

Landelijk Netwerk

Vrouwelijke Hoogleraren

Beleidsplan

Winthontlaan 2
3526 KV Utrecht

Email: info@lnvh.nl
Telefoonnummer: 030-600 1361

KvK-nummer: 30175175
RSIN/fiscaal nummer: 816346768

www.lnvh.nl

Inhoud

Inleiding	3
Missie/visie	4
Doelstellingen	4
Strategie Huidige situatie	5
Beleidsbeïnvloeding en kennisproductie	5
Monitoring, data-infrastructuur en beleidssturing	5
Beleidsbeïnvloeding en institutionele dialoog	5
Onderzoek en kennisproductie	7
Sociale veiligheid en cultuurverandering	8
Capaciteitsversterking, talentontwikkeling en community building	9
De UHD klankbordgroep: brug tussen werkvloer en bestuur	9
Beurzenprogramma's: investeren in vrouwelijk talent	10
Mentoring, matchingsactiviteiten en carrièrebevordering	11
Nominaties voor prijzen, premies en posities	11
Netwerk, zichtbaarheid en ontmoetingsruimtes als versterkende infrastructuur	12
Communicatie, zichtbaarheid en representatie	13
Toekomst	14
Speerpunten	14
Organisatie	15
Bestuur	15
Samenstelling bestuur	15
Bureau	15
Samenstelling bureau	16
Financiën	17
Realisatie Stichting LNVH per 31 december 2025	17
Bijlagen	19

Inleiding

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) zet zich in voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de academische wereld en werkt aan de versterking van de positie van vrouwelijke wetenschappers uit alle achtergronden en disciplines. Vanuit deze missie bevordert het netwerk structurele verbeteringen in de in- en doorstroom van vrouwen binnen de wetenschap en draagt het bij aan de ontwikkeling van een inclusieve, veilige en rechtvaardige academische gemeenschap waarin gelijke beloning de norm is.

Het uitgangspunt van het LNVH is dat diversiteit een wezenlijke voorwaarde is voor hoogwaardige wetenschap. Wanneer verschillende perspectieven, ervaringen en vormen van expertise samenkomen, ontstaat ruimte voor scherpere probleemdefinities, innovatievere onderzoeksvragen en robuustere wetenschappelijke uitkomsten. Diversiteit versterkt daarmee niet alleen de rechtvaardigheid van het academische systeem, maar ook de inhoudelijke kwaliteit, creativiteit en maatschappelijke relevantie van wetenschappelijk onderzoek.

Het LNVH is op 9 augustus 2001 opgericht en uitgegroeid tot een netwerk- en kennisorganisatie met bijna 1900 aangesloten vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens juni 2025). De aangeslotenen komen uit alle academische disciplines en zijn werkzaam bij alle Nederlandse universiteiten, umc's en andere onderzoeksinstituten.

Het LNVH zet zich op veel verschillende manieren in voor gelijke kansen in de academische wereld: door beleidsbeïnvloeding, kennisproductie, capaciteitsversterking, talentontwikkeling en community building. Wat dit concreet betekent, wordt verderop in dit document toegelicht.

Missie/visie

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) is dé belangenbehartiger voor vrouwen in de Nederlandse wetenschap. Sinds de oprichting werkt het LNVH aan een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de academische top en aan een inclusieve, veilige en rechtvaardige werkomgeving voor iedereen.

Uit de jaarverslagen [zie <https://www.lnvh.nl/annual-report>] blijkt hoe het LNVH deze missie concreet maakt: met gezaghebbende monitoringsrapportages over de positie van vrouwelijke wetenschappers, scherpe beleidsadviezen en een actieve dialoog met universiteiten, kennisinstellingen en politiek. Het netwerk signaleert structurele knelpunten, agendeert thema's als sociale veiligheid en gelijke beloning, en draagt bij aan duurzame systeemverandering.

Daarnaast versterkt het LNVH de positie van vrouwen via kennisdeling, leiderschapsontwikkeling, zichtbaarheid en onderlinge verbinding. Met een betrokken bestuur en een slagvaardig bureau vormt het LNVH een stevig ankerpunt in het nationale debat over diversiteit en inclusie in de wetenschap - en een waardevolle partner voor organisaties die werk willen maken van gelijke kansen.

Doelstellingen

Het LNVH streeft naar een academische wereld waarin vrouwen evenredig vertegenwoordigd zijn in alle rangen en functies, in een cultuur die inclusiviteit, gelijkheid en erkenning van talent centraal stelt. De organisatie wil een omgeving creëren waarin vrouwelijke wetenschappers volledig kunnen participeren, hun potentieel benutten en bijdragen aan een diverse en excellente wetenschap. Het LNVH tracht dit doel onder meer te bereiken door:

- Het bevorderen van de doorstroom van vrouwen naar hogere universitaire (wetenschappelijke en bestuurlijke) rangen, en het voorkomen van voortijdig uitstromen van vrouwen.
- Het versterken van de band tussen vrouwelijke wetenschappers in Nederland, zowel disciplinair als interdisciplinair en het bieden van steun bij alle activiteiten die met de ontwikkeling van de wetenschappelijke loopbaan te maken hebben.
- In kritisch bondgenootschap op te trekken met universiteiten, UMC's, koepel- en fundingorganisaties en het ministerie van OCW op de weg naar een inclusieve academie.
- Samenwerking met organisaties op het terrein van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs die vergelijkbare doelstellingen nastreven.
- Het nastreven van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers in plaatselijke en landelijke commissies en adviserende lichamen op het terrein van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs.
- Het aanzetten tot en aanjagen van een cultuuromslag binnen de academie, waarbij er naast aandacht voor diversiteit, ook aandacht is voor inclusiviteit en authenticiteit.

Strategie | Huidige situatie

Om deze doelen te verwezenlijken structureert het LNVH haar activiteiten langs een aantal strategische lijnen: beleidsbeïnvloeding, kennisproductie, capaciteitsversterking, talentontwikkeling en community building.

Beleidsbeïnvloeding en kennisproductie

Het LNVH slaagt erin een hoge impact te realiseren binnen het Nederlandse hoger onderwijs en onderzoek. De activiteiten laten zien dat de organisatie met beperkte middelen een structurele, landelijke en sectorbrede bijdrage levert aan de bevordering van gendergelijkheid, sociale veiligheid en inclusieve academische cultuurvorming. Het onderstaande beknopte overzicht biedt een samengevatte weergave van de belangrijkste activiteiten, ontwikkelingen en resultaten van de afgelopen jaren. Voor een volledig en gedetailleerd beeld van alles wat het LNVH realiseert, verwijzen wij naar de uitgebreide [jaarverslagen](#) die beschikbaar zijn op onze website.

Monitoring, data-infrastructuur en beleidssturing

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren vormt één van de meest zichtbare kernproducten van het LNVH. De monitor geldt binnen Nederland als het centrale, gezaghebbende instrument voor het systematisch verzamelen, analyseren en duiden van gegevens over genderverhoudingen binnen de academische gemeenschap. Het is een complex en omvangrijk jaarlijks project, waarin uiteenlopende datasets worden samengebracht, verrijkt en toegankelijk gemaakt voor bestuurders, beleidsmakers, onderzoekers en media. De monitor groeit voortdurend, onder meer door de toevoeging van nieuwe indicatoren, uitgebreidere classificaties en de verbreding naar internationale herkomstgegevens en later ook gegevens afkomstig van de NWO- en KNAW-instituten.

De monitor is uitgegroeid tot een onmisbaar beleidsinstrument binnen het Nederlandse hoger onderwijs en onderzoek. De jaarlijkse, wijdverspreide digitale en fysieke publicatie, met oplages van 750+ exemplaren en een uitbreiding tot 132 pagina's aan bruikbare data, illustreert de schaal die de monitor inmiddels heeft bereikt en de breedte van de doelgroep die ermee wordt aangesproken.

Door de verdiepende en verbredende analyses ontwikkelde het LNVH zich tot een belangrijke kennispartner voor universiteiten, UMC's, OCW, NWO, de KNAW en UNL. De monitor vormde daarmee de empirische basis voor sectorbrede beleidsvorming en -verandering, waaronder het vaststellen en monitoren van streefcijferbeleid, de ontwikkeling van gerichte impulsprogramma's en de doorontwikkeling van beleid op het gebied van sociale veiligheid, erkennen en waarderen en leiderschapsontwikkeling.

Beleidsbeïnvloeding en institutionele dialoog

Bestuurlijke overlegcyclus

Beleidsbeïnvloeding vormt een van de meest bepalende en strategische activiteiten van het LNVH. Het LNVH heeft een structurele en volwaardige plek aan tafel verworven bij alle relevante bestuurlijke organen in het hoger onderwijs en onderzoek. Door organisatie van jaarlijkse bestuurlijke gesprekken met de

Colleges van Bestuur van alle veertien universiteiten, de Raden van Bestuur van alle UMC's en de intensieve afstemming met koepelorganisaties zoals OCW, NWO, KNAW, UNL en NFU (nu UMCNL), wordt het LNVH in toenemende mate herkend en erkend als kennispartner van nationaal gewicht.

Deze erkenning wordt versterkt door de toenemende vraag vanuit instellingen om duiding, advisering en beleidsreflectie. De impact van deze beleidsbeïnvloedende rol manifesteerde zich op meerdere niveaus. Zo leidden de jaarlijkse gesprekken tot verbeteringen in interne dataverzameling binnen universiteiten, doordat instellingen hun eigen registratiesystemen, definities en rapportagelijnen hebben aangescherpt om beter te kunnen monitoren en verantwoorden. Tevens droegen de gesprekken bij aan meer transparantie over knelpunten, zoals beloningsverschillen, facultaire verschillen in doorstroom en onduidelijkheden in benoemings- en bevorderingsprocedures.

Door onderwerpen bespreekbaar te maken in een setting met hoge bestuurlijke verantwoordelijkheid, zijn instellingen gestimuleerd om hiaten in het eigen beleid scherper te herkennen, prioriteiten te herzien en voortgang meetbaar te maken via streefcijfers, GEP's en interne beleidsplannen. Een belangrijke meerwaarde van de directe aanwezigheid aan de overlegtafels is dat het LNVH kan functioneren als brug tussen bestuur, beleid en de werkvloer.

Door consequent input op te halen via de UHD klankbordgroep – zie verderop voor een toelichting op deze groep - en de achterban van vrouwelijke wetenschappers, kan het LNVH signalen uit de praktijk vertalen naar systeemniveau. Dit versterkt de effectiviteit van beleidsmaatregelen, omdat bestuurders de effecten en belemmeringen die wetenschappers ervaren, meenemen in besluitvorming. Tegelijkertijd zorgt de structurele deelname van het LNVH ervoor dat thema's als gendergelijkheid, talentbehoud, inclusieve selectie, leiderschapsontwikkeling en sociale veiligheid een vaste plek hebben gekregen op bestuurlijke agenda's.

Het LNVH is bovendien betrokken bij het ontwerp van nieuwe maatregelen, impulsprogramma's en beleidsinitiatieven, zoals de doorontwikkeling van Gender Equality Plans, sectorale afspraken in het kader van Erkennen & Waarderen, visievorming rond sociale veiligheid en het benutten van het vervangingspotentieel bij grote uitstroomgolven in de academie. Door vanaf de ontwerpfase mee te denken, heeft het LNVH de kans gecreëerd om ongelijkheden in een vroeg stadium te signaleren, beleidsopties te wegen en alternatieven aan te dragen - een rol die verder gaat dan advisering en de positie van het LNVH als meedenkende en mede vormgevende actor in het beleidslandschap benadrukt.

De beleidsbeïnvloedende rol van het LNVH leidt tot bredere effecten die verder reiken dan individuele instellingen. Het netwerk draagt bij aan het agenderen van sectorale knelpunten op nationaal niveau, door het creëren van gedeelde beleidskaders binnen koepels, het versterken van de kennisbasis voor ministeriële besluitvorming (met name binnen de directie OWB van minOCW). Omdat het LNVH geen formele hiërarchische positie heeft, maar wél een hoog vertrouwen geniet bij bestuurders, onderzoekers en beleidsmakers, fungeert het als onafhankelijke maar invloedrijke actor die op basis van gezag, expertise en reputatie wezenlijk bijdraagt aan systeemverandering.

LNVH HR-platform

Het LNVH HR platform fungeert als een structurele ontmoetingsplaats voor HR-adviseurs gender-, diversiteits- en talentbeleid van alle universiteiten, UMC's en koepelorganisaties zoals NWO, KNAW en UNL. Via dit platform krijgt het LNVH vroegtijdig inzicht in knelpunten, uitvoeringsproblemen en verschillen tussen instellingen, waardoor het netwerkontwikkelingen in beleid en praktijk nauwgezet kan volgen en

duiden. De thematische bijeenkomsten, vaak aangevuld met externe experts, stimuleerden sectorbrede kennisdeling en professionalisering van HR-beleid, onder meer op het gebied van sociale veiligheid, Erkennen & Waarden, bias in selectie- en beoordelingsprocedures en de implementatie van Gender Equality Plans.

Het platform versterkt de brugfunctie van het LNVH tussen werkvloer en bestuur: signalen uit de praktijk vinden via het platform een directe weg naar bestuurlijke tafels, terwijl nieuwe beleidsontwikkelingen juist via het platform kunnen worden terugvertaald naar uitvoerbare maatregelen op instellingsniveau. Daarmee draagt het HR-platform substantieel bij aan een consistentere, transparantere en beter onderbouwde sectorale aanpak van gendergelijkheid en inclusieve loopbanen.

Onderzoek en kennisproductie

Onderzoek en kennisproductie vormen een structurele pijler onder het werk van het LNVH. Het LNVH initieert gerichte, grootschalige en methodologisch zorgvuldige onderzoeken naar thema's die direct verband houden met gendergelijkheid, sociale veiligheid en loopbaanontwikkeling in de Nederlandse academie. Deze onderzoeken zijn essentieel om niet alleen actuele problematiek scherp in beeld te brengen, maar ook om beleidsmakers, bestuurders en instellingen te voor zien van evidence based inzichten en aanbevelingen die direct toepasbaar zijn binnen de Nederlandse wetenschappelijke context.

Een belangrijk element in deze onderzoeksstrategie is dat het LNVH bewust kiest voor een landelijk vergelijkend perspectief. Door onderzoeken uit te voeren in UNL verband, waarbij alle veertien universiteiten worden betrokken, ontstaat de mogelijkheid om grote en representatieve datasets te verzamelen. Het onderzoek naar academisch management in 2023–2024 (publicatie begin 2025) is hiervan een treffend voorbeeld: de bijbehorende survey werd met akkoord van alle universiteiten landelijk uitgezet onder UD's, UHD's en hoogleraren, wat resulteerde in ruim 3.094 respondenten, een relatief hoog volume voor onderzoek naar leiderschap en doorstroom binnen de Nederlandse academische context. Ook het eerdere COVID 19 onderzoek (2021), uitgevoerd in samenwerking met De Jonge Akademie en UNL onder dezelfde groep, bereikte bijna 6000 wetenschappers en vormde daarmee destijds het eerste sectorbrede onderzoek naar de impact van de pandemie op academici in Nederland.

Het grootschalige, landelijke karakter van de LNVH-onderzoeken maakt een zorgvuldige vergelijking tussen universiteiten, disciplines en functiegroepen mogelijk. Hierdoor kunnen patronen, verschillen en knelpunten beter worden geïdentificeerd en kunnen beleidsaanbevelingen worden toegesneden op de variatie binnen de sector. De omvang van de datasets leidt bovendien tot sterke statistische betrouwbaarheid van de conclusies, wat de impact van de uitkomsten op nationaal beleidsniveau vergroot. De onderzoeken worden door hun opzet, schaal en representativiteit gebruikt door instellingen als referentiepunt voor eigen beleid, interne analyses of facultaire trajecten.

Een bijkomend kenmerk van de LNVH aanpak is dat alle onderzoeken verankerd zijn in de Nederlandse context. De combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve data, verzameld binnen het Nederlandse universiteitsstelsel, maakt het mogelijk om beleidsaanbevelingen te formuleren die direct toepasbaar zijn binnen de bestaande governance structuren, functiebouwwerken en HR-instrumenten van Nederlandse instellingen. Dit versterkt de uitvoerbaarheid en de kans op daadwerkelijke implementatie van de aanbevelingen, en maakt de onderzoeken van het LNVH onderscheidend ten opzichte van internationale studies die onvoldoende rekening houden met nationale institutionele structuren.

Een ander belangrijk uitgangspunt is de betrokkenheid van vrouwelijke wetenschappers bij de uitvoering van de onderzoeken. Het LNVH werkt samen met teams van vrouwelijke onderzoekers die zowel inhoudelijke als methodologische expertise inbrengen. Daarbij wordt er bewust op toegezien dat in ieder project ten minste één jonge vrouwelijke wetenschapper een substantieel onderzoeks- en zichtbaarheidstraject kan doorlopen. Dit sluit direct aan bij de missie van het LNVH om talentontwikkeling over de gehele academische lijn te bevorderen.

Gezamenlijk zorgen deze elementen ervoor dat het LNVH zich heeft ontwikkeld tot een autoritatieve en betrouwbare producent van beleidsrelevant onderzoek, met unieke toegang tot sectorbrede data, sterke academische samenwerkingsverbanden en directe doorwerking naar de beleids- en bestuurspraktijk van het hoger onderwijs en onderzoek.

Het LNVH vervult daarnaast ook nadrukkelijk de rol van stagebegeleidend instituut. Doorlopend leveren stagiaires inhoudelijke bijdrages aan de kennisproductie van het LNVH. Ook voor de komende jaren biedt het LNVH weer stageplaatsen aan, onder andere voor studenten uit de master Intersectional Gender Studies van de Radboud Universiteit.

Sociale veiligheid en cultuurverandering

Het LNVH vervult een belangrijke nationale rol in (het agenderen van) de versterking van sociale veiligheid binnen de academische gemeenschap. De basis voor deze positie werd al gelegd eind 2019, met de publicatie van het LNVH onderzoek 'Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions' dat mede de bredere sectorale bewustwording rond ongewenst gedrag en intimidatie in gang zette en later ook werd genoemd als aanleiding voor landelijke initiatieven zoals het KNAW advies over sociale veiligheid (2022).

In de jaren daarna bouwde het LNVH voort op deze fundamenten en ontwikkelde zich tot een organisatie die niet alleen structureel knelpunten signaleert, maar ook actief instrumenten en handelingsperspectief aanreikt aan instellingen. Door te investeren in duidelijke kennisproducten, bewustwordingstools en sectorbrede samenwerking, ondersteunt het LNVH instellingen bij het verduurzamen van cultuurverandering. Zo groeide sociale veiligheid in deze periode uit tot een van de herkenbare en impactvolle werkerreinen van het netwerk. De volgende initiatieven zorgen voor een duidelijke, sectorbrede beweging richting een academische omgeving waarin veiligheid, respect en integriteit structureel op de agenda staan - gerealiseerd met relatief beperkte middelen, maar met een grote en blijvende impact:

- Ontvangst en duiding van signalen uit het veld. Het LNVH-bureau ontvangt vanuit de achterban en het bredere veld met regelmaat signalen en meldingen over sociale onveiligheid. Het LNVH intervenueert nooit in individuele casuïstiek, maar analyseert deze meldingen om onderliggende patronen, systemische factoren en terugkerende knelpunten te identificeren. Deze inzichten worden - waar passend en zonder herleidbaarheid - teruggekoppeld aan relevante instellingen, bestuurlijke tafels en landelijke gremia, zodat zij kunnen bijdragen aan structurele verbetering van beleid, cultuur en preventieve maatregelen.
- SAFIA – Safety in Academia Toolkit, gestart als project in 2024 met als doel een landelijke kennisbank, verzamelplek voor beleidsmatige best practices en onderzoeksinstrument. In 2025 is een aanvullende subsidie aangevraagd en toegekend via de Regiegroep Sociale Veiligheid,

waardoor het project kan worden voltooid en structureel ingebed in de sectorale aanpak van sociale veiligheid.

- Inbreng in het KNAW advies 'Sociale veiligheid in de Nederlandse academie – Van papier naar praktijk' (2022)
- Gesprekskaartenset 'How to foster psychological safety in academia', met 3000 sets verspreid in 2023–2024 en inmiddels breed ingezet binnen heidagen, managementtrainingen en teamsessies. Deze set aan kaarten is gebaseerd op het KNAW-advies 'Sociale veiligheid in de Nederlandse academie – Van papier naar praktijk' (2022).
- Actieve betrokkenheid bij landelijke implementatie initiatieven zoals DIHOO, de Regiegroep Sociale Veiligheid en gesprekken over ombudsfuncties.

Capaciteitsversterking, talentontwikkeling en community building

Het netwerk van het LNVH bestaat uit naar bijna 1900 aangesloten vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten. Het netwerk vormt de basis voor vrijwel alle activiteiten van het LNVH: van beleidsbeïnvloeding tot onderzoek, mentoring, zichtbaarheid en het versterken van sociale veiligheid. Door het netwerk actief te betrekken bij consultaties, nominatietrajecten, signaleringen en beleidsprocessen kan het LNVH ontwikkelingen in de academie nauwgezet volgen en daar adequaat op inspelen.

De UHD klankbordgroep: brug tussen werkvloer en bestuur

De UHD klankbordgroep, bestaande uit circa 45–50 vrouwelijke UHD's, vormt al jaren een waardevol interne adviesorgaan van het LNVH. De groep komt jaarlijks meerdere keren bijeen en behandelt structurele thema's zoals promotie en bevorderingscriteria, sociale veiligheid, leiderschapsontwikkeling, ongelijkheid in beoordelingsprocedures, de-hiërarchisering en werkdrukproblematiek. De UHD klankbordgroep vervult meerdere rollen:

- Signalerende functie: de groep brengt vroegtijdig knelpunten aan het licht, bijvoorbeeld rond de uitbreiding van het Ius Promovendi, bias in evaluaties of verschillen tussen faculteiten.
- Inhoudelijke advisering: de UHD's leveren input voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, voor bestuurlijke gesprekken met CvB's en voor LNVH standpunten.
- Praktijkgerichte reflectie: de leden delen ervaringen van de werkvloer, waardoor het LNVH nauwkeurig kan volgen hoe beleid in de praktijk uitpakt.
- Verbinding tussen lagen in de academie: doordat UHD's zowel uitvoerende academici zijn als leidinggeven aan teams, kunnen zij ontwikkelingen in beleid en organisatie direct duiden vanuit hun middenpositie.

De groep wordt bovendien steeds vaker ingezet voor thematische subgroepen en vooroverleggen voorafgaand aan de bestuurlijke gesprekken met universiteitsbesturen. Samen zorgt dit ervoor dat de UHD klankbordgroep fungeert als een stabiele, continue bron van ervaringskennis, die de kwaliteit en effectiviteit van de beleidsbeïnvloedende rol van het LNVH aanzienlijk versterkt.

Consultaties UHD's met een internationale achtergrond

In 2025 startte het LNVH, naar aanleiding van duidelijke signalen uit het veld, met online sessies voor vrouwelijke universitair hoofddocenten met een internationale achtergrond. Per sessie nemen circa 60 deelnemers deel aan uitwisselingen over ervaringen in de Nederlandse academische context, met specifieke aandacht voor benoemings-, onboarding-, loopbaan- en taalgerelateerde vraagstukken. De sessies bieden niet alleen herkenning en onderlinge verbinding, maar leveren ook waardevolle input voor het agenderen en aanscherpen van beleid binnen universiteiten, UMC's en onderzoeksinstituten. Na de positieve respons op de eerste bijeenkomsten zal het LNVH deze activiteiten voortzetten met naar verwachting circa drie sessies per jaar.

Beurzenprogramma's: investeren in vrouwelijk talent

Het LNVH heeft meerdere eigen beurzenprogramma's die bijdragen aan de zichtbaarheid, ontwikkeling en internationale ervaring van vrouwelijke wetenschappers. Deze programma's hebben direct effect op doorstroomkansen en profilering.

Distinguished Women Scientists Fund (DWSF)

Het DWSF wordt jaarlijks toegekend aan vrouwelijke postdocs (tot drie jaar na promotie) voor een kort buitenlands werkbezoek. Het LNVH kent jaarlijks 6 DWSF beurzen van ieder €1500,- toe. Deze beurs maakt het mogelijk dat jonge vrouwelijke wetenschappers nieuwe internationale samenwerkingen opbouwen en hun wetenschappelijke netwerk uitbreiden. In 2024 werden er bij uitzondering 7 DWSF-beurzen toegekend.

For Women in Science–L'Oréal UNESCO programma (FWiS)

Het LNVH is (founding) partner van de Nederlandse L'Oréal UNESCO For Women in Science fellowships, waarbij vier vrouwelijke wetenschappers uit de Life Sciences en STEM tweejaarlijks voor een periode van drie tot vijf maanden een fellowship aan het NIAS KNAW ontvangen. In 2023 veranderde het FWiS-fellowship van een jaarlijks programma met twee laureaten naar een tweejaarlijks programma met vier laureaten en voegden we er de STEM-disciplines aan toe.

LNVH Advancing Women in Biology Fund (AWiB)

In 2023 werd het Advancing Women in Biology Fund gelanceerd, met aanvankelijk één beurs mogelijk gemaakt door een donatie van prof. Charlotte Hemelrijk en door het LNVH uitgebreid tot jaarlijks twee beurzen van ieder €2500,- voor vrouwelijke promovendi in de biologie. Deze beurs ondersteunt internationale onderzoeksverblijven en versterkt de doorstroom op een cruciaal carrièrepunt.

Het LNVH-bestuur beoordeelt de dossiers voor het Distinguished Women Scientists Fund (DWSF) en het Advancing Women in Biology Fund (AWiB) via een zorgvuldig ingerichte interne selectieprocedure met strikt vastgestelde voorwaarden en beoordelingscriteria. Enkele bestuursleden nemen daarnaast zitting in de jury van de L'Oréal-UNESCO For Women in Science (FWiS) fellowships.

De beurzen worden deels mogelijk gemaakt door donaties van LNVH-aangeslotenen, waardoor vrouwelijke wetenschappers in gevorderde stadia van hun loopbaan rechtstreeks bijdragen aan de ontwikkeling en zichtbaarheid van een nieuwe generatie talentvolle vrouwelijke onderzoekers.

LNVH-penning

Met enige regelmaat reikt het LNVH de LNVH-penning uit als blijk van bijzondere waardering voor een uitzonderlijke bijdrage aan de verbetering van de positie van vrouwen in de wetenschap. De penning werd

bijvoorbeeld toegekend aan de Technische Universiteit Eindhoven, als erkenning voor het destijds ingevoerde voorkeursbeleid bij benoemingen, dat later werd doorontwikkeld en ingebed als het Irène Curie Fellowshipprogramma, en dat aantoonbaar heeft bijgedragen aan de versnelling van de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke posities. Daarnaast ontving prof. dr. Angela Maas de LNVH-penning voor haar baanbrekende werk en blijvende inzet voor genderbewustzijn en gelijkwaardigheid binnen wetenschap en zorg, met name met betrekking tot de cardiologie. Met de LNVH-penning benadrukt het LNVH het belang van zowel institutionele maatregelen als persoonlijk leiderschap in het realiseren van duurzame structurele verandering.

Mentoring, matchingsactiviteiten en carrièrebevordering

Het LNVH faciliteert jaarlijks 10 tot 20 mentoringtrajecten voor jonge wetenschappers, UD's, UHD's en hoogleraren, vaak met gerichte koppeling aan senior wetenschappers. Deze trajecten worden veelal op maat opgezet en dragen bij aan ontwikkeling van leiderschapsvaardigheden, strategische positionering, onderhandelingen en balans tussen werk en privé. Daarnaast verzorgt het LNVH matches per jaar via:

- gerichte verzoeken van universiteiten en UMC's voor commissie en bestuurlijke functies;
- media redacties die vrouwelijke experts zoeken voor duiding van wetenschappelijke onderwerpen;
- vacatures op leidinggevende en bestuursposities waar vrouwelijke kandidaten ondervertegenwoordigd zijn.

Door deze matchingsfunctie is het LNVH uitgegroeid tot een organisatie die zichtbaarheid van vrouwelijke expertise actief vergroot, zowel binnen de academie als in het publieke domein. Dit leidt niet alleen tot meer diversiteit in panels, commissies en bestuurlijke functies, maar ook tot een grotere maatschappelijke zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers.

Nominaties voor prijzen, premies en posities

Het LNVH is officieel nominatiegerechtigd voor de grote prijzen, premies en posities. Een van de meest directe manieren waarop het LNVH bijdraagt aan talentbevordering is dan ook via jaarlijkse nominatierondes, meestal 7 à 9 per jaar, voor prestigieuze prijzen zoals:

- Spinozapremie
- Stevinpremie
- KNAW lidmaatschap
- Akademiepenning
- Lidmaatschap van De Jonge Akademie
- NAE-fellowship
- Distinguished Lorentz Fellowship
- De Nederlandse prijs voor ICT-onderzoek
- Ammodo Science Award
- Heinekenprijzen
- Joke Smitprijs
- Valkhofleerstoel

Het LNVH heeft in de afgelopen jaren een reeks succesvolle nominaties gerealiseerd. Daarbij blijkt bovendien dat ook nominaties die niet direct worden gehonoreerd, vaak alsnog effect sorteren in latere

rondes: genomineerde wetenschappers worden regelmatig in een daaropvolgend jaar wél geselecteerd, waarmee de LNVH-nominatie een belangrijke aanjagende en zichtbaarheid vergrotende functie vervult. Nominaties hebben bovendien een doorwerking die verder reikt dan louter selectie: zichtbaarheid in commissies, herkenning van excellentie en latere herbenoemingen komen vaak voort uit eerdere LNVH nominaties.

Doordat het LNVH voor meerdere prestigieuze prijzen en posities formeel nominatiegerechtigd is, krijgt het bovendien zicht - en invloed - op de beoordelingsprocessen achter deze toekenningen. Hierdoor kan het LNVH bijdragen aan het optimaliseren van deze procedures en het tegengaan van bias in selectie, door actief te wijzen op knelpunten, mee te denken over verbetermogelijkheden en vrouwelijke wetenschappers beter in het zicht te brengen van beoordelende commissies.

Netwerk, zichtbaarheid en ontmoetingsruimtes als versterkende infrastructuur

Media

Het LNVH speelt een actieve rol in het stimuleren van de mediale zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers en experts. Door structurele samenwerking met VIDM (Vaker in de Media, Janneke van Heugten) en landelijke en regionale redacties, waaronder Trouw, NRC, de Volkskrant, NOS, EenVandaag, NieuwsBV, Eva en diverse lokale media, ondersteunt het netwerk journalisten bij het vinden van deskundige vrouwelijke bronnen. Jaarlijks resulteert deze inzet in gemiddeld 20 tot 30 mediaoptredens van LNVH-bestuursleden, de directeur en aangesloten experts. Hiermee draagt het LNVH bij aan een evenwichtiger vertegenwoordiging van wetenschappelijke expertise in het publieke debat en aan de zichtbaarheid van vrouwelijke rolmodellen in de media. Deze zichtbaarheid draagt bij aan:

- het normaliseren van vrouwelijke expertise in maatschappelijke en wetenschappelijke debatten,
- het tegengaan van stereotypen over leiderschap en wetenschappelijke autoriteit,
- het verankeren van vrouwelijke wetenschappers als vanzelfsprekende gesprekspartners in media en maatschappelijke contexten.

Bijeenkomsten en symposia

Het LNVH organiseert jaarlijks grote bijeenkomsten en symposia, zoals het Spring Symposium, de Landelijke Bijeenkomst en het presentatie-evenement van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, die gezamenlijk tussen de 100 en 500 deelnemers per jaar trekken, zowel online als fysiek. Deze evenementen fungeren als belangrijke momenten voor kennisdeling, ontmoeting en sectorbrede reflectie. De thema's sluiten aan bij actuele vraagstukken in wetenschap en bestuur, zoals Good Governance, Erkennen & Waarderen, de inclusieve universiteit, data en monitoring, academisch activisme en internationale perspectieven op gender- en raciale ongelijkheid.

Het LNVH ondersteunt en verbindt ook lokale academische vrouwennetwerken door kennisdeling, advies en het faciliteren van onderlinge uitwisseling. Het LNVH fungeert daarbij als voorbeeld en inspiratie voor de opzet en professionalisering van andere netwerken. Ook is het LNVH actief verbonden met het Europese netwerk EPWS (European Platform of Women Scientists), waarmee kennis en ervaringen op Europees niveau worden uitgewisseld. Het LNVH organiseerde tevens een netwerkbijeenkomst voor (academische) vrouwennetwerken met specifieke aandacht voor profilering en zichtbaarheid, gericht op het versterken van hun positie en impact binnen de eigen instellingen en daarbuiten.

Een deel van deze bijeenkomsten richt zich nadrukkelijk op vrouwelijke wetenschappers. Die keuze is bewust: zolang vrouwen onevenredig worden geconfronteerd met bias, ongelijke toegang tot informele netwerken en een hogere drempel in benoemings- en selectieprocessen, bieden vrouwgerichte bijeenkomsten een noodzakelijke ruimte voor herkenning, veiligheid en wederzijds begrip. Zij creëren bovendien kansen voor peer-netwerken, zichtbaarheid en het delen van strategieën voor loopbaanontwikkeling - elementen die in het reguliere academische verkeer niet altijd vanzelfsprekend beschikbaar zijn. Deze bijeenkomsten dienen daarmee niet om vrouwen te "fixen", maar om de ongelijke uitgangspositie die zij in het huidige systeem ervaren te compenseren zolang dat systeem nog niet gelijkwaardig functioneert.

De bijeenkomsten vormen een essentieel onderdeel van de bredere strategie van het LNVH gericht op: talentbevordering, gemeenschapsvorming, beleidsbeïnvloeding, kennisdeling en cultuurverandering. Zij creëren momentum, genereren nieuwe inzichten, versterken netwerken, vergroten de zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers en dragen bij aan de continuïteit van sectorale verandering.

Communicatie, zichtbaarheid en representatie

Het LNVH zorgt voor een consistent, effectief en breed bereik. Via maandelijkse nieuwsbrieven, tussentijdse korte updates aan het netwerk en een actieve aanwezigheid op [LinkedIn](#), [Instagram](#) (voorheen) X en [Bluesky](#), informeert het LNVH duizenden volgers en aangeslotenen over ontwikkelingen in beleid, onderzoek, activiteiten en urgente thema's binnen de academie. Dit draagt bij aan het versterken van de relatie met het netwerk en aan de landelijke zichtbaarheid van de LNVH agenda.

Een bijzonder onderdeel van deze communicatieve inzet was de campagne #beyondthefigures (2021–2024), waarin de verhalen achter de cijfers centraal stonden. Deze campagne werd gestart in 2021, het jaar dat het LNVH het twintigjarige bestaan vierde. Door middel van interviews, visuals en sociale mediaproducties werden ervaringen, loopbanen en inzichten van vrouwelijke wetenschap pers zichtbaar gemaakt. De campagne vormde een verbinding tussen data uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren en de persoonlijke narratieven uit het veld. Dit vergrootte de maatschappelijke herkenning en versterkte de zichtbaarheid van vrouwelijke expertise in wetenschap en bestuur. In 2021 werd ook een overzichtsposter ontwikkeld en gepubliceerd met de ontwikkelingen op het gebied van genderdiversiteit in twintig jaar LNVH-beïnvloeding.

Het LNVH wordt ook frequent benaderd voor deelname aan commissies, adviesraden en jury's, en voor het leveren van bijdragen in de vorm van lezingen, workshops en overleggen. Deze representatieve rol benadrukt de positie van het LNVH als inhoudelijk gezaghebbende en onafhankelijke gesprekspartner op het terrein van gendergelijkheid, inclusie en sociale veiligheid in het hoger onderwijs en onderzoek.

De inzet van bestuur, bureau en netwerkexpertise draagt bij aan het structureel agenderen van deze thema's op allerlei niveaus binnen én buiten de wetenschap.

Toekomst

Speerpunten

Het LNVH voegt aan de reguliere activiteiten een aantal speerpunten toe waar in de komende jaren extra aandacht naar uit zal gaan. De lijst speerpunten is niet exhaustief. Zoals eerder vermeld springt het LNVH graag in op de actualiteit en de dynamiek van de problematiek. We volgen hierbij zowel de nationale ontwikkelingen als die in Europa.

- Versterkte monitoring doorstroom vrouwen naar de top, waarbij wordt ingezet op het longitudinaal monitoren van in-, door- en uitstroom;
- Vergroten van de sociale veiligheid, verhoogde bewustwording van en aandacht voor faciliterende factoren en doorbreken van patronen die aan wangedrag en intimidatie ten grondslag liggen;
- Verdieping en versterking van de agenderingsrol van het LNVH;
- Uitbreiden van de kennisbasis van de sector op het gebied van genderdiversiteit door vergroten rol als kenniscentrum en kennisontsluiter, daarbij aansluitend bij de ontwikkelingen rondom Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek;
- Het creëren van collectief commitment van CvB tot student, met verscherpte focus op de diepere bestuurslagen.
- Structurele aandacht voor genderbias in besturen, commissies en honorerings-, en werving-, selectie- en benoemingsprocedures;
- Verstevigen van de aandacht voor gelijke kansen, gelijke beloning en een inclusieve academie;
- Duurzame aandacht voor sekse en gender in de inhoud van onderzoek;
- Een gezamenlijke oplossing voor een gezamenlijk probleem: het LNVH gaat sterker inzetten op de medeverantwoordelijkheid van andere partijen voor cultuurverandering in de sector;
- Uitbreiden van de netwerkfunctie en netwerkrol van het LNVH waarbij aangeslotenen nog actiever worden betrokken bij het bereiken van de doelen van het LNVH;
- Internationalisering & aansluiting bij ontwikkelingen op Europees niveau en een versterkte relatie met Europese zusterorganisaties.

Organisatie

Bestuur

Het LNVH hecht waarde aan een dynamisch en actief bestuur. Daarom houden we bestuurdersaantallen overzichtelijk, zijn de termijnen relatief kort en wisselt de samenstelling van het bestuur regelmatig. Zo blijft het LNVH voorzien van nieuwe inzichten, invalshoeken en visies en houden we de energie hoog. Uiteraard worden oud-bestuursleden nog regelmatig betrokken in gesprekken over beleid en besluitvorming vanwege hun waardevolle geschiedenis en ervaring bij het LNVH en binnen de academische wereld. Kijk voor een overzicht van onze (oud-)bestuursleden op de [LNVH-website](#).

Bij het samenstellen van het bestuur wordt rekening gehouden met een evenredige vertegenwoordiging van alle wetenschapsgebieden. Ook kijkt het LNVH naar achtergrond, loopbaan, een goede geografische verdeling en een verdeling over de verschillende universiteiten en UMC's.

Bestuurders zijn onbezoldigd en onafhankelijk.

Samenstelling bestuur

Naam	Instelling	Vakgebied	Bestuursrol
Prof. dr. Yvonne Benschop	RU	Bedrijfskunde	Voorzitter
Prof. dr. Annelien De Dijn	UU	Moderne Politieke Geschiedenis	Lid/Penningmeester
Prof. dr. mr. ir. Neelke Doorn	TU Delft	Ethics of Water Engineering	Lid
Prof. dr. Sarah Giest	LEI	Public Policy	Lid
Prof. dr. Helianthe Kort	TU/e	Building Lighting	Lid
Prof. dr. Kiki Lombarts	AMC/UvA	Professional performance	Lid
Prof. dr. Hannah Dugdale	RUG	Evolutionary Medicine	Lid

Bureau

Het bureau van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) bestaat uit een klein professioneel team van medewerkers dat verantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding van de organisatie en de voorbereiding, uitvoering en coördinatie van de LNVH activiteiten. Het bureau vormt het inhoudelijke, strategische en operationele hart van het LNVH en vervult een centrale rol in de positionering van het netwerk binnen de Nederlandse academische sector en daarbuiten.

De werkzaamheden van het bureau richten zich op beleidsvoorbereiding en strategisch advies aan de academische sector. Hier onder valt ook het initiëren, opzetten en coördineren van de grotere onderzoeks- en monitoringsprojecten van het LNVH, met als belangrijkste voorbeeld de jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Daarnaast verzorgt het bureau stakeholdermanagement en onderhoudt het een uitgebreid netwerk van contacten met universiteiten, UMC's, koepelorganisaties, beleidsmakers, onderzoeksfinanciers en maatschappelijke partners.

Het bureau treedt op als woordvoerder van het LNVH en is verantwoordelijk voor mediavertegenwoordiging, presentaties, sprekersoptredens en overige vormen van representatie, zowel nationaal als internationaal. Ook de organisatie, planning en coördinatie van de bijeenkomsten en overige activiteiten van het LNVH zijn bij het bureau belegd.

Het bureau draagt tevens zorg voor het beleid en de financiële en inhoudelijke verantwoording van de activiteiten die binnen de eigen administratie vallen. In samenhang hiermee ondersteunt het bureau het bestuur inhoudelijk en organisatorisch en voorziet het bestuur, naast de advisering aan de sector, desgevraagd ook van strategisch en beleidsmatig advies.

De kern van het bureau wordt gevormd door de managing director (0,8 FTE), de programmamanager (0,6 FTE) en een secretariael medewerker (0,5 FTE), samen 1,9 FTE. Alle medewerkers zijn in vaste dienst bij NWO(-I). Daarnaast begeleidt het LNVH, als hierboven genoemd, jaarlijks één of meerdere stagiairs en functioneert het daarmee tevens als stageorganisatie.

Samenstelling bureau

drs. Lidwien Poorthuis - Senior Policy Officer – Managing Director (0,8 fte)

Lidwien Poorthuis werkt sinds oktober 2013 als directeur en senior beleidsadviseur bij het LNVH. In deze functie geeft zij leiding aan de organisatie en is zij verantwoordelijk voor onder andere beleidsbeïnvloeding en -ontwikkeling, de jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren en de opzet, coördinatie en uitvoering van de vele activiteiten die het netwerk inzet om de positie van vrouwen in de wetenschap te versterken. Verder is zij ook boegbeeld en woordvoerder van het netwerk in veel verschillende overlegorganen, op verschillende podia en in allerlei soorten media.

dr. Sophie Reinders - Beleidsondersteunend bureaumedewerker (0,6 fte)

Sophie Reinders werkt als programmamanager bij het LNVH. a) Sophie blijft verantwoordelijk voor de kern van haar functie als beleidsondersteunend bureaumedewerker / programmamanager, waaronder: ondersteuning van de managing director en het bestuur; organisatie, uitvoering en (financiële) afhandeling van projecten en evenementen; communicatie (nieuwsbrief, website, publicaties); monitoring van voortgang van interne acties en besluiten; inhoudelijke voorbereiding en ondersteuning bij beleidsnotities.

Irma Scheer - Secretariaat (0,5 fte)

Irma Scheer werkt sinds 2017 als administratief ondersteuner bij het LNVH. Zij houdt zich bezig met administratieve en secretariale werkzaamheden en is als vormgever verantwoordelijk voor het doorvoeren van de LNVH huisstijl in de sociale mediakanalen en de website.

De combinatie van een effectief, deskundig bureau met een actief bestuur is kenmerkend voor het LNVH en maakt een efficiënte, flexibele en professioneel geborgde uitvoering van de werkzaamheden mogelijk.

Financiën

Het LNVH ontvangt financiering vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voor de uitvoering van onze projecten (€150.000). Tevens ontvangt het LNVH financiering vanuit de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) voor de inbedding van het bureau en de personele lasten (€200.000). Deze subsidie wordt verantwoord door NWO-I, waar het LNVH is ingebed.

Realisatie Stichting LNVH per 31 december 2025

Omschrijving	Uitgaven realisatie	Inkomsten realisatie
Uitvoering meerjarenplan		
Subsidie Ministerie OCW		220.978
DWSF	10.682	
Mentoring/intervisie	3.594	
Evenementen	11.210	
Symposia	15.062	
Landelijke bijeenkomsten	28.339	
Lokale netwerken	470	
Beleid beïnvloeden	236	
Website	4.333	
Onderzoeken	34.438	
Publiciteit & Publicaties	65.052	
Bureaunkosten	9.754	
Totaal	<u>183.170</u>	<u>220.978</u>
Exploitatietekort	<u>37.808</u>	
Reguliere bestuurskosten		
Donaties		6.449
Rente- en bankkosten	317	
Bestuursverzekering	454	
Bureaunkosten	1.559	
	<u>2.330</u>	<u>6.449</u>
Exploitatieoverschot bestuurskosten	<u>4.119</u>	

De financiën zijn gecontroleerd en samengevoegd in dit overzicht door Van Beukering Administratie, Leiden.

Dit financieel overzicht houdt geen rekening met het feit dat projecten van het LNVH over de jaren 2024/2025/2026 heen lopen; er wordt puur gekeken naar de inkomsten en uitgaven van het betreffende jaar. In dit overzicht is ook de subsidie vanuit het ministerie van OCW opgenomen die bedoeld is voor de realisatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren en de subsidie die het LNVH ontving vanuit het ministerie van OCW voor de realisatie van de toolkit SAFIA.

Bijlagen

- Jaarverslag 2024
- Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025