

# ZELFEVALUATIE SUBSIDIEPERIODE 2021 – 2025



Auteur Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren  
Opdrachtgever Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek



# ZELFEVALUATIE SUBSIDIEPERIODE 2021 – 2025

**Auteur** Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren  
**Opdrachtgever** Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek

# INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	2
VOORWOORD .....	4
INLEIDING .....	6
DE NWO-FINANCIERING .....	8
HET LNVH-BUREAU.....	10
ACTIVITEITENOVERZICHT EN IMPACT 2021-2025 .....	12
Beleidsbeïnvloeding en kennisproductie.....	13
1. Monitoring, data-infrastructuur en beleidssturing.....	13
2. Beleidsbeïnvloeding en institutionele dialoog.....	15
3. Onderzoek en kennisproductie.....	19
4. Sociale veiligheid en cultuurverandering.....	22
Capaciteitsversterking, talentontwikkeling en community building .....	23
1. Groei en betekenis van het LNVH-netwerk.....	23
2. De UHD-klankbordgroep: brug tussen werkvloer en bestuur .....	23
3. Beurzenprogramma's: investeren in vrouwelijk talent.....	24
4. Mentoring, matchingsactiviteiten en carrièrebevordering .....	26
5. Nominaties voor prijzen, premies en posities .....	26
6. Netwerk, zichtbaarheid en ontmoetingsruimtes als versterkende infrastructuur.....	27
7. Communicatie, zichtbaarheid en representatie .....	29
HET LNVH & NWO: SAMENWERKING EN WEDERZIJD'S VOORDEEL .....	30
HET JAAR 2025: VOORTZETTING VAN ACTIVITEITEN, NIEUWE URGENTIES EN VERANDERENDE OMSTANDIGHEDEN .....	32
RESULTATEN EN OPBRENGSTEN .....	34
KORTE REFLECTIE .....	36
IMPACT OP LANGERE TERMIJN .....	38
FINANCIËLE VERANTWOORDING.....	40
CONCLUSIE EN VERVOLG.....	44

# VOORWOORD

Voor u ligt de zelfevaluatie van het LNVH over de periode 2021–2025. Deze evaluatie is gebaseerd op de jaarverslagen uit deze jaren en op de gesprekken die het bestuur en het bureau in de afgelopen periode hebben gevoerd. Samen bieden zij een helder beeld van wat het LNVH in deze jaren heeft kunnen realiseren en welke keuzes daarbij zijn gemaakt.

Het bestuur onderschrijft de conclusie dat het LNVH, met een relatief klein bureau, een grote en aantoonbare impact heeft gehad op de bevordering van gendergelijkheid in de wetenschap. Dat deze resultaten zijn bereikt binnen een organisatie met een beperkte schaal, maakt tegelijkertijd zichtbaar dat de huidige inrichting kwetsbaar is. Dit onderstreept de noodzaak om te komen tot een duurzame organisatorische basis voor het LNVH. De gesprekken met NWO over de toekomst van het netwerk zijn daarom van doorslaggevend belang.

De zelfevaluatie laat zien wat in de verslagperiode is gerealiseerd, ook wanneer ambities moesten worden bijgesteld. Niet alle voorgenomen activiteiten zijn in deze periode volledig tot uitvoering kunnen gekomen. Het geeft richting aan de verdere ontwikkeling van het LNVH en maakt duidelijk dat structurele versterking nodig is om de volledige breedte van de ambities te kunnen realiseren.

Het bestuur ziet deze zelfevaluatie als een waardevolle basis voor het gesprek over de toekomst van het LNVH. Wij kijken ernaar uit om samen met NWO te verkennen hoe het netwerk duurzaam kan worden gepositioneerd om onze rol in het gezamenlijk versterken van gendergelijkheid in de wetenschap te kunnen blijven vervullen.

## Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

### HET BESTUUR

---

Prof. dr. Yvonne Benschop, *voorzitter LNVH, hoogleraar Organizational Behaviour, RU*

Prof. dr. Annelien De Dijn, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Modern Political History, UU*

Prof. dr. Neelke Doorn, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Ethics of Water Engineering, TU Delft*

Prof. dr. Hannah Dugdale, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Evolutionary Medicine, RUG*

Prof. dr. Sarah Giest, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Public Policy (Innovation and Sustainability), LEI*

Prof. dr. Helianthe Kort, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Building Lighting, TU/e*

Prof. dr. Kiki Lombarts, *bestuurslid LNVH, Hoogleraar Professional Performance, Amsterdam UMC/UvA*

### HET BUREAU

---

Lidwien Poorthuis, *directeur, senior policy officer*

Sophie Reinders, *programmamanager*

Irma Scheer, *secretariaat*

# 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 daarbij 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.

Deze doelstellingen en uitgangspunten sluiten nauw aan bij de bredere ambities van Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) om de kwaliteit en het maatschappelijk rendement van het Nederlandse onderzoekssysteem te versterken door talentontwikkeling, diversiteit en inclusie actief te bevorderen en zorg te dragen voor een gezonde onderzoekscultuur.

Binnen deze gezamenlijke context richt het LNVH zich op netwerkvorming, informeren, adviseren, het aanjagen van verandering en het vervullen van een monitoringsrol. De bijdragen van subsidiepartijen, waaronder die van NWO, maken het mogelijk deze activiteiten duurzaam te organiseren en daarmee bij te dragen aan de gedeelde doelstelling van een veerkrachtig en toekomstbestendig wetenschapssysteem.

In het kader van de subsidierelatie met NWO heeft de Raad van Bestuur het LNVH verzocht om een beknopte zelfevaluatie over de periode 2021–2025. Het doel van deze zelfevaluatie is om inzicht te bieden in de wijze waarop de activiteiten van het LNVH en de inrichting van het LNVH-bureau zich verhouden tot de beschikbare financiële middelen en in het bijzonder tot de bijdrage van NWO. Conform het verzoek van NWO<sup>1</sup> bevat deze zelfevaluatie twee hoofdonderdelen: een beschrijving van de belangrijkste activiteiten die in deze periode door het LNVH zijn ontplooid en een integraal woordelijk en cijfermatig financieel overzicht over de periode 2021–2025.

Met de combinatie van beide onderdelen beoogt het LNVH een samenhangend beeld te geven van het totale activiteitenpakket van het netwerk, de wijze waarop het bureau en de activiteiten worden gefinancierd, en de rol die de bijdrage van NWO daarbij vervult. Deze zelfevaluatie dient daarmee als basis voor het bestuurlijke gesprek tussen het LNVH en NWO dat gepland staat voor midden mei 2026.

---

1. Brief Raad van Bestuur aan LNVH, onderwerp 'Overbruggingsfinanciering 2026 LNVH', d.d. 27 november 2025.

# DE NWO- FINANCIERING

De institutionele verwevenheid tussen NWO en het LNVH kent een lange geschiedenis en heeft zich in de loop der jaren ontwikkeld tot een bestendige samenwerkingsrelatie. Reeds in 2010 werd in gezamenlijkheid besloten het bureau van het LNVH onder te brengen binnen de toenmalige organisatie Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM), met als doel voor het LNVH een ingebedde doch onafhankelijke, autonome positie te creëren, en de expliciete motivatie dat beide organisaties elkaar zouden versterken in hun gedeelde streven naar een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap. In de daaropvolgende jaren werd deze samenwerking verder geconsolideerd binnen het bredere organisatorische kader van NWO en haar institutenorganisatie NWO-I.

Parallel aan deze organisatorische inbedding heeft NWO sinds 2010 structureel bijgedragen aan de financiering van het LNVH-bureau. Deze bijdrage is oorspronkelijk vastgesteld op €150.000 per jaar, bedoeld voor de dekking van personele lasten en bureaukosten. In 2021 werd besloten deze structurele bijdrage te continueren en te verhogen tot €200.000 per jaar voor de subsidieperiode 2021–2025, eveneens bestemd voor de inbedding van het LNVH-bureau en de daarmee samenhangende personele lasten. De activiteiten van het LNVH worden daarnaast voor eenzelfde bedrag uit diverse aanvullende bronnen gefinancierd (zie [pag. 43](#) voor een overzicht).

De jaarlijkse subsidie die het Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) aan het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) verstrekt, is primair bedoeld ter ondersteuning van de organisatorische inbedding van het LNVH-bureau en de daarmee samenhangende personele en facilitaire lasten. De wijze waarop deze middelen worden ingezet is in de loop der jaren tot stand gekomen in overleg tussen NWO en het LNVH en sluit aan bij een door NWO(-I) gehanteerde inrichting van de financieringsstructuur.

Binnen deze structuur wordt een deel van de subsidie aangewend voor vaste bureau- en overheadkosten die samenhangen met de organisatorische inbedding van het LNVH binnen de infrastructuur van NWO(-I). Hieronder vallen onder meer de kosten voor huisvesting van het bureau, evenals bijdragen aan centrale ondersteunende diensten, zoals ICT-voorzieningen, salarisadministratie en overige administratieve en facilitaire ondersteuning (zie financieel overzicht; NWO --> NWO-I; LNVH Overige kosten; [pag. 43](#)). Voor deze onderdelen gelden vaste afspraken die voortvloeien uit de institutionele inbedding van het LNVH-bureau.

Het andere deel van de subsidie wordt ingezet voor personele lasten van het LNVH-bureau. Dit betreft met name de salariskosten van de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering, coördinatie en ondersteuning van de activiteiten van het netwerk (zie financieel overzicht; NWO --> NWO-I; LNVH Salariskosten; [pag. 43](#)). De medewerkers van het LNVH zijn in dienst bij NWO(-I). Door deze personele capaciteit kan het LNVH de rol vervullen als landelijke kennis- en netwerkorganisatie.

De jaarlijkse NWO-bijdrage van €200.000,- maakt daarmee in belangrijke mate de structurele organisatorische basis van het LNVH mogelijk. Zij voorziet in de randvoorwaarden die noodzakelijk zijn voor het functioneren van het bureau, terwijl de inhoudelijke activiteiten van het LNVH daarnaast geheel worden gefinancierd uit andere bronnen<sup>1</sup>.

---

1. Deze evaluatie gaat over de periode 2021-2025. Met het oog op de periode na 2025 wordt actief gekeken naar mogelijkheden voor een herziene en toekomstbestendige subsidievorm en -relatie met NWO. De reeds toegekende overbruggingsfinanciering van €250.000 van NWO voor het jaar 2026 biedt ruimte om deze heroriëntatie gezamenlijk zorgvuldig vorm te geven, waarvoor het LNVH NWO zeer erkentelijk is.

# HET LNVH-BUREAU

In de periode 2021–2025 bestond het bureau van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) 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. Hieronder 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 secretarische medewerker (0,5 FTE), samen 1,9 FTE. Alle medewerkers zijn in vaste dienst bij NWO(-I). Daarnaast begeleidt het LNVH jaarlijks één of meerdere stagiairs en functioneert het daarmee tevens als stageorganisatie.

Naast het bureau kent het LNVH een bestuur, bestaande uit vijf tot zeven vrouwelijke hoogleraren die deze bestuursfunctie onbezoldigd vervullen voor een termijn van maximaal vijf jaar. 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.

# ACTIVITEITENOVERZICHT EN IMPACT 2021-2025

## BELEIDSBEÏNVLOEDING EN KENNISPRODUCTIE

De bijdrage van €200.000 van NWO ter ondersteuning van de inbedding in NWO(-I) en ter dekking van personele lasten vormde in de periode 2021-2025 een essentiële pijler onder de continuïteit en professionalisering van het bureau. Voor de uitvoering van het brede scala aan activiteiten ontving het LNVH daarnaast financiering van het Ministerie van OCW, Stichting SoFoKles, en donaties en giften vanuit het eigen netwerk (zie [pag. 43](#) voor een totaaloverzicht).

Ondanks de bescheiden financieringsomvang is het LNVH erin geslaagd een uitzonderlijk hoge impact te realiseren binnen het Nederlandse hoger onderwijs en onderzoek. De activiteiten in deze jaren 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 is opgesteld op basis van de jaarverslagen van het LNVH over de periode 2021–2025 en biedt een samengevatte weergave van de belangrijkste activiteiten, ontwikkelingen en resultaten in deze jaren. Voor een volledig en gedetailleerd beeld van alles wat het LNVH realiseert, verwijzen wij graag naar de uitgebreide jaarverslagen<sup>1</sup> die beschikbaar zijn op onze website.

### 1. Monitoring, data-infrastructuur en beleidssturing

In alle jaren van de subsidieperiode vormde de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 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 betreft een complex en omvangrijk jaarlijks project, waarin uiteenlopende datasets worden samengebracht, verrijkt en toegankelijk gemaakt voor bestuurders, beleidsmakers, onderzoekers en media. Door de voortdurende groei van de monitor – 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 – namen de benodigde middelen en werkzaamheden substantieel toe.

Omdat de reguliere projectsubsidie die het LNVH vanuit OCW ontving niet langer toereikend was om een monitor van deze omvang en maatschappelijke waarde te blijven realiseren, verkreeg het LNVH in deze periode aanvullende financiering vanuit SoFoKles, sociaal fonds voor de kennissector. Later werd de reguliere subsidie aangevuld door een extra subsidie vanuit het Ministerie van OCW. Deze extra bijdragen maakten het mogelijk om de continuïteit, kwaliteit en verdere professionalisering van de monitor te waarborgen. Dankzij deze middelen kon de monitor stevig worden gepositioneerd als een onmisbaar beleidsinstrument binnen het Nederlandse hoger onderwijs en onderzoek. De jaarlijkse, wijdverspreide digitale en fysieke publicatie, met oplages van 750+ exemplaren<sup>2</sup> 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.

Daarnaast werd de monitor in deze subsidieperiode verrijkt met nieuwe databronnen en thematische uitwerkingen, waaronder gegevens over internationale herkomst, uitgebreidere gegevens over UMC's, contracttypen, beloningsverschillen, managementposities en vervangingspotentieel. Door deze verdiepende en verbredende analyses ontwikkelde het LNVH zich tot een onmisbare kennispartner voor universiteiten, UMC's, OCW, NWO, 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 leiderschapontwikkeling.

---

1. De jaarverslagen van het LNVH zijn [hier](#) te raadplegen. Vanwege het moment waarop deze verantwoording wordt gevraagd, is het jaarverslag over 2025 nog niet gepubliceerd; conform de gebruikelijke cyclus verschijnt dit naar verwachting begin juni 2026. De besteding van de middelen uit de subsidie van NWO wordt, zoals afgesproken, steeds opgenomen in de NWO-verantwoording zelf en niet afzonderlijk door het LNVH gerapporteerd. Om die reden bevatten de financiële overzichten in de jaarverslagen uitsluitend de besteding van subsidies voor activiteiten van het LNVH die niet door NWO-financiering worden gedekt.

2. Er is bewust voor gekozen de papieren variant van de Monitor in aantallen beperkt te houden, vanwege milieutechnische en kostenoverwegingen.

- **Uitbreiding van de monitor** met data over internationale herkomst (vanaf 2022) en NWO- en KNAW-instituten (2024).
- **De monitor fungeerde in deze periode tevens als verbindend instrument**, doordat universiteiten, UMC's, beleidsmakers en koepelorganisaties de uitkomsten gezamenlijk benutten als gedeelde basis voor dialoog, verantwoording en beleidsafstemming.
- **De jaarlijkse publicatie versterkte de transparantie binnen de sector**, doordat trends, knelpunten en voortgang publiek inzichtelijk werden gemaakt en daarmee een cultuur van *evidence-based* beleid en continue verbetering werd gestimuleerd.
- **De opgebouwde expertise rondom dataverzameling en -interpretatie positioneerde het LNVH structureel als kennisautoriteit**, waardoor het netwerk ook buiten de monitor actief werd betrokken bij nationale trajecten op het gebied van gendergelijkheid, sociale veiligheid en leiderschapsontwikkeling.

#### In cijfers

5 Monitor Vrouwelijke Hoogleraren

5 Women Professors Monitors

1 grote 'historische' dataset over alle jaren heen waarin trends zichtbaar worden

Van 64 pagina's naar 132 pagina's

Meer dan 120 media-items naar aanleiding van de publicatie

5000 verstuurde hard-copies

5 verdiepende presentatie-evenementen met gezamenlijk ruim 800 deelnemers

5 formele overhandigingsmomenten aan:

Minister van OCW, Jet Bussemaker en rector magnificus RUG, Cisca Wijmenga (2021)

Minister van OCW, Robbert Dijkgraaf (2022)

Ministerie van OCW, Oscar Delnooz (2023 – waargenomen)

Voorzitter van UNL, Caspar van den Berg (2024)

Vice rector magnificus TU Delft, Hans Hellendoorn (2025)

Prof. dr. Caspar van den Berg, voorzitter Universiteiten van Nederland

*"De jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren van het LNVH geeft een uitstekend overzicht van de D&I-ontwikkelingen in de sector en wordt breed gewaardeerd. Samen met de jaarlijkse bestuurlijk overlegcyclus met UNL en de CvB's van de universiteiten bevordert dit bewustwording binnen de sector van het belang van het voeren van een inclusief beleid in al zijn verscheidenheid. Wij zien het LNVH daarmee als een belangrijke partner in het bevorderen van D&I in de sector en als een waardevolle gesprekspartner wanneer het gaat over actuele D&I-vraagstukken."*

## 2. Beleidsbeïnvloeding en institutionele dialoog

### 2.1 Bestuurlijke overlegcyclus

Beleidsbeïnvloeding vormde in de gehele subsidieperiode **een van de meest bepalende en strategische activiteiten van het LNVH**. Waar het netwerk zich in eerdere jaren reeds had gemanifesteerd als inhoudelijke gesprekspartner, heeft het in de periode 2021–2025 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 en de intensieve afstemming met koepelorganisaties zoals OCW, NWO, KNAW, UNL en NFU (nu UMCNL), werd het LNVH in toenemende mate **herkend en erkend als kennispartner van nationaal gewicht**. Deze erkenning werd 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 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 gespreksvoering 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 in deze periode bovendien in toenemende mate betrokken geweest bij het **ontwerp van nieuwe maatregelen, impulsprogramma's en beleidsinitiatieven**, zoals de doorontwikkeling van Gender Equality Plans, sectorale afspraken in het kader van Erkennen en Waarden, 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 onderstreept.

Daarnaast heeft het LNVH in deze periode een belangrijke stap gezet in de **uitbreiding van de beleidsbeïnvloedende werkzaamheden naar de UMC's**. Waar UMC's eerder minder structureel onderdeel uitmaakten van de jaarlijkse gespreksronde, heeft het LNVH vanaf 2023–2024 actief ingezet op het realiseren van een vaste overlegcyclus met de Raden van Bestuur van alle UMC's. Dit is van relevantie gezien de medische sector en de faculteiten Geneeskunde vergelijkbare uitdagingen kennen op het gebied van doorstroom en representatie van vrouwen naar hogere posities, maar daarnaast ook **specifieke knelpunten** hebben, zoals klinische carrièrepaden met andere beoordelingscriteria, sterk hiërarchische structuren, hoge werkdruk en de combinatie van onderzoek, onderwijs, patiëntenzorg en valorisatie van kennis. Door de UMC's in dezelfde structurele dialoog te betrekken als de universiteiten, wordt voor het eerst in samenwerking met UMCNL een **sectorbrede samenhang** getracht te bereiken in de aanpak van gendergelijkheid en sociale veiligheid, en ontstaat er ruimte om praktijken, obstakels en beleidsinstrumenten tussen sectoren te vergelijken en van elkaar te leren.

Tot slot heeft de beleidsbeïnvloedende rol van het LNVH geleid tot bredere effecten die verder reiken dan individuele instellingen. Het netwerk droeg 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.

- **Structurele rol als kritisch bondgenoot:** het LNVH signaleert structurele knelpunten, ondersteunt instellingen in beleidsontwikkeling en bewaakt de continuïteit van focus op gendergelijkheid - ook in tijden van politieke en financiële druk (2024-2025).
- **Structurele positie aan bestuurlijke tafels:** Het LNVH verwierf een vaste plek in gesprekken met Colleges van Bestuur, koepelorganisaties en ministeries, en wordt inmiddels erkend als onafhankelijke kennispartner met invloed op beleid en besluitvorming.
- **Versterking van datakwaliteit en transparantie:** Door jaarlijkse gesprekken en monitoranalyses verbeterden universiteiten hun dataverzameling, rapportage en interne beleidsdiagnostiek.
- **Betere afstemming tussen lagen binnen instellingen:** De LNVH-dialogoog bracht bestuur, HR-beleid en werkvloer dichter bij elkaar, wat leidde tot beter uitvoerbaar en consistent beleid rond doorstroom, beloning, sociale veiligheid en talentontwikkeling.
- **Sectorbrede beleidsvorming:** Het LNVH droeg actief bij aan de ontwikkeling van maatregelen zoals GEP's, impulsprogramma's, leiderschapsbeleid en sociale-veiligheidsinitiatieven, mede door betrokkenheid in werkgroepen, adviesraden en ontwerpfases.
- **Uitbreiding naar UMC's:** Vanaf 2023–2024 werden ook de Raden van Bestuur van UMC's structureel in de gesprekscyclus opgenomen, waardoor vergelijkbare én sectorspecifieke uitdagingen in de medische academie integraal konden worden meegenomen.

#### In cijfers

5 x 14 bezochte universiteiten

1 x 7 bezochte UMC's

105 bestuurlijke overleggen (waarvan 16 online vanwege COVID19)

5 afgeronde overleg cycli

105 vooroverleggen met bestuur en UHD-klankbordgroep

100+ mailings ten behoeve van de verzameling van input uit het netwerk

Ruim 40 betrokken bestuurders per jaarlijkse gesprekscyclus

Prof. dr. Vinod Subramaniam, collegevoorzitter Universiteit Twente (per 6 mei collegevoorzitter Universiteit van Amsterdam), voorzitter van de DIH00-adviescommissie

*"In its twenty-five years of formal existence the LNVH has been the driving force in setting, and keeping, the topic of equal representation of women in academia squarely on the agenda of knowledge institutions, the government, and civil society. Starting with the seminal campaign for 20 in 2020 (20% women professors in 2020), the LNVH has stimulated, cajoled, and shamed Dutch universities to committing to working towards improving the representation of women professors. Numbers matter. And tracking the numbers over many years in a longitudinal fashion, as the LNVH annual monitor does, matters. The monitor annually confronts the Dutch academic sector with its subpar performance in Europe. The 2025 monitor shows that we are at 29.9% women professors; we've got a long way to go to hit parity. Without the efforts of the LNVH and many allies, I dare say we wouldn't even be here.*

*The LNVH is much more than just the monitor. We have a long way to go to achieve the much-needed diversity, equity and inclusion in our academic community, and the many activities of the LNVH are indispensable in growing towards the just and equitable representation of women in all ranks of academia. The work of the LNVH is by no means over. It is now that we need to redouble our efforts to help the LNVH achieve its – and our – goals for equitable representation and inclusion."*

## 2.2 LNVH HR-platform

Het **LNVH HR-platform** fungeerde in de subsidieperiode 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 kreeg het LNVH vroegtijdig inzicht in knelpunten, uitvoeringsproblemen en verschillen tussen instellingen, waardoor het netwerk ontwikkelingen in beleid en praktijk nauwgezet kon 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 en Waarderen, bias in selectie- en beoordelingsprocedures en de implementatie van Gender Equality Plans. Het platform versterkte de brugfunctie van het LNVH tussen werkvloer en bestuur: signalen uit de praktijk vonden via het platform een directe weg naar bestuurlijke tafels, terwijl nieuwe beleidsontwikkelingen juist via het platform konden worden terugvertaald naar uitvoerbare maatregelen op instellingsniveau. Daarmee droeg het HR-platform substantieel bij aan een consistentere, transparantere en beter onderbouwde sectorale aanpak van gendergelijkheid en inclusieve loopbanen.

- **HR-platform als beleidsversneller:** Via het LNVH HR-platform werden signalen, best practices en knelpunten geïdentificeerd en sectorbreed gedeeld, wat leidde tot professionalisering, harmonisatie en versnelling van beleidsmaatregelen.
- **Empirische verankering:** De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren fungeerde als onderbouwend fundament voor beleidskeuzes op instellings- en sectorniveau, en verhoogde de kwaliteit van strategische besluitvorming.

### In cijfers

20 online bijeenkomsten van 1,5 uur onder LNVH-organisatie en voorzitterschap

Ruim 300 HR-professionals en adviseurs die deelnamen

27 verschillende thema's

10 gastsprekers

Talloze mooie verbindingen tussen instellingen met het LNVH als spin in het web

Prof. dr. Annelien Bredenoord, collegevoorzitter Erasmus Universiteit Rotterdam

*"In de afgelopen jaren hebben wij zeer positieve ervaringen opgedaan met de samenwerking met het LNVH, waarbij wij de duidelijke meerwaarde van hun werkzaamheden hebben gezien voor zowel onze eigen universiteit als voor de bredere academische gemeenschap in Nederland. Graag lichten wij drie kernactiviteiten uit die wij bijzonder waarderen:*

- 1. De jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren die benchmarking en onderlinge vergelijking tussen instellingen mogelijk maakt en wordt versterkt door het lobbywerk van het LNVH gericht op het vaststellen van institutionele streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren.*
- 2. Door het LNVH geïnitieerde onderzoeksrapporten over diverse zeer relevante thema's binnen de academische wereld (zoals genderverschillen in management- en leiderschapsrollen, sociale veiligheid en (verborgen) beloningsverschillen), die ons als academische gemeenschap inzicht geven in de factoren die op nationaal niveau beïnvloeden.*
- 3. Goed georganiseerde en inhoudelijk sterke kwartaalbijeenkomsten voor HR-professionals, die ruimte bieden voor het delen van nieuwe initiatieven, wederzijdse kennisuitwisseling en inspirerende sprekers die ons werk stimuleren.*

*Wij zijn onder de indruk van de impactvolle resultaten die door een relatief kleine organisatie zijn gerealiseerd. Wij hopen van harte dat het LNVH haar belangrijke en kritische werkzaamheden in de komende jaren zal voortzetten."*

### 3. Onderzoek en kennisproductie

Onderzoek en kennisproductie vormen een structurele pijler onder het werk van het LNVH. Ook in de periode 2021–2025 heeft het LNVH **gerichte, grootschalige en methodologisch zorgvuldige onderzoeken**<sup>3</sup> geïnitieerd 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 voorzien 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<sup>4</sup>, 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.

Deze grootschaligheid biedt meerdere voordelen. Ten eerste maakt het landelijke karakter een **zorgvuldige vergelijking tussen universiteiten, disciplines en functiegroepen** mogelijk. Hierdoor kunnen patronen, verschillen en knelpunten beter worden geduid en kunnen beleidsaanbevelingen worden toegesneden op de variatie binnen de sector. Ten tweede leidt de omvang van de datasets tot **sterke statistische betrouwbaarheid** van de conclusies, wat de impact van de uitkomsten op nationaal beleidsniveau vergroot. Ten derde worden de onderzoeken 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 governancestructuren, 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 onderzoeksproject **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.

Belangrijk om te vermelden is dat de **inbedding van het LNVH-bureau in NWO** leidt tot verdere professionalisering en versnelling van dataverzamelingsprocessen. Doordat het LNVH gebruik kan maken van een **beschermde data-omgeving**, kunnen gevoelige gegevens op verantwoorde en **compliant** wijze worden verwerkt, hetgeen de methodologische betrouwbaarheid en dataveiligheid verder verhoogt en bereidheid van instellingen om mee te werken aan de onderzoeken vergroot.

Gezamenlijk zorgen deze elementen ervoor dat het LNVH zich in deze periode 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.

---

3. De onderzoeksrapporten van het LNVH zijn [hier](#) te vinden.

4. Na 2025 zullen ook alle UMC's worden meegenomen in deze onderzoeken. Dit is één van de eerste positieve uitkomsten van de ronde van bestuurlijke overleggen met de Raden van Bestuur van de UMC's.

De periode 2021–2025 wordt gekenmerkt door *evidence-based kennisontwikkeling*:

- **COVID-19-impactonderzoek** op werk en welzijn van academici (2021-2022) – eerste grootschalige studie met bijna 6000 respondenten.
- Grootschalig onderzoek naar **academisch management** (2023 – 2024, publicatie begin 2025), met 3094 surveyrespondenten en meerdere interviews en focusgroepen - een unieke dataset die richting geeft aan toekomstig leiderschapsbeleid in de academie.
- Continu onderzoekswerk in samenhang met signalen uit de sector, via CvB-gesprekken, klankbordgroepen en beleidsverzoeken.

Het LNVH vervult daarnaast ook nadrukkelijk de rol van stagebegeleidend instituut. In de periode 2021–2025 hebben meerdere stagiairs met hun onderzoek en ontwikkelprojecten een inhoudelijke bijdrage geleverd aan de kennisproductie van het LNVH. Eind 2022 tot midden 2023 begeleidde het LNVH een stagiair afkomstig van de Rijksuniversiteit Groningen. Deze stagiair speelde een centrale rol in het uitdenken en de allereerste opzet van de SAFIA Toolkit voor Sociale Veiligheid. Tijdens haar stage legde zij de inhoudelijke basis voor dit online platform, waaronder de kennisbank, de opzet van de *storywall* en de positionering van SAFIA als instrument voor zowel ondersteuning als onderzoek naar sociale veiligheid in de wetenschap.

In 2024 voerde een stagiair verbonden aan de Universiteit Utrecht een stageonderzoek uit naar de verhouding tussen genderbeleid en breder diversiteits- en inclusiebeleid binnen Nederlandse universiteiten. Haar verkennende studie naar de vraag of deze beleidslijnen complementair of competitief zijn, bood waardevolle inzichten in de positie van gendergelijkheid binnen hedendaagse D&I-strategieën en leverde concrete aanbevelingen op voor beleid en verantwoording<sup>5</sup>.

In hetzelfde jaar startte tevens een student verbonden aan de Radboud Universiteit Nijmegen haar stage, met een focus op sociale veiligheid en *accountability* in de academische context. Haar werkzaamheden sluiten aan bij de verdere verdieping van het LNVH-werk op dit thema en dragen bij aan de doorontwikkeling van kennis en instrumenten rond verantwoordelijkheid, leiderschap en veilige werkculturen<sup>6</sup>. De rapporten die uit deze stages resulteerden zijn op te vragen bij het LNVH.

In 2025 had het LNVH het voornemen te starten met de ontwikkeling van een serie video's gericht op het optimaliseren van inclusief werven en selecteren binnen universiteiten. Deze video's zouden zich specifiek richten op benoemingsadviescommissies (BAC's) en benoemings- en bevorderingscommissies, en voortbouwen op het eerder ontwikkelde videomateriaal dat NWO inzet ter ondersteuning van haar commissiewerk. Het doel was om op basis van bewezen inzichten bij te dragen aan het verminderen van bias en het versterken van inclusieve besluitvorming in werving, selectie en bevordering. Vanwege de onzekere financiële toekomst van het LNVH en de daardoor beperkte structurele ruimte voor nieuwe ontwikkeltrajecten is dit project echter tot nader order uitgesteld.

---

5. 'Complementary or competitive: Broadening the focus of D&I policy at Dutch universities' (Van der Bij, 2024)

6. 'Drempels op weg naar sociale veiligheid binnen universiteiten' (De Boel, 2025)

#### In cijfers

2 thematische onderzoeksrapporten

~10.000 respondenten

2 grootschalige landelijke surveys met deelname van alle 14 universiteiten

~15 presentatiesessies van de onderzoeken op uiteenlopende plekken

4 impactvolle media-optredens bij publicatie

2 stagerapporten

3 succesvol afgeronde stagetrajecten

Doorwerking bij 100% van Nederlandse universiteiten via bestuurlijke overleggen

dr. Machiel Kestra, Chief Diversity Officer, Universiteit van Amsterdam, voorzitter van het Landelijk Overleg van Diversity Officers

*"In het ecosysteem dat zich inspant om de Nederlandse universiteiten en aanverwante instellingen meer divers, gelijkwaardig en inclusief te maken speelt het LNVH sinds decennia een onmisbare rol. Onze instellingen zijn relatief laat met het ontwikkelen en uitvoeren van diversiteitsbeleid - namelijk vanaf ca. 2010 - maar zijn al langer bezig om de gender-disbalans te verhelpen. Hiertoe zijn de unieke jaarlijkse dataverzamelingen en -analyses van het LNVH steeds van grote waarde geweest: niet alleen konden instellingen zowel intern de ontwikkeling monitoren maar ook konden zij hun onderlinge vooruitgang vergelijken en zien of maatregelen effectief zijn, of niet.*

*De pioniersrol die het LNVH destijds speelde is het blijven spelen, onder andere door steeds meer intersectioneel naar de ontwikkelingen te kijken maar ook door andere dimensies - zoals bijvoorbeeld de verdeling van managementtaken - te kijken. Voor ons als LanDO is het LNVH daarmee nog steeds een cruciale bron van data en inzichten.*

*Met de recente herbepaling van de streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren heb ik bovendien ook in mijn eigen instelling (UvA) ervaren hoe belangrijk het 'benchmarking' effect van deze data zijn en de ambities worden aangescherpt. Kortom: zowel als CDO van de UvA en als LanDO-voorzitter benadruk ik graag dat het LNVH sinds lang een onmisbare bijdrage levert aan de nog relatief recente versterking van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie aan de Nederlandse universiteiten en academische instellingen en ondersteun ik met overtuiging een meer structurele steun aan dit netwerk."*

#### 4. Sociale veiligheid en cultuurverandering

Tussen 2021 en 2025 vervulde het LNVH een steeds belangrijker 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.

- **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, vanwege een gebrek aan middelen voor afronding en duurzame borging, **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.**

Samen zorgden deze initiatieven 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

##### In cijfers

3000 verspreide gesprekskaartensets

1 concrete Toolkit

€80.00 aan extra verworven gelden (2025-2027)

Prof. dr. Marileen Dogterom, president van de Koninklijke Akademie van Wetenschappen (KNAW)

*“Het LNVH heeft onmiskenbaar een belangrijke rol gespeeld in aanjagen van verbetering van genderbalans in de wetenschap. Door het bestaande beeld te onderbouwen met betrouwbare cijfers en dit jaarlijks te monitoren, krijgt dit issue de structurele aandacht die het nodig heeft. Dit blijft belangrijk want het wetenschappelijke ecosysteem is nog altijd niet in balans. Daarom blijft het noodzakelijk om (gebrek aan) diversiteit met feiten te staven. Ook de aanpalende activiteiten van het LNVH en de zichtbaarheid van het netwerk in de academische wereld bevorderen het gesprek. Daarmee draagt het LNVH in belangrijke mate bij aan het doel van onder andere het Ministerie van OCW om ruimte te geven aan divers talent.”*

## CAPACITEITSVERSTERKING, TALENTONTWIKKELING EN COMMUNITY BUILDING

### 1. Groei en betekenis van het LNVH-netwerk

Het netwerk van het LNVH groeide in de periode 2021–2024 van 1578 naar 1897 aangesloten vrouwelijke hoogleraren en universitaire hoofddocenten - een stijging van ruim 20% in vier jaar tijd, ondanks zeer beperkte middelen voor gerichte werving of *community building*. Deze groei is - los van een logisch gevolg van de groei van het aandeel vrouwen in deze functiecategorieën in algemene zin - grotendeels toe te schrijven aan de toegenomen zichtbaarheid van het LNVH en aan mond-tot-mondreclame binnen het netwerk, waarbij aangeslotenen het LNVH actief onder de aandacht brachten bij collega's.

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.

### 2. 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 kwam in de periode 2021-2025 jaarlijks meerdere keren bijeen en behandelde 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 lus 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 leiding geven 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.

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 na 2025 voortzetten met naar verwachting circa drie sessies per jaar.

#### In cijfers

12 inhoudelijke plenaire vergaderingen

105 consultaties voor bestuurlijke overleggen

Startsessie voor UHD's met internationale achtergrond

dr. Roshanak Darvishzadeh, voorzitter van de LNVH UHD-klankbordgroep

*"The LNVH is widely recognised in Dutch academia as an authoritative and indispensable partner in advancing gender equality and inclusion nationally. Its independent and persistent advocacy has been crucial in keeping these issues on the agenda. By connecting actors across the sector and providing expertise, visibility, and continuity, the LNVH has made a direct contribution to systemic change.*

*For UHDs, the LNVH has been vital in amplifying their voices and concerns, and in addressing conscious and unconscious bias, as well as barriers to career progression. The UHD Sounding Board strongly values LNVH's contribution and underlines the significance of its continuation."*

### 3. 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.

#### a. 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.

#### b. 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.

c. *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.

d. *LNVH-penning*

In de periode 2021–2025 reikte het LNVH tweemaal 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 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 onderstreept het LNVH het belang van zowel institutionele maatregelen als persoonlijk leiderschap in het realiseren van duurzame structurele verandering.

**In cijfers**

Van 17 DWSF-dossiers in 2021 naar 75 in 2025

196 DWSF-dossiers, 31 DWSF-laureaten

12 FWiS-laureaten tussen 2021 en 2025. Van de 21 oud-laureaten die het programma inmiddels rijk is, werkt 95% nog altijd in de wetenschap. 8 van hen zijn inmiddels benoemd tot hoogleraar

25 AWiB-dossiers, 6 AWiB-lauraten

2 LNVH-penningen toegekend van de 10 die er bij oprichting zijn geslagen, met bijbehorend uitreikingsmoment

#### 4. Mentoring, matchingsactiviteiten en carrièrebevordering

Het LNVH faciliteerde 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,
- mediaredacties 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.

#### 5. 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.

#### In cijfers

35 opgestelde en ingediende nominaties

176 ontvangen en beoordeelde suggesties voor nominatie

#### 6. Netwerk, zichtbaarheid en ontmoetingsruimtes als versterkende infrastructuur

Het LNVH speelde in deze periode een actieve rol in het **stimuleren van de mediale zichtbaarheid** van vrouwelijke wetenschappers en experts. Door structurele samenwerking met VIDM (Vaker in de Media) en landelijke en regionale redacties, waaronder Trouw, NRC, de Volkskrant, NOS, EenVandaag, NieuwsBV, Eva en diverse lokale media, ondersteunde het netwerk journalisten bij het vinden van deskundige vrouwelijke bronnen. Jaarlijks resulteerde deze inzet in gemiddeld **20 tot 30 mediaoptredens** van LNVH-bestuursleden, de directeur en aangesloten experts. Hiermee droeg 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.

In de periode 2021–2025 organiseerde het LNVH 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 trokken, zowel online als fysiek. Deze evenementen fungeerden als belangrijke momenten voor kennisdeling, ontmoeting en sectorbrede reflectie. De thema's sloten aan bij actuele vraagstukken in wetenschap en bestuur, zoals **Good Governance**, **Erkennen en Waarden**, de **inclusieve universiteit**, **data en monitoring**, **academisch activisme** en **internationale perspectieven op gender- en raciale ongelijkheid**.

Het LNVH ondersteunt en verbindt tevens lokale academische vrouwennetwerken door kennisdeling, advies en het faciliteren van onderlinge uitwisseling. Vanuit onze unieke positie fungeert het LNVH 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. In deze periode organiseerde het LNVH daarnaast 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 richtte 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.

- De bijeenkomsten fungeren als **natuurlijke toetsmomenten** waarop het LNVH signalen uit de achterban ophaalt die vervolgens worden meegenomen in bestuurlijke overleggen.
- De thematische keuze van ieder symposium wordt mede bepaald door **trends in de Monitor**, waardoor bijeenkomsten direct inspelen op actuele sectorvraagstukken.
- De combinatie van data, verhalen en beleidsdiscussies zorgt ervoor dat bijeenkomsten **nieuwe coalities** opleveren tussen universiteiten, UMC's, beleidsmakers en onderzoekers.
- De (relatief) hoge opkomst bevestigt dat er een sterke behoefte is aan ruimtes voor reflectie, verbinding en empowerment binnen de academische gemeenschap.

#### In cijfers

16 grote evenementen in 5 jaar

Meer dan 1800 deelnemers

Mary Tupan-Wenno, directeur van ECHO, expertisecentrum voor Diversiteitsbeleid

*"Vanuit ECHO hebben wij het LNVH ervaren als een onmisbare en gezaghebbende partner in het bevorderen van gendergelijkwaardigheid, met name voor de positie van vrouwelijke hoogleraren binnen de academische sector, waarbij het LNVH vanuit een intersectioneel perspectief ook oog heeft voor de brede diversiteit onder vrouwen.*

*Het LNVH weet als geen ander hoe gendervraagstukken gerelateerd zijn aan andere mechanismen van ongelijkwaardigheid, waardoor inzetten op samenwerking van groot belang is voor een strategische aanpak in beleid en praktijk met systeemverandering als doel. Juist in een tijd waarin diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie onder druk staan, is een integrale benadering essentieel en onderscheidend.*

*Met onder meer de jaarlijkse monitor en netwerkbijeenkomsten waarin kennis en doorleefde ervaringen van wetenschappers uit binnen- en buitenland centraal staan, heeft het LNVH systematisch bijgedragen aan het zichtbaar maken van de disbalans en ervaringen van ongelijkwaardigheid van vrouwelijke hoogleraren; mede hierdoor zijn de aandacht en actiebereidheid bij universiteiten toegenomen.*

*Ondanks de progressie blijft het creëren van draagvlak noodzakelijk, zoals in de huidige maatschappelijke context, waarbij ook gendergelijkwaardigheid onder druk staat. Dit onderstreept dat het werk van LNVH een randvoorwaarde is voor duurzame en rechtvaardige systeemverandering."*

## 7. Communicatie, zichtbaarheid en representatie

Ondanks het ontbreken van een eigen communicatieafdeling heeft het LNVH de afgelopen jaren een **consistent, effectief en breed bereik** gerealiseerd. Via maandelijks **nieuwsbrieven**, tussentijdse korte updates aan het netwerk en een actieve aanwezigheid op **LinkedIn, Instagram, X** (voorheen Twitter) en **Bluesky**, wist het LNVH duizenden volgers en aangeslotenen te informeren over ontwikkelingen in beleid, onderzoek, activiteiten en urgente thema's binnen de academie. De communicatiestrategie - al was deze noodgedwongen *lean* - droeg zichtbaar 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 twintigjarig bestaan vierde. Door middel van interviews, visuals en sociale-mediaproducties werden ervaringen, loopbanen en inzichten van vrouwelijke wetenschappers 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 dat jaar werd er tevens een overzichtsposter ontwikkeld en gepubliceerd met de ontwikkelingen op het gebied van genderdiversiteit in twintig jaar LNVH-beïnvloeding.

In de periode 2021–2025 werd het LNVH 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** onderstreept 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 droeg bij aan het structureel agenderen van deze thema's op allerlei niveaus binnen én buiten de wetenschap. Tegelijkertijd maakte de groeiende vraag naar representatie zichtbaar dat prioritering en afbakening noodzakelijk zijn om impact, kwaliteit van en acceptabele werkdruk binnen de organisatie te waarborgen.

Door gebrek aan middelen en capaciteit was er in deze subsidieperiode **geen mogelijkheid om de LNVH-website te vernieuwen**, terwijl dit inmiddels hoognodig is. De herziening van de website - essentieel voor toegankelijkheid, uitstraling en digitale archivering - kon daarom niet worden uitgevoerd en is doorgeschoven naar 2026.

### In cijfers

55 nieuwsbrieven

515.629 bezoekers van de LNVH-website

Gemiddeld 25 presentaties en optredens per jaar

7 rolmodelinterviews

HET LNVH & NWO:  
SAMENWERKING EN  
WEDERZIJDS VOORDEEL

De inbedding van het LNVH-bureau in NWO(-I) heeft de afgelopen subsidieperiode niet alleen gezorgd voor stabiliteit, continuïteit en professionalisering binnen het LNVH, maar leverde **ook directe meerwaarde op voor NWO zelf**. Dankzij de *in-house* aanwezigheid van het LNVH beschikt NWO over een **onafhankelijke, gespecialiseerde expertisepartij** op het gebied van gendergelijkheid, doorstroom, sociale veiligheid en diversiteitsbeleid in de wetenschap.

NWO profiteerde daarmee van snelle toegang tot kennis, data-interpretatie en advies bij beleidsontwikkelingen, programma-evaluaties en het samenstellen van commissies. De structurele uitwisseling versterkte bovendien de interne D&I-capaciteit van NWO-I, verbeterde de aansluiting tussen nationaal beleid en uitvoeringspraktijk, en bood een vangnet voor thema's die binnen NWO sterk in beweging zijn, zoals de gezonde onderzoekscultuur, diversiteit in toekenningsprocedures, commissiesamenstelling, talentontwikkeling en sociale veiligheid.

#### Overzicht samenwerking LNVH & NWO (2021–2025)

- Inbedding bureau LNVH in NWO(-I)
- 'In-house' expertisepartij voor NWO(-I)
- Deelname evaluatiecycli van NWO-programma's
- Deelname aan doorontwikkeling NWO-programma's (bijv. het Talentprogramma en het AEAI-programma)
- Deelname schrijfcommissies nieuwe programma's
- Aanleveren suggesties voor commissieleden
- Beleidsvormende gesprekken over algemene strategie NWO
- Adviseur NWO-evenementen voor vrouwelijke wetenschappers (bijv. NWO Insight Out)
- Partners in landelijke overleggen en platformen waaronder het LanDO, DIHOO en het LNVH HR-platform
- Formeel nominatiegerechtigd voor de Spinoza- en Stevinpremie
- Jaarlijks bestuurlijk overleg NWO-LNVH
- Sparringspartner beleidsmedewerkers NWO(-I)

De samenwerking tussen LNVH en NWO heeft zich in deze subsidieperiode ontwikkeld tot een **wederkerige, structurele en inhoudelijk krachtige relatie**, waarin de expertise van het LNVH bijdraagt aan inclusiever NWO-beleid, terwijl de inbedding bij NWO het LNVH de stabiliteit en infrastructuur biedt die nodig is om als nationale kennispartner te functioneren. Het is daarbij van belang te vermelden dat het jaarlijkse bestuurlijk overleg met NWO in 2023 en 2024 niet heeft plaatsgevonden, doordat in deze periode de focus noodzakelijkerwijs lag bij andere stakeholders waar sturing urgenter was en er tegelijkertijd al intensief beleidsmatig contact met NWO bestond. Het LNVH betreurt het uitblijven van deze formele overleggen en zet in de komende periode nadrukkelijk in op herstel en voortzetting van de gesprekscyclus met de Raad van Bestuur van NWO.

HET JAAR 2025:  
VOORTZETTING  
VAN ACTIVITEITEN,  
NIEUWE URGENTIES  
EN VERANDERENDE  
OMSTANDIGHEDEN

Eind 2024 en gedurende geheel 2025 tekenden zich duidelijke patronen af die het werk van het LNVH sterk hebben beïnvloed. Zoals in het subsidieverzoek vastgelegd, zijn in 2025 alle reguliere activiteiten op het gebied van beleidsbeïnvloeding en capaciteitsversterking voortgezet.

Helaas werd 2025 in toenemende mate gekenmerkt door **zware bezuinigingen op hoger onderwijs en onderzoek**, waarvan de reële impact zich vanaf eind 2024 steeds duidelijker liet voelen. Universiteiten en UMC's rapporteerden zorgen over dalende formatie, teruglopende middelen en risico's voor de continuïteit van onderzoeksgroepen. Dit had directe gevolgen voor het werkveld waar het LNVH zich op richt: **wetenschappers in preciaire posities**, veelal vrouwen, kwamen nog sterker onder druk te staan. De bestuurlijke gesprekken van 2025 stonden dan ook nadrukkelijk in het teken van het **voorkomen van uitstroom van vrouwelijk talent**, het bewaken van veilige en stabiele loopbaanpaden, en het stimuleren van strategische keuzes die kwetsbare groepen beschermen. Deze focus sloot nauw aan bij de rol van het LNVH als kritisch bondgenoot, zoals beschreven in het subsidieverzoek en zichtbaar in de jaarverslagen van voorafgaande jaren.

2025 werd bovendien het jaar waarin het LNVH zich, conform planning, heeft ingezet voor de **verlenging van langetermijnsubsidies**. De continuïteit van deze subsidies is essentieel om de structuurversterking door te zetten waar Ecorys al in de vorige subsidie-evaluatie op wees<sup>1</sup>. Ondanks inzet, onderbouwde argumentatie en brede waardering in het veld, zag het LNVH zich in 2025 geconfronteerd met het besluit dat de langetermijnsubsidies vanuit OCW en NWO – mede als gevolg van de politieke koers en rijksbrede bezuinigingen – **niet (direct) werden verlengd**.

De combinatie van toenemende druk op de academische gemeenschap, de risico's voor de positie van vrouwen in alle loopbaanfasen en het wegvallen van structurele financiering benadrukt het belang van het LNVH als stabiele, onafhankelijke en deskundige stem in het nationale debat. 2025 laat daarmee niet alleen zien wat het LNVH heeft gerealiseerd, maar vooral waarom het voortbestaan en structurele borging van cruciaal belang blijven voor de toekomst van de Nederlandse wetenschap.

Sahar Yadegari, directeur van Stichting VHTO, expertisecentrum voor vrouwen en meisjes in Bèta en Techniek

*“Wat het LNVH heeft gedaan voor de Nederlandse wetenschap in een relatief korte tijd, is zeer indrukwekkend. “Wat aandacht krijgt, groeit”, dat is het simpele principe wat LNVH zeer succesvol heeft toegepast. Door jaarlijks te meten hoe we ervoor staan qua genderdiversiteit in de wetenschap én daarover het constructieve gesprek aan te gaan met stakeholders, is een forse groei gerealiseerd. Maar we zijn er nog niet; in het huidige politieke tijdsgewricht is een afbouw van wat we bereikt hebben, een reëel gevaar. Hiermee is de urgentie van het werk van LNVH alleen maar toegenomen.”*

---

1. Het evaluatie-rapport dat Ecorys opstelde na de vorige subsidieperiode van het LNVH is [hier](#) te vinden

# RESULTATEN EN OPBRENGSTEN

In de periode 2021–2025 heeft het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) met een **zeer klein bureau en beperkte middelen** een uitzonderlijk omvangrijk pakket aan activiteiten gerealiseerd. De inzet van het LNVH was gebaseerd op de doelstellingen en activiteiten zoals vastgelegd in het subsidieverzoek 2021–2026 (ingediend bij het Ministerie van OCW), waarin het netwerk zich verbond aan twee hoofdlijnen: **beleidsbeïnvloeding** en **capaciteitsversterking**. Het LNVH heeft op beide vlakken aantoonbaar en duurzaam resultaat geboekt - veelal verdergaand dan oorspronkelijk voorzien.

De jaarverslagen laten zien dat het LNVH de rol als **kritisch bondgenoot, agendeerder en kennispartner** voor de academische sector verder heeft versterkt. Het LNVH groeide in deze jaren uit tot een structureel gesprekspartner van alle universiteiten, NWO, OCW, NFO, KNAW en UNL, zoals in het subsidieverzoek voorzien was. De jaarlijkse bestuurlijke gesprekken vormden een systemische interventie: instellingen scherpten hun dataverzameling, streefcijferbeleid, interne monitoring en hun aandacht voor sociale veiligheid en doorstroom structureel aan in reactie op LNVH-signalen. Daarmee werd een belangrijk doel uit het subsidieverzoek - het versterken van de sectorale infrastructuur voor gendergelijkheid - gerealiseerd.

Ook op het gebied van **capaciteitsversterking** is substantieel resultaat bereikt. Het netwerk van aangesloten vrouwelijke hoogleraren en UHD's groeide van 1578 (2021) naar 1897 (2024), een stijging van ruim 20%, ondanks het ontbreken van middelen voor actieve werving. De mentoring- en intervisieactiviteiten, nominatieprogramma's en carrièrebevorderende beurzen werden consistent uitgevoerd en uitgebreid - conform de plannen in het subsidieverzoek, waarin uitbreiding van DWSF en AWiB, versterking van mentoring en gerichte ondersteuning van carrièreontwikkeling expliciete speerpunten waren.

De **Monitor Vrouwelijke Hoogleraren**, in het subsidieverzoek gepositioneerd als kernactiviteit, werd jaarlijks uitgebracht met steeds uitgebreidere datasets. Deze groeiende complexiteit vroeg meer middelen dan oorspronkelijk beschikbaar waren, maar het LNVH wist aanvullende financiering te verkrijgen en de Monitor professioneel te blijven produceren. De Monitor werd en bleef, zoals het LNVH in het subsidieverzoek beoogde, hét nationale beleidsinstrument voor gendergelijkheid en doorstroom.

Het LNVH ontwikkelde daarnaast diverse **kennisproducten** die in het subsidieverzoek als toekomstige speerpunten waren benoemd: verdiepend onderzoek, een grotere rol als kenniscentrum, en instrumenten voor sociale veiligheid. In lijn hiermee werden o.a. het grootschalige landelijke onderzoek naar de impact van de COVID-19-pandemie en naar academisch management, de SAFIA-toolkit en de gesprekskaartenset voor psychologische veiligheid gerealiseerd. Deze producten werden sectorbreed gebruikt en versterkten de positie van het LNVH als kennisdrager en beleidsadviseur.

Een belangrijk element in zowel het subsidieverzoek als de evaluatie van de vorige subsidieperiode was de **kwetsbare positie van het bureau**, dat structureel onderbezet en zwaar belast was. Ecorys constateerde al in 2019 dat de werkdruk hoog was en de financiële ruimte ontoereikend. De jaarverslagen 2021–2024 laten zien dat deze zorgen nog steeds actueel zijn: ondanks de substantiële groei aan taken, blijft de formatie zeer beperkt. Dat het LNVH desondanks zoveel resultaat realiseerde, onderstreept zowel de doelmatigheid als de urgentie van structurele versterking.

De **inbedding bij NWO** speelde hierin een cruciale rol. Deze inbedding bood het LNVH de noodzakelijke onafhankelijke positie in het veld. Daarnaast zorgde het voor administratieve en infrastructuurlijke ondersteuning, waardoor het bureau zijn kerntaken kon uitvoeren zonder extra kwetsbaarheid. Het fungeerde bovendien als veilig organisatorisch vangnet in perioden van personele krapte en zorgde voor professionalisering, continuïteit en dataveiligheid.

Samengevat heeft het LNVH in deze subsidieperiode **meer gerealiseerd dan op basis van de beschikbare middelen verwacht kon worden**. De combinatie van strategisch leiderschap, sectorbrede positionering, methodologische kwaliteit in monitoring en onderzoek, talentbevordering, en de inzet van een klein maar buitengewoon effectief bureau, maakt duidelijk dat het LNVH een grote, structurele waarde heeft voor de Nederlandse academie - en dat versterking van het bureau, zoals herhaaldelijk aanbevolen, noodzakelijk blijft voor de toekomst.

# KORTE REFLECTIE

In de periode 2021–2025 heeft het LNVH laten zien dat met **beperkte middelen en een kleine bezetting** een indrukwekkende omvang aan activiteiten kan worden gerealiseerd. Zowel de beleidsbeïnvloedende taken als de capaciteitsversterkende activiteiten zijn uitgevoerd zoals in het subsidieverzoek was voorzien, en in veel gevallen zijn de ambities zelfs overstegen. De professionalisering die eerder al door Ecorys werd benoemd als noodzakelijke voorwaarde voor duurzame impact, heeft zich in deze jaren verder doorgezet.

#### **Wat werkte goed – en waarom**

Een van de grootste successen was de **structurele positie die het LNVH wist te verankeren in het bestuurlijke landschap**. De jaarlijkse gesprekken met alle universiteiten, koepels en later ook UMC's bleken van grote waarde: ze droegen bij aan betere dataverzameling, scherpere interne analyses, verbeterde bewustwording en zichtbare beleidsaanpassingen binnen instellingen. Deze rol als erkend en onafhankelijk kennispartner werd versterkt door de steeds uitgebreidere **Monitor Vrouwelijke Hoogleraren**, die functioneerde als fundament onder veel beleidsbeslissingen en sectorale discussies.

Ook de **capaciteitsversterkende activiteiten** liepen uitzonderlijk goed. Het netwerk groeide van aangeslotenen, de mentoring- en matchingactiviteiten waren zeer in trek, en meerdere nominatierondes leidden tot succesvolle benoemingen of latere successen in volgende rondes. De beurzenprogramma's - waaronder het DWSF en het nieuwe Advancing Women in Biology Fund - ondersteunden meetbaar de zichtbaarheid en internationale mobiliteit van vrouwelijke wetenschappers.

Daarnaast heeft het LNVH een leidende rol gespeeld in de **agendering van sociale veiligheid**, met de ontwikkeling van SAFIA, de gesprekskaartenset en betrokkenheid bij landelijke adviescommissies.

#### **Uitdagingen en beperkingen**

De belangrijkste uitdaging lag in de **structurele onderbezetting en hoge werkdruk**. Het bureau opereerde in deze jaren continu op of boven de maximale capaciteit. Ondanks de inbedding bij NWO, die waardevolle administratieve en logistieke stabiliteit bood, bleven de personele middelen ontoereikend voor de groeiende vraag vanuit instellingen, beleidsmakers en de achterban.

Ook de groeiende complexiteit van de Monitor, de uitbreiding van onderzoekstaken en de toename van verzoeken uit de sector zorgden voor druk op het kleine team. De noodzaak om incidenteel extra financiering te verwerven - zoals voor de Monitor en voor afronding van SAFIA - illustreert de kwetsbaarheid van de huidige structuur.

#### **Wat volgende keer anders moet**

Voor de komende periode is **versterking van het bureau** essentieel. Een kleine, maar duurzame formatie-uitbreiding is nodig om de basisactiviteiten stabiel te kunnen uitvoeren en nieuwe taken verantwoord op te pakken. Dit sluit aan bij eerdere aanbevelingen: loon naar werk, meer armsglag en vermindering van risico's voor continuïteit zijn noodzakelijk.

Daarnaast verdient het aanbeveling om beleidsprioriteiten jaarlijks nog scherper af te bakenen, zodat strategische activiteiten niet overvleugeld worden door de hoeveelheid operationele verzoeken. Ook verdient verdere digitalisering en structurele datasteun aandacht, zodat monitoring- en onderzoeksactiviteiten efficiënter kunnen worden uitgevoerd.

# IMPACT OP LANGERE TERMIJN

De impact van het werk van het LNVH strekt zich uit over meerdere jaren en is per definitie niet volledig te vangen binnen de termijn van één subsidieperiode. Hoewel het LNVH concrete, zichtbare resultaten heeft kent veel van deze activiteiten een **vertraagde doorwerking**. Dat is geen teken van beperkte effectiviteit, maar een kenmerk van de structurele systemen waarop het LNVH zich richt.

Veranderingen in representatie, cultuur en besluitvorming voltrekken zich langzaam. Doorstroom naar hogere posities, effectievere benoemingsprocedures, verbeterde sociale veiligheid en duurzame cultuurverandering worden beïnvloed door academische loopbaantrajecten van vele jaren. De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren laat dit nadrukkelijk zien: zelfs wanneer er een duidelijke positieve interventie wordt gedaan, bijvoorbeeld via impulsen, beleidshervormingen of betere selectieprocedures, worden de effecten hiervan pas **jaren later zichtbaar** in de cijfers. Veel van de maatregelen en instrumenten die het LNVH heeft geïnitieerd of versterkt - zoals streefcijferbeleid, monitoring van doorstroom, sociale-veiligheidsinitiatieven en het beter benutten van vervangingspotentieel - zullen pas in de komende jaren tot hun recht komen.

Daarbij geldt dat de activiteiten van het LNVH zich niet alleen richten op meetbare uitkomsten, maar ook op **normatieve en culturele verschuivingen**: het vergroten van bewustzijn, het doorbreken van schadelijke patronen, het normaliseren van diversiteit in leiderschap, het toegankelijker maken van netwerken voor vrouwen en het stimuleren van sectorbreed eigenaarschap. Deze vormen van impact zijn lastig kwantificeerbaar, maar cruciaal voor duurzame verandering.

Het is daarom essentieel om te onderstrepen dat organisaties als het LNVH een **infrastructuurfunctie** vervullen in het hoger onderwijs en onderzoek. Die rol kan niet incidenteel of projectmatig worden ingevuld: zij vraagt om continuïteit, langdurige relatieopbouw, vertrouwensbanden met bestuurders en beleidsmakers, en de mogelijkheid om patronen over meerdere jaren te monitoren en te beïnvloeden. Ook de jaarverslagen laten duidelijk zien dat het netwerk - in bestuurlijke gesprekken, in de UHD-klankbordgroep, in het HR-platform en in landelijke overleggen zoals DIHOO en LanDO<sup>1</sup> - steeds meer wordt gezien als **vaste en noodzakelijke partner** in het stelsel.

In een context waarin universiteiten en onderzoeksinstituten hun eigen D&I-capaciteit verder professionaliseren, verschuift de rol van het LNVH steeds nadrukkelijker naar die van onafhankelijke, sector overstijgende systeemactor. Juist vanwege deze onafhankelijke positie en het vermogen om data, praktijkervaring en bestuurlijke dialoog te verbinden, vervult het LNVH een unieke en niet-institutioneel gebonden functie die niet door individuele instellingen kan worden overgenomen. Deze rol wordt naar verwachting relevanter gezien de complexiteit van vraagstukken rond sociale veiligheid, talentbehoud en systeemtransities in de wetenschap toeneemt.

Tegen deze achtergrond is het relevant te benoemen dat de werkdruk binnen het kleine LNVH-bureau hoog bleef. De eerdere evaluaties waarschuwen hier al voor, en ook in deze subsidieperiode blijkt dat de vraag naar LNVH-expertise sneller groeit dan de formatie kan dragen. Dat het LNVH desondanks zulke omvangrijke resultaten heeft geboekt, is een indicatie van hoge doelmatigheid - maar het mag niet leiden tot het misverstand dat de huidige schaal houdbaar is. Structurele versterking is nodig om de impact die nu is opgebouwd niet verloren te laten gaan.

De **inbedding bij NWO** heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de stabiliteit en professionalisering van het bureau. Door administratieve en logistieke ondersteuning binnen NWO-I heeft het LNVH ruimte gekregen om zich te richten op kerntaken en om kwetsbaarheid in de organisatie op te vangen. Deze inbedding functioneert als een noodzakelijke randvoorwaarde voor de onafhankelijke en duurzame rol van het LNVH - een rol die zowel het LNVH als NWO en de gehele sector versterkt.

Omdat de problematiek rond de positie van vrouwen in de wetenschap voortdurend in beweging is en steeds nieuwe uitdagingen en dynamieken kent, **is het essentieel om de infrastructuur van het LNVH te behouden en verder te versterken**. Voortzetting van de ondersteuning stelt het LNVH in staat om de ingezette beweging vast te houden, de opgebouwde expertise te blijven inzetten en de structurele verandering in de academische cultuur, representatie en veiligheid te blijven aanjagen - veranderingen die de sector niet vanzelf tot stand brengt, maar die zonder het LNVH simpelweg niet in deze vorm, schaal en consistentie zouden bestaan.

---

1. DIHOO: Nationaal Actieplan voor meer Diversiteit en Inclusie in Hoger Onderwijs en Onderzoek en bijbehorende adviescommissie. LanDO: Landelijk Overleg van Diversity Officers, waarvan het LNVH een van de initiatiefnemers is.

# FINANCIËLE VERANTWOORDING

Het LNVH werkt vanuit twee afzonderlijke subsidielijnen met elk hun eigen financiële verantwoordingssystematiek. Zo ook in de periode 2021-2025. Hieronder volgt een beschrijving van de subsidielijnen en een financieel overzicht waarin beide subsidielijnen zijn samengebracht.

#### **Subsidies voor projecten**

Het LNVH ontvangt projectsubsidies van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Deze middelen worden door het LNVH beheerd en verantwoord middels tussentijdse rapportages, jaarverslagen en, na afloop van de subsidieperiode, via een externe evaluatie. Waar nodig worden deze projectgelden aangevuld met aanvullende middelen, onder meer voor de jaarlijkse Monitor. Deze aanvullende financiering verliep in eerdere jaren via SoFoKles en wordt sinds 2023-2024 verstrekt via een gerichte projectsubsidie vanuit OCW. Eind 2025 ontving het LNVH een derde projectsubsidie vanuit het Ministerie van OCW (Regiegroep Sociale Veiligheid) voor de realisatie van de online toolkit voor sociale veiligheid SAFIA. Alle OCW-projectsubsidies worden volledig besteed aan de activiteiten waarvoor zij zijn toegekend. Het LNVH bouwt binnen deze subsidielijn geen financiële reserves op.

#### **Eigen bestuursrekening ('eigen vermogen')**

Naast de bovengenoemde subsidielijnen beschikt het LNVH over een kleine bestuursrekening waarop donaties, giften en overige niet-geoordeelde bijdragen worden ontvangen. Dit vormt het beperkte 'eigen vermogen' van de stichting. Ook binnen deze rekening worden geen reserves opgebouwd uit subsidiegelden; deze middelen betreffen uitsluitend vrijwillige bijdragen van derden.

#### **NWO-subsidie voor bureaunkosten en personeel**

De structurele financiering voor het LNVH-bureau en de personele inzet wordt door NWO verstrekt. Deze middelen worden niet door het LNVH zelf ontvangen of beheerd; zij worden rechtstreeks door NWO overgemaakt aan NWO-I en maken onderdeel uit van de centrale financiële verantwoording van NWO-I. Het LNVH heeft derhalve geen directe beschikking over deze geldstroom binnen de eigen administratie. In de subsidieperiode bleek dat de in 2021 toegekende NWO-subsidie door sterk stijgende loon- en werkgeverslasten niet langer toereikend was om de structurele kosten van het LNVH-bureau te dekken. De subsidie bleek niet indexeerbaar en groeide daardoor niet mee met de reguliere jaarlijkse toename van loonkosten, waaronder periodieken en senioriteitsopbouw binnen bestaande functies. Hierdoor is het LNVH vanaf 2023 financieel uit de pas gaan lopen, met oplopende tekorten als gevolg. Deze ontwikkeling is begin 2024 besproken met zowel het hoofd Financiën van NWO-I, het hoofd Beleid en Strategie als de verantwoordelijke portefeuillehouder in de Raad van Bestuur. Hoewel er begrip was voor de ontstane situatie, zijn er in deze subsidieperiode geen compenserende maatregelen genomen. In overleg met NWO-I is de financiële problematiek doorgeschoven naar de voorbereidingen voor de volgende subsidieperiode, met de inzet hierin tot een toekomstbestendige structurele oplossing te komen. Op verzoek van NWO is voor deze zelfevaluatie eenmalig een totaaloverzicht opgesteld waarin beide financieringsstromen zijn samengebracht. Dit vormt een uitzondering op de reguliere werkwijze.

#### **Conclusie**

Het LNVH beheert en verantwoordt uitsluitend de middelen die binnen de eigen administratie worden ontvangen, te weten de OCW-projectsubsidies en eventuele donaties. Alle subsidies worden volledig besteed aan de activiteiten en doelen waarvoor zij zijn toegekend. In lijn met de voorwaarden van subsidiëring worden er geen reserves opgebouwd uit publieke middelen.



# FINANCIËEL OVERZICHT

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Inkomsten LNVH<sup>1</sup></b>					
Bijdrage uit eigen vermogen LNVH	8.000				
Subsidie Ministerie OCW	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
Stichting Sofokles	22.500	8.580	30.000		
Stichting Sofokles, restant 2020	7.500				
Subsidie OCW Monitor Vrouwelijke Hoogleraren			38.978	38.978	38.978
Subsidie SAFIA					32.000
	188.000	158.580	218.978	188.978	220.978
<b>Uitgaven LNVH</b>					
Projecten LNVH	131.204	205.484	186.133	156.175	183.170
<b>Exploitatieresultaat LNVH</b>	<b>56.796</b>	<b>-46.904</b>	<b>32.845</b>	<b>32.803</b>	<b>37.808</b>
<b>Overige inkomsten LNVH</b>					
Donaties	4.187	3.551	6.420	4.535	6.449
Unesco (eenmalige tegemoetkoming overnemen taken)		4.000			
	4.187	7.551	6.420	4.535	6.449
<b>Overige uitgaven LNVH</b>					
Reguliere bestuurskosten	218	517	1.222	11.645 <sup>2</sup>	2.330
<b>Exploitatieresultaat overige LNVH</b>	<b>3.969</b>	<b>7.034</b>	<b>5.198</b>	<b>-7.110</b>	<b>4.119</b>
<b>Subsidie NWO --&gt; NWO-I</b>					
Baten NWO	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
Baten derden	22.774	0	0	0	0
	222.774	200.000	200.000	200.000	200.000
LNVH Salariskosten	145.829	180.673	222.049	189.319	193.513
LNVH Overige kosten	37.460	9.619	-6.523	25.027	35.706
	183.289	190.292	215.526	214.346	229.219
<b>Exploitatieresultaat NWO</b>	<b>39.485</b>	<b>9.708</b>	<b>-15.526</b>	<b>-14.346</b>	<b>-29.219</b>

1. Dit overzicht is samengesteld en goedgekeurd door Van Beukering Administraties (Leiden) op basis van de deeloverzichten die zijn aangeleverd door NWO-I en het LNVH.

2. In dit jaar is er een extra beurs in ons DWSFund en een Advancing Women in Biology Grant toegekend vanuit gelden van de LNVH-bestuursrekening. Vandaar de afwijkende hoogte van de 'reguliere bestuurskosten'.

# CONCLUSIE EN VERVOLG

Het LNVH kijkt met overtuiging terug op een subsidieperiode waarin, dankzij de steun van NWO, een gedegen stap voorwaarts is gezet in de professionalisering, borging en impact van het netwerk. Zowel de zichtbare resultaten - in monitoring, beleidsbeïnvloeding, talentontwikkeling en kennisproductie - als de fundamenteën die in deze periode zijn gelegd, zouden zonder deze structurele ondersteuning en samenwerking niet op vergelijkbare wijze tot stand zijn gekomen.

Wij zijn NWO daarvoor **uitzonderlijk erkentelijk**. Deze samenwerking heeft laten zien hoe effectief een strategisch partnerschap kan zijn wanneer het gedeelde doel - het versterken van de Nederlandse wetenschap - centraal staat. De voortgang die de afgelopen jaren is geboekt, is mede te danken aan de onafhankelijke positie, veilige organisatorische bedding, de inhoudelijke uitwisseling en het vertrouwen dat NWO heeft gesteld in de expertise van het LNVH.

Met deze zelfevaluatie hopen wij NWO te overtuigen van het belang én de noodzaak om deze steun voort te zetten. De structurele uitdagingen rond gendergelijkheid, doorstroom, sociale veiligheid en duurzame cultuurverandering blijven bestaan en veranderen voortdurend van vorm; een robuuste nationale infrastructuur zoals het LNVH is daarmee geen luxe, maar een randvoorwaarde voor blijvende vooruitgang. Investeren in het LNVH betekent investeren in een sterkere, eerlijkere en toekomstbestendige academische sector.

Wij zien er dan ook naar uit om dit stuk in mei met de Raad van Bestuur te bespreken. Dat gesprek biedt een waardevol moment om gezamenlijk te reflecteren op wat is bereikt, te verkennen waar verdere versterking mogelijk is, en vooruit te kijken naar een volgende fase waarin het partnerschap tussen NWO en LNVH opnieuw richtinggevend kan zijn voor de sector. Met vertrouwen, dankbaarheid en vastberadenheid zetten wij deze dialoog voort - in de overtuiging dat we samen nog veel meer kunnen bereiken voor de wetenschap van morgen.



Dit is een uitgave van het  
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

April, 2026

Contactgegevens  
LNVH  
Postbus 3021  
3502 GA Utrecht

[info@lnvh.nl](mailto:info@lnvh.nl)  
[www.lnvh.nl](http://www.lnvh.nl)



