



Vrouwen *netwerken* *op de universiteit*

een handleiding

INLEIDING

Op elk niveau in de universitaire wereld bestaan netwerken:

- voor wetenschappelijk personeel (m/v en alleen v)
- voor ondersteunend personeel (m/v)
- voor wetenschappelijk- en ondersteunend personeel (m/v en alleen v)

Wie zelf lid van een netwerk is, begrijpt waarom netwerken bestaan. Bij het doorstromen naar hogere functies is een goed netwerk waardevol. Het vormt een bron van informatie en inspiratie, waar iemand gedurende zijn of haar hele universitaire loopbaan profijt van kan hebben.

Ook vrouwelijke wetenschappers hebben baat bij netwerken. Bovendien werken vrouwen-netwerken in het voordeel van de universiteit en de faculteit. Een goed functionerend netwerk van vrouwelijke wetenschappers kan de universiteit immers veel werk uit handen nemen, meer kennisoverdracht opleveren en de vertegenwoordiging van vrouwen in hoge functies stimuleren.

Deze brochure heeft als doel vrouwelijke wetenschappers en universitaire bestuurders te informeren over de rol die netwerken voor vrouwelijke wetenschappers kunnen spelen. De inhoud ervan is gebaseerd op een door de stichting SoFoKleS (Sociaal Fonds voor de Kennis-sector) gesubsidieerd project van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. In dit project werd het succes van bestaande universitaire netwerken van vrouwen bestudeerd, en werd onderzocht hoe aan twee universiteiten nieuwe netwerken werden opgericht en wat daarbij succesfactoren en belemmerende factoren waren.

In het eerste deel van de brochure wordt antwoord gegeven op vragen als:

- Wat zijn succesvolle vrouwennetwerken?
- Bij welke typen netwerken hebben vrouwelijke wetenschappers baat?
- Welke factoren beïnvloeden de deelname van vrouwelijke wetenschappers aan netwerken?

Deel 2 bevat een handleiding met acht tips voor het opzetten van een netwerk. Ook worden belemmerende factoren bij het opzetten van een vrouwennetwerk gesignaleerd.

VROUWEN & NETWERKEN

deel 1

WAT IS EEN NETWERK?

Een netwerk is een structuur van individuen die zich verbonden weten door een of andere vorm van onderlinge overeenkomst, zoals opvattingen, vriendschap, discipline, beroep of functie. Vrouwennetwerken in universiteiten kunnen worden ingedeeld in twee soorten:

- een sociaal netwerk, dat vrouwen bijeen brengt en hen in het dagelijks leven ondersteunt;
- een actienetwerk dat gericht is op zaken als loopbaanbevordering, promotie, en gelijke behandeling.

In de praktijk kan een sociaal netwerk functioneren zonder actiegericht te zijn, maar de meeste actienetwerken zijn ook sociale netwerken.

MOGELIJKE DOELSTELLINGEN BIJ HET VORMEN VAN EEN VROUWENNETWERK

Tijdens het oprichten van nieuwe netwerken is een aantal aandachtspunten naar boven gekomen. Deze laten zich eenvoudig vertalen naar (sub)doelstellingen voor een netwerkvoorstel of thema's voor de eerste bijeenkomsten:

- Vrouwelijke wetenschappers strategisch leren opereren.
- De informele 'old boys' network' openbreken voor vrouwen.
- De benoeming en/of promotie van vrouwelijke wetenschappers bekendmaken. De benoemde wetenschappers zichtbaar maken en welkom heten in het netwerk.
- De ondervertegenwoordiging van vrouwen blijven belichten en de noodzaak tot veranderingen benadrukken.
- De cultuur en gebruiken rond werken in deeltijd structureel aanpakken.
- Aandacht schenken aan kwesties rond werk-privé verhouding.
- Bewust scouten naar vrouwelijk talent, met name in de bètawetenschappen.

Een netwerk helpt vrouwelijke wetenschappers om sommige door hen ervaren kwesties en obstakels op te lossen. Doordat men samenkomt binnen een netwerk zijn deze gemakkelijker te benoemen en, effectiever en efficiënter aan te pakken en op te lossen. Voor senior vrouwelijke wetenschappers ligt de nadruk veelal op het contact met, en de beïnvloeding van leden van het netwerk en stakeholders daarbuiten.

VERSCHILLENDE BEHOEFTE EN VERWACHTINGEN

Er blijkt niet zoiets als een typisch vrouwennetwerk te bestaan dat in contrast staat tot een typisch mannennetwerk. Vrouwen verschillen wel van mannen in hun visie op het nut van een netwerk. Vrouwen beschouwen het als een toegevoegde waarde in hun persoonlijke of

professionele situatie, mannen zien het als iets vanzelfsprekends. Vrouwelijke wetenschappers hebben verschillende behoeften en verwachtingen over net-werken. Deze zijn afhankelijk van hun functieniveau, faculteit of universiteit. Binnen de verschillende functies bestaat weer verschil tussen degenen die net benoemd zijn op een bepaalde positie en degenen die al langer in een bepaalde functie werkzaam zijn. Er is ook een verschil tussen disciplines: veel bètawetenschappers bekommeren zich over de instroom van vrouwelijke wetenschappers, terwijl geesteswetenschappers voornamelijk de doorstroom in het vizier hebben.

Vrouwelijke **aio's** zijn minder doordrongen van de noodzaak van een netwerk. Voor hen is een netwerk wel nuttig om bewustzijn te creëren, zodat ze de regels van de wetenschappelijke wereld leren kennen en gedegen loopbaankeuzes kunnen maken. Hun behoeften zijn voornamelijk: loopbaanbegeleiding, uitleg over het loopbaantraject, cursussen over schrijven, publiceren en onderzoek doen.

De meeste animo voor een netwerk lijkt te bestaan onder vrouwelijke **UD's en UHD's**. Deze vrouwen kunnen net gepromoveerd zijn of, aan de andere kant van het spectrum, al vrij lang in hun huidige functie zitten en het gevoel hebben tegen het glazen plafond aan te stoten. Bij sommige vrouwen is er onvrede omdat ze niet doorstromen, anderen ervaren geen belemmeringen of hebben er bewust voor gekozen niet, of niet snel, door te stromen. Een aantal vrouwen heeft behoefte hun hart te luchten bij gelijkgestemden: vrouwen die net zo hard werken als zij, eventueel in hetzelfde vak zitten en begrijpen waar ze het over hebben. Ook kunnen ze elkaar ondersteunen in het vinden van oplossingen voor zaken die binnen hun organisatie spelen. Veel pas gepromoveerden zijn voorstanders van mentoring en coaching, ze hebben behoefte aan ondersteuning op het persoonlijke vlak: leren "nee" te zeggen, of leren hoe ze een wetenschappelijke carrière kunnen combineren met hun gezinsleven. Wetenschappers die langer UD zijn, hebben meer interesse in het doorgronden van het systeem, en hoe daarin door te stromen.

In vergelijking met voornoemden hebben **hoogleraren** het meeste gebrek aan tijd. Dat is voor sommigen een reden om niet aan een vrouwennetwerk te willen deelnemen. Als vrouw aan de top wordt hun vaak gevraagd aan 'vrouwenactiviteiten' deel te nemen, maar ze zijn niet altijd in staat om aan al deze verplichtingen te voldoen. Een aantal hoogleraren zegt ook geen behoefte te hebben aan een netwerk, omdat ze al zijn waar ze willen zijn. Andere hoogleraren zijn wel zeer betrokken bij het onderwerp en zijn gemotiveerd om een bijdrage te leveren aan de training en doorstroom van jongere vrouwen binnen het netwerk. Vrouwelijke hoogleraren werken veelal 'alleen in een mannenwereld' en vinden het prettig om eens andere vrouwen te treffen die 'dezelfde taal spreken'.

COMBINATIE WERK-PRIVÉ

In de praktijk blijkt een aantal vrouwelijke wetenschappers moeite te hebben om werk en privé-leven op een goede manier te combineren. Als barrière om aan een netwerk deel te nemen wordt bijvoorbeeld genoemd dat deeltijdwerkers lastig duidelijk kunnen maken dat zij op dagen dat zij niet werken ook niet beschikbaar zijn. Vrouwelijke wetenschappers blijken zich nog regelmatig te moeten verantwoorden voor hun carrièrekeuzes, en voelen de druk van ongeschreven regels dat carrière en kinderen in de wetenschappelijk wereld niet samen kunnen gaan en dat hoogleraarschap zou inhouden dat men dag en nacht werkt.

TYPE NETWERKEN

Vrouwelijke wetenschappers noemen verschillende redenen om een netwerk op te zetten:

- Informatie en bewustwording: o.a. van carrièremogelijkheden, gender en diversiteit.
- Professionalisering: aan competenties en ambities werken, training, cursussen, workshops volgen, en rolmodellen ontmoeten.
- Ondersteuning: van ambities door profilering en contacten, door mentoring en door coaching bij strategisch opereren en het politieke spel spelen.
- Sociaal aspect: uit isolement komen, andere vrouwelijke wetenschappers leren kennen en andere (jongere) wetenschappers kunnen helpen.
- Cultuurverandering: meer begrip voor gender en diversiteit, en zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers vergroten.
- Beleidsbeïnvloeding: talent spotten, in- en doorstroom helpen bevorderen, inschaling en beloning vrouwelijke wetenschappers recht trekken, transparantie vergroten ten aanzien van geldstromen, beoordelingen en benoemingen, onderzoeksmogelijkheden vergroten en als formeel netwerk een advies- en waakfunctie naar College van Bestuur en/of decaan vervullen.

VERSCHILLENDE FACULTEITEN, VERSCHILLENDE NETWERKWENSEN

Het grote verschil tussen de bètafaculteiten en de faculteiten geesteswetenschappen is het aantal vrouwen dat werkzaam is binnen de faculteit. De bètafaculteiten zien dikwijls als doelstelling het aantal vrouwen binnen de faculteit op alle vlakken te vergroten; zo willen zij vrouwelijke studenten aantrekken door lezingen te geven, of halen zij talentvolle vrouwelijke wetenschappers uit het buitenland en binden zij Nederlandse talenten aan zich. Bij geesteswetenschappen is deze doelstelling niet terug te zien. Hier ligt deze meer op het vlak van cultuurveranderingen.

Via www.lnvh.nl is een overzicht van universitaire netwerken beschikbaar.

HANDLEIDING VOOR OPZETTEN VAN VROUWENNETWERKEN

deel 2

SUCCEFACTOREN BIJ HET OPZETTEN VAN EEN (LOKAAL) NETWERK VOOR VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS

- 1. INITIATIEF** Het initiatief om een netwerk op te zetten kan worden genomen door een vrouwelijke wetenschapper, door het CvB, door decanen, door een beleidsmedewerker
- 2. MORELE STEUN & FINANCIËLE en ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING** Morele ondersteuning van zowel vrouwelijke hoogleraren en UHD's, als van de bestuurlijke top van de organisatie is een belangrijke succesfactor. De top van een organisatie kan daarnaast ondersteuning bieden in de vorm van financiële middelen, tijd van een beleidsmedewerker en een secretaris en/ of het netwerk formele zeggenschap geven en om advies vragen.
- 3. TREKKER(S)** Een aantal vrouwen moet veel energie in het netwerk steken. Vrouwelijke hoogleraren hebben het dikwijls druk. Hier liggen dus kansen voor UD's of UHD's om zich te profileren.
- 4. BETROKKEN LEDEN** Als het netwerk eenmaal is opgericht is de betrokkenheid van de leden cruciaal voor het voortbestaan ervan. De betrokkenheid wordt vergroot wanneer het netwerk voor iedereen interessant blijft. Het gezelschap moet idealiter zo gevarieerd mogelijk zijn en een aantal sleutelfiguren hebben.
- 5. PROFESSIONELE UITSTRALING** Voor de geloofwaardigheid van het netwerk is het van belang om een professionele uitstraling te hebben. Communicatie is hierbij een belangrijk onderdeel. Denk aan een goed bijgehouden website, een up-to-date mailinglist, etc.
- 6. DUIDELIJKE DOELSTELLINGEN** Een netwerk moet duidelijke doelstellingen hebben, zodat de leden weten waaraan ze deelnemen.
- 7. HOUD HET PLEZIERIG** Wat de activiteiten van het netwerk ook zijn, veel van het netwerken gebeurt onder het genot van een hapje en een drankje. Dit blijkt een effectieve manier van zaken doen.
- 8. LAAT HET WEINIG TIJD KOSTEN.** Vrouwelijke wetenschappers willen efficiënt met hun tijd omgaan. Eén van de zaken om dat te bewerkstelligen is bijeenkomsten houden tijdens eetgelegenheden.

BELEMMERENDE FACTOREN BIJ HET OPZETTEN VAN EEN VROUWENNETWERK

Het opzetten van nieuwe netwerken voor vrouwelijke wetenschappers gebeurt met vallen en opstaan. Er is ook een aantal belemmerende factoren voor een succesvolle oprichting.

1. VROUWENNETWERK BELADEN TERM

De term 'vrouwennetwerk' kan een bepaalde negatieve lading oproepen bij zowel mannen als vrouwen. Sommige vrouwen geloven niet in vrouwennetwerken en voelen er niets voor om lid te worden. Ze verwachten dat hun lidmaatschap stigmatiserend zal werken en daardoor juist hun carrière zal schaden.

TIP Leg de doelstelling en activiteiten van het netwerk duidelijk uit, dit kan vooroordelen wegnemen.

2. GEBREK AAN TIJD

Wetenschappers hebben weinig tijd en willen alleen participeren wanneer hun tijd zinvol en efficiënt kan worden besteed.

TIP Plan netwerkbijeenkomsten ver vooruit en houd rekening met collegetijden en schoolvakanties.

3. MEDEWERKING BESTUURLIJKE TOP

Naast vrouwelijke wetenschappers zijn andere sleutelfiguren van belang voor het succes van een netwerk. Vooral decanen hebben veel invloed. Hun steun is onmisbaar. Universiteiten kunnen sterk verschillen in organisatiecultuur, met name in de mate waarin hiërarchie belangrijk wordt gevonden. Decanen gaan bijvoorbeeld bij de ene universiteit akkoord met het opzetten van een vrouwennetwerk wanneer er draagvlak is binnen het College van Bestuur, terwijl het netwerk aan een andere universiteit juist van de grond komt met een 'bottom up' aanpak: eerst worden de vrouwelijke wetenschappers enthousiast gemaakt voor het idee, vervolgens worden de decanen ingeschakeld. Ondanks de verschillen in aanpak blijkt steun van de bestuurlijke top in beide voorbeelden van groot belang.

TIP Overtuig het College van Bestuur en de decaan ervan dat een netwerk van vrouwelijke wetenschappers met hen, niet tegen hen werkt.

Hoe zet ik een netwerk op?

- ✓ Verken de omgeving: let op de cultuur van de universiteit, het type faculteit, de percentages vrouwelijke studenten en het aantal fte bezet door vrouwen in iedere functiecategorie.
- ✓ Benader de sleutelfiguren zoals vrouwelijke hoogleraren, decaan, HRM- en beleidsmedewerkers, met een toegespitst concept netwerkvoorstel.
- ✓ Probeer met het netwerkvoorstel de neuzen dezelfde kant op te krijgen.
- ✓ Organiseer een bijeenkomst met alle vrouwelijke wetenschappers van de universiteit/faculteit: zorg voor een open dialoog, waarbij iedere aanwezige de kans krijgt om idealen en problemen te bespreken.
- ✓ Vorm een bestuur met 'trekkers' die het netwerkvoorstel definitief maken, inclusief een heldere doelstelling en mogelijke activiteiten, eventueel gespecialiseerd per segment.
- ✓ Houd in het netwerkvoorstel rekening met de behoeften van de (potentiële) deelnemers aan het netwerk. Het netwerk dient hun toegevoegde waarde te bieden.
- ✓ Leg het voorstel voor aan alle netwerkleden, per e-mail of tijdens een speciale bijeenkomst.
- ✓ Verkrijg steun van de decaan en/of het CvB, ook financieel en zo mogelijk administratief.

VERANTWOORDING

Deze brochure is geschreven op basis van het rapport 'Netwerken: netwerken voor vrouwen in hogere functies bij Nederlandse universiteiten en UMCs. Een LNVH pilotproject bij UU & UvA', door Carla C.J.M. Millar, Marjon Kollau en Lianne Rombouts (2008). Op basis van dat rapport is een eerste versie van deze brochure geschreven door De Galan Communicatie (Eljo de Galan, Irene Koot) te Amsterdam. Een volgende versie, waarin commentaar van Carla Millar en diverse LNVH-bestuursleden is verwerkt, is gemaakt door Tineke M. Willemsen. Het bestuur van het LNVH is verantwoordelijk voor deze versie.

In het rapport van Millar et al. wordt verslag gedaan van het door het LNVH geïnitieerde project 'Lokale netwerken' dat verricht is met behulp van een subsidie van SoFoKles (Sociaal Fonds voor de Kennissector). Het project liep van 1 oktober 2006 t/m 31 december 2007. De doelstelling van het project was het opzetten en op praktische wijze begeleiden van netwerken in twee universiteiten, om te komen tot zinvolle informele lokale netwerken van in eerste instantie vrouwelijke hoogleraren, en waar relevant zich uitstrekkend tot UHD's en UD's alsmede hoger OBP. Lokaal, in de zin van georganiseerd per universiteit/UMC, en daarbinnen waar zinvol per faculteit of ander segment.

Voor het onderzoek is een inventarisatie gemaakt van bestaande netwerken van vrouwelijke wetenschappers en OBP van schaal 13 en hoger, voornamelijk bij UU en UvA. Vervolgens zijn nieuwe netwerken opgezet in deze twee universiteiten: bij beide bij zowel een alfa/gamma als bij een bètafaculteit. Door het bespreekbaar maken van inhoud, vorm en doelstelling van een mogelijk netwerk is vastgelegd waar zich in de ogen van de deelnemende vrouwelijke wetenschappers knelpunten bevonden ten aanzien van instroom, bevordering en doorstroom binnen de universiteiten en faculteiten. Aan de hand hiervan zijn met de netwerkleden doelstellingen voor de netwerken geformuleerd. Voorts is nagegaan hoe netwerken de door henzelf geïdentificeerde deeldoelstellingen beter en sneller konden bereiken. De netwerken zijn in hun doen en laten geobserveerd. Vastgelegd is hoe deelnemers zelf gezocht hebben naar wat zij wilden veranderen binnen de faculteit, hoe, en met wie.

LNVH | www.lnvh.nl | info@lnvh.nl