Daarom in actie!

50 jaar geleden, schreef Joke Smit haar legendarische publicatie 'Het onbehagen bij de vrouw'. Hiermee begint in 1967 de tweede feministisch golf met het doel om de ongelijke (machts-)verhoudingen tussen mannen en vrouwen op te heffen. Sindsdien is veel ten goede gekeerd. Toch is de strijd nog niet gestreden op het vlak van het verkrijgen van dezelfde vrijheden, carrière-ontwikkelingen en gelijke betaling voor geleverde arbeid. Deze Cursor over diversiteit is dan ook op zijn plaats. Bij onze instelling lijkt de nadruk sterk te liggen op een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in topposities. Echter het feminisme heeft een veel bredere ambitie en dat is onderbelicht. Vandaar deze ingezonden brief.

Als er één groep TU/e-medewerkers is die met grote passie, deskundigheid en flexibiliteit deze universiteit op rolletjes laat lopen, dan zijn het de secretaresses. We verwachten dat ze vele en steeds veranderende taken op zich nemen en het liefst snel en zonder morren. Ook de verregaande bureaucratiesering en de zogenaamde verbetering van de organisatie komt voornamelijk op hun bureau terecht en levert veelal meer en complexer werk op. Met grote bewondering zie ik ze dat dagelijks voor elkaar krijgen. Maar eigenlijk is het ondoenlijk en dat voor een betaling die niet past bij deze essentiële en uiterst belangrijke TU/e-functie. Waarom zijn onze secretaresses onderbetaald? Dat zou vast niet zo zijn als de functie ook door mannen zou worden uitgevoerd!

De UFO-schalen voor secretaresses (4-8) laten het toe, maar waarom is de hoogste schaal beperkt tot die enkeling bij een topbestuurder? Het is ongepast dat de gemiddelde secretaresse tevreden moet zijn met schaal 6 en bij hoge uitzondering schaal 7 beschikbaar is.

Bij alle andere functies in deze instelling wordt de volle breedte van de beschikbare UFO-schalen gebruikt. Veel secretaresses werken reeds lang bij ons en zitten dus aan het einde van hun schaal. Meenemende dat menig secretaresse deeltijd werkt, met de auto moet komen en dus ook nog eens 2 euro per dag voor het parkeren inlevert, past slechts schaamte. Vandaar een sterk verzoek aan de TU/e: bevorder met één penningstreek alle secretaresses naar hun volgende schaal, dat is wat ze verdienen! Ik roep iedereen op mij te steunen om een langgekoesterde wens van de tweede feministische golf te realiseren.

Bert Meijer, Universiteitshoogleraar TU/e



Je hebt nu Cursor-magazine in je handen, maar wist je dat we ook online te vinden zijn?

Op www.cursor.tue.nl vind je al het nieuws rondom de TU/e. Surf ook eens naar www.facebook.com/tuecursor en volg ons op www.twitter.com/tuecursor en www.instagram.com/cursor eindhoven. Wil jij jouw feest, lezing, symposium of andere activiteit gratis onder de aandacht brengen op www.tue.nl/agenda? Mail ons dan voor inloggegevens (cursor@tue.nl).



We zien je graag online terug! www.cursor.tue.nl



WISE-voorzitter Pascale Le Blanc



“Het gaat om méér dan alleen het aantal vrouwelijke poppetjes”

Streven naar een gezonde balans tussen mannen en vrouwen in de wetenschap gaat niet alleen om het stellen en halen van quota. De universiteit moet bovenal, in alles en via iedereen, uitstralen dat ze daarvoor gaát. “Het gaat om méér dan alleen het aantal vrouwelijke poppetjes.” Want van de vrouwelijke wetenschappers die al op onze campus rondlopen, voelen velen zich nog altijd niet - of niet altijd - gelijkwaardig behandeld, weet Pascale Le Blanc, voorzitter van Women In Science Eindhoven (WISE).

Het kan meteen maar even duidelijk zijn: kom bij Pascale Le Blanc niet aan met geklaag over mannen dit, mannen dat. “Ik wil vooral constructief kijken waar de mogelijkheden liggen en wat de TU/e zou kunnen doen om deze te faciliteren.” Een kleine kijk op genderneutraliteit, de laatste maanden vanuit verschillende perspectieven volop bediscussieerd? “Ik snap dat je ernaar vraagt, maar dat is volgens mij toch een ander thema. Het basisidee dat we allemaal mensen zijn die gelijke kansen verdienen, dat omarm ik. Maar van mij hoeven we niet te ontkennen dat we hier mannen en vrouwen hebben en dat ze op bepaalde punten gewoon verschillend zijn. Die verschillen hoeft je niet weg te poetsen; diversiteit geeft juist ook kleur. Maar ze moeten niet tot grote obstakels leiden of bepaalde groepen achterstellen”.

De universitair hoofddocente (faculteit Industrial Engineering & Innovation Sciences) is bijna vier jaar actief binnen WISE, waarvan drie jaar als voorzitter. Haar ambities komen niet per se voort uit eigen ervaring, haast ze zich te zeggen: “Ik heb niet het gevoel dat mijn vrouw-zijn mij nou zo belemmert in wat ik wil bereiken; ik ben gewoon Pascale. Maar ik hoor ook verhalen van vrouwen die dat anders ervaren. Die bijvoorbeeld, om wat voor reden dan ook, tóch het gevoel hebben dat ze niet langs dezelfde lat worden gelegd als hun mannelijke collega's”.

Soms is dat misschien niet per se terecht, stelt Le Blanc, “maar dan nog is het belangrijk om er als instelling voor te zorgen dat dat gevoel er niet is. Het gaat niet alleen om het stellen van quota, maar vooral om het creëren van een vrouw-vriendelijke cultuur”. Aan sommige TU/e-faculteiten zijn vrouwen eenvoudigweg enorm in de minderheid. “Dat brengt toch allerlei vraagstukken met zich mee, bijvoorbeeld hoe je de doorstroming van vrouwen in de wetenschap bevordert.”

“Onze intentie is om breder te kijken dan alleen m/v”

Dat “opstoten van vrouwelijke wetenschappers in de TU/e-rangen” is ook de voornaamste reden waarom vrouwennetwerk WISE in 2007 is gestart, weet Le Blanc. “Maar eigenlijk zie ik

het breder, ik zie het meer als een diversiteits-issuë. Je kunt bijvoorbeeld ook denken aan de vele nationaliteiten hier aan de TU/e. Onze intentie is dan ook om wat breder te kijken dan alleen ‘m/v’.”

Vanuit WISE schuift Le Blanc onder meer twee keer per jaar aan bij het Bestuurlijk Overleg binnen de TU/e, waar haar inbreng dan ook niet alleen betrekking heeft op vrouwen. “Het kan ook gaan over bijvoorbeeld het aantrekken van buitenlands talent, waarbij vaak sprake is van meeverhuizende partners met een goede carrière die hier ook hun ei kwijt willen kunnen. Wat kun je daarvoor betekenen? Andere onderwerpen gaan wél weer heel specifiek over vrouwen, zoals verlening van een *tenure track* wanneer sprake is van een zwangerschap.”

Daarnaast organiseert WISE regelmatig lunchsessies, informatiebijeenkomsten en trainingen, primair gericht op vrouwelijke wetenschappers; van timemanagement, onderhandelen en conflictmanagement tot prioriteiten stellen en keuzes maken. Op het ‘annual event’ rondom een specifiek thema zijn sinds twee jaar ook mannen welkom, maar die sluiten volgens Le Blanc nog maar mondjesmaat aan: “Dat mag wel wat meer”. Het netwerk telt op het moment een kleine 170 leden. Volgens Le Blanc is dat aantal “redelijk constant, maar nog altijd maar een klein percentage van alle vrouwelijke wetenschappers hier (971, red.)”.

“Chief Diversity Officer moet geen excuustruus zijn”

Eind dit jaar loopt haar termijn als WISE-voorzitter af. Wanneer ze tevreden zou kunnen terugblikken? “Als ik zie dat er actief stappen worden genomen om een cultuuromslag te bereiken en een echt *inclusieve* universiteit te worden. Het belangrijkste is dat de top ervan doordrongen is dat het goed is voor een organisatie als er een redelijk percentage, minimaal dertig procent, vrouwen is. De intenties zijn goed, de wil is er - ook bij de rector en collegevoorzitter. Maar *practice what you preach*.”

Bijvoorbeeld met het aanstellen van Eva Demerouti als Chief Diversity Officer is volgens Le Blanc al een stap gezet, “zij heeft veel kennis van zaken, ambitie om dingen áán te pakken en kan zo een serieuze voortrekkersrol spelen. Maar ze moet geen excuustruus zijn waardoor de rest achterover kan leunen” (zie pagina 44-45 voor een interview met Demerouti, red.).

Vooraf leidinggevend binnen de instelling moeten volgens haar “in hun gedrag uitstralen dat ze ervoor staan. En weet hebben van bijvoorbeeld de verschillende afwegingen van mannen en vrouwen, en de verschillende manieren waarop ze carrière of promotie maken. Je ziet bijvoorbeeld dat mannen over het algemeen veel meer hun netwerk gebruiken, waar vrouwen vooral nóg harder gaan werken en nog maar een artikel publiceren. Het is belangrijk om je daarvan bewust te zijn”.

In de wervingsprocessen van de TU/e zit volgens Le Blanc “gelukkig al veel verbetering”, zoals dat er altijd één vrouw lid moet zijn van een benoemingscommissie. “Maar in de praktijk zie je soms dat zo’n vrouwelijk lid dan alleen schriftelijk haar advies geeft, waardoor je als solliciterende vrouw vervolgens tóch weer voor een cordon van mannen staat.” Bovendien, zo vindt ze: “Je kunt bij vacatures ook vaker actief gaan scouten op vrouwelijke talenten, in plaats van te wachten wat er op je af komt”.

En daarbij zou het enerzijds “heel erg mooi” zijn als het vrouwennetwerk ooit overbodig blijkt - al hoopt Le Blanc vurig dat WISE alleen al vanwege zijn netwerkfunctie sowieso actief blijft. “Het is namelijk ook gewoon een leuke, laagdrempelige manier om vrouwen uit andere faculteiten te ontmoeten. Laat WISE alleen daarvoor al maar gewoon bestaan.”

intranet.tue.nl/universiteit/netwerken/wise-network

Interview | Monique van de Ven
Foto | Bart van Overbeeke



“It involves more than just the token number of women”

Pursuing a sound balance between men and women in science entails more than just setting and meeting quotas. Above all, in every respect and through everyone, the university must display that it is sincere and committed to this pursuit. “It involves more than just the token number of women.” For of the women scientists already walking around on our campus, there are many who still do not - or not always - feel treated as equals, says Pascale Le Blanc, chair of Women In Science Eindhoven (WISE).

“The basic idea that we are all people deserving equal opportunities is one that I embrace. Yet I don’t think we need to deny that we have men and women here and that they are simply different in certain respects. You don’t need

to gloss over those differences; after all, diversity is the spice of life. Still, the differences should not give rise to major obstacles or subordinate certain groups”.

The “advancement of women scientists in the TU/e ranks” is the main reason why the WISE women network was started in 2007, says Le Blanc. “I actually have a broader perspective, though, I regard it more as a diversity issue. Think, for example, of the wide range of nationalities here at TU/e. Therefore our intention is to take a broader view than just ‘m/f.’”

The Associate Professor (Department of Industrial Engineering & Innovation Sciences) has for almost four years been active within WISE, three years of which as chair. At the end of this

year her stint as chair expires. When would she look back contented? “When I see that significant steps are taken to achieve a cultural shift and to become a truly inclusive university. The main thing is for the top to be fully aware that it is good for an organization when there is a reasonable percentage of women, at least thirty percent. The intentions are good, the will is there – also with the Rector and the President of the Executive Board. Still, practice what you preach.”

Brutale vragen

Interview | Norbine Schalij Foto's | Bart van Overbeeke

Elphi Nelissen en Bart Smolders hebben veel overeenkomsten. Beide TU/e-hoogleraren zijn ambitieus, en hebben tegenwoordig de leiding over een hele faculteit. Elphi is decaan bij Bouwkunde, Bart bij Electrical Engineering. Toch krijgen ze heel verschillende vragen van collega's en vrienden. Elphi heeft vaak moeten uitleggen hoe ze een topbaan met een gezin wist te combineren, Bart heeft die vraag nooit gehad. "Was het maar waar, ik vind het wel leuk om over mijn gezin te praten." De brutale vragen die hij zich kan herinneren, waren altijd werkgerelateerd. Om dat goed te maken, stelt Cursor de brutale vragen nu eens aan de man. En vooruit, ook aan Elphi. Omdat we toch wel nieuwsgierig zijn.

Je hebt een topfunctie. Hoe doe je dat dan met de kinderen?

Elphi had tot de jongste van haar twee zonen zestien werd twee oppassen aan huis. "Zij deden alles wat een moeder die thuis zou zijn, zou doen. Wassen, poetsen, zwemles, tennis, knopen aannaaien en de kleren die te klein zijn apart leggen." Bart heeft vier kinderen, nu in de leeftijd van 11-20 jaar. "We hebben veel oppas gehad, aan huis en buiten de deur. Ik bracht vroeger de kinderen vaak weg naar de oppas. En ik doe thuis best veel; ook was strijken. Maar de dagelijkse dingen kwamen toch vaak op de schouders van mijn vrouw. Best traditioneel, terwijl ik geen ouderwetse man ben."

Wat doet je partner eigenlijk?

Bart: "Mijn vrouw Annette heeft een flexibele baan. Ze is zzp'er in maatschappelijke dienstverlening." *Elphi:* "Mijn man Lex werkte toen de kinderen klein waren bij Philips Medical Systems. Hij was de eerste leidinggevende die één dag in de week ouderschapverlof opnam. Beiden waren we op vrijdagen thuis. Dat hebben we zo gehouden, ook nu Lex directeur van Devlab is. Hoewel we wel altijd bereikbaar waren voor ons werk, daar hebben we onszelf wel eens in weggecijferd."



Wie kookt er thuis?

Beiden houden van koken. Elphi vindt het zelfs een rustpunt van de dag wanneer ze zich even kan terugtrekken op het kookeiland. Bart kookt ieder weekend en op vakanties. Sinds hij decaan is, is hij door de week niet meer op tijd thuis, helaas.

Wie doet de was?

“De oppas”, zo hoorden we al van Elphi. En bij Bart is het Annette die het vaakst wast.

Wie zet de vuilnis buiten?

Elphi: “Lex”.

Bart: “Ik”.

Wie doet de belastingaangifte?

Bij Elphi verzorgt een accountant de belastingaangifte, Bart heeft ontdekt dat hij het net zo goed zelf kan als een professional.

Wat voor auto heb je?

Euhm, hebben we even?

Elphi heeft drie auto's, Bart maar liefst vier. Die van Elphi staan de meeste tijd thuis, ze woont in de buurt van de Karpendonkse Plas. Zij en Lex komen beiden op de fiets naar het werk.

Bart moet wel met de auto; hij woont in Overloon. Meestal rijdt hij met een elf jaar oude Honda FRV. Annette heeft een Fiat Punto. Een zoon rijdt in Barts Alfa Romeo 147 naar Den Bosch voor zijn opleiding. En dan is er nog een old timer, een Fiat 500 van 48 jaar oud. Die is voor de hobby.

Elphi en Lex hebben een Tesla en een Renault ZOE. Wie het verst moet, pakt de Tesla, de ZOE heeft een radius van 130 kilometer, de Tesla kan 340 halen. De derde auto is een Prius Wagon, voor de wintersport.

Wie verzorgt de cadeaus als jullie naar een feestje gaan?

Bart: “Annette”.

Elphi: “Ik koop vrijwel altijd de cadeaus”.





LGBT+ aan “Het leven is niet bedoeld rond te blijven”

Ben jij L, G, B, T of een van de vele andere ‘smaken’ in geaardheid? Ook dat is diversiteit. Sinds 2,5 maand is de LGBT+ gemeenschap aan onze universiteit - studenten én medewerkers - verenigd in een Facebookgroep en worden er activiteiten georganiseerd. “Spijtig genoeg zijn er nog steeds ouders die het anderszijn van hun kinderen niet accepteren, en sommige LGBT+ studenten voelen zich bijzonder eenzaam in de grote collegezalen. Niemand hoeft zich buitengesloten te voelen, of alleen met een probleem worstelen dat onoplosbaar lijkt.”

Medio 2006 hield de vereniging 1 op Tien, de stichting voor studenten met lesbische, homo- of biseksuele gevoelens op de TU/e en Fontys, na vijftien jaar op te bestaan. Ondanks wervingspogingen werden geen nieuwe bestuurders meer gevonden en daarmee eindigde ook de wekelijkse lunches en de maandelijkse filmavonden. Het laatste bestuurslid dacht toen al dat veel studenten via internet contact met elkaar zochten. Elf jaar later heeft dat zoeken naar contact via het internet geleid tot het opzetten van een Facebook-groep voor de LGBT+ gemeenschap. De initiatiefnemers daarvan zijn universitair hoofddocent Alexander Serebrenik en Ludo van Meeuwen, werkzaam bij Education & Student Affairs (ESA). Zij waren het ook die in samenspraak met Erik de Jong, community-manager van de TU/e, de lunchbijeenkomst op 11 oktober organiseerden.

De Jong ziet zeker de meerwaarde van deze groep. “Het is een groep waarin zowel studenten, docenten en medewerkers actief zijn en die door de hele TU/e-gemeenschap loopt. Daardoor worden verbanden gelegd die anders niet zouden ontstaan. Aan de TU/e zijn er wel meer van dat soort groepen, bijvoorbeeld als het gaat om religie. Al die groepen dragen bij aan het versterken van het gemeenschapsgevoel, iets waar ik me hard

voor maak. Ook voor internationale LGBT+ studenten is het goed als ze bij aankomst aan onze universiteit zien dat er hier een groep is waar ze eventueel terecht kunnen. Vaak is het voor die groep moeilijker om voor hun geaardheid uit te komen. Nu al zie je dat veel internationale studenten zijn aangesloten bij de Facebook-groep. Er waren er ook veel bij de lunchbijeenkomst.”

“Eenzaam in de grote collegezalen”

Alexander Serebrenik vroeg zich in eerste instantie af of er überhaupt behoefte was aan activiteiten die zich expliciet op de LGBT+ gemeenschap richten. “Homoseksualiteit lijkt tegenwoordig een *non-issue*. Maar mijn twijfels zijn weggenomen na zowel de lunchbijeenkomst als na de gesprekken die ik een week daarna nog had met individuele studenten. Spijtig genoeg zijn er nog steeds ouders die het anderszijn van hun kinderen niet accepteren, velen durven niet uit de kast te komen en sommige LGBT+ studenten voelen zich bijzonder eenzaam in de grote

collegezalen. De reacties die ik tot nu toe ontvangen heb, zijn zeer positief en onze Facebook-groep groeit gestaag. Op dit moment hebben zich er 66 mensen bij aangesloten. Wie er ook bij wil aansluiten, moet worden uitgenodigd door een van de al bestaande leden. Daarnaast hebben we ook enkele leden die liever via de mail op de hoogte willen worden gehouden.”

Serebrenik denkt dat een sterke, zichtbare LGBT+ gemeenschap noodzakelijk is om ervoor te zorgen dat geen enkele LGBT+’er zich uitgesloten voelt, of met een probleem worstelt dat onoplosbaar lijkt.

Contact met ‘roze’ netwerken van bedrijven

Volgens Ludo van Meeuwen bezit de LGBT+ gemeenschap ook de potentie om binnen de universiteit als een grote matrix te fungeren. “De uitdaging voor een organisatie die als motto ‘where innovation starts’ heeft, is volgens mij om bruggen te bouwen”, stelt Van Meeuwen. “Van die bruggen kunnen de zeer gedreven en zeer slimme leden van onze volledige gemeenschap gebruikmaken. Vaak vinden succesvolle innovaties namelijk plaats op de snijvlakken van disciplines. In mijn ogen is het een gemiste kans om de potentiële verbindingen die in onze organisatie bestaan niet te benutten. Daarnaast kunnen vanuit een actieve LGBT+ gemeenschap ook snel banden gelegd worden met organisaties buiten de TU/e. Bedrijven zoals bijvoorbeeld ASML, Philips en de Rabobank hebben hun eigen ‘roze’ netwerken, en vanuit ASML kwam ook direct al een aanbod voor uitwisseling

van kennis toen wij onze lunchbijeenkomst aan het voorbereiden waren.”

De lunch op 11 oktober heeft volgens Van Meeuwen veel positieve reacties opgeleverd: “Dat heeft mij ervan overtuigd dat er behoefte is aan een actieve LGBT+ gemeenschap. Ik denk dat mede door de toenemende diversiteit en bestaande subculturen op de TU/e, het voor de verschillende LGBT+’ers niet zo vanzelfsprekend is om open te zijn over hun geaardheid. Zelf heb ik nooit enige belemmering ervaren, wat ook een waardevol gegeven is om te delen met personen die zich daar onzeker over voelen. Meer zichtbaarheid is voor mij overigens geen doel op zich, maar voor communityleden waarvoor het onderwerp minder vanzelfsprekend is, zou het een middel kunnen om op deze plek meer zichzelf te kunnen zijn.”

“Ik was wel klaar met de poppenkast rond mijn homoseksualiteit”

De drang om voor jongeren als een soort ervaringsdeskundige te fungeren, leeft ook bij Jan van Hout, werkzaam bij DFEZ. Kort geleden sloot hij zich aan bij Facebook-groep. Van Hout kwam op z’n dertigste uit de kast, “want ik was toen wel klaar met de poppenkast rondom mijn homoseksualiteit. Maar het kostte een wel wat meer tijd dan de ander om op dat niveau te komen. Vooral voor jongeren kan het nog steeds een probleem zijn wanneer en op welke manier je het moet vertellen.” Hij herinnert zelf nog hoe zijn toenmalige leidinggevende erg hard moest lachen toen hij het haar vertelde. “Dat vond ik een zeer vreemde en botte reactie.”



de TU/e? eld om met zo'n geheim ven lopen”

Van Hout is tien jaar geleden getrouwd met zijn mannelijke partner en op zijn bruiloft waren ook veel collega's aanwezig. “De TU/e biedt LGBT+'ers een veilige en prettige werkomgeving, waarschijnlijk ook een van de redenen dat ik hier al zesentwintig jaar werk. Ik ben op dit moment aan mijn zesde functie toe en daardoor ken ik veel mensen. Het idee dat via deze groep dwars door de universiteit onverwachte dwarsverbanden kunnen ontstaan, vind ik dan ook zeer plausibel. Daarbij lijkt het me dat het hebben een actieve LGBT+ gemeenschap en dat ook actief uitdragen de TU/e aantrekkelijk maakt voor mensen die tot die groep behoren en die hier eventueel willen komen studeren of werken.”

“Mijn coming out eindigde als een joyride”

Voor Wouter Boerjan, bachelorstudent bij Werktuigbouwkunde en fractielid voor de Eindhovense Studentenraad, is het alweer twee jaar geleden dat hij mensen ging vertellen over zijn seksuele geaardheid.

“Eerst vertelde ik aan een huisgenoot dat ik op jongens viel. De maand daarop heb ik het mijn ouders en de rest van mijn familie verteld. Toen dat eenmaal achter de rug was ging het praten erover op een zeer natuurlijke manier. Het bekendmaken voelde destijds geweldig en het heeft ervoor gezorgd dat een hele nieuwe wereld voor me open ging. Naast het studeren ging ik veel meer deelnemen aan andere activiteiten en met huisgenoten kan ik er ook grappen over maken. Aan de TU/e en ook daarbuiten waren alle reacties op mijn coming out positief en open. Wat ik daarover zou willen zeggen: het mag erop lijken dat je een berg moet gaan beklimmen, maar aan de andere kant van die berg volgt dan een joyride.”

Volgens DFEZ-medewerker Jan van Hout bestaat bij een coming out altijd het risico dat je vrienden gaat verliezen. “Maar dat is iets wat je dan maar dient te aanvaarden, want het leven is niet bedoeld om met zo'n geheim rond te blijven lopen.”

Meer info? Mail Alexander Serebrenik <a.serebrenik@tue.nl> of Ludo van Meeuwen <l.w.v.meeuwen@tue.nl>.

Tekst | Han Konings
Beeld | Natasha Franc

LGBT at TU/e?

“Life is not intended to keep harboring such a secret”

Is your sexual inclination L, G, B, T or one of the many other 'flavors'? That is diversity, too. Since 2.5 months ago the LGBT+ community at our university - students as well as employees - have been united in a Facebook group and activities have been organized. “Regrettably there are still parents who do not accept their children's different orientation, and some LGBT+ students feel particularly lonely in the large lecture halls.”

The initiators of the Facebook group are Associate Professor Alexander Serebrenik and Ludo van Meeuwen, who works at Education & Student Affairs (ESA). The first activity was a lunch meeting this month.

Alexander Serebrenik wondered initially whether there was any need at all for activities explicitly focused on the LGBT+ community. “Homosexuality may seem to be a non-issue today, but my doubts have been taken away after both the lunch meeting and the talks that I had in the following week with individual students. Regrettably there are still parents

who do not accept their children's different orientation, many of them are afraid to come out and some LGBT+ students feel particularly lonely in the large lecture halls.”

According to TU/e community manager Erik de Jong this group is an asset: “For international LGBT+ students, too, it is good when they see upon their arrival at this university that there is a group here which they can turn to if needed. For that group it is often more difficult to admit their different inclination. Even now you see that many international students have already linked up with the Facebook group.”

Coming out

For Wouter Boerjan, a Bachelor student of Mechanical Engineering and a party member for the Eindhoven Student

Council, it is more than two years ago when he first started telling people about his sexual inclination. “Coming out felt great at the time and it has opened a whole new world for me. At TU/e as well as outside it, all the reactions to my coming out were positive and open.”

Jan van Hout, who works at DFEZ, has recently joined the Facebook group. Van Hout had his coming out when he was thirty, “for at that point I was completely fed up with the mumbo jumbo around my homosexuality. In his opinion, there is always a risk of losing your friends upon a coming out. “Still, that is something you just have to accept, for life is not intended to keep harboring such a secret.”

More info?

Mail Alexander Serebrenik <a.serebrenik@tue.nl> or **Ludo van Meeuwen** <l.w.v.meeuwen@tue.nl>.



MORE AND MORE INTERNATIONALS AT TU/e

Text | Tom Jeltens Sources | ESA and DPO Illustration | iStockphoto

Among both employees and students the group 'internationals' is a growing one at TU/e. No less than one-third of TU/e's employees come from beyond the Netherlands. In that respect, TU/e students are lagging some way behind: in 2016 the share of international students was 13%.

Where do these international people at TU/e come from and which departments are the most popular among foreigners?

In both categories - students and employees - the top three places are taken by China, India and Italy, and the first two of these countries account for by far the largest delegations. China is also the main supplier when it comes to employees, but TU/e has more Italian employees than Indian ones (see also the tables).

In total our international students come from at least 88 different foreign countries (for about half a dozen students, the country of origin is 'unknown'). Among TU/e employees we can count 75 different nationalities, including Dutch. From 18 countries only one student enrolled this past academic year. These loners tend to come from exotic parts of the world like Trinidad & Tobago, Mauritius, Guatemala, Uzbekistan, Oman, and Uganda. But from Sweden, too, only a single student took the trouble to come to Eindhoven to study.

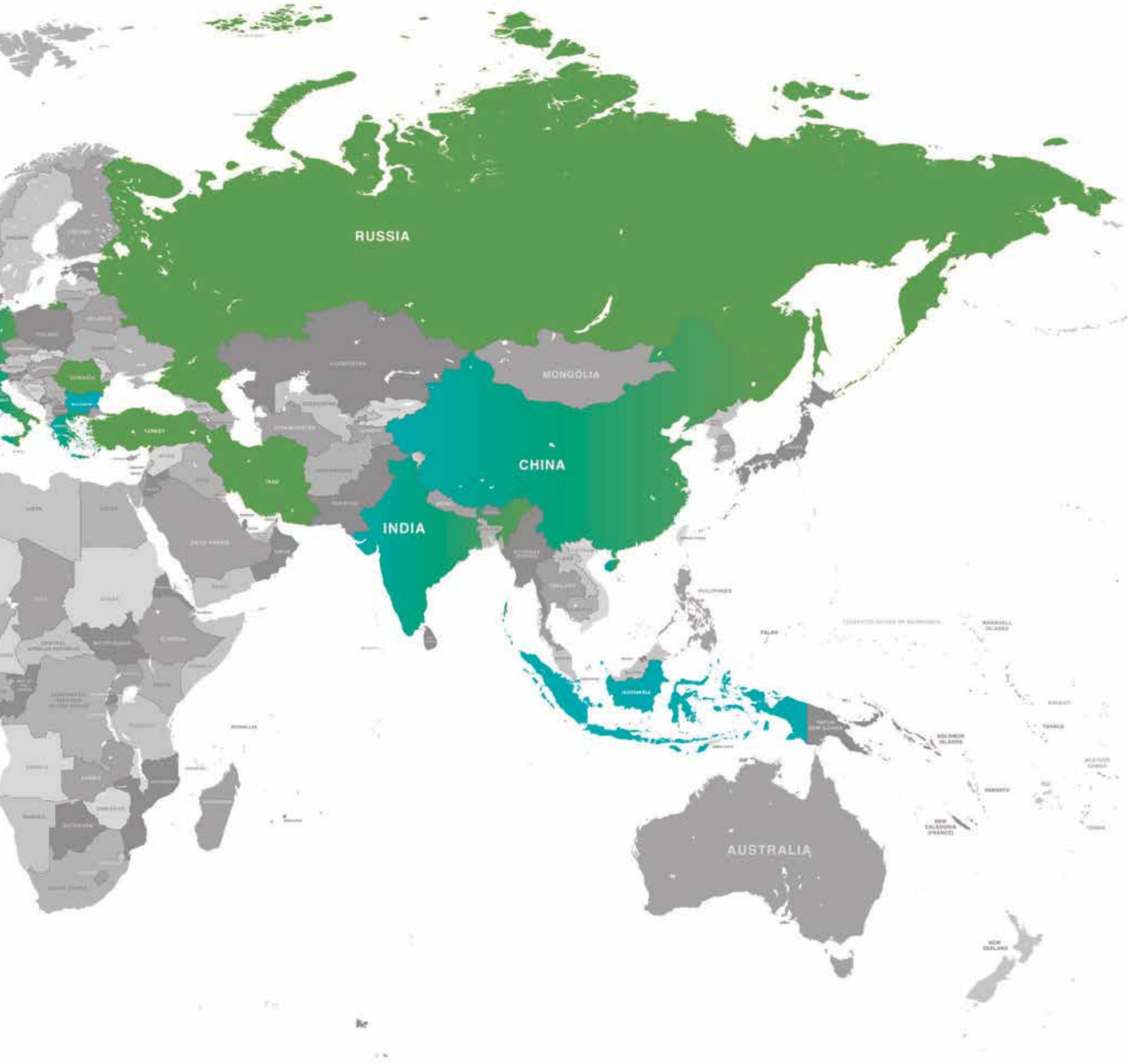
Less detailed data is available about TU/e employees: privacy considerations prevent Personnel & Organization from giving out information that may be traced back to a single individual. As such, there's little we can say about the distribution of employees across different services and departments.

For foreign students, by contrast, numbers per department are available. Figures show that the Department of Mathematics and Computer Science attracts by far the most foreign students. In (almost equal) second and third places come the real engineering departments, Mechanical Engineering and Electrical Engineering. Lagging particularly far behind are Applied Physics and Biomedical Engineering, while Chemical Engineering and Chemistry likewise has no abundance of internationals either. One obvious reason may well be that in 2016 these three departments offered no English-taught Bachelor's education (as yet).

A trio of nationalities is represented in all departments: from our neighbors Belgium and Germany at least one student is to be found in every department. The same is true of Italy, while Indian, Mexican and Greek students are lacking only in Biomedical Engineering. According to our data, Applied Physics is the only department without any students from China and Iran.

Top ten employee nationalities (2017)

CHINESE	128
ITALIAN	126
INDIAN	94
GERMAN	80
IRANIAN	74
SPANISH	52
GREEK	51
BELGIAN	45
TURKISH	42
RUSSIAN	35



Top ten student nationalities (2016)

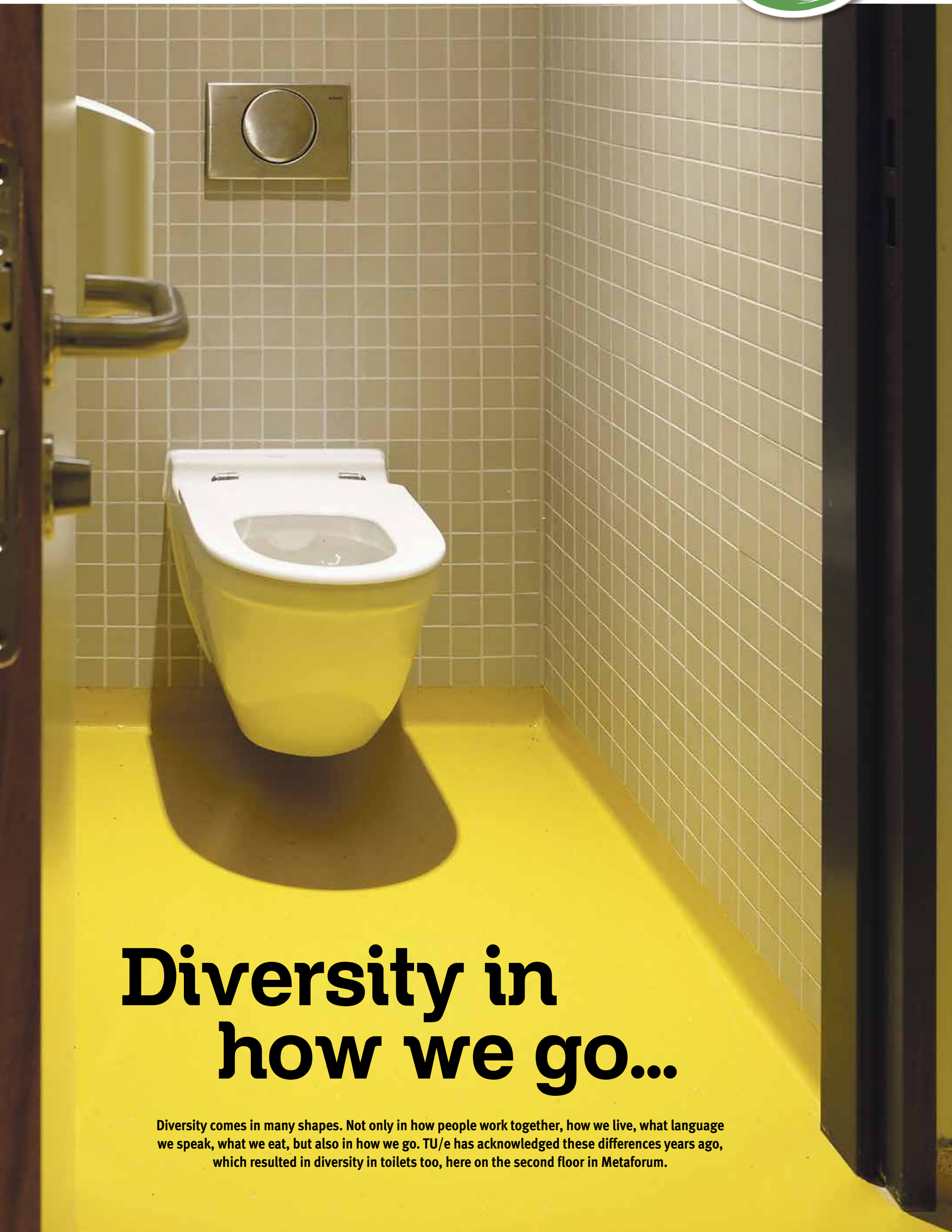
CHINESE	305
INDIAN	245
ITALIAN	78
GREEK	63
RUMANIAN	54
BELGIAN	52
MEXICAN	51
BULGARIAN	46
GERMAN	46
INDONESIAN	43

Number of international students per department (2016)

Mechanical Engineering	265
Mathematics & Computer Science	426
Electrical Engineering	261
Built Environment	132
Industrial Engineering & Innovation Sciences	128
Industrial Design	88
Chemical Engineering & Chemistry	59
Applied Physics	22
Biomedical Engineering	22
(Eindhoven School of Education)	5



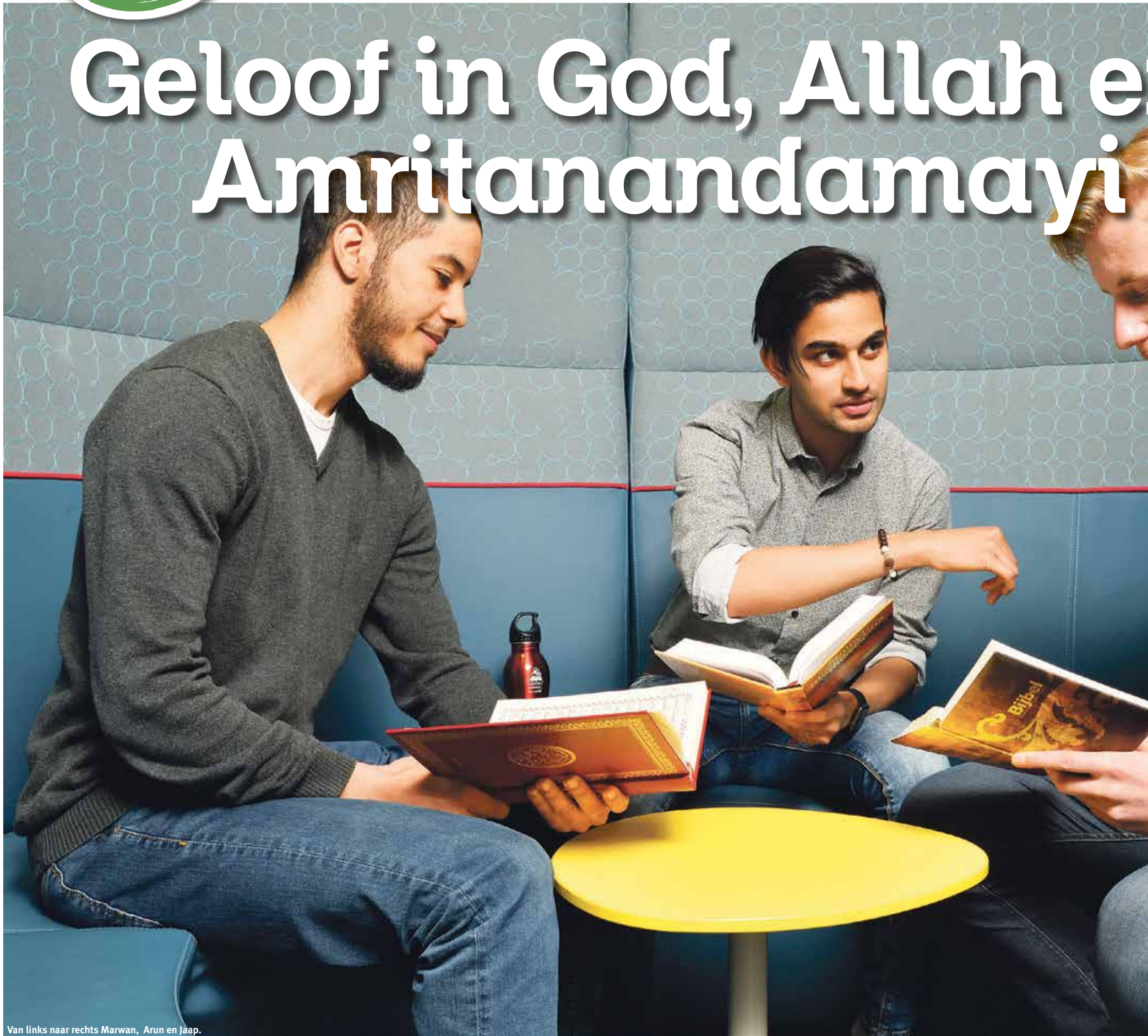
Photo | Bart van Overbeeke



Diversity in how we go...

Diversity comes in many shapes. Not only in how people work together, how we live, what language we speak, what we eat, but also in how we go. TU/e has acknowledged these differences years ago, which resulted in diversity in toilets too, here on the second floor in Metaforum.

Geloof in God, Allah en Amritanandamayī



Van links naar rechts Marwan, Arun en Jaap.

Jaap Schouten gelooft in God, Marwan Mrait in Allah en Arun Babu aanbidt Mata Amritanandamayī Devi. De drie TU/e-studenten kenden elkaar van tevoren niet, maar hun achtergronden en religies bieden voldoende aanknopingspunten voor een interessant en geanimeerd gesprek.

Belangstellend, nieuwsgierig en soms met verbazing - bijvoorbeeld als Jaap en Marwan horen van Arun hoeveel goden het hindoeïsme kent (zo'n slordige 33 miljoen), luisteren de drie studenten naar elkaar hoe ze hun religie beleven. Die beleving zit hem voor alle drie niet alleen in de rituelen, zoals bidden, Diwali vieren of naar de moskee gaan, maar vooral ook in hun manier van leven en in de omgang met anderen. Zo staat voor Jaap, bachelorstudent Mechanical Engineering, het christendom symbool voor naastenliefde. "Behandel een ander zoals je zelf wilt worden behandeld. En houd van andere mensen."

Als Jaap vertelt dat hij protestant is, wil Arun (bachelorstudent Electrical Engineering) weten wat het verschil is met een katholiek. Na Jaaps uitleg ('protestanten kennen geen hiërarchische structuur en katholieken wel') vult Marwan (masterstudent Industrial Engineering) spontaan aan dat 'katholieken vooral in het zuiden wonen'. Jaap bidt dagelijks en leest elke dag een stuk uit de bijbel, discussieert geregeld met andere

leden van christelijke studentenvereniging Ichthus en je vindt hem bijna elke week in de kerk.

Ook bij de andere twee studenten zit hun geloofsbeleving in het dagelijkse leven verweven. Arun begint de dag om 06.30 uur met *Integrated Amrita Meditation*; een yoga-sessie van twintig minuten. Na het douchen 'zingt' hij drie kwartier de 108 namen van zijn goeroe, gevolgd door een *Mahishasura Mardini stotram*, een lofzang van de goddelijke moeder. Een paar keer per dag herhaalt hij mantra's, meestal als dank voor een maaltijd. Op de vraag van Marwan of hij dan hardop zingt, antwoordt hij ontkennend. "Je ziet mijn mond wel bewegen, maar ik herhaal de woorden in mezelf." Het blijkt lastig om uit te leggen wat nu de kern van het hindoeïsme is, vooral omdat het zoveel varianten kent. Een hindoevereniging aan de TU/e wordt om die reden volgens Arun lastig. "Er zijn veel te veel verschillen. Vergelijk het met studenten die allemaal verschillende

studies doen en de enige gemeenschappelijke factor is dat ze hier studeren. We hebben bepaalde regels, geschriften en gebruiken, maar die veranderen. Vorige week was het Diwali-feest, maar dat wordt in het noorden van India op een andere dag gevierd dan in het zuiden."

Geen geloof? "Atheïsten missen wat"

Ook voor Marwan begint de dag op tijd; bij zonsopgang is zijn eerste gebed. Daarna volgen er later op de dag vier, van elk ongeveer twee minuten. Op de universiteit gaat hij daarvoor meestal naar de stillerimte. Jaap wil weten of er dan altijd iemand in gebed voorgaat en dat blijkt zo te zijn. Marwan bezoekt een paar keer in de week de moskee en spreekt de leden van de pas opgerichte Islam-studentenvereniging Salaam. Rustig legt hij de andere twee studenten uit hoe vijf zuilen de basis vormen voor de islam. Daaronder zijn de gebeden, maar ook de pelgrimstocht naar Mekka, die elke moslim geacht wordt eens in zijn leven te ondernemen. Marwan maakt hem misschien volgend jaar.



Arjun Mata Devi



De drie gelovige studenten krijgen geregeld vragen uit hun omgeving over hun geloof en soms is die belangstelling leuk, maar gaat het in hun ogen veel over details. Marwan: "Met wat er allemaal wereldwijd speelt met moslims, zou je verwachten dat ik daar allerlei vragen over krijg. Misschien komt het doordat studenten met een ruimere blik kijken, maar dat is nooit gebeurd. Wel over allerlei andere zaken, die volgens mij totaal niet belangrijk zijn. Dan willen ze weten of ik de ramadan niet zwaar vind. En of ik ook geen water mag drinken overdag. Maar dat is het punt niet. Het gaat niet om die details, het gaat om de essentie van mijn religie. In plaats van te vragen 'hoe' kun je beter vragen 'waarom'. Arun is het daar volledig mee eens. "Dan willen ze weten of ik als hindoe geen rundvlees eet. Nee, eet ik niet. Maar ook andere dieren niet." Arun beschrijft hoe hij wel eens heeft gezien dat er achter de rug om van een student honend werd gedaan over het feit dat die met de ramadan bezig was. Dat heeft Marwan nooit zo ervaren.

Toestemming van je goeroe als je iemand op het oog hebt

Arun begrijpt wel dat zijn waterfles, sleutelhanger en andere accessoires met afbeelding van een hindoe-godin veel vragen oproepen. "Het is goed om erover in gesprek te komen en alleen maar mooi om te zien dat tradities als Diwali en de Holi-run ook hier worden gevierd."

Jaap vindt juist dat hij weinig vragen van medestudenten krijgt. "Op mijn middelbare school deden mijn medescholieren

in de praktijk weinig met het geloof, terwijl het een christelijke school was. Daarin voelde ik me anders. Hier krijg ik nauwelijks vragen of opmerkingen en kan ik veel meer mezelf zijn."

Waar ze elkaar tot dan toe goed begrijpen en rustig naar elkaar luisteren, blijken Jaap en Marwan niet op dezelfde lijn te zitten met Arun als het gaat om het kiezen van een partner. De christelijke en moslimstudent geven overduidelijk de voorkeur aan een partner met hetzelfde geloof. "Niet omdat het vanuit het geloof moet", haast Jaap zich te zeggen. "Maar het is wel zo gemakkelijk. Je begrijpt elkaar beter, je hoeft je minder aan elkaar aan te passen." Marwan: "Ook als je kinderen krijgt, is het belangrijk dat je dezelfde waarden en normen hebt. Dat je allebei op dezelfde manier bidt bijvoorbeeld en met je rechterhand eet. Het is niet fijn om over dat soort zaken onenigheid te hebben met je partner." Arun ziet dat net anders. "Het zou voor mij niet uitmaken als mijn kind vijf keer per dag zou bidden net als jullie, zolang het maar een bewuste keuze is." "Maar zit je dan niet met bepaalde grenzen binnen je geloof", wil Marwan weten. "Wij kunnen als moslims niet over die grenzen heen." Voor Arun speelt iets anders. "Ik moet eerst toestemming aan mijn goeroe vragen als ik iemand op het oog heb."

De drie studenten zouden nog uren door kunnen praten over elkaars geloof en de verschillen en overeenkomsten, maar het is tijd om naar colleges te gaan en te studeren. Want moslim, christen of hindoe; in alle religies is kennis belangrijk.

Interview | Judith van Gaal
Photo | Bart van Overbeeke

Belief in God, Allah and Mata Amritanandamayi Devi

Jaap Schouten believes in God, Marwan Mrait in Allah and Arun Babu worships Mata Amritanandamayi Devi. The three TU/e students are meeting for the first time but their backgrounds and religions provide enough starting points for an interesting and lively discussion.

With interest, curiosity and at times amazement - for example when Jaap and Marwan hear from Arun how many gods Hinduism recognizes (no fewer than 33 million), the three students listen to each other describe how they practice their religion and what it means to them. For all three, the practice goes well beyond the rituals, such as prayer, celebrating Diwali or going to the mosque; it's about how they live life and how they interact with others. For Jaap, a Bachelor's student of Mechanical Engineering, for example, Christianity symbolizes charity. "Treat others as you yourself would be treated. And love others."

Jaap prays every day and reads a passage from the Bible, he has regular discussions with other members of the Christian student association Ichthus, and you'll find him in church almost every week.

Similarly for the other two students, their religious practice is woven into their daily lives. Arun starts the day at 06.30 hrs with Integrated Amrita Meditation; a 20-minute yoga session. After showering, he spends 45 minutes 'singing' the 108 names of his guru, followed by a Mahishasura Mardini Stotram, a hymn of praise of the Divine Mother. Likewise for Marwan the day starts early; his first prayer

is said at sunrise. Throughout the day another four follow, each lasting about two minutes. When he's on campus he usually spends this time in the quiet room. A couple of times a week, Marwan goes to the mosque and speaks to members of the recently established Islamic student association Salaam.

No belief? "Atheists are missing out"

For all three students, their belief in 'their' god is a deliberate choice. "As a child I went to church with my parents," says Jaap. "At about the age of sixteen I had serious doubts. Still, after a while I resumed my active involvement in my belief. Without it, life feels so empty, has so little meaning." Marwan senses exactly what he means. "Atheists are missing out. No belief in life after death, no spirituality." Arun is convinced that each person must undertake a quest both for and within a religion. "You mustn't follow blindly because it's something others are doing." Personally, he is now treading the path to becoming a monk and this involves - remotely - being guided by his guru.

The three students could go on talking for hours about each other's beliefs and the differences and similarities, but it is time to go to lectures and to study. Because whether Muslim, Christian or Hindu, in all religions knowledge is important.

Het geloof in 'hun' god is voor de drie studenten een bewuste keus. Jaap: "Als kind ging ik met mijn ouders mee naar de kerk, dan denk je er nog niet zo over na. Rond mijn zestiende heb ik grote twijfels gehad. Toch ben ik na die periode weer actief met mijn geloof aan de slag gegaan. Het voelt zo leeg zonder, het leven heeft dan zo weinig betekenis." Marwan voelt meteen aan wat hij daarmee bedoelt. "Atheïsten missen wat. Geen geloof in het leven na de dood, geen spiritualiteit." Arun heeft de overtuiging dat ieder mens een zoektocht moet ondernemen naar en ook binnen een religie. "Je moet niet blind geloven omdat anderen dat doen. Dat zie ik veel te vaak binnen het hindoeïsme, en dat maakt me geen trotse hindoe." Hij bewandelt zelf nu het pad om monnik te worden en daarin - op afstand - te worden begeleid door zijn goeroe.

"Je zou verwachten dat ik vragen krijg over wat er wereldwijd speelt met moslims"

Tekst | Alain Starke en Britte Bouchaut Foto's | Bart van Overbeeke & Corbin Smink

Terug van weggewe

Een échte Cursor-traditie. In het Sleutelgat gaven studenten jarenlang hun mening over andermans/-vrouws kamer, zonder te weten wie er woonde. Omdat een thema over diversiteit zich prima leent voor een paar stereotypes, lieten we aan studenten foto's van vier verschillende kamers zien met de vraag: Wie woont hier? Het bleek toch moeilijker te zijn dan ze hadden verwacht: zijn die plantjes op de vensterbank nou mannelijk of vrouwelijk?

HET PANEL

Corbin Smink

19 jaar, eerstejaars Electrical Engineering. Woont bij zijn ouders in Meerle, België. Nederlands, maar geboren in Canada met Deens en Italiaans bloed. Woont nu op 16m², maar is op zoek naar een kamer in Eindhoven. Roeit bij Thêta.



Maithe van der Wal

20 jaar, derdejaars Psychology and Technology, afkomstig uit Gorinchem, maar nu woonachtig in de Vriesstraat. Hoewel ze op slechts 10m² woont, heeft haar kamer wel twee deuren.



Bas Merkens

22 jaar, 'alweer' vijfdejaars Sustainable Innovation. Woont aan het begin van de Kruisstraat en koestert zijn eigen badkamer. Hockeyt bij Don Quishoot.



Bas Schleijsen

22-jarige ondernemer. Studeerde Psychology & Technology, maar nu in een tussenjaar om zich te focussen op zijn eigen bedrijf 'Dutch Coding Company'. Heeft een appartement van 45m² tegenover het PSV-stadion.



OVER DE KAMER VAN CORBIN SMINK

Maithe: "Ik vind de decoratieflesjes erg leuk. Het is iemand die voor de lol boeken leest, dat is leuk om te zien! Ik denk dat hier een man woont, want ik zie wel een PS4 en mannschoenen, maar geen kast waar je kleding in kunt hangen. Ik geef de kamer een 6,8: gewoon prima, maar niet als je binnenkomt van 'wow, wat een persoonlijkheid!' Dat is een beetje hypocriet, want dat heeft mijn kamer ook niet."

Bas Merkens: "Een overzichtelijke kamer met mooie dingetjes aan de muur. Voor een studentenkamer dikke prima, met zo'n chille zitzak. Goede lichtinval ook, en ik houd ook van Apple-producten. Aan de flesjes alcohol te zien een jongen; biertjes vind ik toch wel kenmerkend. Ik denk aan een Bouwkunde-student, maar het kan ook BMT zijn, met een 7,4 voor zo'n kamer. Woont er nog niet zo lang, is zo jaar oud, maar het zou ook prima een meisje kunnen zijn."

Bas Schleijsen: "Dit is een studentenkamer, denk ik, want de muur is een beetje kapot. Ik vind die open kast wel leuk, zeker die gekleurde flesjes. Ik denk dat er een jongen woont, met die PS4 en een schattig vloerkleed. Verder vind ik de bureaustoel niet zo mooi, want hij matcht niet met de tafel. Ik denk dat hier een ID'er woont gezien de iMac. Ik geef deze kamer een 7."



OVER DE KAMER VAN BAS SCHLEIJSEN

Corbin: "Ik vind het een jongenskamer; een vrouw zou het niet zo zwart-wit houden en er staan bier en mannschoenen. De basilicumplant doet me toch wel een beetje twifelen... Ik denk aan een oudere student, derde- of vierdejaars in de richting van scheikundige technologie. Ik vind het een mooie kamer met privacy, ik zou dit ook wel willen; een dispuutshuis trekt me wat minder. Een 8,5!"

Maithe: (kijkend naar de omvang van de kamer) "Deze heeft zelfs een keuken! En een balkon! Het lijkt me een studio betaald door papa en mama, van een iets oudere student. Voor m'n gevoel is dit ook iemand die z'n leven op orde heeft, want hij groeit gewoon plantjes! Ik bedoel, ik heb een cactus, dat gaat maar net. De kamer is strak, dus ik denk aan software science. Het kan van een vrouw zijn, maar dan had ik toch meer tierelantijntjes verwacht. Het lijkt nu een beetje op een kamer uit de Ikea-catalogus. Een 7,5."

Bas Merkens: "Ha, deze ken ik, deze is van Barrie (de bijnaam van Bas Schleijsen, red.)! Ondanks dat het plantje geen cactus is, is het obvious een jongenskamer. Het glazen tafeltje van 'em is trouwens wel erg burgerlijk. Hij krijgt een 8,5 van me."



est: HET SLEUTELGAT



OVER DE KAMER VAN MATHE VAN DER WAL

Corbin: "In eerste instantie dacht ik aan een jongenskamer vanwege de blauwe kleur en de rommel, maar de kleding lijkt wat vrouwelijk. Hier woont iemand met een goed sociaal leven, want deze kamer wordt vooral gebruikt om te slapen. Ik geef deze kamer een 6 - ik zou hier prima kunnen wonen, maar ik zou sommige dingen anders doen. Ik denk aan een studente bedrijfskunde of een sociale studie."

Bas Merkens: "Ik hoorde laatst iemand zijn kamer beschrijven als een georganiseerde chaos. onder die noemer zou ik dit willen brengen. Deze persoon weet prima waar alles ligt, maar het oogt wel rommelig. Hier hoort echt een mannelijke WTB'er bij; in mijn hockeyteam hoor ik WTB'ers vaak over zo'n chaos. Bij nader inzien vind ik de vliegenmepper en het plantje erg vrouwelijk, dus ik ga voor een 22-jarige BMT-studente. Een 6,8."

Bas Schleijsen: "Het ziet er lekker vol uit... of een beetje klein dus. Ik zie een kalender met een man erop, vrolijke kleding en schattige dingen aan de muur, dus hier woont een vrouw. Dit is vast een studentenhuus, vanwege de wasbak. Ik denk aan een derdejaars BMT-studente, die vaak in MetaForum studeert. De kamer is een zesje."



OVER DE KAMER VAN BAS MERKENS

Corbin: "Hé, een to-do-lijst, dat is handig! Aan de kapstok hangt denk ik een SSRE-jasje en het is zo te zien een filmfan. De plantjes en kruiden brengen leuk wat leven in de kamer. Ik zou hier prima kunnen wonen. Deze kamer krijgt van mij een 8,5! Waarschijnlijk is het iemand die al langer op zichzelf woont, en al meer structuur in zijn leven heeft."

Maithe: "Oeh! Een eettafel, fancy! En een magnetron! Oh, dat lijkt me wel lekker hoor. Wow, een eigen badkamer, erg chill! Dat is wel een grote meerwaarde, zeg. Die printer vind ik ook mega fancy. Toch, ik zou voor een kleine kamer kiezen als daar wél een grote gemeenschappelijke ruimte bij zit. Deze persoon heeft zijn leven wel op orde, bijna burgerlijk zelfs. Kruiden, een strijkijzer, een fruitschaal."

Bas Schleijsen: "Oh, wat een nette kamer. Wacht, is dit de kamer van Bas Merkens? Ja toch? Nou, ik vind die tafel van steigerhout echt heel mooi. De kamer is praktisch ingericht en door die film posters bij het bed heb je nog echt een slaapkamergevoel. De kamer is een 8, met leuke huisgenoten een 9."



Interviews | Norbine Schali | Foto's | Loraine Bodewes en Satyaki Chaudhuri

Uniform uit

Jazeker, er zijn voordelen aan het uniform van schoonmakers, kantinepersoneel en beveiligers aan de TU/e. Je herkent de medewerkers en weet welke functie ze hebben. In een oogopslag weet je waar je ze wel en niet voor kunt aanspreken. Een nadeel is wel dat je niets van een persoonlijke kledingkeuze meekrijgt. Dat vindt Cursor jammer en daarom hebben we vier beveiligers gevraagd zich van hun uniform te ontdoen. Thuis dan wel. Wat draag je graag als je uniform uit mag?

“Elke dag is anders, dat maakt het ook zo leuk”



Joop Antonissen (52) heeft zich, samen met collega Rick van Deventer, verdiept in het nieuwe uniform voor de beveiligers. Ze hebben erop gelet dat het modern oogt en dat het comfortabel draagt. “Het vorige uniform had zijn gouden jubileum al gehad en was niet meer van deze tijd. Ik hoor van collega’s dat deze pantalon uitstekend bevalt.”

De beveiligers, inmiddels meer dan tien jaar in dienst bij de TU/e, kleedt zich thuis om of in Laplace, dat maakt hem niet uit. “Het ligt

eraan of ik met de fiets, scooter of auto kom.” Joop wisselt zijn uniform thuis voor een spijkerbroek en donkerblauw jack dat wel tegen een stootje kan. Dan wandelt hij met zijn herdershond Tara, werkt de tuin bij of repareert fietsen in zijn eigen werkplaats. “Ik koop fietsen, repareer ze en verhandel ze weer. Doorgaans ben ik daar acht tot zestien uur in de week mee bezig. Ik vind dat gewoon een leuke bezigheid. Muziekje erbij, de tijd aan mezelf en ik kan er ook een leuk centje mee bijverdienen.”

Ook met het uniform aan zal hij zich niet snel vervelen. “Het is een veelomvattende job; aanhoudingen bij diefstallen, hartstilstanden, ongelukken zoals het liftongeluk met de verbouwing van Potentiaal naar Luna, ga zo maar door. Dagelijks verlenen we wel eerste hulp bij grote of kleine ongelukken. Elke dag is anders en dat maakt het ook zo leuk.”



“Waardering en respect geven een goed gevoel”

Met plezier draagt **Niek van Haren (27)** zijn uniform. Hij vindt dat het een goede uitstraling heeft tegenover de mensen die hij moet beveiligen en dat het hem een bepaalde status verleent. Bovendien combineren de broek, de blouse en de schoenen in zijn ogen goed. Niek zit in zijn eerste jaar bij de TU/e-beveiliging.



Zijn uniform gaat pas thuis uit. “Ik vind het prettig om het uniform te dragen. En trek het pas uit als ik ga douchen.” Gemiddeld drie keer per week verwisselt hij het uniform voor sportkleding. Dat is nog niet bij het Studenten-sportcentrum van de TU/e geweest, maar dat komt misschien nog. Voorlopig sport Niek bij de sportschool in zijn woonplaats Duiven. “Ik ben nu een half jaar gestopt met roken en vind een goede afleiding in veel sporten. Ik doe nu alleen fitness en cardio, maar ga misschien weer een vechtsport volgen. Dat deed ik eerder ook.”

Het vak beveiligers bevalt Niek goed, hij werkt graag met mensen en wil voor hun veiligheid zorgen. Hij vindt het fijn te werken op een groot, maar overzichtelijk en mooi groen terrein. “Daarnaast gaat het ook om dienstverlening en klantvriendelijkheid. Als ik waardering en respect krijg voor mijn inzet, dan geeft mij dat een goed gevoel.”



.....

Toevallig heeft zich net deze maand een grote verandering in het beveiligingsteam voorgedaan. Sinds 2 oktober 2017 werkt er een vrouw! Het is Kaylee van Wensen en al haar collega's zeggen dat ze "echt iets zal toevoegen". Maar wat dan? Het is niet dat zij haar werk anders doet dan de mannen. Teamleider Hay Becks zegt stellig dat het gaat om de sfeer in deze mannenwereld.

Die verandert door een vrouwelijke collega. "Het wordt minder lawaaiig, meer beschaafd en professioneler. De mannen letten nu meer op hun woorden en gedrag." Beveiligder David Parkinson heeft een concreet voorbeeld. Hij merkte al op dat zijn collega's tegenwoordig hun haar netjes kammen en een luchtje opdoen. Er zijn nog steeds flauwe grapjes. Maar daar kan Kaylee wel tegen.

.....

“Met uniform laat je zien dat je aanspreekpunt bent”

Ze is wel de eerste vrouw op de werkvloer tussen de TU/e-beveiligers, maar de beveiligingswereld is niet nieuw voor haar. **Kaylee van Wensen (25)** beveiligde hiervoor bij de Rabobank. Als klein meisje wilde ze al bij de politie, werken met politiehonden leek haar geweldig. Maar na haar vmbo was ze te jong voor de politieacademie en begon ze op het Summa College aan een beveiligingsopleiding. En dat beviel goed.

Tijdens een stage maakte ze al kennis met de TU/e-campus. Ze leerde vooral Cascade en Spectrum kennen. "Maar dat was in 2010, het is niet meer te herkennen."

Op haar TU/e-uniform moest ze een paar weken wachten, dat was niet voorradig. "Het is belangrijk om te tonen dat je een aanspreekpunt bent. Anders zie ik er gewoon uit als een student. En het moet mogelijk zijn al je spullen mee te nemen; sleutels, zaklamp, pas, portofon, telefoon."

Het liefst verruult ze thuis haar uniform voor een paardrijbroek, "maar met de wisselende diensten komt het er weinig meer van om paard te rijden." Nu gaat ze vooral met haar honden wandelen en spelen. Bibi en Indi heten de twee chihuahua's. Haar nieuwe collega's: "Dat zijn toch geen honden?" Het zijn inderdaad geen politiehonden, maar Kaylee is gek op ze.



“Er wordt anders naar je gekeken als je een uniform draagt”

Bjorn Gorts (38), voorheen marechaussee, beveiligt al meer dan twaalf jaar aan de TU/e. "Ik merk dat er anders naar je wordt gekeken als je een uniform draagt. Als ik het niet aanheb, dan herkennen TU/e'ers mij niet, en anders wel." Dat vindt hij ook prima. "Als mijn dienst klaar is, is het ook klaar. Ik kleed me in Laplace om. Ik zou mijn kinderen ook niet graag in uniform bij hun basisschool ophalen."

Soms kan een uniform als een rode lap werken. "Dat kan gebeuren bij een evenement waar veel gedronken wordt. Als er dan schermutselingen beginnen, is het misschien verstandiger om het even van een afstandje aan te zien. Van een uniform worden dronken mensen wel eens tegendraads."

Tweemaal in de week heeft Bjorn een helemaal wit uniform aan, als hij taekwondotrainingen volgt in zijn woonplaats Meijel. Hij heeft nu de derde dan. Over een examen voor de vierde dan twijfelt hij nog. "Dat kost minstens 450 euro, ik weet niet of het me dat waard is." De trainingen houden hem lenig en zijn conditie op peil.



Wat kan de Chief Diversity Officer betekenen voor de TU/e?

Interview | Kitty Nijmeijer Uitwerking | Norbine Schalijs Foto | Satyaki Chaudhuri

Evangelia Demerouti, hoogleraar bij Human Performance Management, is met ingang van dit collegejaar aangesteld als Chief Diversity Officer. Ze neemt de taak op zich om de diversiteit aan de TU/e te verhogen. Kitty Nijmeijer, hoogleraar membraantechnologie, wil van haar weten waarom zij, juist nu, denkt een rol van betekenis te kunnen spelen in deze taaie materie.



Kitty Nijmeijer

Evangelia Demerouti



Kitty: “Dit onderwerp spreekt mij - al jaren - sterk aan. Als student was ik al nauw betrokken bij de discussies over emancipatie. Ik ben echt benieuwd hoe jij tegen diversiteit aankijkt. Eerst wil ik graag weten waarom je ‘ja’ hebt gezegd tegen de rol van Chief Diversity Officer. Ik vind het dapper van je. Ik zou eerlijk gezegd zelf ‘nee’ hebben gezegd. Het is zo’n complex vraagstuk en er is al zoveel geprobeerd in de afgelopen twintig jaar.

Kortom: waarom jij?

Eva: “Ik doe als arbeidspsycholoog al lange tijd onderzoek op dit gebied. Vanaf dat ik aan de TU/e werk, sinds 2009, onderzoeken we hier wat vrouwen én mannen zelf kunnen doen om diversiteit te verhogen. We ontdekten dat vrouwen niet doorgroeien naar hogere functies. Zij lopen tegen een muur aan. Ik vind het uitdagend om de muur te doorbreken.”

Kitty: “Maar weet je ook waar die muur vandaan komt?”

Eva: “Dat ga ik natuurlijk proberen te ontdekken. Mijn hypothese is dat het niet aan de mensen ligt, maar aan meerdere andere zaken. Het speelt niet op het moment dat vrouwen kunnen doorstromen als hoogleraar, die muur staat er al eerder.”

Kitty: “Maar wat is het dan concreet waar vrouwen tegenaanlopen?”

Eva: “De condities om te kunnen excelleren, zijn voor vrouwen en mannen niet gelijk. Er is een manager nodig die dat ziet. Die de ene werknemer een bijscholingscursus geeft als dat nodig is, en een andere een schouderklop.”

Kitty: “Maar is dat het enige?”

Eva: “Nee, maar je hebt een leidinggevende nodig die de individuele behoeftes herkent en eraan tegemoet komt. Daarnaast zagen we in eerder onderzoek dat vrouwen minder actief zijn in netwerken. Nog steeds zijn hier dingen die op een niet-transparante manier geregeld worden.”

Kitty: “Ja, we doen wel of het objectief gaat, maar er gebeurt veel subjectief.”

Eva: “Dit is dus één aspect van de muur, dat vrouwen geen toegang hebben tot deze netwerken waarin doorstroming in gang wordt gezet.”

Kitty: “Maar hebben vrouwen geen toegang, of nemen ze geen toegang? Ik heb zelf net zoveel voordelen als nadelen ervaren van het feit dat ik vrouw ben.”

Eva: “Vrouwen gebruiken hun energie vaker voor inhoudelijke output, zoals publicaties, dan voor netwerken omdat zij meer moeite moeten doen om van een netwerk te profiteren als buitenstaander.”

Kitty: “Maar zijn vrouwen dan niet goed in netwerken, met hun goede sociale vaardigheden? Dat wordt toch juist gedacht?”

Eva: “In de netwerken waar het hier om gaat, waar de banen worden verdeeld en waar projectgroepen worden gevormd, moet je juist zakelijk en assertief zijn in plaats van empathisch en communicatief. Het vergt ander gedrag. Niet iets vragen, maar zorgen dat de ander dat wat je wilt, aan jou zal aanbieden.”

Kitty: “Kun je in cijfers concreet aangeven wat je denkt te bereiken?”

Eva: “Die cijfers zijn niet het belangrijkste. Het gaat erom dat er een mentaliteitsverandering komt en dat de TU/e een plek moet zijn waar mensen graag komen én blijven werken.”

En dan: waarom nu?

Eva: “Ik weet niet hoe dat bij jou is, maar als ik een vrouwelijke student begeleid, dan ben ik de helft van de tijd bezig haar te op te peppen. Ze gelooft niet in zichzelf. Ze kan het beter dan een jongen misschien, maar ik moet haar zeggen dat ze het kán. Ik zie dit als vrouw én als ervaringsdeskundige. Er moet - ook nu nog steeds - naast inhoudelijke begeleiding ook begeleiding zijn op het niveau van zelfvertrouwen.”

Kitty, hard knikkend: “Ik herken het”.

Kitty: “Bij de Universiteit Twente is de afgelopen jaren heel veel geprobeerd om het aantal vrouwen in de wetenschappelijke staf te verhogen, met nauwelijks resultaat. En dat zal bij de andere universiteiten niet anders zijn. Ik zag dat vrouwelijke technici toch halve dagen gingen werken, wanneer ze kinderen kregen, omdat hun vriendinnen dat ook zo deden. Wat kan er nog veranderen?”

Tot slot: hoe?

Eva: “Maar er wordt niets opgelegd. Ik ga eerst luisteren bij alle faculteiten en vraag technische wetenschappers wat ze willen. Ik ben er om te helpen. Het is voor die leidinggevenden zelf ook relevant dat de universiteit meer divers wordt. Ik heb zulke trainingen ook laten geven bij medisch specialisten in een maatschap. Die zijn net zo eigenwijs.”

Kitty: “Is zo’n cursus genoeg?”

Eva: “Nee, natuurlijk niet. Ik ga ook onderzoek doen naar interactie tussen de leiders en hun medewerkers in relatie met hun gender.”

Kitty: “Bestaat zulk onderzoek nog niet dan?”

Eva: “Nee. Er is wel vastgesteld dat er verschillen zijn, maar niet hoe het komt. Als we weten hoe de processen tot stand komen dat vrouwen niet doorgroeien in functies, kunnen we interventies bedenken.”

Kitty: “De functie van Chief Diversity Officer bekleed jij vier jaar. Wanneer ben je tevreden?”

Eva: “Ik ben tevreden als er twee dingen veranderd zijn. 1. Als mensen meer bevoegen zijn over hun werk. 2. Als leiders hier meer aandacht geven aan individuen. Man, vrouw, jong, oud, nationaal, internationaal en ook harde of zachte wetenschapper, alle kenmerken zijn van belang.”

Vrouwen blijken helemaal niet zulke goede netwerkers

Vrouwelijke studenten geloven vaak niet in zichzelf

What can the Chief Diversity Officer bring to TU/e?

Evangelia Demerouti, Professor at Human Performance Management, has been appointed Chief Diversity Officer with effect from the start of this academic year. She takes on the task of increasing diversity at TU/e. Kitty Nijmeijer, Professor of Membrane Technology, is keen to learn why Demerouti feels she is the right person to make headway in this difficult area at this particular time.

Kitty: “Why you?”

Eva: “As an occupational psychologist, I’ve been researching this field for a long time now. Since I started work at TU/e, back in 2009, we’ve been researching what both women and men can themselves do to increase diversity. We have discovered that women do not progress to higher positions. They run into a wall. I find it challenging to break down that wall.”

Kitty: “But do you know what’s causing that wall?”

Eva: “That’s something that I will, of course, be trying to discover. My hypothesis is that it is not due to the people

involved, but to several other factors.

Kitty: “Why now?”

Eva: “I don’t know if you have the same experience, but whenever I am supervising a woman student, half my time is spent boosting her confidence. She doesn’t believe in herself. She may be able to do better than a guy, but I have to tell her that it is alright to do so. I see this as both a woman and as a someone with plenty of experience in this area. As well as work-related supervision, supervision is needed - even in this day and age - that focuses on building self-confidence.”

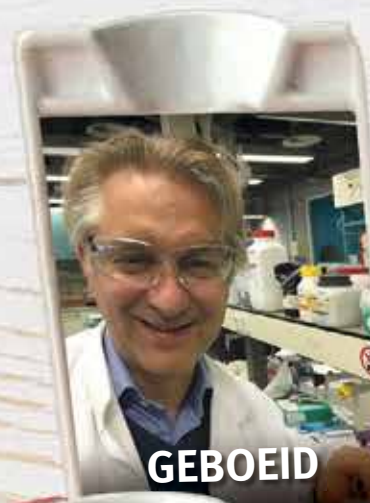
Kitty: “How do you go about achieving your goals?”

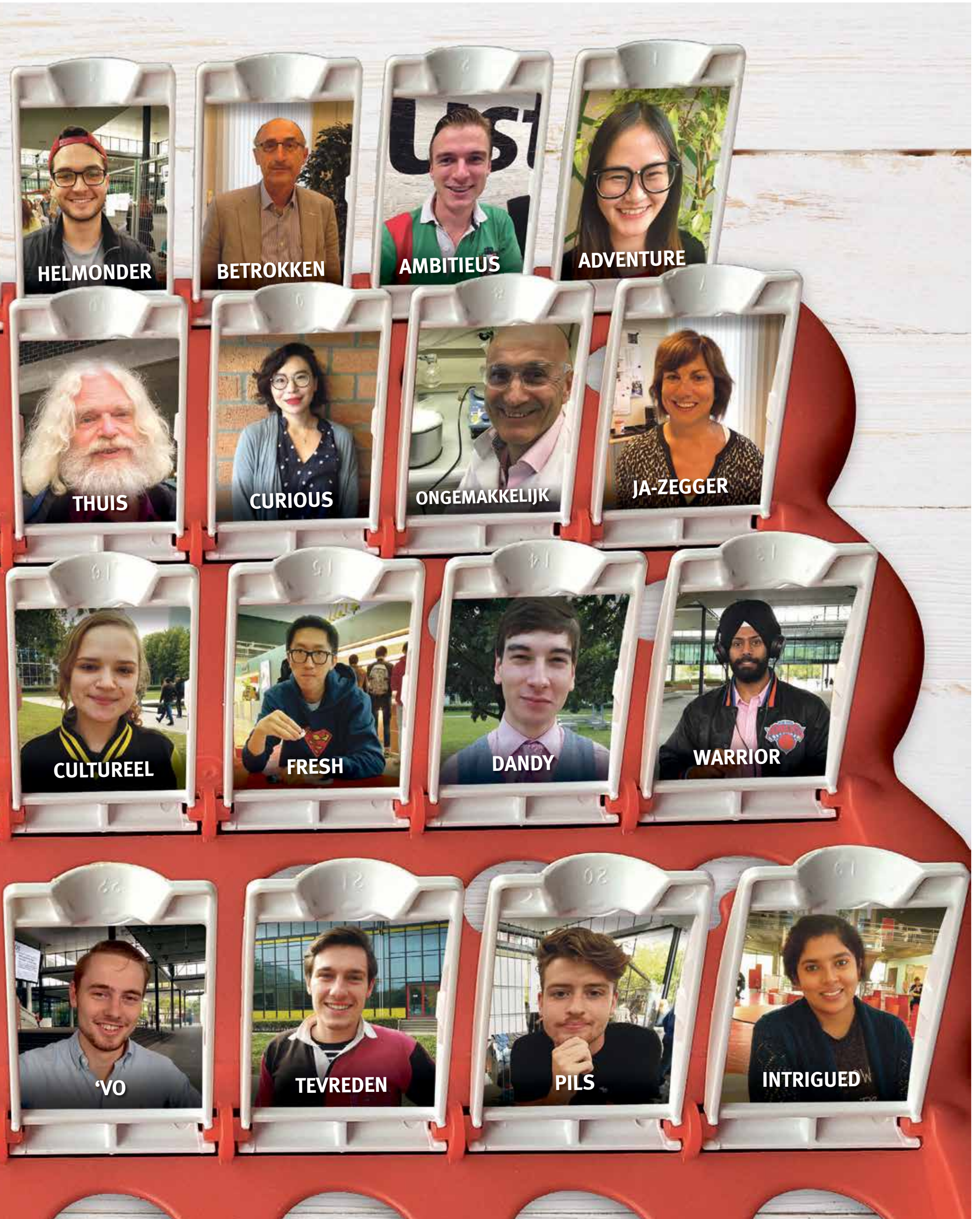
Eva: “I develop training sessions for supervisors, and I test them. This may be job-crafting training (a way for an employee to restructure her own job to make it more meaningful, ed.) or empowerment training (teaching someone to take control of their life, ed.).”



What defines you?

For a change, we won't be asking questions about who you are, where you come from and what it is you do at this university, or in life in general. The only question we asked these persons walking around at our campus is: which word defines you, what is your identity?





HELMONDER

BETROKKEN

AMBITIEUS

ADVENTURE

THUIS

CURIOUS

ONGEMAKKELIJK

JA-ZEGGER

CULTUREEL

FRESH

DANDY

WARRIOR

'VO

TEVREDEN

PILS

INTRIGUED



Kun je niet wachten op
onze volgende special?
Het volgende thema-nummer
is gewijd aan 'de explorer'
en verschijnt op

donderdag 7 december

