

LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN: EVALUATIE SUBSIDIEPERIODE 2007- 2014



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE
HOGLERAREN: EVALUATIE
SUBSIDIEPERIODE 2007-2014

- eindrapport -

Margaux Vanoni
Marga de Weerd

Regioplan
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15
Fax : +31 (0)20 – 626 51 99

Amsterdam, september 2014
Publicatienr. 14103

© 2014 Regioplan, in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan.
Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

INHOUDSOPGAVE

Managementsamenvatting	I
1 Inleiding	1
2 Onderzoeksopzet	7
2.1 Onderzoeksmethoden.....	7
3 Resultaten	11
3.1 Inleiding.....	11
3.2 Capaciteitsversterking: website	13
3.3 Capaciteitsversterking: vacatures en bemiddeling functies.....	17
3.4 Capaciteitsversterking: mentoring en intervisie.....	20
3.5 Capaciteitsversterking: organiseren bijeenkomsten, talentdagen en symposia	24
3.6 Capaciteitsversterking: voordragen, nomineren en ondersteuning bij beurzen.....	27
3.7 Capaciteitsversterking: lokale vrouwennetwerken.....	31
3.8 Beleidsbeïnvloeding door gesprekken met besturen.....	33
3.9 Beleidsbeïnvloeding door onderzoeken en publicaties.....	39
3.10 Uitgaven per activiteit.....	44
4 Speerpunten voor de toekomst	47
5 Samenvatting en conclusie	49
Bijlagen	53
Bijlage 1 Analyseschema	55
Bijlage 2 Bezochte webpagina's per jaar	63
Bijlage 3 Academische netwerken voor vrouwelijke wetenschappers	71
Bijlage 4 Overzicht uitgaven per soort activiteiten 2007-2013	75

MANAGEMENTSAMENVATTING

Het LNVH

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) zet zich in om de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap te bevorderen. Het LNVH is in 1993 gestart en is sinds 2001 een stichting. In de periode 2007-2014 heeft het LNVH jaarlijks subsidie van het ministerie van OCW ontvangen en sinds 2011 van NWO, om activiteiten uit te voeren en als organisatie te professionaliseren.

Het LNVH verricht verschillende activiteiten gericht op het versterken van de capaciteit van vrouwen in de wetenschap. Onder andere door:

- het opzetten van een website;
- bemiddelen bij en uitzetten van vacatures;
- aanbieden van een mentoringsysteem en intervisie;
- organiseren van bijeenkomsten zoals talentdagen en symposia;
- het ondersteunen van vrouwen bij het aanvragen van grants;
- het indienen van nominaties voor prijzen en premies.

Ook stimuleert, ondersteunt en faciliteert het LNVH de lokale netwerken van vrouwelijke wetenschappers binnen de afzonderlijke universiteiten en universitair medische centra.

Het LNVH onderneemt ook beleidsbeïnvloedende activiteiten door:

- jaarlijkse gesprekken te voeren met de Colleges van Bestuur van universiteiten;
- advies en ondersteuning te bieden aan HR medewerkers;
- gesprekken te voeren met vertegenwoordigers van NWO, VSNU, KNAW, NFU en OCW.

De beleidsbeïnvloeding vindt tevens plaats door documentatie en publicatie van relevante cijfers en rapporten en door op te treden in de media en het houden van voordrachten.

RegioPlan heeft in het kader van het aflopen van de subsidietermijn de activiteiten van het LNVH in de periode 2007-2014 geëvalueerd.

Resultaten

Verrichte activiteiten

Het LNVH heeft in de subsidieperiode alle activiteiten gerealiseerd die in de meerjarenplannen zijn voorgenomen. Voor zover kon worden aangetoond, hebben de activiteiten van het LNVH positief bijgedragen aan de in- en doorstroom van vrouwen in hogere universitaire rangen en het voorkomen van uitstroom. Enerzijds komt dit doordat de activiteiten de vrouwelijke

wetenschappers zichtbaarder en sterker hebben gemaakt, waardoor zij vaker in beeld komen bij de vervulling van hoogleraarsposities, bestuursfuncties, beurzen en wetenschappelijke prijzen.

Anderzijds hebben de gesprekken die het LNVH voert met Colleges van Bestuur van universiteiten en koepelorganisaties ervoor gezorgd dat het onderwerp evenredige man-vrouwverdeling of diversiteitsbeleid verder is verankerd bij die instellingen en organisaties.

Hardnekkige problematiek Uit de evaluatie blijkt dat het LNVH veel nuttig werk verricht, maar dat de taak nog niet volbracht is. Sinds 1990 is er wel een groei zichtbaar in het aantal vrouwelijke hoogleraren. Desalniettemin heeft Nederland de binnen de EU vastgestelde Lissabon-doelstelling van 25 procent vrouwelijke hoogleraren in 2010 anno 2014 nog lang niet behaald.

De ondervertegenwoordiging van vrouwelijke hoogleraren is een hardnekkig probleem, omdat het zich voordoet op alle niveaus in wetenschappelijke organisaties, en er onvoldoende bewustzijn is over de mechanismes die daaraan ten grondslag liggen. Het is daarom van belang dat het LNVH awareness blijft creëren.

Speerpunten voor toekomst Alle tot nog toe ontplooiende activiteiten worden blijkens de evaluatie gewaardeerd en nuttig geacht. Daarnaast wordt een aantal nieuwe speerpunten geformuleerd waarop de LNVH zich in de toekomst moet gaan richten. Die betreffen:

- 1) een sterkere focus op faculteitsniveau;
- 2) internationale profilering;
- 3) positionering als kennisorganisatie;
- 4) vergroting van de zichtbaarheid.

Het zou goed zijn om met landelijke partijen bepaalde zaken gezamenlijk aan te pakken en afspraken minder vrijblijvend te maken: zo zouden streefcijfers vastgelegd kunnen worden voor de samenstelling van besturen en commissies, de verdeling van fondsen en prijzen in de wetenschap et cetera. Op die manier kunnen landelijke partijen een voorbeeldrol gaan vervullen en gezamenlijk een steviger vuist maken ten behoeve van de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen. Ook met de universiteiten en lokale netwerken kan de samenwerking geïntensiveerd worden, zodat het LNVH hun - meer dan het nu al doet - handvatten kan aanreiken om zelf veranderingen door te voeren en de kansen voor vrouwelijke wetenschappers gelijk te trekken met die van hun mannelijke collega's.

Voortzetting werk LNVH Deze gewenste verbreding en verdieping van activiteiten van het LNVH kan niet gerealiseerd worden met de huidige beperkte bezetting van het LNVH-bureau. Het LNVH zou dan ook in moeten zetten op het verkrijgen van extra subsidie van het ministerie van OCW en NWO, teneinde de bestaande en nieuw te ondernemen activiteiten te kunnen intensiveren die bijdragen aan een verdere versterking van de positie van vrouwen in de wetenschap.

1 INLEIDING

Korte geschiedenis LNVH

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) streeft naar een meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de Nederlandse wetenschap. Het LNVH is in 1993 gestart op initiatief van twee vrouwelijke hoogleraren verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Men koos bewust voor een informele organisatie; contacten met derden vonden plaats via de 'penvoerder'.

In 1996 werd het penvoederschap door de Universiteit Utrecht overgenomen. Rond de eeuwwisseling werd echter de behoefte gevoeld om het netwerk een officiële, juridische status te geven. In gezamenlijk overleg werd d.d. 9 augustus 2001 gekozen voor de stichtingsvorm, aangezien deze, in tegenstelling tot een vereniging, een slagvaardig beleid mogelijk maakt (jaarverslag 2001/2002).

Op dat moment was het percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland slechts 6,5 procent; anno 2012 is dit 15,7 procent.

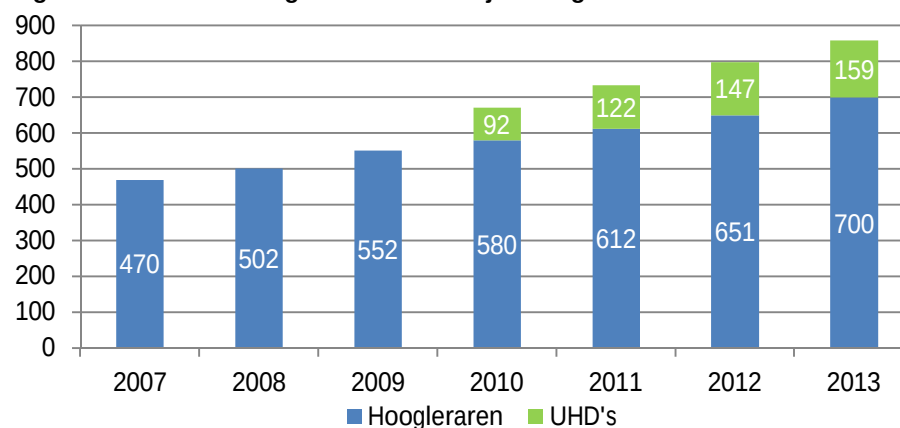
Sinds 2007 ontvangt het netwerk jaarlijks een subsidie van het ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en sinds 2011 een subsidie van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) om de omslag te kunnen maken van een vrijwilligersorganisatie naar een professionele organisatie. De subsidieperiode loopt aan het einde van 2014 af. Een voorwaarde voor de subsidie betrof het laten verrichten van een eindevaluatie. Dit rapport is daarvan het eindproduct.

Het LNVH-bestuur bestaat momenteel uit vijf bestuursleden, waarvan de langstzittende sinds 2009 deel uitmaakt van het bestuur. Het LNVH omvat daarnaast een bureau waar een bureaumedewerker en een senior beleidsmedewerker werkzaam zijn. Het LNVH is ondergebracht bij de Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (de FOM) te Utrecht.

Vrouwelijke hoogleraren en sinds 2010 ook vrouwelijke universitair hoofddocenten (UHD's) kunnen zich bij het netwerk aansluiten. In de periode 2001-2002 waren ongeveer 300 vrouwelijke hoogleraren aangesloten. Dit aantal groeide naar 430 in 2006. In 2007 (de start van de subsidieperiode OCW en NWO) was het aantal aangeslotenen 470 vrouwelijke hoogleraren. Dit aantal is gestegen naar 700 vrouwelijke hoogleraren en 159 UHD's in 2013.

In figuur 1.1 is het aantal en de groei van het aantal aangeslotenen te zien sinds 2007.

Figuur 1.1 Aantal aangesloten vrouwelijke hoogleraren en UHD's 2007-2013



Het aandeel aangesloten hoogleraren van het totaal aantal vrouwelijke hoogleraren in Nederland ligt hoog. Onderstaande tabel toont de percentages van 2007 tot en met 2012. Cijfers van het totaal aantal vrouwelijke hoogleraren in 2013 zijn (nog) niet beschikbaar.

Tabel 1.1 Percentage aangesloten vrouwelijke hoogleraren ten opzichte van het totaal aan vrouwelijke hoogleraren in Nederland

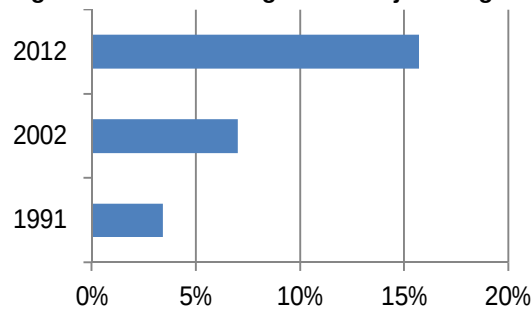
2007	2008	2009	2010	2011	2012
80%	86%	93%	81%	86%	91%

* Onder het totaal aantal aangeslotenen bevinden zich ook emeriti. Dit zijn er gemiddeld per jaar zo'n 20. Het reële percentage actieve vrouwelijke hoogleraren dat aangesloten is, is daarmee iets lager.

Probleemstelling

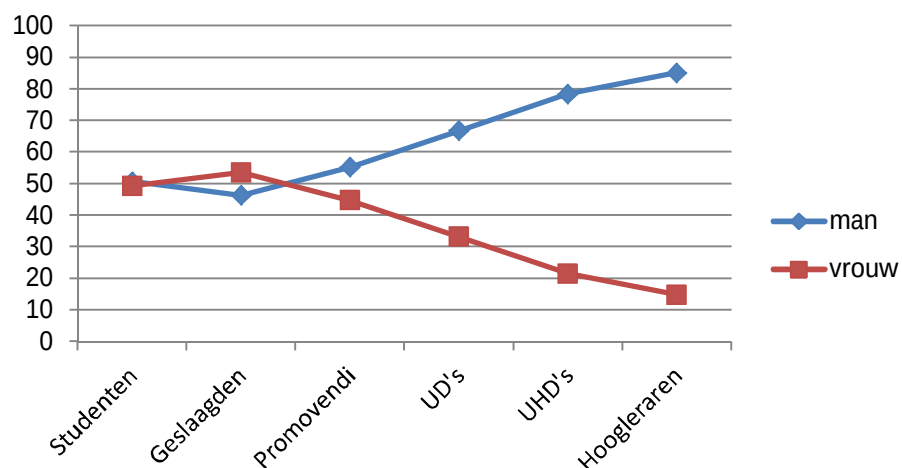
Het LNVH heeft tot doel de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de Nederlandse universitaire gemeenschap te bevorderen. De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, samengesteld door het LNVH in samenwerking met stichting De Beauvoir, de Vereniging van Universiteiten (VSNU) en de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU), houdt de veranderingen bij van het aandeel vrouwen in de wetenschap. Sinds 1991 is het percentage vrouwelijke hoogleraren gestegen van 3,4 procent in 1991 naar 15,7 procent in 2012 (zie figuur 1.2). (Vooruitzichten 2013. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren).

Figuur 1.2 Percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland



Ook binnen andere beroepsniveaus in de wetenschap is een gelijke trend zichtbaar. Zo steeg het percentage vrouwelijke promovendi van ongeveer 25 procent in 2011 naar 45 procent in 2011. Het aantal vrouwelijke universitair docenten (UD's) van ongeveer vijftien naar 33 procent, en het aantal vrouwelijke UHD's van ongeveer vijf procent in 2001 naar 22 procent in 2011. De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2012 laat zien dat vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn onder studenten en promovendi, maar dat dit percentage steeds verder afneemt vanaf het niveau van post-doc en met name bij de doorstroom van UD naar UHD. (zie figuur 1.3).

Figuur 1.3 Man-vrouwverdeling bij ingeschreven studenten, geslaagden, promovendi, universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren, ultimo 2011



Bron: Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2012

Bovenstaande figuur toont dat de in- en doorstroom van vrouwen naar de hogere wetenschappelijke functies anders verloopt dan bij mannen. Bij iedere stap in de carrière ondervinden vrouwen meer belemmeringen dan mannen. De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren maakt de omvang van deze belemmeringen tevens zichtbaar in de Glazen Plafond Index. De index is ontwikkeld om te meten welke stap in de wetenschappelijke carrière de

moeilijkste is en meet per universiteit en UMC de 'dikte' van het glazen plafond tussen twee functiecategorieën.

Vrouwen blijken niet alleen moeilijker in- en door te stromen in de wetenschap maar ook sneller uit te stromen dan hun mannelijke collega's. Van een evenredige man/vrouwverdeling is dan ook bij lange na nog geen sprake. Zelfs de binnen de EU vastgestelde Lissabon-doelstelling van 25 procent vrouwelijke hoogleraren in 2010, heeft Nederland vandaag de dag nog niet gehaald. Nederland staat binnen Europa op de vier na laatste plaats, voor België, Cyprus en Luxemburg (Bron: Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2012).

Doelstelling LNVH

Het LNVH heeft als doel om tot een evenredige man-vrouwverdeling in de Nederlandse wetenschappelijke gemeenschap te komen. Dit doel betekent concreet:

- het bevorderen van de in- en doorstroom en het voorkomen van de uitstroom van vrouwen;
- het samenwerken met organisaties op het terrein van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs;
- het nastreven van een getalsmatig gelijkwaardige vertegenwoordiging van vrouwelijke hoogleraren in plaatselijke en landelijke commissies en adviserende lichamen op het terrein van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs, en;
- het versterken van de band tussen vrouwelijke hoogleraren in Nederland.

Teneinde deze doelen te verwezenlijken, houdt het LNVH zich bezig met:

- beleidsontwikkeling en -beïnvloeding en opzet en ondersteuning van projecten met betrekking tot de doorstroom van vrouwen en benoeming van vrouwelijke hoogleraren;
- relatiebeheer met nationale en internationale organisaties in en buiten de academische wereld (o.a. het ministerie van OCW, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), NWO, buitenlandse zusterorganisaties, de universiteiten en de medisch centra);
- het voorzitten van het platform van beleidsmedewerkers verantwoordelijk voor de implementatie van het Charter Talent naar de Top;
- de organisatie van mentoring, intervisie, workshops en symposia;
- de inhoudelijke voorbereiding van gendergerelateerde meetings en vergaderingen;
- de initiatie van netwerken en het in kaart brengen van best practices, en;
- het vergroten van de zichtbaarheid van het eigen netwerk en de impact van de activiteiten.

Subsidie

Sinds 2001 zijn de activiteiten van het LNVH sterk in omvang toegenomen en vanaf 2007 ontvangt het netwerk jaarlijks een subsidie van het ministerie van OCW om de omslag te maken van een vrijwilligersorganisatie naar een professionele organisatie; onder andere door het op- en inrichten van een

bureau. De subsidie van OCW bedroeg bijna 750.000 euro voor de periode van januari 2007 tot en met december 2014. De subsidievoorwaarden betroffen onder andere: de uitvoering van het meerjarenplan, het jaarlijks opstellen van een activiteitenplan, en het laten verrichten van een evaluatie over de uitvoering van het meerjarenplan. Ook ontvangt het LNVH sinds 2011 jaarlijks een subsidie van NWO van 150.000 euro voor de huisvesting en de personele lasten van het LNVH-bureau.

In onderstaande tabel 1.2 staan de subsidie-inkomsten van het LNVH van 2007-2014 weergegeven.

Het LNVH vraagt een vrijwillige financiële bijdrage van de aangeslotenen met als richtbedrag vijftig euro per jaar. Dit leidt jaarlijks tot 5000 á 6000 euro aan extra inkomsten. In 2010 is specifieke actie ondernomen om aangeslotenen te bewegen bij de dragen.

- 2008 – € 4.675
- 2009 – € 4.805
- 2010 – € 8.652,50
- 2011 – € 4.800
- 2012 – € 4.730
- 2013 – € 3.100

Daarnaast ontving het LNVH in de afgelopen jaren enkele schenkingen. Met de schenking van prof. dr. Anne Cutler die zij deed ter gelegenheid van haar emeritaat werd bijvoorbeeld de eerste editie van het LNVH Distinguished Women Scientists Fund gefinancierd (zie verder paragraaf 3.6).

Tabel 1.2 Inkomsten LNVH subsidieperiode 2007-2014

Jaar	OCW subsidie €	NWO subsidie €
2007	100.000	
2008	100.000	
2009	100.000	
2010	44.414	
2011	100.000	150.000
2012	100.000	150.000
2013	100.000	150.000
2014	100.000	150.000
Totaal	744.414	600.000

Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt de onderzoeksopzet van de evaluatie beschreven. In hoofdstuk 3 worden eerst de activiteiten van het LNVH zoals opgenomen in het meerjarenplan weergegeven, waarna vervolgens per activiteit de bevindingen worden beschreven. Hoofdstuk 4 bestaat uit een korte samenvatting en de conclusie; waarin de doelstellingen en de bereikte resultaten worden beschreven. Ook worden in dit hoofdstuk de speerpunten voor de toekomstactiviteiten van het LNVH genoemd. In hoofdstuk 5 geven we een beknopte samenvatting van de evaluatie.

2 ONDERZOEKSOPZET

Onderzoeksvragen

Het LNVH en RegioPlan hebben met instemming van het ministerie van OCW en NWO, de subsidieverstrekkers aan het LNVH, de volgende onderzoeksvragen voor de evaluatie geformuleerd.

1. Heeft het LNVH de activiteiten ondernomen die het beoogde te ondernemen in de periode 2007-2014?
2. Hoe heeft de in- en doorstroom van vrouwen in hogere universitaire rangen zich in de periode 2007-2014 ontwikkeld en wat was de uitstroom?
3. Kan aannemelijk worden gemaakt dat het LNVH een positieve bijdrage heeft geleverd aan de in- en doorstroom van vrouwen in hogere universitaire rangen en het voorkómen van uitstroom in de periode 2007-2014 door het gegeven dat:
 - a) het thema 'een evenredige man-vrouwverdeling en een betere doorstroom van vrouwen naar topposities' breder is geagendeerd bij Nederlandse universiteiten en wetenschappelijke koepelorganisaties als NWO, de KNAW, de VSNU en de NFU?
 - b) activiteiten ten behoeve van de in- en doorstroom van vrouwelijke hoogleraren bij de universiteiten en wetenschappelijke koepelorganisaties verder verankerd zijn?
4. Vragen de ontwikkelingen op het gebied van de in-, door- en uitstroom van vrouwen in hogere universitaire rangen om andere activiteiten of speerpunten van het LNVH in een nieuwe subsidieperiode? Welke en waarom deze? Met welke andere partijen zou het LNVH daarbij de krachten kunnen bundelen?

2.1 Onderzoeksmethoden

Voor de evaluatie zijn verschillende onderzoeksactiviteiten ondernomen.

Deskstudy

De eerste stap was het verrichten van een deskstudy. Hierin zijn onder andere de activiteitenplannen, tussentijdse evaluaties en jaarverslagen doorgenomen. Ook zijn verslagen van jaarlijkse gesprekken met universiteiten en samenwerkingspartners bestudeerd en relevante onderzoeken en documentatie.

Met de deskstudy brengen we het volgende in kaart:

- de activiteiten die in 2007-2014 zijn uitgevoerd;
- het netwerk van het LNVH;
- actuele gegevens over de in-, door- en uitstroom van vrouwelijke wetenschappers.

Het LNVH beschrijft in jaarverslagen kwalitatief goed wat er in dat jaar is gebeurd en verricht. Het blijkt echter niet altijd goed mogelijk kwantitatieve data te vinden over de activiteiten, zoals deelnemersaantallen et cetera. In dit rapport is indien beschikbaar kwantitatieve informatie opgenomen.

Interviews

Na de deskstudy zijn verschillende betrokkenen telefonisch geïnterviewd. Het LNVH heeft daarvoor een lijst van dertig mogelijke respondenten aangeleverd en deze personen een e-mail gestuurd met de aankondiging van het onderzoek. RegioPlan heeft hen vervolgens benaderd voor deelname aan het onderzoek. Als gevolg van het feit dat de dataverzameling in de vakantieperiode plaats had, bleek niet iedereen bereikbaar. Alle personen die we hebben kunnen bereiken, waren bereid om aan een interview mee werken. Het streven was om twintig interviews verdeeld over vijf doelgroepen te houden. Hiervan zijn er achttien gevoerd. Dat betreft:

- drie interviews met vertegenwoordigers van koepelorganisaties: de VSNU, NWO en het ministerie van OCW (allen vrouw);
- vier interviews op CvB-niveau bij universiteiten en een stichting: RUG, UvA, FOM en de Open Universiteit (3 vrouwelijke en 1 mannelijke bestuurder);
- vier interviews met HRM-medewerkers van verschillende universiteiten en verschillende faculteiten: TU Delft, UTwente, Tilburg University en RUG (allen vrouw);
- vier interviews met vrouwelijke aangeslotenen: drie hoogleraren en een UHD: Psychologie, Natuurkunde, Grieks en Sociale Wetenschappen (allen vrouw); en
- drie interviews met vertegenwoordigers van lokale vrouwennetwerken van universiteiten: UvA, Radboud Universiteit en TU Delft (allen vrouw).

Tijdens de interviews zijn de volgende onderwerpen besproken:

- Welke activiteiten van het LNVH kent men/maakt men gebruik van?
- In hoeverre dragen deze activiteiten volgens de respondenten bij aan de capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers en beleidsbeïnvloeding?
- Op welke wijze en in welke mate zijn deze verankerd binnen de organisaties?
- Wat zijn de oorzaken van de ongelijke man-vrouwverdeling en op welke wijze zou de positie van vrouwen in de wetenschap verder versterkt kunnen worden?
 - A. Wat is daarvoor nodig?
 - B. Welke rol kan het LNVH daarin innemen/zou het moeten innemen?
 - C. Op welke activiteiten zou het LNVH zich meer of juist minder moeten richten?

Focusgroep

Op 22 augustus 2014 is een focusgroepmeeting georganiseerd om met een aantal van de respondenten de eerste bevindingen, waarvan verslag werd gedaan in een eerste conceptrapport, te bespreken en door te praten over de mogelijke toekomstige activiteiten en speerpunten van het LNVH.

Bij de focusgroep waren tien mensen aanwezig; vertegenwoordigers van FOM, NWO en een lokaal vrouwen netwerk, een aangesloten vrouwelijke hoogleraar, drie bestuursleden, de beleidsmedewerker van het LNVH, en een projectleider en een onderzoeker van RegioPlan.

Tijdens de focusgroep werden eerst de onderzoeksresultaten besproken.

Daarna werd met de groep aanwezigen gediscussieerd over onderstaande onderwerpen:

1. nut en noodzaak van de tot nu toe door het LNVH uitgevoerde activiteiten en het effect daarvan;
2. de speerpunten waarop het LNVH zich in de toekomst zou kunnen gaan richten. Welke activiteiten zouden kunnen worden uitgediept? Welke nieuwe thematieken zouden onder de aandacht moeten worden gebracht? Welke rollen zou het LNVH moeten gaan spelen?

3 RESULTATEN

3.1 Inleiding

In het Meerjarenplan I 2007-2010 en het Meerjarenplan II 2011-2014 heeft het LNVH de activiteiten beschreven die het in die perioden zou gaan uitvoeren.

Het Meerjarenplan I voor 2007-2010 voorzag heel expliciet in professionalisering van de werkwijze van het LNVH.

Door een toename van de zichtbaarheid van de stichting en een toename van de werkzaamheden was professionele ondersteuning van het bestuur nodig. In de eerste helft van deze subsidieperiode is het LNVH-bureau opgezet en zijn een senior beleidsmedewerker en een office-manager aangesteld. Verder is in de tweede helft van de subsidieperiode (2009-2010) een aantal kernprojecten uitgevoerd; kernprojecten met een directe focus op Charter 'Talent naar de Top' en kernprojecten gericht op voordragen en nomineren, organiseren van symposia en bijeenkomsten, mentoring en workshops, publicaties en optredens in de media, als ook het bijhouden en uitbreiden van de website en zitting nemen in relevante commissies en besturen.

In het Meerjarenplan II voor 2011-2014 is een tweedeling gemaakt in de activiteiten: ten eerste activiteiten specifiek gericht op de capaciteitsversterking en ten tweede activiteiten gericht op beleidsbeïnvloeding.

Deze activiteiten staan hieronder beschreven en vormen de basis voor de evaluatie en beschrijving van de resultaten. In bijlage 1 staat het analyseschema opgenomen.

Capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers (CAP 1 t/m 10)

1. Het onderhouden en uitbreiden van de interactieve LNVH-website, met een publiek gedeelte en een intranet uitsluitend toegankelijk voor de aangeslotenen.
2. Het plaatsen op de LNVH-website van vacatures voor UHD- en hoogleraren-/bestuurs-/commissiefuncties, waarvoor het LNVH expliciet wordt benaderd en van vacatures via de RSS-feeds van Academic Transfer en Careeredu.eu.
3. Het aan 'derden' (universiteiten, KNAW, NWO, OCW, ZonMw, ministeries et cetera) verstrekken van gegevens van bij het LNVH aangeslotenen, die hebben aangegeven in aanmerking te willen komen voor bemiddeling van functies in het hogere echelon van de academische wereld, bijvoorbeeld CvB's/Raden van Bestuur/adviesraden/decanaten/faculteitsvoorzitters/commissies et cetera.
4. Het versturen van relevante vacatures aan selecties van vrouwelijke UHD's en hoogleraren.
5. Het ontwikkelen van een mentoringsysteem, waarbij vrouwelijke UD's en UHD's als mentees worden gekoppeld aan vrouwelijke hoogleraren.

6. Het faciliteren/aanbieden van intervisietrainingen aan vrouwelijke hoogleraren.
7. Het organiseren van talentendagen (Pump your Career in samenwerking met NWO) en vergelijkbare activiteiten voor vrouwelijke wetenschappers.
8. Het indienen van nominaties voor de NWO-Spinozapremie, De Jonge Akademie, Akademiehoogleraren, et cetera.
9. Het stimuleren, ondersteunen en faciliteren van lokale netwerken van vrouwelijke wetenschappers binnen de afzonderlijke universiteiten en universitair medische centra.
10. Symposia waarbinnen de in- en doorstroom en talentbehoud van vrouwelijke wetenschappers als thematiek centraal staan.

Beleidsbeïnvloeding (BEL 1 t/m 6)

1. Bezoeken aan de Colleges van Bestuur van de universiteiten, de president van de KNAW, de voorzitters van VSNU, NWO, en NFU, de staatssecretaris en de minister van OCW, het decanenoverleg en het rectorencollege.
2. Advies en ondersteuning op beleidsgebied aan universiteiten en UMC's.
3. Advies en ondersteuning aan 'Talent naar de Top'.
4. Organisatie van (internationale) thematische bijeenkomsten voor bestuurders, decanen, beleidsmedewerkers, directeurs HRM.
5. Documentatie en publicatie van relevante cijfers over het aandeel vrouwen in de Nederlandse wetenschap en (internationale) best practices op het gebied van universitair vrouwenbeleid.
6. Optreden in de media, houden van voordrachten voor diverse gremia, participatie in relevante discussiefora.

In het Meerjarenplan II is een onderscheid in focus opgenomen.

"De activiteiten in 2011 en 2012 zullen zich met name gaan richten op de implementatie van de Charter Talent naar de Top. Gedurende de twee daaropvolgende jaren zal de nadruk komen te liggen op structurele inbedding van maatregelen ter bevordering van in- en doorstroom en talentbehoud van vrouwelijke wetenschappers. Daarna zal moeten blijken of de instellingen zich de meeste van de LNVH-projecten op hun instellingseigen wijze structureel eigen hebben gemaakt, waardoor een volgende financiële ondersteuning van deze omvang overbodig zal blijken (Meerjarenplan II 2011-2014)."

Het LNVH schreef deze passage met een optimistische blik met in het vizier de Lissabon-doelstelling met als streefpercentage 25 procent vrouwelijke hoogleraren in Nederland in 2010. Deze doelstelling is niet gehaald, het probleem blijkt hardnekkiger en daardoor blijft inzet in de toekomst noodzakelijk.

Voor elk van de voorgenomen activiteiten beschrijven we in dit hoofdstuk in hoeverre deze gerealiseerd en verankerd zijn en welke indicatoren voor succes zijn vast te stellen. Daarnaast worden de opmerkingen die in interviews gemaakt zijn weergegeven en doen we per activiteit aanbevelingen.

3.2 Capaciteitsversterking: website

De eerste activiteit die het LNVH heeft geformuleerd om de capaciteit van vrouwelijke hoogleraren te versterken, is de ontwikkeling en realisatie van een informatieve, aantrekkelijke en interactieve LNVH-website, met een publiek gedeelte en intranet (CAP 1).

In 2004 is het LNVH gestart met de ontwikkeling van de eerste website van het landelijk netwerk die in 2005 online is gegaan. In 2007 heeft het LNVH plannen gemaakt voor een vernieuwde website met nieuwe huisstijl, die in 2009 gelanceerd is. In 2013 is een intranet toegevoegd aan de website.

Het LNVH wilde met de website zijn zichtbaarheid en de zichtbaarheid van de aangesloten hoogleraren en universitair docenten vergroten. De website voorziet in de heersende behoefte aan een centrale plek waar alle informatie met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top in de wetenschap te vinden is. Naast directe informatievoorziening dient de website ook als platform. Door middel van het intranet kunnen vrouwelijke hoogleraren en UDH's kennis, kunde, expertise en ervaring uitwisselen. Het 'samen staan we sterker'- idee wordt zo vormgegeven. De vele aangeslotenen vormen een waardevolle database voor scouts, searchbureaus en de pers. Ook het vermelden van interessante vacatures zorgt ervoor dat vrouwelijke wetenschappers hiervan snel op de hoogte zijn. Door middel van het Publiek Profiel kan expertise snel gezocht en gevonden worden. Hierdoor wordt afgerekend met de mythe dat er geen excellente, beschikbare vrouwen te vinden zijn.

In de onderstaande tabel zijn de activiteiten met betrekking tot de website vanaf 2004 weergegeven, alsmede de daarmee gepaard gaande uitgaven.

Tabel 3.1 Besteding ontwikkeling/ onderhoud van de website van het LNVH

Jaar	Uitgaven (€)	Activiteiten
2003	-	
2004	7.428,58	Ontwikkeling website LNVH
2005	209,60	Onderhoud
2006	191,30	Onderhoud
2007	938,95	Onderhoud en begin ontwerp vernieuwde website. Rubriek voor vacatures is aan website toegevoegd
2008	7.625,00	Ontwikkeling vernieuwde website LNVH met nieuwe huisstijl
2009	15.458,00	Lancering nieuwe website
2010	7.495,00	Onderhoud en bestand uitbreiden en updaten
2011	160,00	Onderhoud
2012	4.155,00	Onderhoud en plaatsing revelante overzichten vrouwen-netwerken
2013	5.609,00	Onderhoud en ontwikkeling intranet
Totaal	49.270, 43	

De website is in het Engels opgesteld en bestaat naast de homepagina uit 23 verschillende pagina's; gericht op komende activiteiten zoals de agenda, oraties, bijeenkomsten, pagina's met relevante data en onderzoeken zoals de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren en publicaties, en pagina's met vacatures en andere informatie.

Vanaf het moment dat in 2009 de nieuwe website online is gegaan, worden bezoekersaantallen en andere relevante data geregistreerd. Uit onderstaand overzicht is te zien dat het aantal bezoekers van de website een piek kent in 2010 en 2011 van 20.000 bezoeken per jaar. Dit zou kunnen komen door specifieke activiteiten/bijeenkomsten die in deze jaren georganiseerd zijn, zoals de mentoringdag in 2010 en het 10-jarig jubileum van het LNVH in 2011. Na 2011 daalt het bezoekersaantal naar ongeveer 12.000 bezoeken per jaar. Het aantal bezoekers dat na het bezoeken van één pagina de website verlaat, ligt op gemiddeld 58 procent. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat veel bezoekers vanuit een nieuwsbrief doorklikken naar de website en daardoor direct op de gewenste pagina met informatie komen.

Tabel 3.2 Data over gebruik en bezoekersaantallen website LNVH

Jaar	Aantal bezoeken website	Aantal pagina's per bezoek	Gemiddelde duur bezoek minuten	Bounce rate ¹ %
2009	13.500 ²	3,7	1.55	57
2010	20.000	3,1	1.58	58
2011	19.800	3,0	1.34	58
2012	11.500	3,4	2.12	57
2013	11.800	3,7	2.09	57
2014	12.100 ³	3,7	1.57	61

Bron: data van web host: Accent Interactive

¹ Bounce rate is het percentage bezoekers dat 1 pagina van de website bezoekt en daarna de website verlaat.

² Geëxtrapoleerd over 12 maanden, absoluut aantal 10.148.

³ Geëxtrapoleerd over 12 maanden, absoluut aantal 6.073.

De websiteonderdelen die het meest worden bezocht, verschillen per jaar (>1000 bezoeken). Elk jaar staat de homepagina van het LNVH op de eerste plek van aantallen bezoeken. In 2009 werd het onderdeel oraties erg vaak bezocht. In 2010 waren dat de onderdelen Vacatures via Academic transfer, mentoringdag, benoemingen en oraties. In 2011 werden naast deze websiteonderdelen ook het agendaoverzicht en de pagina over het LNVH-jubileum vaak bezocht. In 2012 werden naast de homepagina en het agendaoverzicht, ook de nieuwspagina en Academic transfer vaak bezocht. 2013 laat zien dat men vaak het intranet bezoekt. In bijlage 2 staat een overzicht met de meest bezochte LNVH websiteonderdelen per jaar van 2009 tot en met 2014.

Begin 2014 is het zogenaamde Publiek Profiel online gegaan. Dit nieuwe onderdeel van de LNVH-website biedt de aangeslotenen de mogelijkheid om

hun profiel – dat normaal gesproken alleen in het intranet zichtbaar is – openbaar te maken voor alle bezoekers van de LNVH-website. In dit profiel geven zij weer waar hun expertise ligt en of zij benaderd mogen worden voor bijvoorbeeld het zitting nemen in commissies. Deze tool draagt bij aan de zichtbaarheid van de aangeslotenen van het LNVH. Zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers (ten opzichte van mannen) is een algemeen erkend probleem. Het LNVH werkt op allerlei manieren aan het vergroten van deze zichtbaarheid. Het Publiek Profiel is er één van. Door het Publiek Profiel kunnen vrouwelijke wetenschappers gemakkelijk gescout worden voor bepaalde (bestuurs-)functies, of bijvoorbeeld worden benaderd door televisieprogramma's waarvoor men op zoek is naar specifieke expertise. Sinds het begin van het Publiek Profiel is dit onderdeel ruim 1500 keer geraadpleegd voor het bekijken van profielen en ruim 600 keer geraadpleegd voor het zoeken van expertise (1 januari 2014-22 augustus 2014: 1564 paginaweergaven 'profielen bekeken' en 600 paginaweergaven 'find expertise').

Naast de website wordt er gebruikgemaakt van verschillende andere communicatie-uitingen. In de periode 2007 tot 2009 zijn er elke drie maanden digitale nieuwsbrieven verstuurd en in de periode 2010 tot en met juli 2014 werden maandelijks nieuwsbrieven verstuurd. De reguliere nieuwsbrieven worden verstuurd aan alle aangeslotenen. De nieuwsbrieven bevatten informatie over relevante onderwerpen zoals benoemingen, recent verschenen onderzoeken (zowel van het LNVH zelf als van externen) en cijfers, de LNVH-activiteiten en de agenda met de komende activiteiten en bijeenkomsten (zowel van het LNVH zelf als van andere organisaties). Ook wordt internationaal nieuws verspreid via de nieuwsbrieven en de website. Daarnaast worden er nieuwsflitsen uitgestuurd, met daarin specifieke berichten waarvoor directe aandacht nodig is. Een voorbeeld hiervan is het aandragen van namen voor te nomineren vrouwelijke hoogleraren en het vragen van aandacht voor een belangrijke toekenning van een prijs. De frequentie van dit soort berichten is 1 à 2 keer per maand. Een deel van de berichten wordt aan een selecte groep verstuurd, vacatures worden bijvoorbeeld alleen verspreid onder degenen die aan hebben gegeven daarin geïnteresseerd te zijn.

Het LNVH ontvangt veel reacties op de nieuwsbrieven en -flitsen. Met name de nieuwsflitsen kennen een snelle respons van aangeslotenen die reageren op een specifieke vraag, bijvoorbeeld bij het zoeken naar geschikte kandidaten.

Naast de website is er een LinkedIn-pagina. Deze pagina is alleen toegankelijk voor LNVH-aangeslotenen. De LinkedIn-pagina wordt gebruikt voor het snel delen van nieuwsfeiten en voor het uitwisselen van andersoortige informatie en nieuwsuitingen. De LinkedIn-groep is eveneens een instrument om aan zichtbaarheid te winnen, zowel voor het LNVH zelf als voor de aangeslotenen en functioneert als platform voor het aanwakken van discussie over het thema 'vrouwen in de wetenschap'. Het LNVH beschikt tevens over een

LinkedIn-pagina voor bestuurders van vrouwennetwerken. Daarover in paragraaf 3.7 meer.

Verankering activiteit en indicator voor succes

Het doel om een website op te zetten met een intranet is behaald. De website wordt bezocht door ruim 10.000 bezoekers per jaar, hetgeen aantoont dat de website een succes is. Het aantal bezoekers is na een piek in 2010 en 2011 gedaald naar het startniveau in 2009 toen de nieuwe website online ging.

Veel bezoekers bekijken gemiddeld één of enkele pagina's. Vooral de onderdelen agenda, oraties en vacatures worden naast de homepage veel bezocht. Sinds 2013 kent ook het intranet veel bezoeken.

Een groot deel van de bezoekers komt via de nieuwsbrieven op de website terecht. Daaruit blijkt dat de nieuwsbrieven worden bekeken en dus nuttig zijn. Dit blijkt ook door de snelle reacties van aangeslotenen op nieuwsbrieven en nieuwsflitsen die de bureaumedewerker ontvangt.

Bevindingen uit de interviews

Uit interviews met verschillende respondenten blijkt dat de meesten van hen via de nieuwsbrieven van het LNVH de website bezoeken, doordat daarin hun interesse voor een bepaald stuk of bijeenkomst wordt gewekt. De respondenten lijken niet zomaar zonder gericht doel de website te bezoeken. Hiermee wordt het belang van de nieuwsbrieven bevestigd. Door een enkeling is wel aangegeven dat het niet moet gaan om de frequentie van de nieuwsbrief, maar om de nieuws waarde.

Aanbeveling

Het LNVH vervult via de website en de nieuwsbrieven en -flitsen een informatiefunctie. Deze zou mogelijk verbeterd kunnen worden wanneer meer inzicht wordt verkregen in het gebruik van de website door bezoekers en aangeslotenen en hun wensen ten aanzien van de website. Dat inzicht kan verkregen worden met een kort bezoekersonderzoek waarin elke websitebezoeker wordt gevraagd naar:

- de doelgroep waartoe deze behoort (aangeslotenen, HR-medewerkers, bestuurders en anders);
- de reden voor het bezoek van de website en of de gewenste informatie is gevonden, en;
- of en zo ja welke suggesties deze ter verbetering van de website heeft.

Een andere mogelijkheid is om een korte vragenlijst onder de aangeslotenen te verspreiden om te achterhalen waarvoor zij de website gebruiken.

Als het LNVH beter op de hoogte is door wie, waarvoor en met welk resultaat de website wordt bezocht, zou deze aangepast kunnen worden en zo nog effectiever ingezet kunnen worden om de doelstellingen van het LNVH te helpen realiseren.

3.3 Capaciteitsversterking: vacatures en bemiddeling functies

Het LNVH verricht activiteiten gericht op het bemiddelen voor functies en het verspreiden van vacatures met als doel de in- en doorstroom van vrouwelijke hoogleraren te bevorderen.

Uit vele onderzoeken is gebleken dat de werving voor hoge academische functies vaak verloopt via gesloten procedures (Marieke van den Brink – maart 2011). Wanneer men geen toegang heeft tot bepaalde – vaak door mannen gedomineerde netwerken – is het vrijwel onmogelijk voor vrouwen om hun interesse voor deze functies kenbaar te maken. Bovendien is het zo dat er nog steeds een hardnekkige gender bias heerst waardoor vrouwen simpelweg niet dezelfde kansen krijgen in (voor)selectieprocessen. Het argument: 'bij ons geldt kwaliteit als leidraad en wij kunnen geen kwalitatief hoogstaande vrouwen vinden voor deze functie', probeert het LNVH te weerleggen door het verspreiden en onder de aandacht brengen van vacatures. Ook draagt het LNVH vrouwen voor bij vrijgekomen functies en vraagt het aandacht voor het vrouwelijk talent dat er is.

Wat het LNVH doet:

- Online plaatsen en verspreiden van vacatures voor UHD- en hoogleraren-/bestuurs-/commissiefuncties waar LNVH voor wordt benaderd en van vacatures op Academic Transfer en Careeredu.eu (Cap 2).
- Aan 'derden' verstrekken van gegevens van bij het LNVH aangesloten, in het kader van bemiddeling voor functies in hogere echelons van de academische wereld (Cap 3).
- Opbouwen en onderhouden van een database van vrouwelijke hoogleraren en UHD's waar scouts, pers, commissiesamenstellers en vrouwelijke wetenschappers elkaar kunnen vinden en op zoek kunnen naar talent, expertise en kennis (Cap 4).

Sinds 2007 heeft de website een rubriek voor vacatures waarin diverse vacatures op de website uitgelicht en bezoekers worden doorverwezen naar de website van Academic Transfer. Bezoekers die geïnteresseerd zijn in internationale vacatures worden doorverwezen naar de website van Careeredu.eu.

Het is niet goed mogelijk om veranderingen in gebruik van deze dienst te monitoren, omdat gebruikers bij websites zoals Academic Transfer en Careeredu.eu een zoekprofiel en alert kunnen aanmaken, waardoor ze voor de attendering op vacatures van die organisaties het LNVH niet meer nodig hebben.

In het jaarverslag van 2009 staat beschreven dat er verschillende e-mail-berichten uitgingen, waarin de aangesloten attent werden gemaakt op onder andere hoogleraarvacatures. Het LNVH kreeg in 2009 verzoeken tot verspreiding van vacatures voor meerdere decaanfuncties en verschillende leerstoelen. Ook kreeg het LNVH verzoeken van NWO, ZonMw en andersoortige organisaties en ministeries van SZW en BZ om namen van

potentiële vrouwelijke kandidaten voor raden, gebiedsbesturen en andere hoge posities aan te dragen. Ook in de jaren erna werd het LNVH voor dit soort onderwerpen benaderd. Dit is in het onderstaande overzicht opgenomen.

Tabel 3.3 Activiteiten met betrekking tot vacatures

Jaar	Activiteiten
2007	- Website heeft rubriek voor vacatures + doorverwijzing naar Academic Transfer en Careeredu.eu
2008	- Website heeft rubriek voor vacatures + doorverwijzing naar Academic Transfer en Careeredu.eu
2009	- E-mail attendering hoogleraarvacatures - Verspreiden vacatures voor decaanfuncties en leerstoelen - Verzoeken aandragen vrouwelijke kandidaten, NWO, soortgelijke organisaties en ministeries
2010	- E-mail attendering hoogleraarvacatures - Verspreiden vacatures voor decaanfuncties, rector magnificus, lid CvB, verschillende leerstoelen - Verzoeken aandragen vrouwelijke kandidaten, NWO, soortgelijke organisaties en ministeries
2011	- E-mail attendering hoogleraarvacatures - Verspreiden vacatures voor hoogleraarvacatures en UHD's. - Verzoeken aandragen vrouwelijke kandidaten wetenschappelijke maatschappelijke organisaties voor raden, commissies, besturen en andere posities
2012	- Het LNVH wordt ten opzichte van voorgaande jaren in toenemende mate door (internationale) universiteiten benaderd met verzoek vacante hoogleraarposities bekend te maken onder aangeslotenen en onder excellente wetenschappers die in 2010 werden voorgedragen voor LNVH-jubileumprijs. - Ook vanuit UMC's ontvangt LNVH verzoeken tot verspreiding vacatures. - Executive search bureau voor openbaar bestuur verspreidt via LNVH verzoeken voor vrouwelijke kandidaten.
2013	- Een groot deel van de aangeslotenen wordt in de database opgenomen met specifieke carrièregegevens van deze aangeslotenen. - Wijzen op Tenure tracks. Oproep voor nieuwe voorzitter CvB, hoogleraarfuncties, vacante leerstoelen onder aandacht gebracht - Bemiddeling bij het vinden van geschikte kandidaten voor 23 posities.
2014	- Het Publiek Profiel wordt ingevoerd waardoor het eenvoudiger wordt voor aangeslotenen om aan zichtbaarheid te winnen en wetenschappelijke en bestuurlijke ambities kenbaar te maken.

Verankering activiteiten

Uit het bovenstaande schema maken we op dat het LNVH gedurende de jaren meer is gaan bemiddelen bij vacatures. Het netwerk heeft aan bekendheid gewonnen, waardoor er meer verzoeken van universiteiten en andere organisaties zijn gekomen voor het aandragen van geschikte kandidaten. Ook uit het buitenland wordt vaker een verzoek gedaan bij het LNVH.

De database met specifieke informatie over aangeslotenen vormt een goede tool voor het scouten van vrouwen voor topposities. Met name omdat het aantal aangeslotenen in de loop der jaren is toegenomen is het van belang op een gestructureerde manier over up-to-date informatie te beschikken van de

vrouwen. Op deze wijze kan het LNVH gemakkelijk tegemoetkomen aan externe verzoeken voor het leveren van namen van vrouwelijke topwetenschappers voor bepaalde posities, commissies, nominaties enzovoort. Met de invoering van het Publiek Profiel in 2014 is het nog eenvoudiger geworden om via de website van het LNVH te zoeken naar expertise/kandidaten/kennis/kunde. Aangeslotenen zijn via dit Publiek Profiel zichtbaar (zij vergroten hiermee dus ook letterlijk hun online zichtbaarheid en vindbaarheid en daarmee ook die van het LNVH). Scouts, searchbureaus en pers kunnen hen gemakkelijk spotten en benaderen. Het LNVH gaat zeer zorgvuldig om met gegevens van aangeslotenen. Aangeslotenen zijn niet verplicht hun profiel openbaar te maken, zij kunnen zelf beslissen of zij dit wenselijk achten en in hun account hun profiel op zichtbaar of niet-zichtbaar zetten.

Op basis van het bovengenoemde kunnen we stellen dat activiteiten van het LNVH gericht op bemiddelen en aandragen van kandidaten verankerd zijn: bij derden is bekend dat het LNVH de functie van bemiddelaar vervult, er wordt gebruik van gemaakt en het LNVH wordt gebruikt als forum voor het bekendmaken van vacatures. In hoeverre deze activiteiten tot gevolg hebben gehad dat er meer vrouwen zijn in- of doorgestroomd, valt niet aan te tonen. Wel is duidelijk dat het LNVH ertoe heeft bijgedragen dat vrouwen beter in beeld zijn gekomen bij de vervulling van vacatures.

Bevindingen uit de interviews

De respondenten vinden de bemiddelingsfunctie die het LNVH vervult erg nuttig. Universiteiten maken gebruik van deze dienst van het LNVH of schakelen zelf een searchbureau in voor het zoeken van geschikte kandidaten, waarbij ook wordt aangegeven dat gericht wordt gezocht naar vrouwelijke kandidaten. Searchbureaus nemen ook contact op met het LNVH voor vragen en verzoeken voor het aandragen van geschikte kandidaten. Respondenten geven in gesprekken aan dat bij de selectieprocedures voor vacante functies vanzelfsprekend eerst naar kwaliteit wordt gekeken, maar dat ook onbewuste selectiecriteria een rol spelen, zowel bij mannen als vrouwen, dat mannen eerder dan vrouwen bij gelijke kwalificaties geschiktere kandidaten worden bevonden. Een aantal HRM-medewerkers van universiteiten geeft aan bij selectiecommissies bewustzijn te creëren voor dit soort onbewuste mechanismen. Ook bij andere respondentengroepen, zoals bestuurders en hoogleraren, blijkt het idee goed verankerd dat niet alleen het minder grote aantal vrouwelijke wetenschappers ervoor zorgt dat er relatief minder vrouwen doorstromen naar de top, maar dat mannen ook bij gelijke kwalificaties vaker dan vrouwen worden gekozen. De activiteiten van het LNVH dragen bij aan het creëren van bewustzijn hierover.

Als gevolg van het geringe aantal vrouwelijke hoogleraren zijn er minder vrouwelijke kandidaten beschikbaar voor bijvoorbeeld bestuurs- of commissiefuncties. De vertegenwoordiging van vrouwelijke hoogleraren wordt door zowel de wetenschappelijk instellingen als door henzelf van belang geacht. Het gevolg hiervan is dat vrouwelijke hoogleraren vaker dan de meeste van hun mannelijke collega's zitting nemen in meerdere bestuurs- of commissiefuncties waardoor zij vervolgens een hogere werkbelasting ervaren.

Aanbeveling

Met de activiteiten gericht op het aandragen van geschikte kandidaten en uitzetten van vacatures onder de doelgroep, vervult het LNVH een matchmakingfunctie. Het zou goed zijn om meer zicht te hebben op de mate van succes van deze functie, bijvoorbeeld door het berekenen van een slagingspercentage bij aangedragen kandidaten, en het nagaan bij aangeslotenen of zij door toedoen van het online zetten en doorsturen van vacatures hebben gesolliciteerd. Daarnaast zou het LNVH bij moeten houden hoeveel tijd er gemoeid is met het bemiddelen tussen vraag en aanbod om op die manier een nog nauwkeuriger beeld te krijgen van het rendement van deze activiteiten.

3.4 Capaciteitsversterking: mentoring en intervisie

In 2006 is het LNVH gestart met de ontwikkeling van een mentoringnetwerk voor vrouwelijke UHD's en intervisietrainingen voor hoogleraren (activiteiten CAP 5 en CAP 6). In het kader van het Equal-project 'Participatie als Prioriteit' (2005-2007) heeft het LNVH een netwerk van mentoren en mentees opgezet.

Mentoring en coaching blijken een zeer nuttig middel in het begeleiden en steunen van de loopbaan van – zowel vrouwelijke als mannelijke – wetenschappers. Vrouwelijke wetenschappers blijken tegen andere zaken aan te lopen dan hun mannelijke collega's. Vele universiteiten hebben daarom specifieke mentoring- en coachingtrajecten opgezet voor het begeleiden van de carrière van vrouwelijke wetenschappers. Deze interne trajecten sluiten soms onvoldoende aan bij de wensen en behoefte van vrouwelijke wetenschappers. Het LNVH biedt hun om die reden de mogelijkheid in landelijk georganiseerde mentoringgroepen gecoacht te worden.

Tijdens het LNVH-symposium in 2006 is gestart met het opzetten van het mentoringnetwerk door het verzamelen van LNVH-aangeslotenen die zich als mentor willen inzetten en vrouwelijke UHD's. Sommige koppels werden ter plekke gevormd, maar het vormen van latere koppels bleek een zeer tijdrovende klus. De mentoringmiddag in 2006 werd niet goed bezocht. In 2007 is begonnen met de ontwikkeling van nieuwe plannen om het mentoringnetwerk zodanig te herstructureren dat het op een voor het LNVH beter haalbare wijze voortgezet kon worden. Een van de plannen betrof het meer bekendheid geven aan het mentoringsysteem en de wijze waarop wetenschappelijke loopbaankansen kunnen worden vergroot. Een doel van de plannen was om meer vrouwelijke hoogleraren aan te trekken die zich als mentor willen inzetten.

In 2009 is een landelijke Talentdag georganiseerd voor vrouwelijke wetenschappers, 'Pump your Career', waar onder andere presentaties werden gegeven over carrière/levensverhalen door vrouwelijke hooglerarenrolmodellen en speeddates met mentoren en coaches. In 2010

vond de tweede LNVH-mentoringdag plaats, dit keer onder grote belangstelling (111 deelnemers). Het programma bestond uit een centraal gedeelte met een keynote speech van een expert op het gebied van mentoring binnen en buiten de academische wereld. Ook werden er workshops en speeddatesessies met hoogleraren en mentoring experts georganiseerd.

In 2010 is het LNVH verder gegaan met het bemiddelen tussen aangesloten mentees (UHD's en hoogleraren) en ervaren hoogleraren als mentor en in 2011 is daar een mentorsysteem aan toegevoegd dat speciaal gericht is op hulp bij het schrijven van aanvragen zoals Rubicon, Veni, Vidi, Vici en EU-aanvragen. Op de LNVH-site is ter ondersteuning van deze vorm van mentoring een overzicht gepubliceerd van subsidies, beurzen en tenure tracks voor vrouwelijke wetenschappers. Ook werd tijdens de bijeenkomst van Charter Talent naar de Top op april 2014 mentoring als instrument uitgediept aan de hand van presentaties van enkele universiteiten en UMC's en werden zowel in 2011 als in 2012 bijeenkomsten van het European Network of Mentoring Programmes (EUMENT) bezocht.

In 2006 werd tijdens de mentoringdag gestart met veertig mogelijke mentees en twintig mentoren. Dat jaar werden er dertien koppels gemaakt. In de daarop volgende jaren bleef dit aantal ongeveer gelijk. In 2009 beschikte het LNVH over een pool van elf mentoren en een van zeventien in 2013. Het aantal mentoren wisselt. Hoogleraren doen het soms voor een jaar, soms langer. Maar het LNVH beschikt over een redelijke pool van mentoren waardoor het bij een individuele vraag ook lukt om een mentor te vinden.

Nieuw in 2013 waren de private coachingsessies tijdens het LNVH Fall Symposium. In deze sessies van een half uur konden vrouwelijke wetenschappers aan de slag met een gecertificeerde coach om één specifieke vraag te behandelen of een probleem ter sprake te brengen. Hiervoor was veel animo. Het LNVH heeft vijftien verzoeken kunnen inwilligen. Omdat er nog steeds veel interesse is in het verbeteren van de mentoringtrajecten binnen de universiteiten zelf, is er tevens tijdens dit symposium een rondetafeldebat georganiseerd met als doel tot concrete aanbevelingen voor kwaliteitsverbetering van de betreffende trajecten te komen. De aanbevelingen voor het verbeteren van de bestaande mentoringtrajecten zijn verspreid onder de universiteiten en UMC's en beschikbaar gesteld op de website van het LNVH.

Het LNVH levert ook maatwerk aan bij specifieke of ad-hocvragen van vrouwelijke wetenschappers voor ondersteuning, door een geschikte mentor te zoeken.

Naast het mentoringsysteem biedt het LNVH de mogelijkheid van intervisie aan vrouwelijke hoogleraren.

Intervisie is een methode waarbij een groep gelijken, in dit geval vrouwelijke hoogleraren, een casus of vraag systematisch beantwoordt/uitwerkt.

- Eén van de doelen is de band te versterken tussen vrouwelijke hoogleraren in Nederland.

- Een ander doel is om elkaar te ondersteunen en stimuleren in de activiteiten die met het hoogleraarschap samenhangen.
- Een laatste doel is de doorstroming te bevorderen van capabele vrouwen naar hogere universitaire rangen en uitstroom van hen te voorkomen door het opdoen van ideeën en bespreken van situaties.

Het LNVH is in 2009 gestart met een pilot. Hierna heeft het LNVH ook in 2011 en 2012 een aantal aangesloten vrouwelijke hoogleraren een intervisietraject kunnen aanbieden. Deze vonden plaats in Amsterdam en Groningen en er waren vijf respectievelijk zes deelnemers. In 2013 hebben voor het eerst ook UHD's ondersteuning gekregen in hun functioneren in de dagelijkse academische praktijk. In 2013 vonden landelijke intervisiesessies plaats in Groningen en Amsterdam.

In de onderstaande tabel staat een overzicht van de intervisiesessies sinds 2009 en het aantal deelnemers. Hieruit kan worden afgeleid dat sinds de start van de intervisie in 2009 het aantal hoogleraren dat er gebruik van maakt gehalveerd is van achttien in 2009 naar acht in 2013 (vier hoogleraren en vier UHD's). Uit evaluatie van intervisiedeelnemers uit 2009 blijkt dat het uitwisselen van ervaringen en het onderling adviseren over werkproblemen als een grote steun worden ervaren. Door de diversiteit in de groep, qua leeftijd, disciplines en stadia in de carrières, werd veel van elkaar geleerd. Ook werd aangegeven dat de groep niet te klein en te heterogeen moet zijn. De meeste deelnemers gaven aan door te willen gaan met de intervisie.

De intervisieleiders geven in hun evaluatie aan dat de deelnemers meer willen weten over stressmanagement, zelfsturing, en kennis van genderaspecten in leidinggeven. Ook bleek er bij de intervisiegroepen discussie over het vinden van de juiste intervisievorm. Volgens de intervisieleiders is het goed om bij de begeleiding van groepen vrouwelijke wetenschappers hun verwachtingen qua vorm en inhoud helder te krijgen.

Tabel 3.4 Aantal intervisie sessies en deelnemers

Jaar	Aantal sessies	Locatie sessies	Doelgroep	Aantal deelnemers	Totaal aantal deelnemers
2009	3	Amsterdam	Hoogleraren	7	18
		Amsterdam	Hoogleraren	6	
		Nijmegen	Hoogleraren	5	
2010	-	-	-	-	0
2011	2	Amsterdam	Hoogleraren	5	11
		Groningen	Hoogleraren	6	
2012	2	Amsterdam	Hoogleraren	7	13
		Groningen	Hoogleraren	6	
2013	2	Den Haag	Hoogleraren	4	8
		Amsterdam	UHD's	4	
totaal	9				50

In de tabel hieronder staan per jaar de kosten weergegeven voor de intervisie en mentoringsactiviteiten samen. De kosten voor deze activiteit zijn beperkt. In 2009 bijvoorbeeld bedroegen de kosten voor de intervisie en mentoringsactiviteiten 477 euro per deelnemer (8594 euro : 18 deelnemers) en in 2011 94 euro per deelnemer. De lage kosten zijn het gevolg van een efficiënte inzet van middelen en van de ondersteuning door universiteiten in de vorm van het gratis ter beschikking stellen van ruimte. Ook blijken intervisie-deelnemers de intervisie zelfstandig voort te zetten, waardoor het LNVH geen kosten maakt.

Tabel 3.5 Besteding mentoring en intervisie van hoogleraren en UHD's

Jaar	Uitgaven (€)	Inkomsten (€)	Activiteiten
2007	2.364,06	0,00	Start netwerk mentoren en mentees
2008	0,00	0,00	
2009	10.294,00	1.700,00	Voorwaarde voor deelname aan intervisiegroepen is een eigen bijdrage van 100 euro
2010	21.610,00	0,00	Mentoring voor aangeslotenen
	61.890,00		Deel is gebruikt voor organiseren van de Mentoringdag
2011	1.037,00	0,00	Intervisie
2012	6.262,00	0,00	Verdieping mentoring als instrument
2013	10.352,00	0,00	Nieuw is private coaching
Totaal	113.809,06	1.700,00	

Bevindingen uit de interviews

Uit de gesprekken met vrouwelijke hoogleraren en UHD's blijkt dat men positief staat ten opzichte van het mentoringsysteem en de intervisiemogelijkheid. Zo geeft een hoogleraar aan het heel goed te vinden dat het LNVH het aanbiedt voor mensen die niet bij hun faculteit terechtkunnen. Lokaal wordt er wel wat aan gedaan, maar het is zeker niet op elke faculteit goed georganiseerd.

Een HR-medewerker van een universiteit geeft aan dat het ook afhangt van de soort faculteit, zo hebben bètafaculteiten over het algemeen minder vrouwelijke hoogleraren en UHD's, waardoor je steeds met hetzelfde groepje vrouwen te maken hebt. De database van het LNVH wordt gezien als een goede oplossing hiervoor; indien iemand een vraag heeft of behoefte heeft aan expertise op een bepaald terrein kunnen door de database en het netwerk van mensen, vraag en aanbod gemakkelijk worden gekoppeld.

Verankering activiteiten

De verankering van deze activiteiten ligt in het ontwikkelen en de uitvoering ervan, en de doorontwikkeling van het mentoringsysteem en de intervisie op basis van de uitvoering. De activiteiten zijn op de eerste plaats succesvol als vrouwelijke wetenschappers meerwaarde ervaren van/of baat hebben bij het mentoringsysteem en de intervisie. Dat lijkt het geval te zijn. Een tweede

indicator voor succes zou zijn als het mentoringsysteem degenen die er gebruik van maken daadwerkelijk helpt om door te stromen naar hogere echelons in de wetenschap. Daarop is geen zicht.

Het LNVH heeft zelf de visie dat de mate waarin gebruik wordt gemaakt van het mentoringsysteem niet van belang is bij het meten van het succes ervan. Het gaat erom dat die vrouwen die op hun eigen universiteiten niet de gewenste mentoring kunnen krijgen, dat wel via het LNVH kunnen krijgen.

Aanbeveling

De intervisie en mentoringmogelijkheden lijken zonder meer van groot belang. Het zou desalniettemin zinvol zijn voor het LNVH om meer zicht te krijgen op de opbrengsten van de verschillende activiteiten die het op dit gebied onderneemt. In hoeverre heeft mentoring de deelnemers geholpen om door te stromen in de wetenschap of heeft het helpen voorkomen dat zij zijn uitgestroomd? Het bieden van mentoring aan wetenschappelijk personeel is feitelijk een taak van de wetenschappelijke instellingen. Het zou om die reden logisch zijn dat universiteiten betalen voor deze dienst. De bereidheid daartoe zal groter zijn als het LNVH kan laten zien dat de mentoringtrajecten die het aanbiedt succesvol zijn in die zin dat degenen die er gebruik van maken er tevreden over zijn en het als nuttig ervaren.

3.5 Capaciteitsversterking: organiseren bijeenkomsten, talentdagen en symposia

Het LNVH organiseert verschillende soorten bijeenkomsten en talentdagen om vrouwelijke wetenschappers te ondersteunen in hun carrière. Voor een brede doelgroep worden bijeenkomsten en symposia georganiseerd, vaak samen met andere organisaties. Het LNVH heeft de onderstaande activiteiten geformuleerd.

- CAP 7: het organiseren van talentdagen zoals Pump your Career, en vergelijkbare activiteiten voor vrouwelijke wetenschappers.
- CAP 10: symposia waarbinnen de in- en doorstroom en talentbehoud van vrouwelijke wetenschappers als thematiek centraal staan.

Het doel van deze activiteiten is bewustzijn te creëren over de problematiek. Zo kunnen vrouwelijke wetenschappers geholpen worden in het vergroten van wetenschappelijke carrièrekansen, en wordt een breed publiek op de hoogte gebracht van specifieke kennis over het onderwerp. Het LNVH organiseert ook activiteiten die specifiek voor een bepaalde groep zijn (bijvoorbeeld de Landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen).

Tevens heeft het LNVH ervoor gekozen om symposia te organiseren waar er kruisbestuiving kan ontstaan tussen verschillende (beroeps-)groepen. Een voorbeeld hiervan zijn de Fall Symposia, die nadrukkelijk bedoeld zijn voor onderzoekers, beleidsmakers, bestuurders, HR-managers, overheid en het bedrijfsleven. Doordat verschillende beroepsgroepen samenkomen, ontstaat er veelal een discussie vanuit verschillende invalshoeken en leidt dit vaak tot

verrassende en interessante conclusies. Daarnaast blijkt het soms lastig voor medewerkers van een universiteit om binnen de eigen universiteit aandacht te vragen voor het onderwerp vrouwen in topposities of de doorstroom van vrouwen. Het feit dat een onafhankelijke, landelijke organisatie als het LNVH wel aandacht heeft voor deze problematiek geeft de vrouwen (én mannen) die dit binnen hun eigen universiteit niet kunnen doen een podium.

In 2007 is het Equal-project 'Participatie als Prioriteit' afgerond dat als doel had om de wetenschappelijke loopbaankansen van vrouwelijke UHD's te vergroten en vrouwelijke hoogleraren daarbij te betrekken. Het LNVH was betrokken bij de organisatie en voor de slotmanifestatie heeft het LNVH een Engelstalig forum georganiseerd, waarin met een zaal met 140 deelnemers gediscussieerd werd over stellingen rondom het scenario dat in 2020 het aandeel vrouwen in de universitaire top aanzienlijk moet zijn toegenomen. In 2008 werd het symposium 'Hoe word ik een (effectieve) professor' georganiseerd voor vrouwelijke hoogleraren en vrouwelijke UHD's (110 deelnemers). In 2009 organiseerde NWO samen met het LNVH de talentdag 'Pump your Career'. Deze talentdag kende een grote belangstelling, meer dan 700 deelnemers waren hierbij aanwezig. De doelgroep betrof alle vrouwelijke wetenschappers vanaf post-docniveau en beleidsmedewerkers. De talentdag duurde twee dagen waarin onder andere presentaties en workshops werden gegeven, en speeddates en een informatiemarkt werden georganiseerd. In 2010 organiseerde het LNVH tijdens het Women Inc. Festival in samenwerking met Fast Facts en Esta een drukbezocht debat (100 deelnemers), getiteld 'Mevrouw de Professor'. In vier stellingen kwamen de belangrijkste onderwerpen rond het tekort aan vrouwelijke hoogleraren aan bod.

Ter gelegenheid van het 10-jarig jubileum van het LNVH is in 2011 het boek 'Ambitie in Beeld' uitgebracht, waarin vrouwelijke hoogleraren geportretteerd staan die een belangrijke rol spelen of hebben gespeeld in de Nederlandse wetenschappelijke wereld. Verder werd het jubileum gevierd met vier prijzen voor veelbelovende jonge vrouwelijke wetenschappers uit de alfa, bèta, gamma en medische discipline. Ook organiseerde het LNVH in 2011 in samenwerking met FastFacts, Esta en Women Inc. een serie van vijf talkshows om vrouwelijke wetenschappers en hun onderzoek voor het voetlicht te brengen. Onder de titel 'Mevrouw de Professor on Tour' werden breed publiek trekkende talkshows gehouden op verschillende universiteiten en op het Women Inc. Festival.

In 2012 werd voor de tweede keer de 'Pump your Career'-talentdag georganiseerd samen met NWO. Ook bij deze talentdag bleek de belangstelling met ruim 500 deelnemers groot. Daarnaast is in 2012 de documentaire 'Mevrouw de professor' in première gegaan in Utrecht waarin vrouwelijke wetenschappers over hun loopbaan, ambities en hindernissen vertellen op weg naar de universitaire top, met aansluitend een debat over de doorstroming van vrouwelijke wetenschappers. Tijdens de talentdag werd de dvd van deze documentaire verspreid. Ook bood het LNVH in 2012 workshops aan voor de excellente vrouwen die genomineerd waren voor de LNVH-jubileumprijs. Deze workshops werden als goed geëvalueerd.

Jaarlijks organiseert het LNVH landelijke bijeenkomsten voor aangeslotenen. In 2007 werd dat nog tweemaal per jaar georganiseerd, en sinds 2009 wordt een van de bijeenkomsten door een lokaal vrouwen netwerk georganiseerd, met ondersteuning van het LNVH. Deze regionale bijeenkomst, georganiseerd door lokale vrouwen netwerken wordt in paragraaf 3.7 verder beschreven. In 2013 werd zoals ook de voorgaande jaren de jaarlijkse landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen georganiseerd, als ook het jaarlijks Herfstsymposium waaraan ruim 100 mensen deelnamen, gericht op het thema Women in Science: Reflecting on Progress.

In onderstaande tabel staan per jaar de georganiseerde activiteiten en de uitgaven.

Tabel 3.6 Organisatie activiteiten in- en doorstroom en talentbehoud

Jaar	Activiteit	Aantal bezoekers	Uitgaven (€)*
2007	Equal-project 'Participatie als Prioriteit' en publieksdebat Engelstalig Forum University 2020: The Innovations	140	
	Tweemaal jaarlijkse landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen	1 ^e 20 - 2 ^e 40	
2008	Symposium 'Hoe word ik een (effectieve) professor'	110	34.489
	Jaarlijkse landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen	29	
2009	'Pump your Career' talentdag inclusief uitreiking Monitor Vrouwelijke Hoogleraren	700	2.222
	Jaarlijkse landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen	1 ^e 17 – 2 ^e 29	
2010	Debat 'Mevrouw de Professor'	100	61.890
	Jaarlijkse landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen	1 ^e 30 – 2 ^e 39	2447,00
2011	Boek 'Ambitie in Beeld'/10-jarig jubileum	60	108.765
	'Mevrouw de Professor on Tour'	1 ^e 50 - 2 ^e 42	129.867
	talkshows (n=5)	rest onbekend	876
	Jaarlijkse landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen	33	
2012	'Pump your Career' talentdag	500	68.368
	'Mevrouw de Professor' Documentaire	81	6.297
	Jaarlijkse landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen	1 ^e 29 – 2 ^e 30	2.775
	Evenement		6.556
2013	Jaarlijks Fall symposium	102	10.104
	Evenement		11.551
	Jaarlijkse landelijke bijeenkomst voor aangeslotenen	25	2.013
	Documentaire		18.272

* Niet alle kosten voor de genoemde activiteiten staan in de jaarverslagen gespecificeerd, waardoor de uitgaveninformatie in deze tabel niet compleet is.

Bevindingen uit de interviews

Over de georganiseerde bijeenkomsten wordt door de respondenten verschillend gedacht. Sommige aangeslotenen bezoeken de jaarlijkse bijeenkomsten en zien het ook als een manier om met vrouwelijke collega's contact te onderhouden. Andere respondenten geven aan dat zij alleen de bijeenkomsten bezoeken als er interessante of relevante onderwerpen zijn. Weer andere geven aan niet of bijna niet naar bijeenkomsten te gaan. In hoeverre de verschillende bijeenkomsten interessant en relevant zijn, hangt mede af van de functie van de respondenten; sommige bijeenkomsten zijn interessant voor hoogleraren, anderen bijeenkomsten ook voor HR-medewerkers en bestuurders. Men deelt wel de mening dat het goed is dat bijeenkomsten worden georganiseerd: om kennis te delen en meer bewustzijn te creëren voor de problematiek, om mensen samen te brengen waardoor kennis en ervaringen worden gedeeld, en om zich als landelijke organisatie kenbaar en zichtbaar te maken.

Verankering activiteiten

De verankering van deze activiteiten ligt in het feit dat ze worden bezocht en dat de inhoud als nuttig en informatief ervaren wordt. Dit blijkt over het algemeen het geval. Of de activiteiten bijdragen aan de capaciteitsversterking van vrouwen in de wetenschap is moeilijker te zeggen. Deze relatie is niet een-op-een te leggen.

Wel geeft het merendeel van de respondenten, zoals hoogleraren en HR medewerkers aan dat het probleem van de ongelijke man-vrouwverdeling hardnekkig is, omdat mensen (nog steeds) van mening zijn dat het vanzelf opgelost wordt, dat het een kwestie van tijd is, of geen probleem vormt. Door meer kennis gebaseerd op feiten en onderzoek te presenteren aan de achterban, kan ervoor gezorgd worden dat het onderwerp goed geagendeerd wordt op universiteiten en elders.

Ook wordt door respondenten aangegeven dat kennis over onbewuste mechanismen bij carrièrekeuzes, de vrouwelijke wetenschappers meer handvatten geeft om hiermee bezig te gaan.

3.6 Capaciteitsversterking: voordragen, nomineren en ondersteuning bij beurzen

Het niet verkrijgen van grants, prijzen en premies belemmert de doorstroom van vrouwen naar topposities in de wetenschap. De vooraanstaande grants, premies, prijzen en posities gaan nu meestal naar senior mannelijke onderzoekers. De grantwinnaars krijgen publiciteit. Zij komen op televisie, worden uitgenodigd voor seminars, staan met hun foto in het universiteitsblad et cetera. Dat heeft een onwenselijke beeldvorming – van de senior mannelijke onderzoeker op de topposities – tot gevolg, die mogelijk jonge vrouwelijke onderzoekers die aan het begin van hun carrière staan, ontmoedigt. Het ontbreekt de jonge vrouwelijke onderzoekers daardoor aan rolmodellen. Om die beeldvorming te doorbreken, is het van belang dat

vrouwelijke wetenschappers vaker in beeld komen. Het LNVH heeft om die reden extra aandacht gevraagd voor de indieningsprocedures voor grants, premies en prijzen. De indieningsprocedures zouden wellicht zo kunnen worden aangepast dat het aantal vrouwen dat daarvoor naar voren wordt geschoven toeneemt, hetgeen ook de kans op vrouwelijke laureaten doet toenemen. Dit punt wordt opgepakt in de recent opgerichte Taskforce Gender waarin het LNVH samen met NWO, OCW en de VSNU zitting heeft.

In 2007 werd een (in 2006 ingestuurde) LNVH voordracht voor de Spinoza-premie gehonoreerd. Sindsdien heeft het LNVH het voordragen/nomineren van excellente vrouwelijke wetenschappers voor de grote wetenschapspremies, -prijzen en -posities (CAP 8) als vaste activiteit bestempeld. Het idee erachter is simpel: als vrouwen niet worden voorgedragen of genomineerd, is de kans nihil dat zij de beurs of prijs krijgen.

Sinds 2003 stuurt het LNVH op uitnodiging van NWO voordrachten in voor de NWO Spinoza-premie. De NWO-Spinozapremie is de hoogste onderscheiding in de Nederlandse wetenschap. NWO kent de NWO-Spinozapremies, van 2,5 miljoen euro per kandidaat, jaarlijks toe aan drie of vier in Nederland werkzame onderzoekers die naar internationale maatstaven tot de absolute top van de wetenschap behoren.

Vanaf 2007 levert het LNVH kandidaten aan voor De Jonge Akademie van de KNAW. De Jonge Akademie is in 2005 opgericht en is een dynamisch en innovatief platform van jonge topwetenschappers met visie op wetenschap en wetenschapsbeleid. De Jonge Akademie telt vijftig leden tussen de 25 en 45 jaar, die op het moment van benoeming minder dan tien jaar geleden zijn gepromoveerd. Zij vertegenwoordigen samen een breed spectrum van wetenschappelijke disciplines en zijn werkzaam bij Nederlandse universiteiten en een groot aantal onderzoeksinstituten.

In 2008 is de KNAW Merianprijs ingesteld om de zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschapsbeoefenaren in Nederland te bevorderen en de deelname van vrouwen aan de Nederlandse wetenschap te stimuleren. De prijs, van 50.000 euro en een sieraad, wordt tweejaarlijks uitgereikt (2009, 2011 en 2013). Het LNVH nomineert ook voor deze prijs en een bestuurslid van het LNVH zit in de jury.

Vanaf 2009 is daar het voordragen van kandidaten voor het KNAW-Akademiehoogleraarschap en voor de Valkhof-wisselleerstoel van het Radboud UMC bijgekomen.

In 2010 diende het LNVH twee nominaties in voor de NWO Spinoza-premie en aan één van deze kandidaten werd de premie toegekend. Ook droeg het LNVH weer kandidaten voor de Jonge Akademie van de KNAW voor en een van de voordrachten werd gehonoreerd.

In 2011 werd het LNVH voor de eerste keer uitgenodigd om een kandidaat voor te dragen voor het 'Distinguished Lorentz Fellowship and Prize' van het NIAS en het Lorentz Centre. Het LNVH wordt steeds vaker door universiteiten benaderd voor het (gezamenlijk) indienen van nominaties voor vrouwelijke wetenschappers.

In de onderstaande tabel is de voordrachtgerechtigdheid per jaar te zien en in de tabel daaronder staan het aantal nominaties per jaar weergegeven.

Tabel 3.7 Voordrachtgerechtigdheid wetenschapspremies, -prijzen en -posities

Jaar	Voordrachtgerechtigd
2003-2006	NWO Spinoza-premie
2007	NWO Spinoza-premie, De Jonge Akademie KNAW
2008	NWO Spinoza-premie, De Jonge Akademie KNAW
2009	NWO Spinoza-premie, De Jonge Akademie KNAW, Prijs Akademie-hoogleraren KNAW, Valkhof-wisselleerstoel van het Radboud Universitair Medisch Centrum Merianprijs
2010	NWO Spinoza-premie, De Jonge Akademie KNAW, Prijs Akademie-hoogleraren KNAW, Valkhof-wisselleerstoel van het Radboud Universitair Medisch Centrum
2011	NWO Spinoza-premie, De Jonge Akademie KNAW, Prijs Akademie-hoogleraren KNAW, Valkhof-wisselleerstoel van het Radboud Universitair Medisch Centrum, Lidmaatschap KNAW, 'Distinguished Lorentz Fellowship and Prize' Merianprijs
2012	NWO Spinoza-premie, De Jonge Akademie KNAW, Prijs Akademie-hoogleraren KNAW, Valkhof-wisselleerstoel van het Radboud Universitair Medisch Centrum, Lidmaatschap KNAW, 'Distinguished Lorentz Fellowship and Prize' Merianprijs
2013	NWO Spinoza-premie, De Jonge Akademie KNAW, Prijs Akademie-hoogleraren KNAW, Valkhof-wisselleerstoel van het Radboud Universitair Medisch Centrum, Lidmaatschap KNAW, 'Distinguished Lorentz Fellowship and Prize' Merianprijs

De nominaties van vrouwelijke kandidaten zijn in enkele gevallen toegekend. In 2007 en 2010 ontving een voordragen kandidaat de Spinoza-premie. In 2010 en 2013 werd een voorgedragen kandidaat benoemd tot lid van De Jonge Akademie.

Het probleem van een onevenredige man-vrouwverdeling in het verkrijgen van grants, prijzen en premies wordt niet direct opgelost door de mogelijkheid om vrouwen te nomineren. Ondanks de nominaties gaan de prijzen en benoemingen nog steeds veel vaker naar mannen. Dit kan komen doordat meer mannen als kandidaat worden voorgedragen, doordat commissies veelal uit mannen bestaan en door de onbewuste vooroordelen die er vaak zijn over de kwaliteiten van mannen en vrouwen.

Desondanks geeft het LNVH aan dat niet voorbij moet worden gegaan het feit dat het LNVH gevraagd en ongevraagd nomineert en dat het bij een zeer selecte groep hoort die de bevoegdheid heeft om voor deze grant, prijzen, posities en premies te mogen voordragen.

Naast het voordragen van vrouwelijke kandidaten is het LNVH zich sinds 2012 ook gaan richten op het bijstaan van excellente vrouwelijke wetenschappers bij het indienen van internationale en nationale beurzen.

Het LNVH heeft in 2012 het 'Distinguished Women Scientists Fund' gelanceerd voor vrouwelijke postdocs die tot drie jaar na hun promotie een buitenlandse reis willen maken in het kader van hun vakgebied. Er is 6000 euro per jaar beschikbaar voor de beurzen en de uitreiking. De call voor 2013 leverde 36 aanvragen op. Dit leidde tot een selectie van vier laureaten, één per wetenschappelijke discipline. Tijdens het LNVH Fall Symposium in 2013 presenteerden vier jonge vrouwelijke onderzoekers hun onderzoeksprojecten waaraan de DWSF-beurzen ten goede zullen komen.

In 2012 is het LNVH een samenwerking aangegaan met L'Oréal en UNESCO in het kader van het beurzenprogramma For Women in Science. Deze beurzen richten zich op het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren in Nederland met een programma dat de carrière van jonge vrouwelijke wetenschappers moet bevorderen. Een samenwerking tussen L'Oréal en UNESCO onder het motto 'The world needs science, science needs women' is ontstaan in 1988. Sinds dat jaar hebben meer dan 1200 vrouwelijke wetenschappers in 103 landen een beurs mogen ontvangen. Het LNVH nam het initiatief voor het instellen van dit L'Oréal-UNESCO for Women in Science beurzenprogramma in Nederland. De Nationale UNESCO Commissie en L'Oréal Nederland introduceerden in 2012 de Nederlandse beurzen in samenwerking met het Netherlands Institute for Advanced Study (NIAS) en het LNVH. Het programma richt zich op wetenschappers in de life sciences in brede zin tot tien jaar na promotie, met een verlengingsclausule vanwege zwangerschap of zorg.

Tabel 3.8 Lancering beurzen/fondsen en aantal laureaten per jaar

Beurs/fonds	Aanmeldingen	Laureaten
Distinguished Women Scientist Fund.	6 in 2012	3 in 2012
Gelanceerd in 2012.	36 in 2013	4 in 2013
L'Oréal-UNESCO-beurzen 'For women in science'. Gelanceerd in 2012.	12 in 2012/2013 9 in 2013/2014	2 in 2012/2013 2 in 2013/2014

Verankering activiteiten

Doordat er gebruik wordt gemaakt van de activiteiten van het LNVH die hierboven zijn geschreven, kan gezegd worden dat deze activiteiten goed zijn verankerd en succesvol zijn: vrouwen vragen hulp bij het aanvragen van beurzen en prijzen-/beurzenverstrekkers en universiteiten maken bij selectieprocedures gebruik van de database en de contacten van het LNVH. Uit de beschreven informatie is tevens een duidelijke groei in het gebruik zichtbaar. Het LNVH is voor bepaalde prijzen en premies een vaste voordrager en wordt volgens de meeste respondenten ook gezien als geschikte organisatie om de vraag naar vrouwelijke kandidaten bij neer te

leggen. Het is bovendien geheel niet vanzelfsprekend dat je als organisatie mag nomineren voor dit soort grants. Het is vaak een heel selecte groep (van bestuurders of peers) die dit mag doen, dit geldt zowel voor de NWO-nominaties als die van de KNAW. Gezien het feit dat het LNVH bij deze nominaties mag voordragen, kan gesteld worden dat het LNVH zich hiermee goed heeft weten te vestigen.

Of de activiteiten succesvol zijn in de zin dat vrouwelijke wetenschappers meer dan voorheen prijzen, beurzen en premies krijgen toegewezen, kan niet worden bevestigd. De cijfers van de toekenningen laten geen hoog slagingspercentage zien. De meeste respondenten zoals hoogleraren, geven aan dat vrouwen sowieso een kleinere kans maken op een prijs of premie, omdat het aantal vrouwelijke wetenschappers (UHD en hoogleraar) kleiner is. Het eerste succes ligt volgens hen bij het genomineerd of voorgedragen worden. Tot dusver zijn de activiteiten van het LNVH gericht op Nederlandse prijzen en premies. De wens van het LNVH is om zich ook meer op internationale prijzen te richten.

3.7 Capaciteitsversterking: lokale vrouwennetwerken

Op verschillende universiteiten zijn vrouwennetwerken actief, soms op universitair niveau en soms op faculteitsniveau. Deze lokale netwerken van vrouwelijke wetenschappers hebben verschillende doelstellingen en organiseren diverse activiteiten. De overeenkomstige doelstellingen hebben alle te maken met informeren en bewustzijn creëren over genderaspecten en ongelijkheid, bijdragen aan de bevordering van vrouwelijk talent in hogere universitaire functies en samenbrengen van vrouwelijke wetenschappers. De lokale netwerken organiseren workshops en colleges, schrijven en verspreiden nieuwsbrieven, en bieden ondersteuningsactiviteiten voor vrouwelijke academici. Op de website van het LNVH is een overzicht opgenomen van de lokale vrouwennetwerken (ook internationaal).

Het merendeel van de lokale vrouwennetwerken lijkt zich te richten op de capaciteitsversterking en minder op beleidsbeïnvloeding bij bijvoorbeeld het College van Bestuur van een universiteit of de decaan van een faculteit. Een aantal lokale netwerken neemt dit wel expliciet als activiteit op; optreden als adviseur voor de universiteitsraad met betrekking tot benoeming/promotie van vrouwen.

Het LNVH heeft het stimuleren, ondersteunen en faciliteren van lokale netwerken van vrouwelijke wetenschappers (CAP 9) als activiteit opgenomen. Lokale vrouwennetwerken spelen een cruciale rol in het agenderen van genderproblematiek binnen de universiteiten. Deze netwerken hebben het niet altijd gemakkelijk en moeten hun bestaansrecht vaak verdedigen. Het is tevens vaak lastig om structurele fondsen te verkrijgen voor het uitvoeren van hun activiteiten. Het hebben van een goed lokaal netwerk draagt bij aan de mate van gender awareness binnen een instelling. Het LNVH heeft gemerkt

dat instellingen met een goed lokaal vrouwen netwerk, een betrokken CvB, en een actief HR-team en waar sprake is van goede contacten tussen deze partijen, beter presteren als het gaat om de toename van het aantal vrouwen in de top ten opzichte van de universiteiten waar dit niet of in mindere mate het geval is. Het LNVH vindt het daarom zeer belangrijk om lokale netwerken te ondersteunen met advies, kennis en kunde en in sommige gevallen met kleine financiële bijdragen voor het realiseren van een activiteit.

Ook op de website van het LNVH wordt benadrukt dat een goed netwerk onvermijdelijk is als het aankomt op het opklimmen naar een hogere positie. In 2009 heeft het LNVH een handleiding opgesteld voor het opzetten van een vrouwen netwerk op universiteiten. Deze handleiding bevat onder andere informatie over de sleutelkenmerken van succesvolle vrouwen netwerken, welke typen netwerken er bestaan en welke factoren een rol spelen voor het bevorderen van interesse in deelname aan c.q. lidmaatschap van een netwerk. Daarnaast bevat de handleiding tips voor en belemmerende factoren bij het opzetten van een netwerk. Op de website staat ook een overzicht van de lokale vrouwen netwerken. Deze is in bijlage 3 opgenomen.

In 2009 werd de eerste regionale landelijke bijeenkomst met ondersteuning van het LNVH georganiseerd door het netwerk van vrouwelijke hoogleraren van de Radboud Universiteit. In 2010 werd de regionale landelijke bijeenkomst mede georganiseerd door het netwerk van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Het jaar daarop ging de geplande regionale landelijke bijeenkomst aan de TU Delft door omstandigheden niet door. In 2012 werd deze regionale bijeenkomst alsnog georganiseerd in samenwerking met het vrouwen netwerk van de TU Delft DEWIS.

Het LNVH zet zich actief in voor de ondersteuning van initiatieven van lokale (academische) vrouwen netwerken. Door middel van raad en advies en het geven van informatie en presentaties. Daarnaast spreekt het LNVH standaard voorafgaand aan de gesprekken met de Colleges van Bestuur met de besturen van lokale vrouwen netwerken. Zo krijgt het LNVH een goed beeld van wat er daadwerkelijk speelt binnen de instellingen en kan het specifieke vragen van de lokale vrouwen netwerken direct voorleggen aan de leden van het College van Bestuur.

In 2013 ondersteunde het LNVH tevens diverse projecten financieel:

- DEWIS (TU Delft) Workshop CV-check/Raise your profile (15 maart 2013)
- Halkes Women Faculty Network – Openingscongres (19 september 2013)
- International 3TU female live streamed academic networks conference (18 november 2013)

In april 2014 vond er een landelijke bijeenkomst plaats voor bestuurders van academische vrouwen netwerken. Centrale thema's waren het vergroten van de zichtbaarheid en profilering van het vrouwen netwerk. Deze door de deelnemers als succesvol beoordeelde bijeenkomst vormde de aanleiding voor het organiseren van een nieuwe reeks bijeenkomsten en het opzetten

van een LinkedIn-groep waar bestuurders van academische vrouwennetwerken elkaar kunnen vinden. Er blijkt behoefte aan het delen van ervaringen en het LNVH voorziet hierin.

In het najaar van 2014 brengt het LNVH in samenwerking met een aantal HO- en WO-instellingen en vrouwennetwerken een speciale editie van LOFmagazine uit, volledig gewijd aan vrouwen in het HO en WO.

In de onderstaande tabel zijn de uitgaven te zien voor de ondersteuning van de lokale vrouwennetwerken.

Tabel 3.9 Uitgaven ondersteuning nieuwe lokale vrouwennetwerken

Uitgaven (€)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Totaal
Nieuwe lokale netwerk	0	0	5.629	0	0	5.000	5.299	15.928

Bevindingen uit de interviews

De vertegenwoordigers van lokale vrouwennetwerken die in het kader van dit onderzoek zijn geïnterviewd, waarderen het zeer dat zij door het LNVH financieel en inhoudelijk worden ondersteund. Het samenbrengen van de lokale netwerken door het LNVH zodat kennis en ervaring worden gedeeld, wordt door hen als nuttig ervaren. Dat geldt ook voor gesprekken die LNVH voert met het College van Bestuur. De meeste lokale netwerken hebben wel contact met het CvB, maar genieten daar niet het aanzien dat het LNVH heeft. De gesprekken van het LNVH met het CvB zijn bovendien van extra waarde, omdat het LNVH ook de ervaringen van andere universiteiten deelt.

Verankering activiteiten

De verankering van deze activiteiten ligt in het periodieke contact tussen de netwerken en het LNVH; sommige netwerken maken actief gebruik van de ondersteuning en de faciliteiten die het LNVH biedt. Over het algemeen zijn de lokale vrouwennetwerken positief over het feit dat zij (inhoudelijke en financiële) ondersteuning kunnen krijgen bij de ontwikkeling van hun netwerk en het versterken van hun lokale activiteiten.

Lokale vrouwennetwerken richten zich op hun netwerkfunctie door vrouwelijke wetenschappers bij elkaar te brengen, maar proberen op beleidsniveau een rol te spelen en meer invloed te krijgen, door zelf gesprekken aan te gaan met het CvB en met decanen, en soms zitten zij aan bij de jaarlijkse gesprekken tussen het CvB en het LNVH.

3.8 Beleidsbeïnvloeding door gesprekken met besturen

Het LNVH voert naast activiteiten gericht op de versterking van de capaciteit van vrouwen in de wetenschap, ook beleidsbeïnvloedende activiteiten ter bevordering van de in- en doorstroom van vrouwen uit. In dit kader voert het

LNvH gesprekken met de Colleges van Bestuur (CvB's) van de universiteiten en met de bestuurders van de koepelorganisaties (BEL1). We gaan hieronder eerst gedetailleerder in op de gesprekken met CvB's. Daarna beschrijven we de activiteiten die ondernomen zijn richting de koepelorganisaties.

3.8.1 Beleidsbeïnvloeding door gesprekken met CvB's

Sinds 2003 brengt het LNvH structureel bezoeken aan de Colleges van Bestuur van alle universiteiten (Open Universiteit en Nyenrode Business School inclusief). Door middel van deze gesprekken haalt het LNvH de banden aan met de CvB's en monitort het LNvH de voortgang van de doorstroom van vrouwen binnen de instellingen. Best practices worden gedeeld, beleidsontwikkelingen toegelicht en cijfers met betrekking tot de man-vrouwverdeling besproken. Tevens wordt er gewerkt aan de versteviging van de samenwerking tussen de instellingen en het LNvH en wordt er aandacht gevraagd voor het gezamenlijk nomineren van vrouwelijke wetenschappers voor topposities en wetenschapspremies, -prijzen en -grants. In de loop der jaren is de inhoud van de gesprekken veranderd. Diende eerste de thematiek van de doorstroom van vrouwen überhaupt op de agenda gezet te worden, tegenwoordig gaan de gesprekken vooral over de specifieke maatregelen die er worden genomen en de effectiviteit daarvan. Nog altijd heeft het LNvH een waakhondfunctie en houdt men de vinger aan de pols. Commitment vanuit het bestuur wordt gezien als een zeer belangrijke factor voor het slagen van genderbeleid en het bereiken van genderbalans. Vandaar dat het spreken met de CvB's voor het LNvH als één van de belangrijkste mogelijkheden wordt gezien om invloed uit te oefenen op het beleid dat er binnen de universiteiten wordt gevoerd.

Tussen het najaar van 2003 en begin 2005 hebben leden van het bestuur van het LNvH bezoeken afgelegd bij de CvB's van alle veertien Nederlandse universiteiten, aangesloten bij de VSNU.¹ Het doel was onder andere om te inventariseren wat de instellingen zien als oorzaken van het lage percentage vrouwelijke hoogleraren en de bemoeilijkte doorstroom van vrouwelijke wetenschappers en welke maatregelen zij treffen op dit gebied.

Nadien hebben nog vier gespreksrondes plaatsgevonden; in de periode van 2006 en 2007 (ronde 2), in 2008 (ronde 3), in 2012 (ronde 4) en 2013/2014 de vijfde ronde. In 2012 is daar de private universiteit Nyenrode bijgekomen.

In de gesprekken komen onder andere de volgende onderwerpen aan bod:

- stand van zaken betreffende universiteit (getalsmatig);
- (vermeende) oorzaken van achterstand;
- acties van CvB om het aantal vrouwelijke wetenschappers te verhogen, zowel de lopende als plannen;
- concrete afspraken en toezeggingen.

¹ De veertien Nederlandse universiteiten zijn: Radboud Universiteit Nijmegen, Open Universiteit, Maastricht University, Universiteit Leiden, Rijksuniversiteit Groningen, Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam, Vrije Universiteit Amsterdam, Universiteit Twente, Tilburg University, Technische Universiteit Delft, Erasmus Universiteit Rotterdam, Wageningen University, Technische Universiteit Eindhoven.

Van elk gesprek wordt een verslag gemaakt, waarin ook de concrete plannen en afspraken worden weergegeven. Het verslag wordt teruggelegd aan het CvB van de desbetreffende universiteit. In volgende gesprekken met de desbetreffende universiteiten kan daardoor worden nagegaan welke stappen zijn gezet en welke nog niet.

Bij de meeste gesprekken zitten naast leden van het CvB ook HR-medewerkers aan die zich bezighouden met het diversiteitsbeleid van de universiteit. In de enkele gevallen is ook het lokale vrouwennetwerk aanwezig.

De plannen die de universiteiten in de eerste gespreksronde (2003/2005) hadden opgevat, waren soms heel concreet; bijvoorbeeld het scouten van vrouwen voor bepaalde functies, kijken naar verschillen in beloningsstructuur of maatregelen treffen voor volledige zwangerschapsvergoeding. Plannen en ideeën van sommige CvB's waren nog weinig concreet, en werden als volgt geformuleerd: het College van Bestuur staat positief tegenover het bespreken van het onderwerp, wil een inhaalslag maken, en/of CvB wil de instroom van vrouwen bevorderen.

In de volgende gespreksronden worden de plannen van de universiteiten om het diversiteitsbeleid vorm te geven en de vertegenwoordiging van vrouwen te bevorderen steeds concreter.

Het LNVH wijst er in de gesprekken met de CvB's op dat het een matchmakingrol kan vervullen door vacatures uit te zetten in het netwerk en door geschikte vrouwelijke kandidaten voor te dragen voor vacatures. Daarnaast worden de concrete cijfers van het aandeel vrouwen op de desbetreffende universiteiten besproken (data uit Monitor Vrouwelijke Hoogleraren die sinds 2003 driejaarlijks wordt gepubliceerd door stichting de Beauvoir, in samenwerking met LNVH, de Vereniging van Universiteiten en de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra). Het idee is om samen met de universiteiten de mogelijke oorzaken van de ontwikkeling van het percentage vrouwen te bespreken en hun handvatten te bieden om het aandeel in de komende periode te verhogen. Daarbij wijst het LNVH op bijvoorbeeld de mentoringmogelijkheden, het belang van het hebben van de 'gouden driehoek' (een goed vrouwennetwerk, een betrokken CvB en een actief HR-team waartussen goede contacten bestaan) best practices van andere lokale vrouwennetwerken, trainingen over genderawareness et cetera.

In de vijfde ronde voerde het LNVH gesprekken van een uur met de volgende personen.

Tabel 3.10 Gesprekspartners bezoeken CvB

Functie	Aantal mannen	Aantal vrouwen
Voorzitter CvB	3	4
Rector Magnificus	7	-
Vice-Rector	-	1
Lid College van Bestuur	1	2
Directeur HR	2	4
Medewerker HR	2	9
Hoogleraar	1	9
UHD	-	1
PhD	-	1
Totaal	16	31

Het LNVH heeft van deze verslagsronde een synthesesamenvatting opgesteld waarin onder andere de volgende onderwerpen zijn beschreven:

- recente activiteiten/onderzoeken van het LNVH;
- cijfers man-vrouwverdeling en maatregelen;
- charter Talent naar de Top;
- Tenure Tracks, Fellowships en Gesloten procedures;
- gezamenlijk nomineren en KNAW-leden;
- genderawareness;
- opvallende initiatieven en Tips en Tops.

Bevindingen uit de interviews

Uit de interviews met bestuurders van universiteiten en HR-medewerkers die aanzitten bij de jaarlijkse gesprekken komt naar voren dat zij de gesprekken erg waarderen. Voor universiteiten vormt het een jaarlijkse stok achter de deur, om zelf in kaart te brengen wat er ten aanzien van een betere vertegenwoordiging van vrouwen op de verschillende wetenschappelijke posities is gedaan en hoe dat past binnen de gestelde doelen. De gesprekken zijn volgens hen constructief en bieden volop aanknopingspunten voor een concrete uitwerking van plannen. Het LNVH komt niet alleen wat halen, maar brengt veel opgedane kennis mee van bijvoorbeeld andere universiteiten, van onderzoek naar het Tenure-Trackbeleid van de Nederlandse Universiteiten in 2014 of van best practices van lokale vrouwennetwerken in 2007.

Volgens enkele bestuurders hebben universiteiten het thema goed opgepakt en vinden er daadwerkelijke veranderingen plaats. Andere respondenten, met name HR-medewerkers, vertellen dat veel staat of valt met de personen in het bestuur en faculteiten. Indien een voorzitter van CvB of decaan veel affiniteit heeft met een betere vertegenwoordiging van vrouwen en zich daarvoor wil inzetten, en er (financiële) middelen voor reserveert, kunnen inderdaad stappen worden gezet, maar dit kan zo veranderen bij personele wisselingen.

Verankering activiteiten

De verankering van de activiteiten van het LNVH bij de universiteiten blijkt uit het feit dat alle universiteiten het streven naar een betere vertegenwoordiging van vrouwen in hoge wetenschappelijke posities hebben vastgelegd in hun

diversiteitsbeleid. Daarmee zetten zij zich in ieder geval beleidsmatig in voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen, en meer gelijkwaardigheid in carrièrekansen. De meeste universiteiten hebben in dat kader ook het Charter Talent naar de Top ondertekend (zie verder paragraaf 3.9). Het vergroten van het aandeel vrouwen in de top en subtop wordt van essentieel belang geacht voor het goed functioneren van de organisatie. Dit is expliciet besloten en uitgewerkt in doelstellingen en termijnen zoals streefpercentages. In hoeverre bovenstaande zaken geïmplementeerd zijn in de lijnorganisaties is een tweede. De HR-medewerkers geven aan dat er relevante HR-instrumenten ingezet worden op het gebied van loopbaanbeleid en -planning, werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, bewustwording en cultuurverandering. In de verslagen van de gesprekken met CvB's en HR-medewerkers worden met name de volgende instrumenten genoemd:

- een Tenure-Tracksysteem. De Nederlandse universiteiten werken op diverse plaatsen met een vorm van het loopbaaninstrument Tenure Track. Onderzoekers moeten binnen een bepaalde tijd bewijzen dat ze goed genoeg zijn voor een plek in de vaste wetenschappelijke staf. Vaak worden onderzoekers eerst universitair docent in tijdelijke dienst. Bij gebleken geschiktheid ligt een baan als universitair hoofddocent in het verschiet. Het LNVH gaf in 2013 opdracht de verschillende Tenure Track systemen op de Nederlandse universiteiten te onderzoeken om zo de succesfactoren en verbeterpunten in kaart te brengen (Rapport Onderzoek naar het Tenure Track van de Nederlandse Universiteiten LNVH 2013).
- Streefcijfers, waarin is vastgelegd dat bij de werving van personeel, een bepaald percentage van de kandidaten vrouw moet zijn en dat bij gelijke beoordeling de voorkeur uitgaat naar een vrouw. Ook wordt bij sommige universiteiten een wervingsvraag uitgezet bij een searchbureau, waaraan ook specifieke eisen of quota worden gegeven. Daarnaast wordt het LNVH door universiteiten benaderd om geschikte vrouwelijke kandidaten aan te dragen of vacatures te verspreiden onder de aangeslotenen.
- Naast bovengenoemde manieren om meer vrouwelijke wetenschappers te werven, zetten universiteiten andere HR-instrumenten in, zoals mogelijkheden voor kinderopvang, mogelijkheden voor verlenging van de onderzoekcontractduur bij zwangerschap et cetera.

Er is ook aandacht voor bewustwording en cultuurveranderingen, maar dit blijkt een lastiger punt. De HR-medewerkers geven aan dat mensen in bijvoorbeeld sollicitatiecommissies vaak de overtuiging hebben dat zij niet vooringenomen zijn bij het selecteren van een geschikte kandidaat. Daarnaast wordt het onderwerp 'gender' door jonge vrouwen niet altijd interessant gevonden, en kunnen jonge mannen zich bovendien achtergesteld voelen door maatregelen voor het bevorderen van de toe- en instroom van vrouwelijke wetenschappers.

De beleidsbeïnvloedende activiteiten zijn succesvol gebleken: bij werving, selectie en loopbaanbegeleiding van de universiteiten is structureel aandacht gekomen voor de in- en doorstroom naar en het behoud van vrouwelijke

academici in de hogere echelons van de universitaire wereld. De activiteiten blijken succesvol door het feit dat:

- de jaarlijkse gesprekken met de CvB plaatsvinden en door de gesprekspartners als constructief worden ervaren;
- ook HR-medewerkers in de loop der jaren deel zijn gaan nemen aan het gesprek, waardoor concreter in wordt gegaan op de uitvoering van het diversiteitsbeleid;
- concrete afspraken worden gemaakt waarnaar kan worden terugverwezen.

3.8.2 Beleidsbeïnvloeding door gesprekken met koepelorganisaties

Naast de periodieke gesprekken met de CvB's van de universiteiten, heeft het LNVH ook gesprekken met koepelorganisaties als de KNAW, de VSNU, NWO, de NFU en OCW.²

- Sinds 2006 voert het LNVH gesprekken met het bestuur van de KNAW. Deze hebben in totaal vijf keer plaatsgevonden.
- De VSNU en heeft vanaf 2007 drie keer een gesprek gevoerd met het LNVH. Vanaf 2014 wordt dit jaarlijks.
- NWO heeft samen met het LNVH Pump your Career georganiseerd. NWO en het LNVH hebben vanaf 2009 drie keer overlegd. Ook met NWO wordt het overleg vanaf 2014 jaarlijks.
- Sinds 2009 voert het LNVH gesprekken met de NFU, de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra die de samenwerkende UMC's in Nederland vertegenwoordigt. In totaal vonden deze gesprekken drie keer plaats. Vanaf 2014 zal het LNVH jaarlijks overleg hebben met de NFU.
- Het LNVH voert regelmatig gesprekken met het ministerie van OCW vanaf 2008, en heeft een keer met de staatssecretaris en met de minister van OCW gesproken.

Bevindingen uit de interviews

De respondenten geven in de gesprekken aan dat het goed is dat het LNVH periodiek gesprekken voert met deze landelijke en/of koepelorganisaties, om op deze manier het onderwerp van een evenrediger man-vrouwverdeling in de wetenschappelijke top bij deze organisaties op de agenda te krijgen en te behouden, en daar gezamenlijk in op te trekken en coalities te vormen. De organisaties zelf geven in interviews aan het LNVH een serieuze gesprekspartner te vinden en als expert op dit onderwerp te zien. Het LNVH weet landelijk een steeds grotere rol te vervullen door bijvoorbeeld deelname aan de Taskforce Gender met OCW, NWO en de VSNU.

Daarnaast geven de respondenten aan dat het zeer zinvol is dat het LNVH probeert de beleidsbeïnvloeding op landelijk niveau meer vorm te geven. Universiteiten zijn erg ongelijksoortig in het uitvoeren van het diversiteitsbeleid en het nastreven van een bepaalde man-vrouwverdeling, en het is volgens respondenten goed om dit met andere landelijke organisaties op te pakken. Er

² Er vinden op verschillende momenten structureel officiële gesprekken plaats tussen het LNVH en de koepelorganisaties. Naast de officiële gesprekken heeft het LNVH vaker contact met deze partijen om van gedachten te wisselen of dingen te bespreken.

zou bijvoorbeeld met de VSNU, OCW en NWO een coalitie gevormd kunnen worden ter bevordering van de positie van vrouwen in de wetenschap om langs die weg meer druk op de universiteiten uit te oefenen. Het LNVH zou daarin een coördinerende rol kunnen innemen.

**Tabel 3.11 Uitgaven voor beleidsbeïnvloeding activiteiten: lokale bezoeken
CvB en landelijke organisaties**

Uitgaven (€)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*	Totaal
Beleids- beïnvloeding	0	90	972	277	512	319	11	2.181

* De CvB bezoeken voor het jaar 2013 hebben in 2013 en 2014 plaatsgevonden. Aangezien het jaarverslag van 2014 nog niet is opgemaakt, zijn deze kosten niet in de tabel opgenomen.

3.9 Beleidsbeïnvloeding door onderzoeken en publicaties

Het LNVH zet zelf onderzoeken uit, verzamelt relevante data en gegevens, en zorgt voor de verspreiding van deze kennis. Het doel hiervan is bij een breed publiek meer bewustzijn te creëren over de mechanismen die de doorstroom van vrouwen in de wetenschap belemmeren.

De onderstaande activiteiten zijn hieraan gekoppeld:

- Publiceren, documenteren en presenteren van relevante onderzoeken, cijfers en best practices op het gebied van universitair vrouwenbeleid (BEL 5).
- Optreden in de media, houden van voordrachten en voor diverse gremia, participatie in relevante discussiefora (BEL 6).
- Organisatie van (internationale) themabijeenkomsten voor bestuurders, decanen, beleidsmedewerkers, directeurs HRM en andere belanghebbenden en belangstellenden (BEL 4).
- Advies en ondersteuning beleidsmedewerkers implementatie Charter: Talent naar de Top (BEL 3).

In deze paragraaf beschrijven achtereenvolgens de verschillende onderzoeken die het LNVH heeft laten uitvoeren, de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, de Charter Talent naar de Top en tot slot de overige activiteiten gericht op het verspreiden van kennis en optredens in de media.

Uitvoeren van onderzoek

Het LNVH laat onderzoek uitvoeren naar bepaalde aspecten van man-vrouwongelijkheid in de wetenschap. Voorbeelden van onderzoeken zijn:

- Tenure-Trackbeleid van de Nederlandse Universiteiten.
<http://www.lnvh.nl/site/Publications/LNVH-publications/Rapport-Onderzoek-Tenure-Track-Beleid-van-de-Nederlandse-Universiteiten>

- Man-vrouwverdeling in bestuur en toezicht bij de Nederlandse universiteiten en UMC's.
<http://www.lnvh.nl/site/Publications/LNVH-publications/Rapport-MV-verdeling-in-bestuur-en-toezicht-bij-de-Nederlandse-universiteiten-en-UMCs>
- Juridische grenzen en mogelijkheden van tijdelijke voorkeursbehandeling.
<http://www.lnvh.nl/site/Publications/LNVH-publications/Rapport-Juridische-grenzen-en-mogelijkheden-van-tijdelijke-voorkeursbehandeling-ter-vergroting-van-het-percentage-vrouwelijke-hoogleraren>
- Emancipatiebeleid voor universiteiten.
<http://www.lnvh.nl/site/Publications/LNVH-publications/emancipatiebeleid-voor-universiteiten>
- Op zoek naar Best Practices, een onderzoek naar de effectiviteit van emancipatiebeleid in de periode 2000-2007 aan veertien Nederlandse universiteiten.
<http://www.lnvh.nl/site/Publications/LNVH-publications/Best-Practices-Rapport>

Daarnaast verspreidt het LNVH factsheets en flyers met informatie van diverse onderzoeken zoals:

- Ter gelegenheid van het WISER-festival over vrouwen in de wetenschap heeft de VSNU de Factsheet Vrouwen in de Wetenschap uitgebracht.
<http://www.lnvh.nl/site/Publications/LNVH-publications/factsheet-vrouwen-in-de-wetenschap>
- Ter gelegenheid van Wereld Vrouwen Dag heeft het LNVH op 8 maart 2008 tezamen met het Centrum voor Gender en Diversiteit van de Universiteit Maastricht twee posters gepubliceerd over vrouwen in bestuursfuncties en het salaris van wetenschappers.
<http://www.lnvh.nl/site/Publications/LNVH-publications/vrouwelijke-wetenschappers-aan-nederlandse-universiteiten>

Monitor Vrouwelijke Hoogleraren

De monitor is een initiatief van de Stichting de Beauvoir. Deze – momenteel slapende – stichting heeft als doel de participatie van vrouwen in hogere wetenschappelijke posities aan Nederlandse universiteiten te bevorderen, onder andere door het verzamelen en uitbrengen van actuele cijfers over vrouwen in de wetenschap in Nederland. Voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren werkt Stichting de Beauvoir samen met het LNVH, de VSNU en de NFU.

De monitor wordt sinds 2002 elke drie jaar uitgebracht en bevat cijfers over het percentage vrouwen in de wetenschap, onder andere:

- De percentages vrouwelijke studenten, geslaagden, promovendi, UD's, UHD's en hoogleraren en veranderingen ten aanzien van het vorig meetmoment.
- De glazenplafondindex en veranderingen ten aanzien van vorig meetmoment.

- Het percentage vrouwelijke hoogleraren in de EU-landen en veranderingen ten aanzien van vorig meetmoment.
- Vergelijking van percentage naar universiteit, glazenplafondindex en veranderingen ten aanzien van vorig meetmoment.
- Het percentage hoogleraren bij UMC's en veranderingen ten aanzien van vorig meetmoment.
- Het percentage vrouwelijke hoogleraren naar wetenschapsgebied, glazenplafondindex en veranderingen ten aanzien van vorig meetmoment.
- Potentieel vrouwelijk UHD's en cijfers over voltijd en deeltijd werken.
- Indeling salarisschaal naar functiecategorie, en geslacht en leeftijd.
- Cijfers over de man-vrouwverdeling in het academisch management, Colleges van Bestuur, Raden van Toezicht en veranderingen ten aanzien van vorig meetmoment.
- Cijfers over man-vrouwverdeling bij afdelingshoofden, Raden van Bestuur, en toezichthouders bij UMC's en veranderingen ten aanzien van vorig meetmoment.
- Tot slot geeft de monitor inzicht in de man-vrouwverdeling bij andere wetenschappelijk organisaties als NWO, KNAW, De Jonge Akademie.

Ook worden flyers uitgebracht met recente gegevens en prognoses, zoals de flyer Vrouwelijke Hoogleraren vooruitzichten 2013.

<http://www.lnvh.nl/site/Publications/LNVH-publications/Vooruitzichten-2013-Monitor-Vrouwelijke-Hoogleraren>

De monitor en de flyers worden opgesteld aan de hand van onder andere WOPI-bestanden (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie) en NFU-bestanden. Daarnaast verzamelt de VSNU sinds 2009 gegevens over hoogleraren die niet in WOPI worden genoemd.

Uit verslagen van het LNVH van gesprekken met CvB's en uit de interviews met respondenten zoals bestuurders en HR-medewerkers blijkt dat de monitor erg positief wordt ontvangen. De monitor heeft meerwaarde voor:

- het signaleren en uitdragen van problemen;
- het blijven agenderen van het onderwerp;
- het creëren van noodzaak om iets aan de situatie te doen – respondenten noemen met name de vergelijking met andere Europese landen.

Daarnaast biedt een ingang en een stok achter de deur, om in de jaarlijkse gesprekken te praten over verbeteringen en ontwikkelingen.

De bijdrage die het LNVH levert aan de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren staat hieronder weergegeven.

Tabel 3.14 Inzet LNVH Monitor Vrouwelijke Hoogleraren

Jaar	Kosten (€)
2009 kosten voor monitor	
2011 kosten voor flyer	
2012 kosten voor monitor	14.368,50
2013 kosten voor flyer	1.120,00
Totaal	15.488,50

Het LNVH is in overleg met de Stichting De Beauvoir, initiator van de monitor, over het overdragen van de gehele verantwoordelijkheid van het maken van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren aan het LNVH, dat nu nog partner is. De principeafpraak is hierover al gemaakt tussen beide besturen. De uitvoering zal in het najaar van 2014 plaatsvinden. Vanaf dat moment de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren nog steeds in samenwerking met de VSNU en de NFU worden samengesteld, maar zal het LNVH de volledige verantwoordelijkheid voor en zeggenschap over de monitor hebben.

Charter Talent naar de Top

Talent naar de Top is opgericht in 2008 en richt zich op het faciliteren en stimuleren van overheid, werkgevers en topvrouwen zelf, om de instroom, de doorstroom en het behoud van het aantal vrouwen aan de top te bevorderen. Meedoen aan het Charter is op vrijwillige basis en de Charterondertekening leveren periodiek hun streef- en daadwerkelijk cijfers aan van de mannen en vrouwen in de organisaties, en leveren jaarlijks een financiële bijdrage. Er zijn momenteel 239 ondertekenaars, het merendeel afkomstig uit het bedrijfsleven

Voor de wetenschappelijk tak van het Charter zit het LNVH het platform voor, gericht op de beleidsmedewerkers van de universiteiten die verantwoordelijk zijn voor implementatie Charter Talent naar de Top.

De meeste universiteiten hebben het Charter ondertekend, maar uit meerdere gesprekverslagen van het platform, gesprekken met de CvB's en met bestuurders en HR-medewerkers, blijken de meeste universiteiten weinig tot geen meerwaarde te hechten aan het Charter.

De belangrijkste kritiekpunten zijn:

- De rapportage is niet toegespitst op de doelgroep, waardoor vergelijking te arbitrair is. De focus in het Charter op Ondersteunend Beheerspersoneel. Die zou voor de kennissector verlegd moeten worden naar wetenschappelijk personeel.
- De meetings en bijeenkomsten van het Charter zijn (in)gericht op het bedrijfsleven en niet op de wetenschap. Hier wensen de meeste universiteiten meer maatwerk.
- Het invullen en aanleveren van de input voor de monitor vraagt veel investering, maar levert weinig op, temeer omdat de meeste universiteiten meer meerwaarde zien in de monitor vrouwelijke hoogleraren.
- De Monitor Vrouwelijk Hoogleraren wordt beter gewaardeerd.

De universiteiten zien wel meerwaarde in het platform om uitwisseling van kennis en ervaringen te faciliteren.

Verspreiden kennis en optreden in de media

Het LNVH verspreidt diverse onderzoekresultaten, zoals de monitor, Tenure-Trackonderzoeken et cetera. Ook worden resultaten op diverse manieren verspreid; zoals het opstellen van een rapportage, online zetten van rapporten, maken van posters, geven van presentaties en voordrachten. Het LNVH heeft ook de documentaire 'Mevrouw de Professor' gemaakt en is hiermee on tour gegaan. Daarnaast haalt het LNVH ook kennis en best practices uit het buitenland.

Het LNVH wordt steeds vaker gevonden als de plek voor het verkrijgen van informatie, niet alleen door stakeholders uit de wetenschap zelf, maar ook door maatschappelijke spelers en door de pers. Dit helpt het LNVH in het vergroten van de zichtbaarheid van de eigen organisatie en vormt een middel om landelijk en bij een breed publiek aandacht te vragen voor de problematiek. Zo verscheen er onlangs een serie over vrouwen in de wetenschap in de VPRO-gids waar het LNVH de achtergrondinformatie voor leverde. Ook werd het LNVH geïnterviewd. Tevens werd het LNVH benaderd voor het hoofdredacteurschap van een speciale editie over vrouwen in het hoger onderwijs en in de wetenschap van LOFmagazine. Minister Jet Bussemaker was hoofdredacteur van de vorige editie. De speciale LOF-editie verschijnt bij de opening van het academisch jaar van 2014. Ook is het LNVH in contact met de Universiteit van Nederland om ook daar aandacht te vragen voor de problematiek van het ontbreken van vrouwen in de topposities in de Nederlandse wetenschap.

Bestuursleden van het LNVH verschijnen met regelmaat in universiteitsbladen en in de landelijke bladen. Zo verscheen er recent nog een interview in Intermediair. Het LNVH is te gast en ook gastspreker geweest op vele conferenties. De frequentie ligt hierbij in het laatste jaar op zo'n één à twee per maand. Opvallend is hierbij de ontwikkeling dat het LNVH ook gevraagd wordt te komen spreken op conferenties die niet specifiek over genderongelijkheid in de wetenschap gaan, maar waar er door de organisatoren wel specifiek aandacht gegenereerd wordt voor het onderwerp. Zo spreekt het LNVH tijdens de opening van het academisch jaar in Maastricht. Ook dit draagt bij aan de zichtbaarheid van het LNVH zelf en vormt een adequaat middel om de discussie en het debat over de problematiek aan te zwengelen.

Verder ontvangt het LNVH regelmatig verzoeken en vragen van individuele onderzoekers of van partnerorganisaties. Deze vallen niet onder te brengen bij één van de eerder beschreven activiteiten in dit hoofdstuk.

Het LNVH geeft aan dat het van grote waarde is dat men met individuele vragen op een centrale en vooral neutrale plek terecht kan. Daarmee wordt de kracht bevestigd van de landelijke en onafhankelijke rol van de organisatie. De lijst met ad-hocverzoeken is lang. Zo helpt het LNVH bij de dataverzameling van onderzoekers die zich bezighouden met genderproblematiek, vermeldt het op verzoek zaken in de nieuwsbrief, legt men op verzoek contacten, levert het cijfers en statistieken aan individuele vragers, helpt het individuele wetenschappers die met hun problemen bij het kantoor aankloppen, helpt het bij het vinden van geschikte onderwerpen voor evenementen, levert het op verzoek sprekers aan voor symposia waar het dreigt mis te gaan met de man-vrouwverdeling onder de sprekers.

Ook het aanwezig zijn en spreken op symposia en het afhandelen van pers- en individuele verzoeken, vergen veel tijd van het bestuur en van het bureau. Voor het aannemen van alle uitnodigingen en het afhandelen van alle verzoeken is simpelweg geen tijd en ruimte in de huidige bezetting. De bestuursleden hebben uiteraard ook beperkt de tijd om op verzoeken in te gaan.

Verankering activiteiten

De verankering van deze activiteiten ligt in het feit dat het LNVH meer en meer een standaard gesprekspartner is en optreedt in de media. Het succes ligt in het feit dat het LNVH meer gevraagd wordt om deel te nemen, of om mensen aan te dragen voor mediaoptredens. Organisaties weten het LNVH zelf te vinden.

3.10 Uitgaven per activiteit

In voorgaande paragrafen zijn steeds per activiteit, indien mogelijk, de uitgaven voor deze activiteiten(en) opgenomen.³ Hieronder staat een overzicht van de totaaluitgaven van 2007 t/m 2013 weergegeven (in bijlage 4 staan de uitgaven per activiteit en per jaar opgenomen).

Tabel 4.1 Totaaluitgaven subsidieperiode 2007 tot 2013 per gegroepeerde activiteit. Informatie uit jaarverslagen

Activiteiten	Totaaluitgaven 2007-2013 (7 jaar)*	Gemiddelde uitgaven per jaar
Membership EPWS/nominaties	€ 387	€ 55
Internationalisering	€ 1.828	€ 261
Bezoeken CvB	€ 2.181	€ 312
Mediatraining, dinerbijeenkomst aangeslotenen	€ 2.851	€ 407
Landelijke bijeenkomsten	€ 8.111	€ 1.159
Nieuwe lokale netwerk	€ 15.928	€ 2.275
Database, verslag Best Practices	€ 16.546	€ 2.364
Bureaunkosten, zaalhuur, reiskosten	€ 24.799	€ 3.543
Onderzoek	€ 37.625	€ 5.375
Website	€ 41.440	€ 5.920
Mentoring en UH- evenementen	€ 50.192	€ 7.170
Publicaties, communicatie, documentaire	€ 216.518	€ 30.931
Symposia, evenementen	€ 303.945	€ 43.421
Overig: DWSF	€ 979	€ 140
Onvoorzien	€ 7.703	€ 1.100
Reservering	€ 12.000	€ 1.714
Totaal	€ 743.033	€ 106.147

* Er is nog geen informatie bekend over het jaar 2014. Dit jaar daarom niet opgenomen in dit overzicht. De totaaluitgaven tellen in dit overzicht daarom niet op tot de totaalinkomsten van de verkregen subsidies.

³ De bureaunkosten (personele bezetting, huur, kantoormiddelen) zijn niet in dit overzicht opgenomen.

Bevindingen

Uit de tabel is op te maken dat het LNVH met beperkte middelen zeer veel heeft verricht. Met ongeveer een ton per jaar wordt elk jaar een diversiteit aan activiteiten verricht voor een diverse doelgroep. Het LNVH bedient daarmee een brede doelgroep en publiek. Voor sommige activiteiten valt direct te concluderen dat ze veel opleveren, gezien de lage kosten. Zoals de bezoeken aan de CvB's.

Voor andere activiteiten zou gekeken kunnen worden naar het aantal deelnemers of bezoekers, en de kosten per deelnemer. De informatie uit de jaarverslagen zijn echter niet op dusdanige wijze gespecificeerd dat ze ingedeeld kunnen worden in de tien activiteiten gericht op capaciteitsversterking (CAP 1 t/m CAP 10) en de zes beleidsbeïnvloedende activiteiten (BEL 1 t/m BEL 6).

Het LNVH kan in de toekomst de kosten-batenanalyse van de activiteiten verrichten; door de kosten van de afzonderlijke activiteiten te specificeren in de jaarverslagen, en dit te koppelen met het beoogde bereik en behaalde bereik (zoals het aantal deelnemers). Daarnaast is het aan te bevelen om het bureau en eventueel het bestuur tijd te laten schrijven, waardoor hun inzet inzichtelijk wordt.

4 SPEERPUNTEN VOOR DE TOEKOMST

In hoofdstuk 3 is beschreven welke activiteiten het LNVH in de subsidieperiode 2007-2014 heeft verricht, welke doelen zijn behaald en wat de mening is van de respondenten over de verankering en het succes van de activiteiten. Het algemene beeld is dat het LNVH de activiteiten goed uitvoert en dat alle ontplooidde activiteiten zinvol zijn. Er is anno 2014 echter nog geenszins sprake van een evenredige man-vrouwverdeling in de hogere wetenschappelijke regionen. Wat betekent dat voor het LNVH in de toekomst?

Uit de gevoerde interviews en het focusgesprek komt naar voren dat het LNVH de huidige activiteiten moet continueren en zijn activiteiten naar een aantal gebieden zou moeten uitbreiden en verdiepen om zo de beoogde evenredige vertegenwoordiging van vrouwen te bespoedigen. Deze uitbreiding en verdieping van activiteiten kent de volgende speerpunten.

1) Focus van bestuursniveau naar faculteitsniveau

Het LNVH heeft zich tot nog toe vooral gericht op de hoogste bestuurslaag van de universiteiten. Alhoewel op het bestuursniveau van de universiteiten de doelstellingen van het LNVH vaak onderschreven worden en opgenomen zijn in de beleidsdoelstellingen, blijkt de implementatie daarvan op faculteitsniveau niet vanzelfsprekend. Op dat niveau worden UHD's en UD's, onderzoeksdirecteuren en afdelingshoofden benoemd. Wanneer vrouwen op deze posities ondervertegenwoordigd blijven, zijn de mogelijkheden om tot een groter aandeel vrouwelijke hoogleraren te komen beperkt. Het is daarom van belang dat de LNVH activiteiten ontplooit die zich juist op dit niveau richten. De focus moet zich dus verplaatsen van de hoogste bestuurslaag naar faculteitsniveau, waardoor een diepere verankering in de organisaties mogelijk wordt. Het LNVH dient zich daarbij niet alleen te richten op het percentage vrouwen in specifieke functies, maar ook op de vertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers in commissies en besturen en het creëren van gender awareness in deze commissies en besturen.

2) Internationale profilering

Het LNVH moet zich meer internationaal gaan profileren en de contacten met internationale zusterorganisaties versterken. Zo kunnen ervaringen worden uitgewisseld en de activiteiten die het LNVH onderneemt in Europees perspectief worden geplaatst. Er gebeurt elders in Europa veel dat vertaald zou kunnen worden naar de Nederlandse situatie en naar het Nederlandse beleid. De LNVH kan bij deze vertaling een rol spelen. Voorbeelden daarvan zijn de genderkeurmerken van Athena Swan en de Family Friendly Universities in Duitsland.

3) Positionering als kennisorganisatie

Het LNVH moet zich sterker gaan positioneren als kennisorganisatie en gaan fungeren als de expert op het gebied van de mechanismen die de ongelijke man-vrouwverdeling in de wetenschappelijke wereld in stand houden. Daarnaast zou het LNVH de verzamelplaats moeten zijn voor alle (vak)literatuur die er verschijnt op het gebied van de positie van vrouwen in de wetenschap. Dit speerpunt kan alleen verwezenlijkt worden met meer bezettingskracht.

4) Vergroting van de zichtbaarheid

Alhoewel de zichtbaarheid van het LNVH in de afgelopen jaren sterk is toegenomen, geeft de focusgroep aan dat het LNVH in de komende jaren in moet zetten op een verdere vergroting van de zichtbaarheid bij de doelgroepen die relevant zijn voor het behalen voor de doelstellingen van het LNVH.

De bovengenoemde speerpunten betekenen een uitbreiding van de activiteiten en verdieping en verbreding van de focus. Wil het LNVH deze speerpunten tot uitvoering brengen, dan moeten daar voldoende financiële en personele middelen voor zijn.

5 SAMENVATTING EN CONCLUSIE

In het kader van de subsidie die het LNVH ontving van het ministerie van OCW en van NWO heeft RegioPlan de activiteiten van het LNVH in de periode 2007-2014 geëvalueerd. In deze samenvatting beantwoorden we de onderzoeksvragen die in de evaluatie centraal stonden.

1. Heeft het LNVH de activiteiten ondernomen die het als organisatie beoogde te ondernemen in de periode 2007-2014?

Ja, het LNVH heeft in de subsidieperiode alle in de meerjarenplannen voorgenomen activiteiten gerealiseerd. Dit betreft zowel activiteiten die gericht zijn op capaciteitsversterking als activiteiten gericht op beleidsbeïnvloeding. Van vrijwel alle activiteiten hebben we vastgesteld dat aannemelijk gemaakt kan worden dat deze een bijdrage hebben geleverd aan het behalen van de doelstellingen capaciteitsversterking en beleidsbeïnvloeding.

Een deel van de activiteiten die het LNVH heeft ondernomen is mede tot stand gekomen dankzij de support van verschillende wetenschappelijke instellingen. Zo stelden zij bijvoorbeeld kosteloos ruimte ter beschikking voor activiteiten van het LNVH, of leverden sprekers aan voor LNVH-congressen zonder hiervoor een fee in rekening te brengen. Ook aangeslotenen bij het LNVH, waaronder de bestuursleden, zetten zich vaak belangeloos in voor het realiseren van LNVH-activiteiten zoals bijvoorbeeld de mentorschappen of intervisietrainingen. Daarmee is feitelijk sprake van een multipliereffect van de subsidie die door het ministerie van OCW en door NWO aan het LNVH ter beschikking is gesteld.

2. Hoe heeft de in- en doorstroom van vrouwen in hogere universitaire rangen zich in de periode 2007-2014 ontwikkeld en wat was de uitstroom?

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren laat een stijging zien van het aantal vrouwen in verschillende wetenschappelijke functies. Sinds 1990 is het percentage vrouwelijke UD's verdubbeld en het percentage vrouwelijke UHD's en hoogleraren verviervoudigd. Desalniettemin heeft Nederland de binnen de EU vastgestelde Lissabon-doelstelling van 25 procent vrouwelijke hoogleraren in 2010 anno 2014 nog lang niet behaald. De doelstelling van het LNVH, een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de wetenschap, zou wanneer het percentage vrouwelijke hoogleraren in het huidige tempo toe blijft nemen, pas over een halve eeuw gerealiseerd zijn.

Het LNVH heeft inmiddels de voorwaarden gecreëerd om het bewustzijn te vergroten over de mechanismen die tot op heden de doorstroom van vrouwen belemmeren. Tevens wordt het LNVH erkend als serieuze gesprekspartner voor zowel universiteiten als wetenschappelijke organisaties. De problematiek blijkt echter hardnekkig en evenredige verdeling van de posities in de wetenschap is nog verre van bereikt. Daarom zal het LNVH zich moeten

blijven inzetten en zijn activiteiten blijven uitvoeren, zij het aangepast aan de ontwikkelingen die er wel degelijk plaatsvinden.

3. Kan aannemelijk worden gemaakt dat het LNVH een positieve bijdrage heeft geleverd aan de in- en doorstroom van vrouwen in hogere universitaire rangen en het voorkomen van uitstroom in de periode 2007-2014 doordat:
 - a) het thema 'een evenredige man-vrouwverdeling en een betere doorstroom van vrouwen naar topposities' breder is geagendeerd bij Nederlandse universiteiten en wetenschappelijke koepelorganisaties als NWO, KNAW, VSNU en NFU?
 - b) activiteiten ten behoeve van de in- en doorstroom van vrouwelijke hoogleraren bij de universiteiten en wetenschappelijke koepelorganisaties verder verankerd zijn?

Ja, het is aannemelijk dat de activiteiten van het LNVH positief hebben bijgedragen aan de in- en doorstroom van vrouwen in hogere universitaire rangen en het voorkomen van uitstroom. Dit komt enerzijds doordat de activiteiten van het LNVH de vrouwelijke wetenschappers zichtbaarder en sterker hebben gemaakt, waardoor zij vaker in beeld komen bij de vervulling van hoogleraarsposities, bestuursfuncties, beurzen en wetenschappelijke prijzen.

Anderzijds hebben de gesprekken die het LNVH voert met CvB's van universiteiten en koepelorganisaties ervoor gezorgd dat het onderwerp evenredige man-vrouwverdeling of diversiteitsbeleid verder is verankerd bij die instellingen en organisaties. De jaarlijkse gesprekken bieden de bestuurders en HR-medewerkers die aanzitten bij de gesprekken een mogelijkheid om als organisatie te kijken hoe het ervoor staat en de stand van zaken op te maken. Ook geven de jaarlijkse gesprekken van het LNVH met bestuurders aanknopingspunten aan universiteiten voor verandering en verbetering van hun aannamebeleid. Het LNVH biedt concrete instrumenten en ondersteuning aan waarmee deze organisaties hun intenties beter kunnen verwezenlijken. Alhoewel de vertegenwoordiging van vrouwen in hoge wetenschappelijke functies in het (diversiteits)beleid van de universiteiten en andere organisaties verankerd is, blijkt de uitvoering van het beleid en het uitdragen van het nut en de noodzaak van het streven naar een evenrediger vertegenwoordiging, nog erg afhankelijk van de affiniteit van individuele bestuurders. Daarmee is dus nog geen continuïteit gegarandeerd. Zoals eerder vermeld, wordt het LNVH – bijvoorbeeld door bestuurders van universiteiten – beschouwd als serieuze gesprekspartner. Het LNVH is echter niet in de positie om bindende afspraken te maken met universiteiten over de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en kan deze instellingen evenmin aanspreken op bindende afspraken die daarover door het ministerie van OCW met deze instellingen zijn gemaakt. Het LNVH zou mogelijk effectiever kunnen zijn wanneer het ministerie van OCW bindende afspraken zou maken met universiteiten in de vorm van bijvoorbeeld prestatieafspraken. Het LNVH zou hierin kunnen adviseren.

- 4) Vragen de ontwikkelingen op het gebied van de in-, door- en uitstroom van vrouwen in hogere universitaire rangen om andere activiteiten of speerpunten van het LNVH in een nieuwe subsidieperiode? Welke en waarom deze? Met welke andere partijen zou het LNVH daarbij de krachten kunnen bundelen?

Uit de evaluatie blijkt dat het LNVH veel nuttig werk verricht, maar dat de taak nog niet volbracht is. De ondervertegenwoordiging van vrouwelijke hoogleraren is een hardnekkig probleem, omdat het zich voordoet op alle niveaus in wetenschappelijke organisaties, en er onvoldoende bewustzijn is over de mechanismes die daaraan ten grondslag liggen. Het is daarom van belang dat het LNVH zowel lokaal (bij de universiteiten) als landelijk met de koepelorganisaties awareness blijft creëren, zodat het streven naar een evenrediger vertegenwoordiging minder vrijblijvend wordt. Alle tot nog toe ontplooiende activiteiten worden blijkens de evaluatie gewaardeerd en nuttig geacht. Daarnaast wordt een aantal nieuwe speerpunten geformuleerd waarop de LNVH zich in de toekomst moet gaan richten. Die betreffen:

- 1) een sterkere focus op faculteitsniveau;
- 2) internationale profilering;
- 3) positionering als kennisorganisatie;
- 4) vergroting van de zichtbaarheid.

De samenwerking met partijen dient te worden geïntensiveerd. Het LNVH heeft al een goede samenwerking met landelijke partijen als de VSNU, NWO, KNAW, NFU en OCW. Daarnaast is er veel samenwerking in het kader van het Charter Talent naar de Top en met SoFoKles. Het zou goed zijn om landelijk bepaalde zaken gezamenlijk aan te pakken en afspraken met andere partijen minder vrijblijvend te maken: zo zouden streefcijfers vastgelegd kunnen worden voor de samenstelling van besturen en commissies, de verdeling van fondsen en prijzen in de wetenschap et cetera. Op die manier kunnen landelijke partijen een voorbeeldrol gaan vervullen en gezamenlijk een steviger vuist maken ten behoeve van de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen. Ook met de universiteiten en lokale netwerken kan de samenwerking geïntensiveerd worden, zodat het LNVH hun handvatten kan aanreiken om zelf veranderingen door te voeren en de kansen voor vrouwelijke wetenschappers gelijk te trekken met die van hun mannelijke collega's.

Conclusie

Ondanks alle gerealiseerde activiteiten is een evenredige verdeling van mannen en vrouwen in de hogere posities van de wetenschap nog verre van bereikt. De mechanismes die hieraan ten grondslag liggen, blijken hardnekkig en maken een verbreding en verdieping van de activiteiten van de LNVH noodzakelijk. Deze gewenste verbreding en verdieping van activiteiten kan niet gerealiseerd worden met de huidige beperkte bezetting van het LNVH-bureau. Het LNVH zou dan ook in moeten zetten op het verkrijgen van extra subsidie van het ministerie van OCW en NWO teneinde de gewenste verbreding en verdieping van zijn activiteiten mogelijk te maken om zo bij te

dragen aan een verdere versterking van de positie van vrouwen in de wetenschap.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Analyseschema

Kernprojecten	Gericht op in-, door-, uitstroom	Doelgroep(en)	Verankering	Indicator voor succes	Mate van succes:
					groen = succesvol resultaat
					oranje = in beperkte mate succesvol
					rood = geen resultaat
					grijs = kanttekening
DOELGROEP EN BEHOEFEN					
1	Vrouwelijke wetenschappers	UHD's en hoogleraren	Diversiteit in functie aangeslotenen	Groei in aantal aangeslotenen	Groei goed zichtbaar. Met name groot bereik hoogleraren. Groei in aangesloten UHD's in toekomst nog mogelijk.
CAPACITEITSVERSTERKING VAN VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS					
1	Ontwikkeling en realisatie van een informatieve, aantrekkelijke en interactieve LNVH-website, met publiek gedeelte en intranet	In-, door- en uitstroom	Alle doelgroepen	Gebruik van de website door alle doelgroepen voor hun eigen doelen (informerende netwerk, werving & selectie etc.). De website is bij de doelgroepen bekend en wordt gebruikt.	Website wordt gebruikt door doelgroep. Bezoekersaantal is na een piek in 2010 en 2011 gedaald en is sindsdien redelijk stabiel gebleven. Er is inzicht in meest bezocht pagina's. Intranet wordt sinds de ontwikkeling in 2013 vaak bezocht.
2	Online plaatsen en verspreiden van vacatures voor UHD- en hoogleraren-/bestuurs-/commissiefuncties waar LNVH voor wordt benaderd en van vacatures op Academic Transfer en Career.edu	In- en doorstroom	Vrouwelijke academici, universiteiten	LNVH wordt actief gebruikt als forum voor bekend maken vacatures en door aangeslotenen gebruikt om zicht te houden op actuele vacatures. Betrokkenen ervaren een meerwaarde van deze functie van het LNVH, bovenop de bestaande vacaturesites en netwerken.	Websitapagina's met vacatures en link naar Academic Transfer worden veelvuldig bezocht. LNVH krijgt meer verzoeken tot verspreiden vacatures.

Kernprojecten	Gericht op in-, door-, uitstroom	Doelgroep(en)	Verankering	Indicator voor succes	Mate van succes:
					groen = succesvol resultaat
					oranje = in beperkte mate succesvol
					rood = geen resultaat
					grijs = kanttekening
3	Aan 'derden' verstrekken van gegevens van bij het LNVH aangeslotenen, in het kader van bemiddeling voor functies in hogere echelons van de academische wereld	In- en doorstroom	Vrouwelijke academici, universiteiten	Bij de doelgroepen is bekend dat het LNVH deze functie vervult, en zij maken daar ook gebruik van.	Bemiddeling LNVH draagt aantoonbaar bij aan in- en doorstroom van vrouwen in hogere echelons van de academische wereld.
4	Opbouwen en onderhouden van een waardevolle database aan vrouwelijke hoogleraren en UHD's waar scouts, pers, commissiesamenstellers en vrouwelijke wetenschappers elk kunnen vinden en op zoek kunnen naar talent, expertise en kennis.	In-, door- en uitstroom	Alle doelgroepen	Gebruik van de database door alle doelgroepen voor hun eigen doelen (informerende, versterken netwerk, werving & selectie etc.).	De database is bij de doelgroepen bekend en wordt gebruikt.
					Database wordt gebruikt door alle doelgroepen.
5	Ontwikkeling van een mentoringsysteem voor vrouwelijke UD's/UHD's	In-, door- en uitstroom	Vrouwelijke academici	Het mentoringsysteem is ontwikkeld en bestaat ook daadwerkelijk in de praktijk.	Vrouwelijke academici hebben baat bij het mentoringsysteem en de intervisie en zijn van mening dat dit hen helpt bij het doorstromen naar dan wel functioneren in hogere posities.
					Mentoringsysteem is opgezet en wordt gebruikt door kleine groep geïnteresseerden. Mentordag wordt door deelnemers positief geëvalueerd. Mening overheerst dat het voor hen meerwaarde heeft.

Kernprojecten	Gericht op in-, door-, uitstroom	Doelgroep(en)	Verankering	Indicator voor succes	Mate van succes:	
					groen = succesvol resultaat	
					oranje = in beperkte mate succesvol	
					rood = geen resultaat	
					grijs = kanttekening	
6	Faciliteren en aanbieden van intervisietrainingen aan vrouwelijke hoogleraren	In-, door- en uitstroom	Vrouwelijke hoogleraren	Intervisie wordt gegeven/aangeboden en gevolgd door vrouwelijke hoogleraren.	Zie hierboven	Intervisie wordt aangeboden en wordt gebruikt door kleine groep geïnteresseerden. Mening overheerst dat het voor hen meerwaarde heeft:
7	Organiseren van talentendagen (Pump your Career in samenwerking met NWO) en vergelijkbare activiteiten voor vrouwelijke wetenschappers	In-, door- en uitstroom	Vrouwelijke academici	Organiseren van deze activiteiten is structureel	LNVH weet nieuwe thema's en samenwerkingspartners te vinden voor zulke evenementen en trekt voldoende bezoekers.	LNVH slaagt er goed in via bijeenkomsten kennis te verspreiden van kennis en onderwerpen aan het licht te brengen voor groot publiek. Pump your career talentdagen blijken groot succes.
8	Voordragen/nomineren van excellente vrouwelijke wetenschappers voor de grote wetenschapspremies, -prijzen en -posities	In-, door- en uitstroom	Vrouwelijke academici; fondsen- en prijzen-verstrekkers; universiteiten	Fondsen- en prijzenverstrekkers en universiteiten maken in selectieproces gebruik van database en contacten LNVH.	Het % vrouwen dat grote wetenschapspremies, -prijzen en -posities verwerft stijgt.	Aantal vrouwen dat genomineerd wordt is gestegen maar aantal vrouwen dat wetenschapspremies, -prijzen en -posities krijgt is niet gestegen.
	Bijstaan van excellente vrouwelijke wetenschappers bij het indienen van internationale en nationale beurzen	In-, door- en uitstroom	Vrouwelijke academici; fondsenverstrekkers	Vrouwelijke academici maken gebruik van ondersteuning LNVH en ervaren deze als zinvol; fondsenverstrekkers maken	Het % vrouwen dat internationale en nationale premies, beurzen, subsidies en grants verwerft stijgt.	Aantal vrouwen dat beurs/grant krijgt, is gestegen, met name door invoering/ oprichting van beurzen specifiek gericht op vrouwelijke wetenschappers.

Kernprojecten	Gericht op in-, door-, uitstroom	Doelgroep(en)	Verankering	Indicator voor succes	Mate van succes:
					groen = succesvol resultaat
					oranje = in beperkte mate succesvol
					rood = geen resultaat
					grijs = kanttekening
9 Stimuleren, ondersteunen en faciliteren van lokale netwerken van vrouwelijke wetenschappers	In-, door- en uitstroom	Netwerken, aangeslotenen	Er is periodiek contact tussen deze netwerken en het LNVH; netwerken maken actief gebruik van ondersteuning en faciliteiten LNVH	Netwerken ervaren de activiteiten van het LNVH als zinvolle ondersteuning; netwerken zijn de laatste jaren versterkt.	Lokale netwerken ervaren meerwaarde in ondersteuning LNVH. Lokale netwerken zijn versterkt en verrichten gelijksoortige activiteiten uit op universiteits- of faculteitsniveau.
10 Organiseren van symposia waarbinnen de in- en doorstroom en talentbehoud van vrouwelijke wetenschappers als thematiek centraal staat	In-, door- en uitstroom	Alle doelgroepen	De symposia worden bezocht door alle doelgroepen; zij ervaren de inhoud ervan als informatief en nuttig.	De kennis die tijdens de symposia wordt verspreid wordt door de deelnemers benut en binnen hun eigen organisatie verankerd.	Symposia worden door de deelnemers goed ontvangen en kennis wordt ervaren als informatief en nuttig. Onvoldoende zicht op benutten kennis en verankeren in eigen organisatie.

Kernprojecten	Gericht op in-, door-, uitstroom	Doelgroep(en)	Verankering	Indicator voor succes	Mate van succes:	
					groen = succesvol resultaat	
					oranje = in beperkte mate succesvol	
					rood = geen resultaat	
					grijs = kanttekening	
BELEIDSBEINVLOEDING						
1	Bezoeken aan CvB's van universiteiten, president KNAW, voorzitters VSNU, NWO en NFU, staatssecretaris/minister van OCW, decanenoverleg en rectorencollege	In-, door- en uitstroom	bestuurder	Vergroting aandeel vrouwen in top en subtop wordt van essentieel belang geacht voor goed functioneren van de organisatie. Dit is expliciet besloten en uitgewerkt in doelstellingen, termijnen en verantwoordelijkheden. Bestuurders dragen urgentie, visie, doelen en maatregelen op gebied van diversiteit zichtbaar en hoorbaar uit.	Stijging van % vrouwen in de hogere echelons van de universitaire wereld.	Bestuurders dragen visie uit en stellen concretere doelstellingen. Stijging aantal vrouwen in hogere echelons in universitaire wereld is zichtbaar op elke universiteit, maar niet in de gewenste mate.
2	Advies en ondersteuning op beleidsgebied aan universiteiten en UMC's	In-, door- en uitstroom	Bestuurders en directeuren/ beleidsmedewerkers HRM	Aandacht voor evenredige vertegenwoordiging vrouwen is verankerd in de lijnorganisatie en relevante HR-instrumenten worden ingezet op het gebied van loopbaanbeleid en -planning, werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, bewustwording en cultuurverandering. Er vindt monitoring van proces en resultaten plaats.	Bij werving, selectie en loopbaan-begeleiding is structureel aandacht voor de in- en doorstroom naar en het behoud van vrouwelijke academici in de hogere echelons van de universitaire wereld.	Bij de meeste universiteiten wel aandacht voor onderwerp bij werving en selectie. Sommige universiteiten hebben heel concrete instrumenten; zoals quotum bij kandidaten, awareness-trainingen, aanpassen vacatureteksten. Bij andere universiteiten/faculteiten is er minder structureel aandacht.

Kernprojecten	Gericht op in-, door-, uitstroom	Doelgroep(en)	Verankering	Indicator voor succes	Mate van succes:	
					groen = succesvol resultaat	
					oranje = in beperkte mate succesvol	
					rood = geen resultaat grijs = kanttekening	
3	Advies en ondersteuning aan beleidsmedewerkers verantwoordelijk voor implementatie Charter ‘Talent naar de Top’	In- en doorstroom	Beleidsmedewerkers	Er wordt gebruikgemaakt van instrumenten op het gebied van loopbaanbeleid en -planning, werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, bewustwording en cultuurverandering.	Zie hierboven	Universiteiten ervaren beperkte meerwaarde van het Charter. LNVH zit wetenschappelijke tak van het Platform voor. Onvoldoende zicht op ervaren ondersteuning van het LNVH bij implementatie.
4	Organisatie van (internationale) themabijeenkomsten voor bestuurders, decanen, beleidsmedewerkers, directeuren HRM en andere belanghebbenden en belangstellenden	In-, door- en uitstroom	Alle doelgroepen	Bijeenkomsten worden door de doelgroep bezocht. Kennis uit de bijeenkomsten wordt benut voor het op- en bijstellen van universitair vrouwenbeleid.	Zie hierboven	Bijeenkomsten worden over het algemeen positief bevonden. HR-medewerkers nemen kennis mee in eigen organisatie.
5	Publiceren, documenteren en presenteren van relevante onderzoeken, cijfers en best practices op het gebied van universitair vrouwenbeleid	In-, door- en uitstroom	Universitaire bestuurders en directeuren/ beleidsmedewerkers HRM	Kennis uit deze publicaties wordt benut voor het op- en bijstellen van universitair vrouwenbeleid.	Zie hierboven	Publicatie worden relevant en interessant geacht. Meerwaarde wordt met name gezien bij de Monitor vrouwelijke hoogleraren: signaleren en blijven agenderen en vergelijken universiteiten en andere landen.

Kernprojecten	Gericht op in-, door-, uitstroom	Doelgroep(en)	Verankering	Indicator voor succes	Mate van succes:
					groen = succesvol resultaat
					oranje = in beperkte mate succesvol
					rood = geen resultaat
					grijs = kanttekening
6 Optreden in de media, houden van voordrachten en voor diverse gremia, participatie in relevante discussiefora.	In-, door- en uitstroom	Alle doelgroepen	LNVH vormt standaard gesprekspartner/deelnemer aan media optredens gericht op dit onderwerp.	LNVH wordt meer gevraagd deel te nemen, of mensen aan te dragen voor media optredens, voordracht etc. Organisaties weten LNVH zelf te vinden.	LNVH wordt meer en meer standaard gesprekspartner en deelnemer aan allerlei media, betreffende dit onderwerp. Organisaties weten LNVH beter te vinden.

BIJLAGE 2

Bezochte websitepagina's per jaar

Pagina		Aantal keer pagina weergegeven 2009
1.	/	4.115 (10,89%)
2.	/site/oraties/oraties	1.343 (3,55%)
3.	/site/oraties/oraties/oratie-prof-dr-ej-ellen-van-wolde-rad-boud-universiteit	1.241 (3,28%)
4.	/extranet/profiel/bewerk/prive	900 (2,38%)
5.	/site/oraties/gehouden-oraties	858 (2,27%)
6.	/site/benoemingen/benoemingen	854 (2,26%)
7.	/site/het-Invh/geschiedenis	830 (2,20%)
8.	/site/nieuws/nieuws	776 (2,05%)
9.	/site/publicaties/publicaties-Invh	701 (1,85%)
10.	/extranet/login/form	665 (1,76%)
11.	/site/lezenswaardig/lezenswaardig	620 (1,64%)
12.	/agenda/overzicht	616 (1,63%)
13.	/site/vacatures/academic-transfer	535 (1,42%)
14.	/site/contact/meer-informatie	533 (1,41%)
15.	/extranet/profiel/zoek	484 (1,28%)
16.	/site/het-Invh/bestuur-bureau	469 (1,24%)
17.	/site/bijeenkomsten/bijeenkomsten	429 (1,14%)
18.	/site/relevante-links/landelijk	341 (0,90%)
19.	/site/het-Invh/bestuur-bureau/Page/4	311 (0,82%)
20.	/site/benoemingen/benoemingen/Page/4	294 (0,78%)
21.	/site/archief/archief	279 (0,74%)
22.	/site/nieuws/nieuws/dr-marieke-van-den-brink-behind-the-scenes-of-science	261 (0,69%)
23.	/site/benoemingen/benoemingen/Page/8	257 (0,68%)
24.	/site/oraties/oraties/oratie-prof-dr-marion-van-san	244 (0,65%)
25.	/site/oraties/gehouden-oraties/Page/4	238 (0,63%)

Pagina	Aantal keer pagina weergegeven 2010
1. /	5.351 (8,64%)
2. /site/vacatures/academic-transfer	1.650 (2,66%)
3. /site/Mentoringdag/Aanmelden	1.358 (2,19%)
4. /site/benoemingen/benoemingen	1.190 (1,92%)
5. /site/oraties/Gehouden-oraties	1.054 (1,70%)
6. /site/publicaties/publicaties-lnvh	982 (1,59%)
7. /extranet/profiel/bewerk/privé	958 (1,55%)
8. /site/het-lnvh/geschiedenis	883 (1,43%)
9. /site/nieuws/nieuws	863 (1,39%)
10. /agenda/overzicht	859 (1,39%)
11. /site/oraties/Oraties	839 (1,35%)
12. /extranet/login/form	828 (1,34%)
13. /site/contact/meer-informatie	667 (1,08%)
14. /site/oraties/Gehouden-oraties/prof.dr.-Klasien-Horstman	666 (1,08%)
15. /site/oraties/oraties	642 (1,04%)
16. /site/nieuws/nieuws/debat-mevrouw-de-professor-op-6-maart	625 (1,01%)
17. /site/lezenswaardig/lezenswaardig	571 (0,92%)
18. /site/oraties/gehouden-oraties	549 (0,89%)
19. /site/nieuws/nieuws/profdr-sacha-prechal-rechter-aan-het-hof-van-justitie-eu	535 (0,86%)
20. /site/Mentoringdag/Programma-Nederlands	533 (0,86%)
21. /aanmelden	506 (0,82%)
22. /site/bijeenkomsten/bijeenkomsten	483 (0,78%)
23. /site/het-lnvh/bestuur-bureau	458 (0,74%)
24. /extranet/profiel/zoek	454 (0,73%)
25. /site/benoemingen/benoemingen/Page/4	426 (0,69%)

Pagina		Aantal keer pagina weergegeven 2011
1.	/	7.785 (13,01%)
2.	/agenda/overzicht	1.889 (3,16%)
3.	/site/LNVH-Jubileumprijs/LNVH-viert-10-jarig-jubileum	1.596 (2,67%)
4.	/site/vacatures/academic-transfer	1.578 (2,64%)
5.	/site/oraties/Gehouden-oraties	1.470 (2,46%)
6.	/site/benoemingen/benoemingen	1.183 (1,98%)
7.	/site/Nieuws/nieuws	1.158 (1,93%)
8.	/site/oraties/Gehouden-oraties/prof.dr.ir.-Carla-Boetes	1.132 (1,89%)
9.	/site/Het-LNVH/geschiedenis	1.019 (1,70%)
10.	/site/LNVH-Jubileumprijs/Aanmelding-Submission	863 (1,44%)
11.	/site/LNVH-Jubileumprijs/ReglementAanmeldingSubmission	794 (1,33%)
12.	/extranet/profiel/bewerk/privé	790 (1,32%)
13.	/site/publicaties/publicaties-lnvh	772 (1,29%)
14.	/site/Lezenswaardig/lezenswaardig	744 (1,24%)
15.	/site/contact/meer-informatie	724 (1,21%)
16.	/site/Beeldmateriaal/Videos	723 (1,21%)
17.	/site/vacatures/vacatures-ter-attentie	706 (1,18%)
18.	/site/Het-LNVH/bestuur-bureau	691 (1,15%)
19.	/site/bijeenkomsten/bijeenkomsten	621 (1,04%)
20.	/extranet/login/form	614 (1,03%)
21.	/site/Academische-netwerken/Lokale-vrouwennetwerken	614 (1,03%)
22.	/site/Het-LNVH/bestuur-bureau/Page/4	485 (0,81%)
23.	/agenda/overzicht/Page/8	439 (0,73%)
24.	/site/Nieuws/nieuws/Landelijk-Netwerk-Vrouwelijke-Hooglerar en-eert-vier-jonge-vrouwelijke-onderzoekers	432 (0,72%)
25.	/extranet/profiel/zoek	419 (0,70%)

Pagina	Aantal keer pagina weergegeven 2012
1. /	5.280 (13,42%)
2. /agenda/overzicht	2.458 (6,25%)
3. /site/Nieuws/nieuws	1.518 (3,86%)
4. /site/vacatures/academic-transfer	1.026 (2,61%)
5. /site/benoemingen/Benoemingen	776 (1,97%)
6. /agenda/overzicht/Page/8	711 (1,81%)
7. /site/Academische-netwerken/Lokale-vrouwennetwerken	668 (1,70%)
8. /site/Het-LNVH/geschiedenis	580 (1,47%)
9. /extranet/profiel/bewerk/privé	566 (1,44%)
10. /site/Lezenswaardig/lezenswaardig	559 (1,42%)
11. /site/vacatures/vacatures-ter-attentie	508 (1,29%)
12. /site/Beeldmateriaal/Videos	408 (1,04%)
13. /site/bijeenkomsten/bijeenkomsten	405 (1,03%)
14. /extranet/login/form	402 (1,02%)
15. /site/Het-LNVH/bestuur-bureau	401 (1,02%)
16. /site/contact/meer-informatie	397 (1,01%)
17. /site/vacatures/Vacatures-ter-attentie	331 (0,84%)
18. /site/benoemingen/Benoemingen/Page/4	315 (0,80%)
19. /site/Nieuws/nieuws/LNVH-documentaire-Mevrouw-de-professor	315 (0,80%)
20. /site/publicaties/publicaties-lnvh	303 (0,77%)
21. /site/oraties/Gehouden-oraties	299 (0,76%)
22. /site/Het-LNVH/bestuur-bureau/Page/4	289 (0,73%)
23. /site/publicaties/Publicaties-LNVH	284 (0,72%)
24. /site/benoemingen/Benoemingen/Page/8	273 (0,69%)
25. /aanmelden	272 (0,69%)

Pagina		Aantal keer pagina weergegeven 2013
1.	/	5.358 (12,29%)
2.	/agenda/overzicht	1.452 (3,33%)
3.	/extranet/profiel/bewerk/prive	1.036 (2,38%)
4.	/site/DWS-Fund/DWSF	814 (1,87%)
5.	/extranet/login/form	762 (1,75%)
6.	/site/benoemingen/Benoemingen	639 (1,47%)
7.	/agenda/overzicht/oraties	604 (1,39%)
8.	/extranet/profiel/bewerk/account	568 (1,30%)
9.	/site/Academische-netwerken/Lokale-vrouwennetwerken	565 (1,30%)
10.	/site/Vacatures	497 (1,14%)
11.	/site/Vacatures/Vacatures-ter-attentie	492 (1,13%)
12.	/site/Fall-Symposium-2013/Aanmelden-Fall-Symposium-2013	485 (1,11%)
13.	/site/contact	464 (1,06%)
14.	/site/Het-LNVH	426 (0,98%)
15.	/extranet/profiel/bewerk/overige	404 (0,93%)
16.	/site/Nieuws	378 (0,87%)
17.	/site/DWS-Fund	370 (0,85%)
18.	/extranet/profiel/bewerk/universiteit	367 (0,84%)
19.	/extranet/profiel/zoek	362 (0,83%)
20.	/site/Het-LNVH/bestuur-bureau	353 (0,81%)
21.	/aanmelden	338 (0,78%)
22.	/site/DWS-Fund/Rules-Conditions-DWSF	311 (0,71%)
23.	/agenda/overzicht/Page/8	298 (0,68%)
24.	/site/Vacancies	298 (0,68%)
25.	/site/publicaties	273 (0,63%)

Pagina		Aantal keer pagina weergegeven 2014
1.	/	2.357 (10,56%)
2.	/agenda/overzicht/oraties	556 (2,49%)
3.	/site/Monitor-Vrouwelijk-Hoogleraren	538 (2,41%)
4.	/site/Monitor-Vrouwelijk-Hoogleraren/Vooruitzichten-2013-Monitor	466 (2,09%)
5.	/site/Expertise-within-LNVH/Profiles	434 (1,94%)
6.	/extranet/profiel/bewerk/prive	400 (1,79%)
7.	/site/Vacancies	313 (1,40%)
8.	/extranet/login/form	305 (1,37%)
9.	/site/Vacancies/Highlighted-vacancies	286 (1,28%)
10.	/site/Appointments/Appointments	282 (1,26%)
11.	/agenda/overzicht/uitgelicht	260 (1,16%)
12.	/site/Publications/LNVH-publications	244 (1,09%)
13.	/site/The-LNVH	240 (1,08%)
14.	/site/Academic-networks/Networks-at-universities	226 (1,01%)
15.	/site/Career-and-subsidy-guide	225 (1,01%)
16.	/site/Publications	225 (1,01%)
17.	/extranet/profiel/bewerk/account	224 (1,00%)
18.	/site/contact	220 (0,99%)
19.	/site/Vacancies/Highlighted-vacancies/Decaan-Faculteit-Psychologie-en-Onderwijswetenschappen	208 (0,93%)
20.	/site/The-LNVH/Board-Bureau	207 (0,93%)
21.	/site/News	199 (0,89%)
22.	/site/Worth-reading/Links	193 (0,86%)
23.	/agenda/overzicht	184 (0,82%)
24.	/aanmelden	156 (0,70%)
25.	/site/Career-and-subsidy-guide/Grants	144 (0,65%)

BIJLAGE 3

Tabel B3.1 Academisch netwerk voor vrouwelijke wetenschappers

Organisatie	Oprich- ting	Doelgroep	Activiteiten
Academisch Medisch Centrum Amsterdam	2010	Ambitieuze hoogopgeleide vrouwen die hun carrière verder willen ontwikkelen	Informeren en bewustzijn creëren van 'gender aspects', professionalisering, mentoring, 'peer review' en netwerken
Erasmus MC	2001	Vrouwelijke academici aan de Erasmus MC	Ontmoeting en carrière-ondersteuning
Erasmus Universiteit	2007	Vrouwelijke professoren EUR	Het geven van een gezicht aan vrouwelijke professoren
Leids Universitair Medisch Centrum	2008	Academisch personeel	Evenementen, nieuwsbrieven
Maastricht University	??	Vrouwelijk personeel	Organiseren van het Opzij-college, conferenties en workshops
Radboud Universiteit – Netwerk <i>WVH Werkgroep Vrouwelijke Hoogleraren</i>	2001	Vrouwelijk personeel	Promoten en faciliteren van de uitwisseling van ervaringen, wederzijdse ondersteuning en aanbevelen van interesses
Radboud Universiteit – <i>Halkes Women Faculty Network Nijmegen</i>	2012	Vrouwen, van assistent professor tot universitair docenten tot universitair hoofddocenten	Bijdragen aan de bevordering van vrouwelijk talent in hogere universitaire functies, door colleges, seminars, workshops, bijeenkomsten en 'thema lunches'.
Rijksuniversiteit Groningen	1997	Vrouwelijk personeel van de Faculteit der Letteren	Workshops, colleges, forum voor issues rondom seksegelijkheid, advies aan de faculteitsraad, professionalisering van vrouwen, beïnvloeding van beleidsvorming
TU Delft	2006	Vrouwelijke academici aan de TU Delft	Advies aan de universiteitsraad, sound boarding, stimuleren vrouwen in hun persoonlijke, professionele en academische carrières
TU Eindhoven	2007	Academisch personeel	Bijeenkomsten, workshops, colleges, advies aan de universiteitsraad, aanbevelen van de promotie van vrouwen
Universiteit van Tilburg	2011	Vrouwen binnen de Universiteit	Verbeteren van zichtbaarheid en gebruik van vrouwelijk talent binnen de universiteit

Organisatie	Oprich- ting	Doelgroep	Activiteiten
Universiteit Twente – Netwerk <i>FFNT</i> <i>Female Faculty</i> <i>Network Twente</i>	2002	Academisch personeel	Uitwisselen ideeën en ervaringen, professionele workshops, bijeenkomsten, professionalisering van vrouwelijke academici
Universiteit Twente – netwerk <i>Ambassadeursnet- werk</i>			Adviseur naar de universiteitsraad m.b.t. de promotie van vrouwen
Universiteit Twente – netwerk <i>OBP</i> <i>Vrouwennetwerk</i>	2007	Personeel universiteit	Netwerkbijeenkomsten
Universiteit Utrecht – netwerk <i>Vrouwennetwerk UU,</i> <i>with some male</i> <i>members</i>	1985	Vrouwelijk personeel van de universiteit	Bijeenkomsten, panels, carrièreondersteuningsactivi- teiten, verspreiding informatie, helpdesk en advies, verbeteren positie vrouwen binnen de universiteit
Universiteit Utrecht – netwerk <i>IWFT</i> <i>Expertisenetwerk</i> <i>Gender en Religie</i>	2000	Vrouwelijk academisch personeel en studenten van Theologie	Nieuwsbrief, workshops, mediatraining, bevorderen ontwikkeling vrouwenstudies Theologie, verbeteren positie vrouwen
Universiteit van Amsterdam – netwerk <i>WiF Women in the</i> <i>FNWI</i>	2007	Vrouwen in de Science faculteit	Informeel contact, bijeenkomsten, award voor de beste wetenschappelijke publicatie, mentoring/ coaching, bevorderen aantal vrouwen FNWI
Universiteit van Amsterdam – netwerk <i>Vrouwennetwerk</i> <i>FGw</i>	2007	Vrouwen binnen de Faculteit der Geesteswetenscha- ppen	Bijeenkomsten met gastsprekers, coaching, peer review, uitwisselen van kennis en ervaringen
Wageningen Universiteit – netwerk <i>VWI Vrouwennetwerk</i> <i>Wageningse</i> <i>Ingenieurs</i>	1989	Het netwerk van vrouwelijk afgestudeerden, PhD's en personeel	Jaarlijkse conferenties, thema dagen, workshops en veldexcursies, thema groepen, uitwisseling van kennis en ervaringen
Netwerk <i>LNVH</i> <i>Landelijk Netwerk</i> <i>Vrouwelijke</i> <i>Hoogleraren</i>	2001	Vrouwelijke professoren en universitair hoofddocenten in Nederland	Conferenties, workshops (ook voor postdocs en universitair docenten), peer review, mediation voor comité en uitvoerende functies, representatie van interesses bij OCW, NWO, KNAW, VSNU, NFU en CvB's
Netwerk <i>Medicine</i> <i>Eating Club</i>	??	Vrouwelijke (medische) doctoren	Netwerkbijeenkomst met diner, een of twee keer per jaar
Netwerk <i>GAIA</i>	1999	Vrouwen in Aard- wetenschappen	Netwerkdiners, colleges en excursies

Organisatie	Oprich- ting	Doelgroep	Activiteiten
Netwerk NGV <i>Nederlands Genootschap Vrouwenstudies</i>	??	Studenten, onderzoekers en andere geïnteresseerden (man en vrouw)	Toegewijd aan 'gender studies' en de positie van vrouwelijke academici, mensen en informatie samenbrengen, initiëren en ondersteunen van nieuwe projecten
Netwerk NIMF <i>Network for Informaticae, Mathematicae, Fysicae</i>	1987	Computerweten- schappers, wiskundigen, natuurkundigen en gerelateerde disciplines	Conferenties, mentoring, peer review, etc.
Netwerk NVI Network <i>Female Engineers</i>	2009	Vrouwelijke ingenieurs binnen het Koninklijk Instituut van Ingenieurs	Spin in het web van vrouwen binnen technische universiteiten en hogescholen en de technische industrie. Professionele ontwikkeling, uitwisseling van ideeën, stimuleren van participatie van vrouwen in technische en openbare posities
Netwerk VNAN <i>Women network Arnhem en Nijmegen</i>	1984	Werkende, professionele en ambitieuze vrouwen	Themanachten, discussies, workshops, bedrijfsbezoeken, stimuleren van carrière en persoonlijke ontwikkeling door uitwisseling van kennis en ervaring
Netwerk VNGW <i>Women network Geesteswetenschap- pen</i>	2006	Jonge vrouwelijke onderzoekers in de geesteswetenschap pen	Netwerken, themadiscussies met gastsprekers
Netwerk vnVA <i>Vereniging van Nederlandse Vrouwelijke Artsen</i>	1933	Vrouwelijke (medische) doctoren	Netwerken, coachen, conferenties, versterken positie door gebruik van talenten, interesse creëren voor sekse specifieke geneeskunde
Netwerk VVAO <i>Vereniging van vrouwen met academische opleiding</i>	1918	Hoogopgeleide vrouwen, bachelor of hoger	Workshops en trainings- sessies voor de persoonlijke ontwikkeling van leden
Netwerk WOW <i>Women on the Web</i>	1996	Vrouwen op het internet (academisch, zakelijk), alle disciplines	Voorjaarsbijeenkomsten, contact via het web
BelWise, Belgian Women in Science			
EMBO Women in Science			
Universität Münster: Büro für Gleichstellung			
Centrum voor Vrouwenstudies Universiteit Antwerpen			
MWIA Medical Women Int'l Association			
Agora For Women in Science Community			

FEBS Federation of European Biochemical Societies
Nordic Network for Women Physics
DIB Deutscher Ingenieurinnen Bund
SWE Society for Women Engineers
WITEC European Association for Women in Science Engineering & Technologie (SET)
EWM European Women in Mathematics
IOWME International Organisation of Women in Mathematics

Bron: <http://www.lnvh.nl/site/Academic-networks/Networks-at-universities>

BIJLAGE 4

Overzicht uitgaven per soort activiteiten 2007-2013

Tabel B4.1 Uitgaven per soort activiteit 2007-2013

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Totaal
Membership EPWS/nominaties	€ 0	€ 0	€ 147	€ 120	€ 120	€ 0	€ 0	€ 387
DWSF	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 979	€ 979
Internationalisering	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 1.708	€ 120	€ 1.828
Bezoeken CvB	€ 0	€ 90	€ 972	€ 277	€ 512	€ 319	€ 11	€ 2.181
Mediatraining, dinerbijeenkomst aangesloten	€ 1.057	€ 338	€ 1.456	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 2.851
Onvoorzien	€ 2.134	€ 5.569	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 7.703
Landelijke bijeenkomsten	€ 0		€ 0	€ 2.447	€ 876	€ 2.775	€ 2.013	€ 8.111
Reservering	€ 0	€ 12.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 12.000
Nieuwe lokale netwerk	€ 0	€ 0	€ 5.629	€ 0	€ 0	€ 5.000	€ 5.299	€ 15.928
Database Best Practices opstellen verslag	€ 2.642	€ 0	€ 13.904	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 16.546
Bureaunkosten, zaalhuur, reiskosten	€ 5.772	€ 5.126	€ 413	€ 5.239	€ 1.981	€ 6.268	€ 0	€ 24.799
Onderzoek	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 37.625	€ 37.625
Website	€ 938	€ 7.625	€ 15.458	€ 7.495	€ 160	€ 4.155	€ 5.609	€ 41.440
Mentoring en UHD evenementen	€ 2.364	€ 0	€ 8.594	€ 21.610	€ 1.037	€ 6.262	€ 10.325	€ 50.192
Publicaties, communicatie, documentaire	€ 705	€ 5.575	€ 27.727	€ 1.815	€ 140.649	€ 20.655	€ 19.392	€ 216.518
Symposia, evenementen	€ 0	€ 34.489	€ 2.222	€ 61.890	€ 108.765	€ 74.924	€ 21.655	€ 303.945
Totaal	€ 15.612	€ 70.812	€ 76.522	€ 100.893	€ 254.100	€ 122.066	€ 103.028	€ 743.033

Regioplan Beleidsonderzoek

Nieuwezijds Voorburgwal 35

1012 RD Amsterdam

T 020 531 531 5

F 020 626 519 9

E info@regioplan.nl

I www.regioplan.nl