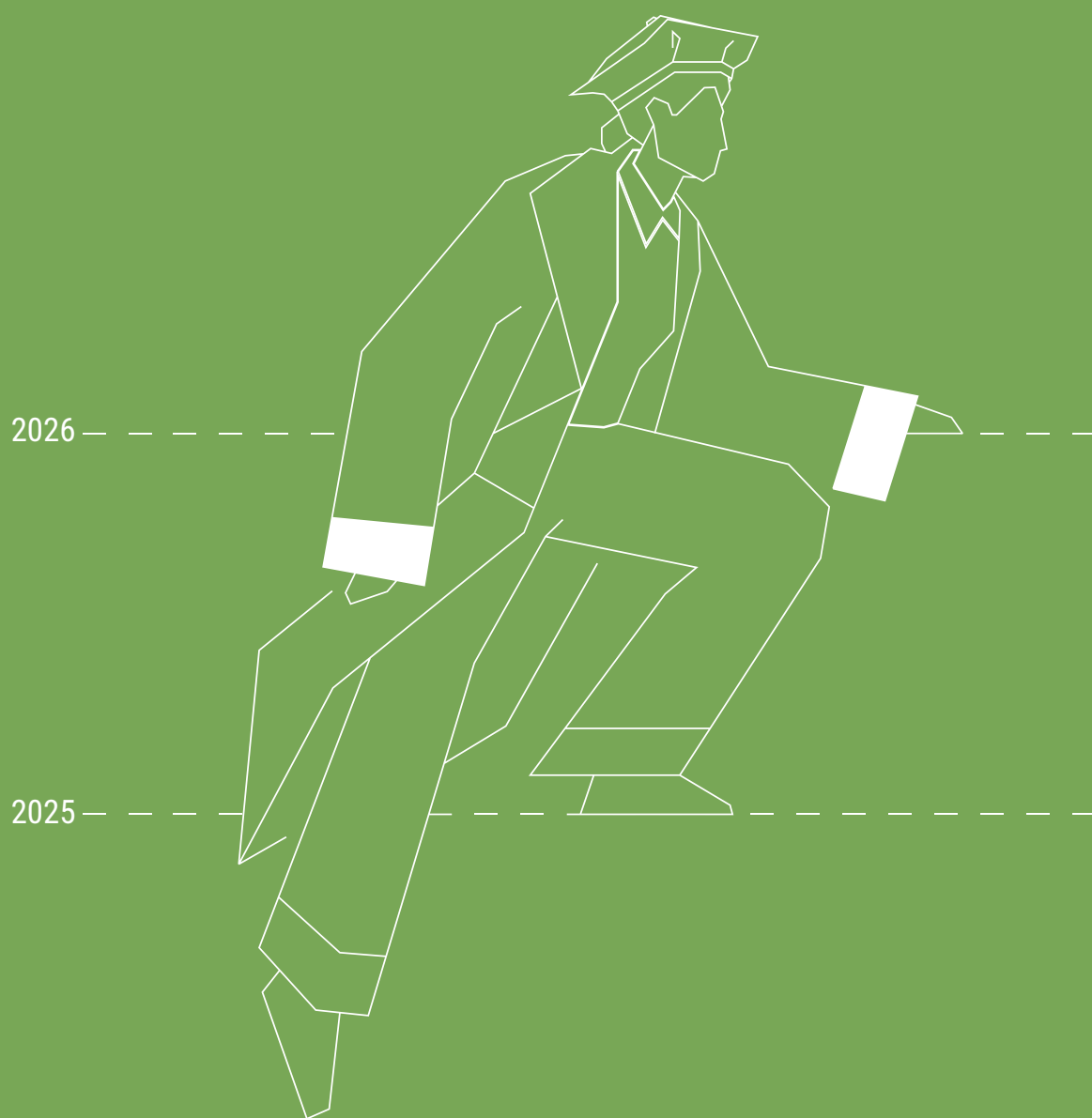


LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2025

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren



LANDELIJK NETWERK VROUWELIJKE HOOGLERAREN JAARVERSLAG 2025

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren

INHOUDSOPGAVE

| | |
|--|----|
| INHOUDSOPGAVE..... | 2 |
| 2025 – HET LNVH IN CIJFERS | 4 |
| VOORWOORD | 6 |
| INLEIDING | 7 |
| SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH | 8 |
| NETWERK | 10 |
| ACTIVITEITEN IN 2025..... | 11 |
| Uitgelicht | 11 |
| 1. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025 & Nieuwe streefcijfers 2025-2030 | 11 |
| 2. Onderzoek naar Academisch management in de Nederlandse academie | 15 |
| 3. Uitbreiding beleidsbeïnvloeding; bezoeken UMC's | 18 |
| 4. Stageonderzoek 'Drempels op weg naar sociale veiligheid binnen Nederlandse universiteiten'..... | 19 |
| 5. Voortzetting Nationaal Actieplan DIHOO | 19 |
| 6. Onderwijsbezuinigingen, politieke koers en de impact op het LNVH..... | 20 |
| SPEERPUNTEN 2025..... | 22 |
| BELEIDSBEÏNVLOEDENDE ACTIVITEITEN | 24 |
| 1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld | 24 |
| 2. Onderzoeken en kennisproductie..... | 26 |
| 3. Lobby..... | 28 |
| 4. Platforms en overleggen | 28 |
| a. LNVH Platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid | 28 |
| b. Platform Diversiteit in de Wetenschap..... | 29 |
| c. Landelijk Overleg Diversity Officers..... | 29 |
| CAPACITEITSVERSTERKENDE ACTIVITEITEN | 30 |
| 1. Nominaties | 30 |
| 2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank | 34 |
| 3. Mentoring en intervisie..... | 34 |
| 4. Bijeenkomsten, seminars en symposia..... | 34 |
| 5. Communicatie..... | 37 |
| 6. Representatie, contacten en verzoeken | 38 |
| FINANCIËN – OVERZICHT UITGAVEN 2025 | 45 |
| VOORUITBLIK – 2026..... | 46 |
| COLOFON..... | 48 |

2025 – HET LNVH IN CIJFERS

TALLOZE

waardevolle gesprekken
met vrouwelijke
wetenschappers

63 nieuwe
LNVH-
aangeslotenen

nominaties **10**

1960

LNVH-aangeslotenen

6 bestuurs-
leden

UHD-
klankbord-
groepleden **45**

25 bestuurlijke
overleggen

LNVH
*Advancing
Women in
Biology*
laureaten **2**

3000

LNVH-gesprekskaartensets

4 LNVH
*for women
in science*
laureaten

350
bezoekers LNVH-symposia

7 LNVH
DWSF-
beurzen

750

verzonden Monitors

29,9%
vrouwelijke hoogleraren

1 nieuw LNVH-
onderzoeks-
rapport

VEEL
LNVH media-optredens

VOORWOORD

2025 was opnieuw een jaar waarin het hoger onderwijs en onderzoek onder grote druk stond. De bezuinigingen die in 2024 werden aangekondigd, werkten dit jaar zichtbaar en voelbaar door in de academie. Universiteiten en onderzoeksinstituten kregen te maken met vacaturestops, afbouw van programma's en toenemende onzekerheid onder medewerkers. In het bijzonder vrouwen, jonge onderzoekers en academici in precare posities werden geraakt - een ontwikkeling waar wij al eerder voor waarschuwden, en die door de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025 opnieuw werd bevestigd.

Tegelijkertijd was 2025 ook een jaar waarin veerkracht, solidariteit en betrokkenheid binnen ons netwerk nadrukkelijk naar voren kwamen. Ondanks de uitdagende omstandigheden bleven wij onverstoort onze missie uitdragen: het bevorderen van gendergelijkheid in de wetenschap en het creëren van een inclusieve, veilige en rechtvaardige academische omgeving. We gingen intensief in gesprek met bestuurders, beleidsmakers, koepelorganisaties en ministeries, en droegen onze zorgen uit in het publieke debat. Ook trokken we samen met velen binnen de sector op om de schadelijke gevolgen van de bezuinigingen onder de aandacht te brengen.

Daarnaast werden belangrijke stappen gezet in onze activiteiten. We presenteerden nieuwe inzichten uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, werkten aan duurzame interventies voor inclusieve selectie en beoordeling, en werkten verder aan onze toolkit SAFIA om sociale veiligheid te versterken. Ook werd het onderzoek naar academisch management afgerond, en breidden we onze activiteiten verder uit binnen de UMC's en andere delen van de academische gemeenschap. De inzet en betrokkenheid van onder andere onze aangeslotenen, partners, bestuurders, onderzoekers, sprekers en leden van onze klankbordgroep maakten dit alles mede mogelijk.

Met dankbaarheid kijken wij terug op iedereen die in 2025 heeft bijgedragen aan de missie van het LNVH. Dit jaarverslag biedt een overzicht van de projecten, ontmoetingen, activiteiten en initiatieven die gezamenlijk tot stand zijn gebracht. We hopen dat het inspireert, uitnodigt tot reflectie en aanzet tot verdere actie en samenwerking.

Met een hartelijke groet, namens bestuur en bureau,



Prof. dr. Yvonne Benschop, voorzitter
Prof. dr. Annelien De Dijn
Prof. dr. mr. ir. Neelke Doorn
Prof. dr. Hannah Dugdale
Prof. dr. Sarah Giest
Prof. dr. Helianthe Kort
Prof. dr. Kiki Lombarts

Lidwien Poorthuis, directeur
Sophie Reinders
Irma Scheer

INLEIDING

Het LNVH heeft zich met de beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten ook in 2025 sterk gemaakt voor een betere positie van alle vrouwen in de wetenschap – ongeachte achtergrond, een verbeterde in- en doorstroom van vrouwen naar de hoogste echelons van de academische wereld, zowel op wetenschappelijk als bestuurlijk niveau, en een inclusieve en veilige werkcultuur waarin gelijke beloning de norm is.

Dit jaarverslag bevat een globaal overzicht van wat er allemaal is gedaan. De eerste twee hoofdstukken hebben betrekking op het bestuur en bureau van het LNVH en het netwerk. Het derde hoofdstuk gaat in op de ondernomen activiteiten in 2025. In het laatste gedeelte gaan we kort in op de speerpunten voor de komende jaren. Tot slot treft u een financieel overzicht van de bestede gelden¹.

¹Het LNVH ontvangt financiering vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voor de uitvoering van onze activiteiten. Dit jaarverslag dient als verantwoording voor die gelden. Het LNVH ontvangt tevens financiering vanuit de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) voor de inbedding van het bureau en de personele lasten. Die gelden (€200.000) worden verantwoord in de verantwoordingscyclus van NWO-1 waar het LNVH contractueel is ingebeld in de NWO-organisatie. Zie voor meer informatie het financieel overzicht op [pagina 45](#). Het LNVH is het ministerie van OCW en NWO zeer erkentelijk voor de bijdragen die het ontvangt. Deze zijn cruciaal voor de slagkracht van het LNVH.

SAMENSTELLING BESTUUR EN BUREAU LNVH

Bestuur

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

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

In 2025 vonden er twee wisselingen in het LNVH-bestuur plaats. In april 2025 trad prof. dr. Helianthe Kort, hoogleraar en leerstoelhouder Building Lighting aan de TU Eindhoven, toe tot het bestuur. In november 2025 namen we afscheid van bestuurslid prof. dr. Tanya Bondarouk, hoogleraar Human Resource Management en Technologie aan de Universiteit Twente en decaan van de faculteit Behavioural Management and Social Sciences.

Bestuursamenstelling in 2025:

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

Bestuur en bureau vergaderden in 2025 zes keer plenair, waarvan één heisessie. Vier bijeenkomsten vonden plaats in persoon, twee online.



Bureau

| Naam | Functie |
|-------------------|---|
| Lidwien Poorthuis | Directeur & Senior policy officer (0,8 fte) |
| Sophie Reinders | Beleidsondersteunend bureaumedewerker (0,6 fte) |
| Irma Scheer | Secretariaat (0,5 fte) |

In 2025 kende het LNVH verschillende veranderingen in de samenstelling van het bureau. Na een periode van afwezigheid keerde de secretariael medewerker terug en re-integreerde zij binnen het team. Ook de beleidsondersteunend bureaumedewerker hervatte dit jaar volledig haar werkzaamheden. Daarmee kwam een einde aan de tijdelijke contractovereenkomst met haar vervanger, die in 2024 was aangesteld als ondersteuning tijdens ziekteverlof.

Waar in 2024 nog twee stagiairs actief waren binnen het LNVH, werd er in 2025 geen nieuwe stagiair aangenomen. Vanwege de financiële ontwikkelingen - waarover verderop in dit jaarverslag meer te lezen is - en de toenemende werkdruk is besloten het bureau dat jaar niet verder uit te breiden met stageplaatsen.

Het LNVH beschikt op papier over een totale inzetbaarheid van circa 1,9 fte voor het bureau.

Advieswinning bestuur en bureau vanuit LNVH UHD-klankbordgroep

Om goed zicht te houden op de ervaringen en knelpunten binnen de functiegroep van universitair hoofddocenten, werkt het LNVH al sinds 2016 met een klankbordgroep van UHD-aangeslotenen. In 2025 kreeg deze klankbordgroep een nieuwe vorm. Naast de bestaande adviesfunctie aan het LNVH-bestuur werd een nieuwe structuur geïntroduceerd: *small group online lunch conversation sessions*, die twee tot drie keer per maand plaatsvonden. In deze kleinschalige, laagdrempelige bijeenkomsten werd intensief uitgewisseld over actuele ontwikkelingen op het gebied van gendergelijkheid binnen universiteiten en UMC's. De gesprekken leverden waardevolle inzichten op die het LNVH gebruikt bij het ontwikkelen en aanscherpen van beleidsvoorstellen en in gespreksvoering met instellingen.

Ook werden leden van de klankbordgroep opnieuw betrokken bij de voorbereiding van de jaarlijkse bestuurlijke overleggen met de Colleges van Bestuur. Hun signalen en ervaringen vormden een belangrijk onderdeel van de input die het LNVH meeneemt richting deze gesprekken.

De thema's die in 2025 centraal stonden, weerspiegelden de uitdagingen én verschuivingen in de academische sector. Onder meer kwamen de implementatie van nieuwe loopbaanprocedures, de uitwerking van het ius promovendi, de verdere ontwikkeling van Erkennen en Waarderen, sociale en psychologische veiligheid, de impact van nationale en internationale politieke ontwikkelingen op genderbeleid, en de beoordeling van leiderschapskwaliteiten uitgebreid aan bod. Ook werd stilgestaan bij veranderende organisatorische structuren en de druk op het mentale welzijn van wetenschappelijke stafleden.

De klankbordgroep bestond in 2025 uit 45 leden, met een toename van leden vanuit de UMC's om ook uit die sector bredere vertegenwoordiging en zicht op relevante ontwikkelingen te waarborgen. De groep stond onder voorzitterschap van Roshanak Darvishzadeh (Universiteit Twente). Begin 2025 namen we afscheid van Maartje van Gelder (UvA) als co-chair, in verband met haar benoeming tot hoogleraar Vroegmoderne Stadsgeschiedenis aan de Universiteit van Amsterdam per 15 januari 2025. Met het vertrek van Van Gelder is besloten voorlopig met één voorzitter verder te gaan.

NETWERK

Het LNVH zet zich in voor de verbetering van de positie van *alle* vrouwen in de wetenschap, ongeacht achtergrond, positie, functie-niveau, instelling, discipline of vakgebied. Het LNVH zet daarvoor een stevig netwerk in van aangesloten vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten, die elkaar tevens onderling versterken en treffen voor uitwisseling van informatie, kennis, kunde en ervaringen.

In 2025 is het aantal aangesloten vrouwelijke hoogleraren (incl. emeriti) en universitair hoofddocenten gestegen met 63 hoogleraren en universitair hoofddocenten. **Eind 2025 telde het LNVH-bestand in totaal 1960 vrouwelijke wetenschappers.** Het LNVH is verheugd met alle nieuwe aangeslotenen en heet hen van harte welkom.

Het LNVH beschikt over een groot - nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. De meer dan 1900 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens maart 2025) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten en UMC's in Nederland vormen een waardevolle achterban.

Het LNVH zet het netwerk actief in, bijvoorbeeld bij het nomineren¹ van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschappelijke prijzen, premies en posities, het koppelen van mentees aan ervaren mentoren², het vinden antwoord op vragen uit het netwerk en delen van relevante ervaringen op diverse thema's en uiteraard de input vanuit het veld voor het kunnen voeren van gedegen gesprekken met de Colleges van Bestuur en bestuurlijke overleggen met de koepel- en partnerorganisaties. Ook zetten we het netwerk in voor het leveren van specifieke expertise bij duiding bij nieuws(items) in samenwerking met de redacties van verschillende media (zoals NOS, EenVandaag, NPO1, NieuwsBV, Eva, UvN), het vinden van vrouwelijke leden voor commissies en voor het maken van matches bij wetenschappelijke en bestuurlijke functies.

1. Voor een overzicht van de nominaties zie [pagina 30](#)

2. Voor een overzicht van de mentorverzoeken, zie [pagina 34](#)

ACTIVITEITEN IN 2025

UITGELICHT

1. MONITOR VROUWELIJKE HOOGLERAREN 2025 & NIEUWE STREEFCIJFERS 2025-2030

Op 8 december 2025 presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025 bij de TU Delft. Onder leiding van moderator Marieke Eyskoot lichte voorzitter prof. dr. Yvonne Benschop de belangrijkste bevindingen toe. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan universiteiten steeg naar 29,9 procent, een toename van 1,2 procentpunt en dicht tegen de symbolische 30 procentgrens aan. In de UMC's werd een belangrijke mijlpaal bereikt: met 33,2 procent is daar inmiddels één op de drie hoogleraren vrouw. Tegelijkertijd blijft de groei beperkt en ongelijk verdeeld; bij het huidige tempo duurt het naar verwachting tot 2043 voordat een evenwichtige man-vrouwverdeling wordt bereikt.

Het eerste exemplaar van de Monitor werd uitgereikt aan prof. dr. Hans Hellendoorn, vice-rector magnificus van de TU Delft. Daarna verzorgde prof. dr. Mona Lena Krook (Rutgers University) een online *keynote* over kritische massa en de voorwaarden voor duurzame verandering. In een aansluitend panel bespraken vertegenwoordigers van universiteiten hun nieuwe streefcijfers voor 2030 en de maatregelen die nodig zijn om deze te realiseren, waarbij het belang van een intersectionele aanpak breed werd onderstreept.

Met de keuze voor TU Delft als locatie vroeg het LNVH extra aandacht voor de achterblijvende ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke hoogleraren daar, en deed het een handreiking de universiteit te ondersteunen bij verdere stappen richting een inclusievere academische gemeenschap.

In 2025 verzocht het LNVH tevens alle veertien Nederlandse universiteiten om nieuwe streefcijfers voor het aandeel vrouwelijke hoogleraren vast te stellen voor de periode 2025-2030. Dit voornemen werd in de loop van het jaar tijdens de bestuurlijke overleggen met de Colleges van Bestuur zorgvuldig voorbesproken en in juni per brief formeel aan de universiteiten voorgelegd. Alle instellingen hebben gehoor gegeven aan het verzoek en zich gecommitteerd aan hernieuwde doelstellingen voor de komende periode.

Met het bereiken van de symbolische grens van 30 procent vrouwelijke hoogleraren richten universiteiten hun blik nadrukkelijk op de toekomst. De nieuwe streefcijfers, gepresenteerd in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025, resulteren in een sectorgemiddelde van 36,9 procent dat in 2030 gerealiseerd dient te worden.

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025 – een samenvatting van de bevindingen

- Symbolische 30%-grens bereikt: bijna één op de drie hoogleraren is vrouw
- Groei blijft bescheiden en ongelijk verdeeld; pariteit pas rond 2043 in zicht
- Universiteiten stellen nieuwe streefcijfers voor 2030 vast
- Nederland nog altijd in lagere regionen EU-ranglijst
- Vervangingspotentieel aan vrouwelijke UHD's ruim boven 100%

30%-grens bereikt – maar geen reden tot zelfgenoegzaamheid

Eind 2024 **bedroeg** het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan Nederlandse universiteiten 29,9%, een stijging van 1,2 procentpunt ten opzichte van 2023. Daarmee is de symbolische 30%-grens – vaak gezien als critical mass voor structurele verandering – zo goed als bereikt. Toch blijft de groei bescheiden en ongelijk verdeeld. Op basis van de huidige trend duurt het nog tot 2043 voordat een evenwichtige man-vrouwverdeling* is bereikt

Hardnekkige knelpunten in doorstroom

Het aandeel vrouwen neemt nog altijd sterk af per stap op de academische ladder: van 51,9% bij studenten naar 46,1% bij promovendi, 47,6% bij universitair docenten, 36,6% bij universitair hoofddocenten en slechts 29,9% bij hoogleraren. Vooral de overstap van universitair docent naar universitair hoofddocent en die van universitair hoofddocent naar hoogleraar blijven gepaard gaan met obstakels.

Groei in fte volledig toe te schrijven aan vrouwen

Tussen eind 2023 en eind 2024 nam de totale omvang van de hooglerarenpopulatie toe met 22,4 fte. Opvallend is dat deze groei niet alleen volledig bij vrouwen terecht kwam, maar dat vrouwen ook de afname in het aantal fte bij mannen compenseerden. Het aantal fte vrouwelijke hoogleraren steeg met 42,5, terwijl het aantal fte mannelijke hoogleraren juist daalde met 21,2. Meer dan 100% van de netto groei kwam dus bij vrouwen terecht. Dit is cruciaal voor het verhogen van het percentage vrouwelijke hoogleraren: niet alleen door instroom, maar ook door vervanging van uitstroom bij mannen kan de sector versneld richting een evenwichtige verdeling bewegen.

Grote uitstroom van mannen biedt kansen

De langverwachte uitstroom van mannelijke hoogleraren in de leeftijdscategorie 60+ is duidelijk zichtbaar. Het vervangingspotentieel van vrouwelijke universitair hoofddocenten ligt op 108,1%, ruim voldoende om de uitstroom op te vangen. Dit biedt een unieke kans om versnelling te realiseren, mits universiteiten actief bevorderings- en loopbaanbeleid blijven voeren.

Nieuwe streefcijfers voor 2030

Met het bereiken van de 30%-grens kijken universiteiten vooruit. Op verzoek van het LNVH zijn nieuwe streefcijfers vastgesteld voor 2030, met een sectorgemiddelde van 36,9% vrouwelijke hoogleraren. Individuele doelen variëren van 25% (TU Delft) tot 50% (Universiteit Utrecht – let op: dit is het gemiddelde van de streefcijferrange van 40-60% die deze universiteit hanteert). Deze ambitieuze bakens zijn cruciaal om de voortgang te versnellen, juist nu bezuinigingen en afnemend politiek draagvlak voor gendergelijkheid de sector onder druk zetten.

Tien jaar groei in beeld

De Monitor laat ook zien hoe het aandeel vrouwelijke hoogleraren zich de afgelopen tien jaar ontwikkelde, sinds het LNVH voor het eerst afspraken maakte met universiteiten over streefcijfers. Het percentage steeg van 17,1% eind 2014 naar 29,9% eind 2024. Hoewel dit een duidelijke vooruitgang is, tonen de cijfers dat elke universiteit een uniek groeipatroon heeft, met grote verschillen in tempo en resultaat.



Internationale vergelijking: Nederland nog steeds achteraan in EU

Volgens de Europese She Figures 2024 steeg het gemiddelde aandeel vrouwelijke hoogleraren in de EU-27 van 27,3% in 2019 naar 29,7% in 2022. Nederland groeide in die periode van 23,7% naar 27,3%. Nederland blijft daarmee in de onderste regionen van de ranglijst hangen; maar liefst 15 landen 'scoorden' beter.

Internationale staf groeit, maar top blijft achter

Het aandeel wetenschappelijk personeel met een internationale herkomst stijgt gestaag en loopt uiteen van 58,1% bij promovendi tot 24,1% bij hoogleraren. Opvallend daarbij is dat vrouwen in de hogere functiecategorieën veel vaker een internationale achtergrond hebben dan mannen. Het aandeel wetenschappers met internationale herkomst neemt sterk af naarmate de functie hoger wordt, hetgeen wijst op extra barrières voor internationale wetenschappers in de top.

Glazen Plafond Index en arbeidsvoorwaarden

De Glazen Plafond Index voor vrouwen blijft hoog bij de overstap van universitair docent naar universitair hoofddocent (1,3) en universitair hoofddocent naar hoogleraar (1,2), hetgeen duidt op structurele belemmeringen. Daarnaast zien we dat vrouwen nog steeds minder vaak in de hoogste salarisschalen voorkomen. We zien verder dat vrouwen gemiddeld een iets kleinere contractomvang hebben, behalve bij hoogleraren waar zij juist een iets grotere contractomvang hebben (0,88 fte versus 0,86 fte). Opvallend is dat vrouwelijke hoogleraren gemiddeld jonger zijn dan hun mannelijke collega's.

Vast versus tijdelijk

De Monitor laat een positieve trend zien: het aandeel vaste contracten blijft stijgen, hetgeen de positie van wetenschappers structureel versterkt. Vrouwen hebben in de meeste academische functies even vaak of vaker een vast contract dan mannen, met uitzondering van hoogleraren, waar vrouwen nog iets vaker een tijdelijk contract hebben. Bij docenten en onderzoekers zien we juist het omgekeerde: daar hebben vrouwen relatief vaker een tijdelijk contract dan mannen. Deze verschillen vragen om gerichte aandacht, omdat contractzekerheid een belangrijke randvoorwaarde is voor doorstroom en gelijke kansen.

Scheve verhoudingen per wetenschapsgebied

De Monitor laat zien dat de man-vrouwverhouding* sterk verschilt per vakgebied. In Economie is het aandeel vrouwelijke hoogleraren met 19% het laagste van alle wetenschapsgebieden, terwijl het aandeel vrouwelijke studenten daar 35,8% bedraagt. Ook in Natuur en Techniek blijft het aandeel vrouwelijke hoogleraren ver achter (respectievelijk 20,5% en 20,7%). Daarentegen is in Gedrag & Maatschappij en Taal & Cultuur het aandeel vrouwelijke hoogleraren aanzienlijk hoger (43,9% en 42,3%), maar er is nog altijd geen



pariteit. Het LNVH adviseert daarom structureler samenwerking tussen bijvoorbeeld decanen van specifieke faculteiten, zodat aandacht voor genderongelijkheid niet alleen binnen de muren van individuele universiteiten wordt opgepakt, maar ook sectorbreed per vakgebied explicieter op de agenda komt.

Academisch management: voor het eerst meer dan 50% vrouwen in CvB's

Voor het eerst is gemiddeld meer dan de helft van de leden van de Colleges van Bestuur vrouw: 51,2%. Dit is een belangrijke mijlpaal, al blijft het aandeel vrouwen in Raden van Toezicht met 44,9% achter. Ook op andere niveaus van academisch management zien we beweging, maar nog geen evenredigheid. Het aandeel vrouwelijke decanen steeg licht naar 36,4%, terwijl het aandeel vrouwelijke directeuren van onderwijsinstellingen daalde van 57,9% naar 46,7%. Bij directeuren van onderzoeksinstituten bleef het percentage vrijwel gelijk op 36,4%. Opvallend is dat vrouwen nog steeds beter vertegenwoordigd zijn in onderwijsmanagement dan in onderzoeks- en integraal management, functies die doorgaans meer invloed en gezag hebben. Deze cijfers onderstrepen dat gendergelijkheid niet alleen een kwestie is van aandacht voor doorstroom naar hoogleraarschap, maar ook van toegang tot sleutelposities in academisch bestuur en management.

UMC's: één op de drie hoogleraren vrouw

Ook bij de universitair medische centra is een mijlpaal bereikt: het aandeel vrouwelijke hoogleraren steeg van 31,6% in 2024 naar 33,2% in 2025. Daarmee is in 2025 voor het eerst aan de umc's één op drie hoogleraren vrouw.

Samen vooruit; nu meer dan ooit

Het bereiken van de 30%-grens is een mijlpaal die we bewust markeren. Het is belangrijk om de weg naar evenredigheid te voorzien van duidelijke pijlpalen en deze momenten te vieren – niet alleen om de geschiedenis correct vast te leggen, maar ook om energie te geven aan de volgende stappen. Tegelijkertijd waarschuwen we voor een hardnekkige misvatting: het idee dat na het bereiken van de critical mass de rest vanzelf volgt. Onderzoek laat zien dat dit niet gebeurt. Vooruitgang vraagt blijvende inzet – juist nu.

In een tijd van bezuinigingen, dalende studentenaantallen en anti-genderbewegingen die de aandacht en middelen voor dit thema onder druk zetten, is het essentieel om gendergelijkheid als een structureel, langetermijnonderwerp te blijven zien. Niet alleen op het niveau van hoogleraren, maar in de hele academische pijplijn. De cijfers van deze Monitor schetsen een gunstig startpunt, met een groot vervangingspotentieel, meer vaste contracten en ruimte door uitstroom, maar deze kansen kunnen snel verdampen als we niet gezamenlijk koers houden.



Daarom roept het LNVH bestuurders, beleidsmakers, overheid en iedereen met invloed op om nu in gezamenlijkheid te blijven focussen en actief te sturen op vooruitgang. Niet achteroverleunen, maar versnellen. Alleen door gezamenlijke inzet kunnen we voorkomen dat deze mijlpaal een eindpunt wordt - en ervoor zorgen dat het een springplank zal zijn naar echte gelijkwaardigheid. Het LNVH blijft agenderen, aanjagen en samenwerken, als kritische bondgenoot van de sector, met één doel voor ogen: een innovatieve, inclusieve, evenwichtige academie.

De Monitor: veel meer dan een persbericht

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025 is een uitgebreide publicatie die veel verder gaat dan wat in een persbericht te vatten is. In dit bericht delen we slechts de belangrijkste *highlights*. We nodigen iedereen van harte uit om ook de volledige Monitor te lezen en kennis te nemen van alle gedetailleerde informatie: van de cijfers over NWO- en KNAW-instituten tot de ontwikkelingen binnen het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP), en van de analyses per wetenschapsgebied tot de uitgebreide data over salarisschalen, contractvormen en academisch management. Deze inzichten bieden een rijk en genuanceerd beeld van de stand van zaken en zijn onmisbaar voor wie wil bijdragen aan een inclusieve en toekomstbestendige academische wereld.

Caspar van den Berg, voorzitter Universiteiten van Nederland (UNL):

"De Monitor laat verschillende bemoedigende ontwikkelingen zien. Ik vind het een belangrijke mijlpaal dat inmiddels 30 procent van de hoogleraren vrouw is. Tegelijkertijd blijft er werk aan de winkel. Daarom hebben alle universiteiten nieuwe streefcijfers voor 2030 afgesproken, zodat we blijven toewerken naar gelijke vertegenwoordiging in de wetenschap."

Helen Mertens, voorzitter UMCNL:

"Dat één op de drie hoogleraren in de umc's nu vrouw is, is een belangrijke mijlpaal. Maar we zijn er nog lang niet. Toch is er met 64% vrouwelijke promovendi en 56% vrouwelijke UD's veel talent onderweg binnen de umc's. We blijven ons inzetten voor gelijke kansen en een veilige, inclusieve academische werkomgeving."

- Bekijk en download de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025 [hier](#).
- Kijk [hier](#) de presentatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren terug

* Hoewel deze Monitor en het persbericht zich richten op man-vrouwverhoudingen, onderschrijft het LNVH nadrukkelijk dat gendergelijkheid niet binair is. Er komt voor de Monitor steeds meer data beschikbaar om breder te kunnen rapporteren, maar aantallen zijn nog te klein om zonder risico op herleidbaarheid te publiceren. Daar waar mogelijk doen we dit echter in deze Monitor al wel. Het LNVH zet zich actief in voor betere dataverzameling en intersectionele analyses, zodat beleid niet alleen op gender, maar ook op kruispunten van diversiteit kan worden ontwikkeld.

2. ONDERZOEK NAAR ACADEMISCH MANAGEMENT IN DE NEDERLANDSE ACADEMIE

Op 1 oktober 2025 publiceerde het LNVH het onderzoeksrapport *Managing Academia. Access, professional appreciation, and institutional influence in Dutch academic management roles*. Het rapport vormt een belangrijke mijlpaal binnen de reeks LNVH-onderzoeken die erop gericht zijn de academische sector te voorzien van betrouwbare, op Nederlandse data gebaseerde inzichten. Met onze onderzoeksprojecten willen wij instellingen, koepelorganisaties, ministeries, funders en andere belanghebbenden ondersteunen bij het ontwikkelen van effectief, toekomstbestendig en inclusief beleid. Daarmee draagt het LNVH actief bij aan een verschuiving van gesprekken die vaak op aannames zijn gebaseerd naar een *evidence-based* en actiegerichte dialoog.

Het onderzoeksrapport is het resultaat van een grootschalige landelijke studie die in opdracht van het LNVH in 2024 en 2025 in UNL-verband werd uitgevoerd door een onderzoeksteam van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Het onderzoek richt zich op de verschillende managementrollen die academici vervullen, hoe zij toegang krijgen tot deze functies, hun drijfveren om hierin actief te zijn en hoe zij waardering, macht en invloed binnen deze rollen ervaren. Op basis van de bevindingen zijn aanbevelingen opgesteld om beleid en werkwijzen rondom academisch management toekomstbestendig en inclusiever te maken. De bevindingen laten zien dat benoemingsprocessen vaak te weinig transparant of formeel zijn ingericht, hetgeen ongelijkheid in stand houdt en de doorstroom belemmert. Het rapport onderstreept bovendien dat kwalitatief goed leiderschap alleen mogelijk is wanneer leidinggevenden toegang hebben tot voldoende tijd, middelen, professionele ontwikkeling en structurele mentoring - voorwaarden die ook cruciaal zijn voor het waarborgen van sociale veiligheid.

Zoals in al onze onderzoeken wordt expliciet aandacht besteed aan mogelijke genderverschillen, in lijn met de missie van het LNVH om intersectionele gendergelijkheid in de academische wereld te bevorderen. Waar de omvang van de groep het toelaat, worden resultaten voor vrouwen, mannen en non-binaire academici afzonderlijk weergegeven; tegelijkertijd zijn de aantallen non-binaire en bi-gender academici nog te klein om in alle analyses statistisch robuuste conclusies te trekken.

Het onderzoek werd uitgevoerd door prof. dr. Laura den Dulk, dr. Daphne van Helden en dr. Samantha Metselaar, allen verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Hun werk levert een stevige, *evidence-based* basis voor toekomstig beleid gericht op inclusiever academisch leiderschap binnen Nederlandse universiteiten.

Onderzoek naar Academisch Management - De uitkomsten en bevindingen op een rij

De onderzoeksopzet kort toegelicht

Het onderzoek is uitgevoerd in drie fasen. Allereerst zijn 12 semigestructureerd interviews afgenomen met academici in leidinggevende functies, om inzicht te verkrijgen in de organisatie en beleving van academisch management. Vervolgens is een survey uitgezet onder alle universitair (hoofd)docenten en hoogleraren van de veertien Nederlandse universiteiten, resulterend in 3.094 volledig ingevulde vragenlijsten (respons 21,6%). Tot slot zijn de bevindingen nader verdiept in drie focusgroepen met academici die managementposities bekleden. Deze gemengde methodologie maakt het mogelijk zowel patronen op sectorniveau vast te stellen als contextuele duiding te geven aan de ervaringen van academisch management.

Brede participatie in managementrollen

Meer dan twee derde van de bevroegde academici vervult een managementrol, variërend van posities op facultair of departementaal niveau tot het uitvoeren van specifieke taken in commissies en raden. Daarbij geldt hoe hoger op de academische ladder, des te vaker een formele positie wordt bekleed. Zo hebben hoogleraren vaker een officiële managementfunctie, terwijl met name universitair docenten relatief vaak betrokken zijn bij managementtaken.

Gender- en internationaliteitsverschillen

Hoewel de genderverschillen relatief klein zijn, tekenen zich duidelijke patronen af. Mannen bekleden vaker formele managementposities met gezag en tijdsbudget, terwijl vrouwen relatief vaker managementtaken uitvoeren met minder formele status en erkenning. Daarnaast zijn internationale academici ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies, hetgeen wijst op een relatief beperkte toegankelijkheid van deze rollen.

Toegang via gesloten procedures

De weg naar academisch management verloopt veelal via gesloten benoemingsprocedures. Met name op departementaal niveau worden functies ingevuld door persoonlijke benadering of interne aanwijzing, zonder open selectie. Dit gebrek aan transparantie kan ongelijke toegang in de hand werken en inclusie belemmeren.

Motivatie voor academisch management

Academici worden vooral gedreven door drie motieven: een gevoel van plichtsbesef, de wens om bij te dragen aan verbetering van de organisatie, en mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling. Daarbij blijken mannen vaker plichtsgevoel te noemen, terwijl vrouwen vaker persoonlijke ontwikkeling als motivatie aangeven.

Ervaren waardering en loopbaanperspectief

Academici met managementrollen op facultair niveau ervaren doorgaans meer erkenning in termen van tijd, middelen en zichtbaarheid dan collega's met managementrollen op departementaal niveau. Tegelijkertijd is er brede scepsis of managementtaken daadwerkelijk bijdragen aan loopbaanontwikkeling. Vrouwen rapporteren daarbij gemiddeld minder sociale erkenning van leidinggevenden en collega's dan mannen.

Macht, invloed en sociale veiligheid

Het onderzoek laat zien dat de perceptie van invloed ongelijk verdeeld is. Mannen geven vaker aan meer invloed te hebben op beleid, financiën en benoemingen. Bovendien is sociale veiligheid een terugkerend thema: ongeveer de helft van de academici met een managementrol werd in het jaar voorafgaand aan de survey benaderd over situaties van sociale onveiligheid, en ruim een kwart geeft aan getuige geweest te zijn van ongewenst gedrag. Vrouwen rapporteren dit vaker dan mannen. Vaak blijft de opvolging beperkt tot informele acties, zoals het bieden van emotionele steun of het bespreken van de situatie met betrokkenen, terwijl structurele of formele maatregelen minder vaak worden genomen. Opvallend daarbij is dat mannelijke leidinggevenden vaker rapporteren acties te verbinden aan meldingen van sociale onveiligheid dan hun vrouwelijke collega's.

Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten doen de onderzoekers een aantal aanbevelingen om het academisch management toekomstbestendig en inclusiever te maken.

Formele en transparante benoemingsprocedures

Allereerst benadrukken zij het belang van formele en transparante benoemingsprocedures voor alle managementrollen binnen faculteiten en departementen. Alleen op die manier kan de toegang tot dergelijke functies gelijk en eerlijker worden georganiseerd en wordt diversiteit daadwerkelijk bevorderd.

Mentoring, begeleiding, middelen

Daarnaast wordt gepleit voor zowel formele als informele vormen van mentoring en begeleiding. Dit stelt academici in staat om weloverwogen keuzes te maken over hun loopbaan en de rol die management daarin kan spelen, passend bij hun ambities en carrièrefase. Essentieel daarbij is dat universiteiten voldoende middelen beschikbaar stellen, waaronder tijd en erkenning, zodat leidinggevenden hun taken op een kwalitatief hoogwaardige manier kunnen uitvoeren.

Verdere professionalisering academisch leiderschap

Verder adviseren de onderzoekers te investeren in structurele scholing en professionele ontwikkeling op het gebied van leiderschap en inclusief management. Het ontwikkelen en waarderen van diverse perspectieven is daarbij onmisbaar, evenals regelmatige feedback, evaluatie en rekenschap.

Sociale veiligheid en academisch management verbonden

Een ander aandachtspunt betreft sociale veiligheid. Academici in leidinggevende functies dragen een gedeelde verantwoordelijkheid voor een sociaal veilige werkomgeving en het signaleren en aanpakken van sociaal ongewenst gedrag. Zij dienen te beschikken over de vaardigheden om dit effectief te doen en om een cultuur van veiligheid en vertrouwen te bevorderen.

Continue dialoog

Tot slot benadrukken de onderzoekers dat deze aanbevelingen alleen effect sorteren als zij in samenhang en via een systemische aanpak worden geïmplementeerd. Reeds ingezette veranderingen in het kader van [Erkennen & Waarderen](#) kunnen hierbij een goed aanknopingspunt zijn. Universiteiten en hun koepelorganisatie UNL spelen hierin een centrale rol door een continue dialoog te faciliteren over inclusief academisch management. Ook wordt gepleit voor toekomstig longitudinaal onderzoek om de effecten van managementrollen op de loopbaanontwikkeling van academici te volgen en om inzicht te krijgen in welke organisatiepraktijken daadwerkelijk bijdragen aan een inclusieve en veilige werkcultuur.

Oproep

Het LNVH benadrukt dat dit onderzoek tot stand kwam in een andere tijdsgeschiedenis dan waarin het nu wordt gepresenteerd. De Nederlandse universiteiten staan op dit moment voor grote uitdagingen: ingrijpende bezuinigingen, een politiek klimaat dat wetenschappelijk werk onvoldoende waardeert, en internationale ontwikkelingen die de academische vrijheid onder druk zetten – met name rond thema's als sekse, gender, diversiteit en inclusie. Dit onderzoek laat zien hoe snel de omstandigheden kunnen veranderen en hoe belangrijk moed, daadkracht en volharding zijn, vooral van leidinggevendenden in de sector. Het LNVH roept bestuurders en beleidsmakers op deze kwaliteiten te tonen en de aanbevelingen in dit rapport ter harte te nemen. Het netwerk zal zich de komende periode actief inzetten om de bevindingen en aanbevelingen breed onder de aandacht te brengen en rekent op een sectorbrede inzet voor een inclusieve en toekomstbestendige academische werkcultuur.

- Download het rapport [hier](#).

3. UITBREIDING BELEIDSBEÏNVLOEDING; BEZOEKEN UMC'S

Beleidsbeïnvloeding bleef in 2025 een van de kernactiviteiten van het LNVH. In de afgelopen subsidieperiode heeft het netwerk een vaste positie verworven als inhoudelijke en strategische gesprekspartner binnen het hoger onderwijs en onderzoek. Ook dit jaar nam het LNVH deel aan de jaarlijkse bestuurlijke gesprekken met de Colleges van Bestuur van alle universiteiten en werd intensief afgestemd met koepelorganisaties als OCW, NWO, KNAW, UNL en UMCNL. De behoefte van instellingen aan duiding, analyse en beleidsreflectie groeide verder, hetgeen de rol van het LNVH als kennispartner van nationaal gewicht opnieuw bevestigde.

In 2025 voerde het LNVH voor het eerst een volledige gespreksronde uit met alle UMC's. Deze uitbreiding van de overlegcyclus vormt een belangrijke stap, omdat de UMC-sector naast vergelijkbare uitdagingen rond doorstroom en representatie van vrouwen ook met sector specifieke knelpunten te maken heeft, zoals klinische carrièrepaden, striktere hiërarchieën en de combinatie van zorg, onderwijs en onderzoek. Door de UMC's structureel te betrekken, ontstaat voor het eerst een breed en sectoroverstijgend beeld van hoe gendergelijkheid en sociale veiligheid binnen universitaire én medische contexten versterkt kunnen worden.

Uit zowel de universiteiten als de UMC gesprekken kwam naar voren dat transparantie in benoemings- en bevorderingsprocessen, het aanpakken van beloningsverschillen en het verbeteren van interne dataverzameling prioriteiten blijven. Instellingen scherpten hun eigen definities, registratiesystemen en rapportagelijnen verder aan om beter te kunnen monitoren en verantwoorden. Door deze onderwerpen in een bestuurlijke setting te bespreken, werden organisaties gestimuleerd om hiaten in hun beleid te herkennen, voortgang meetbaar te maken en de aansluiting te zoeken bij streefcijfers, Gender Equality Plans en interne beleidsagenda's.

De kracht van de LNVH-aanpak ligt in de verbinding tussen praktijkervaringen en systeemniveau. Door signalen op te halen uit het netwerk van vrouwelijke wetenschappers en via de UHD-klankbordgroep, kon het LNVH ervaringen en knelpunten rechtstreeks inbrengen in de gesprekken met bestuurders. Dit zorgt ervoor dat beleidsmaatregelen beter aansluiten bij de realiteit op de werkvloer. Daarnaast werd het LNVH in toenemende mate betrokken bij de vroegfase-ontwikkeling van nieuwe beleidsinitiatieven en sectorale afspraken, waardoor het ongelijkheden vroegtijdig kan signaleren en bijdragen aan alternatieve, inclusieve oplossingsrichtingen.

Met de uitbreiding naar de UMC's en de verdere institutionalisering van de jaarlijkse gespreksrondes heeft het LNVH in 2025 opnieuw een belangrijke stap gezet in het versterken van bestuurlijke aandacht voor gendergelijkheid, talentbehoud en sociale veiligheid in de gehele academische sector.

4. STAGEONDERZOEK 'DREMPELS OP WEG NAAR SOCIALE VEILIGHEID BINNEN NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN'

Van eind september 2024 tot begin april 2025 voerde stagiair Ellen De Boel (Radboud Universiteit) in opdracht van het LNVH een verdiepend onderzoek uit naar sociale veiligheid binnen Nederlandse universiteiten. Zij maakte daarbij gebruik van de dataset uit het LNVH-onderzoek naar Academisch Management, waarin sociale veiligheid een van de kernonderwerpen was. Op basis van deze bestaande data voerde zij een gerichte verdiepingsslag uit naar de vraag welke drempels academisch managers ervaren wanneer zij worden benaderd over sociaal onveilige situaties.

In haar onderzoek *Drempels op weg naar sociale veiligheid binnen Nederlandse universiteiten* verkende zij via kwalitatieve interviews hoe vaak managers dergelijke meldingen ontvangen, welke handelingsdilemma's zij daarbij ervaren en welke factoren hun handelingsbereidheid beïnvloeden. Respondenten benoemden onder meer onduidelijkheid over wat sociaal onveilig gedrag precies omvat, hiërarchische verhoudingen, beperkte transparantie in procedures en zorgen over mogelijke schade voor betrokkenen of voor henzelf.

Daarnaast onderzocht Ellen in hoeverre het expliciet opnemen van verantwoordelijkheid, mandaat en *accountability* voor sociale veiligheid in UFO-profielen managers kan ondersteunen in hun rol. De bevindingen benadrukken het belang van structurele en cultuurgerichte interventies, en laten zien dat leidinggevendenden behoefte hebben aan heldere kaders en betere ondersteuning bij complexe casuïstiek.

Het onderzoek levert waardevolle inzichten op voor het versterken van sociale veiligheid binnen de academie en vormt een relevante aanvulling op het lopende werk van het LNVH op dit thema.

Het volledige stagerapport is op te vragen bij het LNVH. In 2025 werd vanwege het ontbreken van financieel perspectief voor de jaren 2026 en verder geen nieuwe stagiair aangenomen.

5. VOORTZETTING NATIONAAL ACTIEPLAN DIHOO

In 2025 heeft het LNVH actief bijgedragen aan het proces rondom de totstandkoming van een nieuw Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in Hoger Onderwijs en Onderzoek ([NAP DIHOO](#)). Het LNVH hecht groot belang aan een nationaal plan dat op overkoepelend en sectorbreed niveau het belang van diversiteit en inclusie in wetenschap en onderwijs onderstreept. Daarnaast ziet het LNVH duidelijke meerwaarde in een plan dat een gezamenlijke aanpak benadrukt en het belang en de betrokkenheid van de overheid bij dit thema zichtbaar maakt. Het traject heeft procesmatig veel tijd gevraagd, waarbij het LNVH bovendien regelmatig een bemiddelende rol heeft vervuld tussen verschillende partijen. Tevens heeft het LNVH actief en frequent deelgenomen aan evaluatie- en adviesessies van OCW met betrekking tot het voorgaande plan. Eind 2025 was er nog geen nieuw actieplan vastgesteld. Het LNVH spreekt de hoop uit dat de betrokken partijen tot overeenstemming zullen komen. Wat het LNVH betreft ligt er uiterlijk eind 2026 een krachtig plan met een duidelijke focus op gezamenlijke actie.

6. ONDERWIJSBEZUINIGINGEN, POLITIEKE KOERS EN DE IMPACT OP HET LNVH

Het jaar 2025 stond in belangrijke mate in het teken van de doorwerking van de aangekondigde bezuinigingen van 1 miljard euro op het hoger onderwijs en onderzoek. Waar deze maatregelen in 2024 reeds tot grote zorg leidden, werd in 2025 steeds duidelijker wat de concrete gevolgen zijn voor de sector als geheel en voor de voortgang op het gebied van gendergelijkheid in het bijzonder.

De bezuinigingen hebben een merkbare druk gelegd op instellingen, met directe consequenties voor personeelsbeleid, loopbaanperspectieven en investeringen in diversiteit en inclusie. Juist in deze context kwamen groepen in kwetsbare posities verder onder druk te staan, waaronder jonge onderzoekers, tijdelijke medewerkers en internationale academici. Binnen deze groepen zijn vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen bovengemiddeld vertegenwoordigd, waardoor de impact van de bezuinigingen ongelijk uitpakt en bestaande achterstanden dreigen te worden vergroot.

Het LNVH is zich ook in 2025 nadrukkelijk blijven uitspreken over deze ontwikkelingen. In gesprekken met beleidsmakers, instellingen en HR-afdelingen is consequent gewezen op de disproportionele effecten van de bezuinigingen op gendergelijkheid en inclusie. Daarnaast bleef het LNVH actief betrokken bij bredere sectorale initiatieven en bewegingen die zich verzetten tegen de afbouw van investeringen in het hoger onderwijs.

Tegelijkertijd werd 2025 voor het LNVH zelf gekenmerkt door onzekerheid. De langetermijnsubsidie waarop de organisatie jarenlang kon bouwen, werd in dit jaar niet verlengd. Dit had directe gevolgen voor de continuïteit en slagkracht van het netwerk. In reactie hierop is een intensieve gespreks- en lobbycyclus gestart, gericht op het borgen en bestendigen van het LNVH voor de komende jaren. In deze gesprekken met ministeries, partners en andere stakeholders is niet alleen het belang van het LNVH als kennis- en netwerkorganisatie benadrukt, naast ook de cruciale rol die het vervult in het agenderen en bevorderen van gendergelijkheid in de academische wereld.

De samenloop van sectorbrede bezuinigingen en de onzekerheid over de eigen financiering onderstreepte in 2025 de kwetsbaarheid van de infrastructuur rondom diversiteit en inclusie. Tegelijkertijd bevestigde het de noodzaak van een sterke, onafhankelijke stem zoals die van het LNVH. Het LNVH blijft zich daarom onverminderd inzetten om de bereikte vooruitgang te beschermen en verdere stappen richting gendergelijkheid in de wetenschap mogelijk te maken.



SPEERPUNTEN 2025

In de jaarkalender van 2025 stelde het LNVH zes speerpunten vast. Hieronder zijn deze speerpunten op een rijtje gezet en de concrete ondernomen acties met betrekking tot deze punten in 2025 benoemd.

1. Aandacht voor tegengaan van ongewenst en ongepast gedrag in de academie

- Ondersteuning en informatievoorziening voor individuele melders bij het LNVH
- Ontwikkelen *toolkit* wangedrag in online LNVH-omgeving met bijbehorende campagne (SAFIA)
- Aanvraag van subsidie voor het finaliseren en onderhouden van deze online *toolkit* (aanvraag succesvol)
- Regelmatige afstemming met de Regiegroep Sociale Veiligheid
- Het verspreiden en als product beschikbaar stellen van de LNVH-[gesprekskaartenset](#) 'How to foster psychological safety in academia' gebaseerd op het KNAW-rapport 'Sociale veiligheid in de Nederlandse academie. Van Papier naar praktijk' (2022).
- Extra bestuurlijke overleggen met o.a. Colleges van Bestuur, HR, bestuurlijke trekkers UNL en vakbonden
- Aankaarten wangedrag en intimidatie bij besturen universiteiten en UMC's bij specifieke meldingen
- Media-optredens om publieke debat gaande te houden
- Nauw volgen ontwikkelingen en voeren van gesprekken over ombudsfunctionaris universiteiten
- HR-platform t.b.v. uitwisseling voortgang maatregelen op beleidsniveau
- Belichten subthema's binnen debat sociale veiligheid (als wangedrag tijdens veldwerk, intimidatie in het publieke domein, vrouwelijke senior wetenschappers als beklagden)
- Promoten van de toneelstukken '#MeToo in Academia. The Learning Curve' en 'Scenes in Social Safety' (Het Acteursge-nootschap).

2. Aandacht voor implementatie Erkennen en Waarderen

- Onderwerp van gesprek in alle bestuurlijke overleggen
- Terugkerend onderwerp van gesprek in bijeenkomsten LNVH UHD-klankbordgroep
- Aandacht voor dit onderwerp in totstandkoming Nationaal Actieplan Diversiteit (NAP DIHOO - OCW)
- Signalerende functie: Erkennen en Waarderen geen *silver bullet solution* voor representatie- en inclusieproblematiek in academie
- Impact bezuinigingen op aandacht voor en implementatie van Erkennen en Waarderen
- Aanwezigheid bijeenkomsten rondom dit thema.

3. Aandacht voor inclusie; etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap

- Actief benadrukken van LNVH-missiestatement (aangepast in 2021)
- Aandacht in samenstelling LNVH-bestuur
- Meenemen in strategie voor 2026-2030
- Onderwerp van gesprek in interne vergadering
- Onderwerp van gesprek in bestuurlijke overleggen
- Nauwe betrokkenheid en afstemming met DIHOO-partners en -commissie
- Aandacht in samenstelling sprekers LNVH-bijeenkomsten
- Meenemen in nominatieprocedures en LNVH-beurzen en -prijzen
- Zitting in commissies voor ontwerp stimuleringsprogramma's NWO
- *Societal partner* in Advancing Equity in Academia through Innovationprogramma's
- Nauwe samenwerking met expertisepartijen als ECHO.

4. Versterkte en frequente monitoring doorstroom van vrouwen naar de top

- Deelname aan bijeenkomsten en expertmeetings Staatscommissie tegen Racisme en Discriminatie over wettelijke kaders verzamelen *equality data*
- Lid van de POPI-commissie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap ten behoeve van het monitoren van de voortgang en de impact van het OCW-beleid
- Gesprekken over gestandaardiseerde dataverzameling WP binnen UMC's
- Realisatie dataweergave samenstelling internationaal WP
- Realisatie dataweergave instituten NWO en KNAW
- Deelname aan werkgroep 'Monitoring en Evaluatie' van LanDO
- Oriënterende gesprekken in het kader van Nationaal Actieplan DIHOO
- Gesprekken bestuurders universiteiten
- Jaarlijkse monitor met extra online achtergrond
- Opening gesprekken longitudinale monitoring.

5. Aandacht voor de verschillen op facultair niveau en commitment alle lagen van de organisatie

- Actieve sturing op facultaire streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren (intern opgepakt door universiteiten; publieke weergave nog niet mogelijk)
- Bespreking faculteitsplannen tijdens bestuurlijke overleggen
- Sturen op specifieke aandacht voor faculteitsniveau in Gender Equality Plans (GEPs)
- Aansturen op domeinoverleg en decanenoverleg binnen specifieke vakgebieden waar het aandeel vrouwen sterk achterblijft (Economie, Bèta).

6. Meer en hernieuwde aandacht genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures

- Start gesprekken over te realiseren biasvideo's voor BAC's universiteiten en UMC's – realisatie voorzien in 2026 – vanwege gebrek aan financiële middelen uitgesteld
- Gesprekken NWO over samenstelling commissies en samenwerking in aanlevering namen
- Nomineren vrouwen voor premies, prijzen en posities
- Onderwerp van gesprek in bestuurlijke overleggen
- Samenwerking Promovendi Netwerk Nederland (PNN)
- Samenwerking met De Jonge Akademie (ihkv Iedereen Professor).

Verder is er in 2025 extra aandacht besteed aan vijf grote projecten:

- | | |
|--|--|
| 1. LNVH-onderzoek naar macht en invloed Vrouwen in academisch management <i>Zie hierboven voor meer uitleg.</i> | 4. Uitvoering Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie DIHOO - OCW <i>Zie 'uitgelicht' voor meer informatie en uitleg.</i> |
| 2. Realisatie toolkit SAFIA <i>Zie 'uitgelicht' voor meer informatie over de ondernomen actie op dit vlak.</i> | 5. Financiële toekomst LNVH <i>Zie 'uitgelicht' voor meer informatie en uitleg.</i> |
| 3. LNVH Spring Symposium 'The Engaged University' <i>Gerealiseerd. Zie voor meer informatie hoofdstuk 4.</i> | |

Ook is er intern aan een aantal zaken gewerkt:

- Verwerven subsidie realisatie toolkit SAFIA (*gerealiseerd – zie financiën*)
- Werving nieuwe bestuursleden (*gerealiseerd*)
- Uitvoering nieuwe strategie UHD-klankbordgroep (*gerealiseerd*)
- Werven stagiaire project sociale veiligheid (*gerealiseerd*)
- Herstart vast teamlid LNVH na ziekteverlof (*gerealiseerd*)

BELEIDSBEÏNVLOEDENDE ACTIVITEITEN

1. BEZOEKEN ORGANISATIES WETENSCHAPSVELD

Met de jaarlijkse bestuurlijke gesprekken zorgt het LNVH ervoor dat de aandacht voor de doorstroom van vrouwen naar de topposities in de wetenschap hoog blijft en het beleid scherp. Er wordt gekeken naar de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden, gevraagd en ongevraagd advies gegeven, cijfers worden gemonitord en *best practices* verzameld en gedeeld.

In 2025 vond de 14^e ronde van de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten) plaats. Deze gehele ronde bestond uit gesprekken op locatie.

Voorafgaand aan de CvB-gesprekken leveren de te bezoeken instellingen de te bespreken cijfers bij het LNVH aan. Bij alle gesprekken nodigt het LNVH de UHD-klankbordgroepen van de betreffende universiteit uit voor een voorgesprek. Het LNVH spreekt daarnaast in voorbereiding op de gesprekken standaard met bestuurders en leden van de lokale vrouwennetwerken. Tot slot, vragen wij de LNVH-aangeslotenen van de betreffende universiteit om input voor de gesprekken.

Het LNVH spreekt met de CvB-delegaties standaard over:

- Stand van zaken man-vrouwverdeling WP, OBP en academisch management
- Stand van zaken met betrekking tot de realisatie van de streefcijfers
- *Good practices* en plannen voor de toekomst met betrekking tot gender-, talent- en diversiteitsbeleid.
- Verkenning tot mogelijkheden intensievere samenwerking tussen het LNVH en de betreffende instelling op specifieke projecten.

Daarnaast komen er per ronde verschillende onderwerpen aan de orde waar het LNVH extra aandacht voor vraagt. In 2025 waren dat onder andere¹:

- Werkdruk en de gevolgen daarvan voor welzijn en loopbaanontwikkeling
- Aandacht voor het meenemen aspecten als D&I, leiderschapskwaliteiten, sociale veiligheid en werkklimaat, mentorschap en begeleiding en integriteit en ethiek in het beoordelen van het functioneren van hoogleraren en academisch management
- Mate van invloed en aantallen vrouwelijke principal investigators (PI's)
- Gelijke beloning en het verkleinen van loonverschillen
- Samenstelling benoemingscommissies - papier versus praktijk
- Ondervertegenwoordiging van vrouwen in management- en bestuursfuncties
- Impact van wisselingen in het universitaire leiderschap op D&I-beleid
- Positie en perspectief van vrouwelijke bijzonder hoogleraren
- Beschikbaarheid van middelen voor faculteiten en het effect daarvan op kansengelijkheid
- Doorontwikkeling en impact van Gender Equality Plans (GEP's)
- Toepassing van het *ius promovendi*: beleid tegenover dagelijkse praktijk
- Ondersteuning voor internationale vrouwelijke wetenschappers, zoals dual career-mogelijkheden
- De rol en onafhankelijkheid van de ombudsfunctionaris
- Teruglopende financiering (zoals Aspasiagelden en specifieke leerstoelen) voor het bevorderen van de doorstroom en het voorkomen van de uitstroom van vrouwelijke wetenschappers

- Diversificatie van loopbaanpaden binnen Erkennen en Waarderen
- Specifieke aandacht voor achterblijvende faculteiten en departementen
- Aandeel internationale vrouwen binnen de hooglerarenpopulatie
- Formele promotietrajecten richting hoogleraarschap (UHD-HGL) en hun transparantie
- Continuïteit van gendergelijkheidsprogramma's en stimulerend beleid
- Erkenning van verschillende academische rollen, waar- onder discussies rond titulatuur en positie
- Gevolgen van bezuinigingen voor inclusie, sociale veiligheid en kwetsbare groepen
- Faciliteiten en beleid voor ouders en medewerkers met zorgtaken
- Aandacht voor doorstroom van vrouwen binnen bredere D&I-strategieën
- Evaluatie en nazorg van trainingen op het gebied van sociale veiligheid en inclusie
- De inzet en positie van hoogleraren na emeritaat en de *gendered* aspecten hierin.

Het LNVH neemt buiten deze reguliere overleggen geregeld contact op met bestuurders van universiteiten en/of koepels om af te stemmen over urgentie zaken of om meldingen van wangedrag en intimidatie die bij het LNVH zijn gedaan aan te kaarten. Het LNVH mengt zich hierbij niet in casuïstiek, maar brengt zaken onder de aandacht die structurele verandering vergen en trekt hierin als kritisch bondgenoot met de universiteiten op richting duurzame oplossingen en cultuurverandering.

Overzicht bezoeken (alfabetische volgorde).

| Universiteiten | |
|--------------------------------|------------------|
| ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM | 4 februari 2025 |
| OPEN UNIVERSITEIT | 2026* |
| RADBOD UNIVERSITEIT NIJMEGEN | 11 februari 2025 |
| RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN | 22 januari 2025 |
| TILBURG UNIVERSITY | 10 maart 2025 |
| TU DELFT | 13 mei 2025 |
| TU EINDHOVEN | 3 maart 2025 |
| TWENTE UNIVERSITY | 2026* |
| UNIVERSITEIT LEIDEN | 2026* |
| UNIVERSITEIT MAASTRICHT | 12 februari 2025 |
| UNIVERSITEIT UTRECHT | 14 april 2025 |
| UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM | 13 februari 2025 |
| VRIJE UNIVERSITEIT | 18 maart 2025 |
| WAGENINGEN UNIVERSITY | 10 november 2025 |

* Vanwege uitvallen van de gesprekken, veranderingen in de samenstelling van de CvB's of planningsuitdagingen zijn deze gesprekken verzet naar begin 2026. Er is uiteraard wel informeel contact geweest met deze instellingen, zowel op bestuurlijk als op beleidsniveau.

Naast de besturen van de universiteiten spreekt het LNVH ook met de koepels en het ministerie van OCW.

Op 20 januari 2025 sprak het LNVH met de toenmalig minister van OCW, Eppo Bruins. In een constructieve dialoog werden onder meer de in-, door- en uitstroom van vrouwen in de wetenschap, de impact van de bezuinigingen en de gezamenlijke inzet voor sociale veiligheid besproken. Het overleg werd afgesloten met concrete afspraken over verdere samenwerking en opvolging van actiepunten. Uiteraard was er daarnaast veelvuldig contact op beleids- en MT-niveau met de directie OWB van het ministerie van OCW.

1. Onderwerpen in willekeurige volgorde opgenomen.

Tijdens het bestuurlijk overleg met UMCNL op 17 juli 2025 bliken het LNVH en UMCNL terug op de eerste ronde gesprekken met de UMC's en bespreken zij de observaties die daaruit naar voren kwamen, waaronder relatief grote verschillen tussen UMC's in de aanpak van gendergelijkheid en bredere D&I thema's. Ook kwamen gedeelde zorgen aan bod over de impact van bezuinigingen, anti-wetenschaps- en anti-gendersentimenten en de gevolgen van de Wet Internationalisering in Balans. Het overleg resulteerde in afspraken over het bestendigen van de overlegcyclus, het versterken van dataverzameling en het verder borgen van een structurele D&I-blik binnen UMCNL.

In november 2025 vond het bestuurlijk overleg met UNL plaats. Tijdens het bestuurlijk overleg met UNL besprak het LNVH de belangrijkste bevindingen uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025 en de implicaties daarvan voor de universiteiten, en de nieuwe streefcijfers voor 2025–2030. Ook werd uitgebreid stilgestaan bij de impact van de bezuinigingen op kwetsbare groepen, diversiteit en inclusie, en sociale veiligheid, mede op basis van de observaties uit de 13e en 14e CvB-gespreksrondes. Tot slot lichtte het LNVH de speerpunten voor 2026–2030 toe en werd gesproken over de bestending van de subsidiemiddelen, waarna gezamenlijke actiepunten werden vastgesteld voor de komende periode.

Begin 2026 spreekt het LNVH met het nieuwe bestuur van de KNAW, en met De Jonge Akademie en de Akademie van Kunsten. In 2025 vond er geen formeel overleg plaats tussen het LNVH en de KNAW, vanwege bestuurlijke wisselingen aldaar.

In 2025 voerde het LNVH meerdere gesprekken met de Raad van Bestuur van NWO. Deze overleggen hadden geen inhoudelijke agenda, maar richtten zich volledig op de positionering van het LNVH binnen NWO(-I) en de verdere uitwerking van de subsidiere-latie tussen beide partijen.

In 2025 heeft het LNVH tot slot de eerste ronde van bestuurlijke overleggen met de UMC's afgerond en is het gestart met de plan-nings en uitvoering van de tweede ronde.

Overzicht bezoeken (alfabetische volgorde):

| Universitair medische centra | |
|------------------------------|------------------|
| AMSTERDAMUMC | 2026 |
| ERASMUSMC | 2026 |
| LUMC | 10 april 2025 |
| MUMC+ | 2026 |
| RADBOUDUMC | 10 februari 2025 |
| UMCG | 2026 |
| UMCU | 16 juli 2025 |

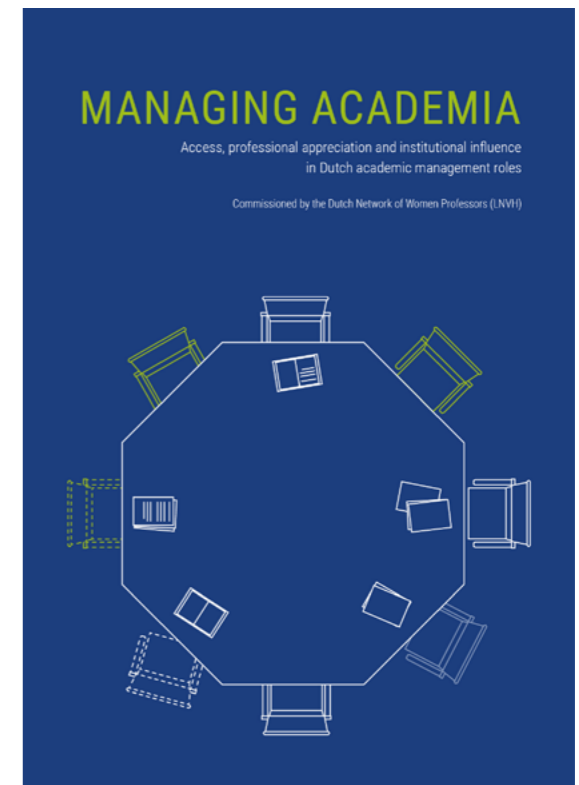
2. ONDERZOEKEN EN KENNISPRODUCTIE

Onderzoek en kennisproductie vormen een structurele pijler van het werk van het LNVH. Om de voortgang van gendergelijkheid, sociale veiligheid en loopbaanontwikkeling in de academie scherp in beeld te houden, laat het LNVH grootschalige en methodo-logisch zorgvuldige studies uitvoeren die specifiek zijn toegesneden op de Nederlandse universitaire context. Door te werken met landelijke, vergelijkende datasets – waarin alle universiteiten worden betrokken – ontstaat een robuuste basis voor analyses en aanbevelingen die direct toepasbaar zijn binnen instellingen. Deze onderzoeken bieden beleidsmakers, bestuurders en koepel-organisaties *evidence-based* inzichten die verder reiken dan aannames en bijdragen aan duurzame beleidsontwikkeling. Daarbij hecht het LNVH waarde aan samenwerking met vrouwelijke onderzoekers en aan het creëren van ruimte voor nieuwe generaties wetenschappers. Dankzij de inbedding van het bureau binnen NWO kunnen gevoelige gegevens veilig worden verwerkt, hetgeen de kwaliteit en impact van de onderzoeksresultaten verder versterkt.

Rapport Academisch Management

In 2025 rondde het LNVH het onderzoeksproject 'Managing Academia. Access, professional appreciation and institutional influence in Dutch academic management roles.' af. Het onder-zoeksrapport vond brede weerklank binnen de academische sector. Het LNVH verspreidde het rapport onder alle aangeslo-tenen, alle leden van de Colleges van Bestuur en alle hoofden HR, waarna het op verschillende grote congressen en bijeen-komsten werd gepresenteerd. De bevindingen vormden een belangrijk gespreksonderdeel binnen het LNVH HR-platform, het LanDO en tijdens de bestuurlijke overleggen met de CvB's. Daarmee leverde het rapport een tastbare bijdrage aan het inzichtelijk maken van knelpunten in academisch leiderschap en aan de verdere versterking van beleidsontwikkeling binnen universiteiten.

Zie [pagina 15](#) voor een uitgebreide toelichting op dit rapport.



Monitor Vrouwelijke Hoogleraren

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren vormt ook in 2025 een belangrijk instrument binnen de beleidsbeïnvloedende activiteiten van het LNVH. De Monitor biedt de cijfermatige en analytische basis waarmee het LNVH het gesprek voert met universiteiten, UMC's, koepelorganisaties en ministeries. Omdat de Monitor elders in dit jaarverslag reeds uitgebreid is toegelicht, verwijzen wij daar graag naar voor de volledige beschrijving van de inhoud en bevindingen. In dit hoofdstuk volstaan we daarom met het benadrukken van de rol van de Monitor als fundament onder onze advisering, agendering en strategische beleidsdialogo.

Zie [pagina 11](#) voor een uitgebreide toelichting op de Monitor.



3. LOBBY

Het LNVH is naast een kennis- en netwerkorganisatie ook een actieve lobbyorganisatie. In 2025 lag de focus opnieuw op de impact van de bezuinigingen op het hoger onderwijs en onderzoek en op de gevolgen van de Wet Internationalisering in Balans. Daarnaast bleef sociale veiligheid een belangrijk speerpunt en leverde het LNVH een bijdrage aan de samenstelling en ondersteuning van de Regiegroep Sociale Veiligheid (OCW). Het netwerk zette zich daarnaast in om genderdiversiteit stevig op de agenda te houden binnen een veranderend D&I-landschap, met nadrukkelijke aandacht voor een intersectionele benadering.

Om de positie van het LNVH te versterken en de boodschap gericht voor het voetlicht te brengen, nam het LNVH ook bewust deel aan diverse adviesorganen en commissies en presenteerden wij op uitnodiging bij relevante partijen binnen de sector. Tot slot diende het LNVH met succes een subsidieaanvraag in voor de realisatie van de online toolkit SAFIA, die instellingen ondersteunt bij het verbeteren van sociale veiligheid.

4. PLATFORMS EN OVERLEGGEN

a. LNVH Platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid

Het LNVH hecht waarde aan de uitwisseling van informatie en kennis tussen universiteiten en UMC's en wil samenwerking graag stimuleren. Via het LNVH-voorzitterschap van het platform van HR-adviseurs gender/diversiteit/talentbeleid binnen de universiteiten en UMC's wordt kennisuitwisseling gefaciliteerd over (effecten van) beleidsmaatregelen en vorderingen op het gebied van de doorstroming van vrouwen. In het platform zijn alle universiteiten en UMC's vertegenwoordigd, ook NWO, KNAW en UNL sluiten aan. In 2025 zijn er in totaal 44 HR-adviseurs lid van het platform.

In 2025 kwam het LNVH HR-platform viermaal digitaal bijeen. De bijeenkomsten waren thematisch ingestoken en hadden geregeld gastsprekers. Tussen deze meetings door is er ook zeer regelmatig contact tussen het LNVH en de leden van het platform of vormt het LNVH de schakel tussen leden van het platform die elkaar met kennis, kunde en expertise kunnen versterken.

Tijdens de bijeenkomst van **13 mei 2025** presenteerde LNVH-stagiair Ellen De Boel haar onderzoek naar sociale veiligheid en *accountability* in UFO-profielen, waarna platformleden hun doelen en prioriteiten voor het versterken van genderdiversiteit richting de zomer met elkaar deelden. Deelnemers kregen daarnaast updates over het Spring Symposium van 13 juni, de afronding van het rapport Academic Management in Dutch Academia, lopende CoARA-activiteiten rond diversiteit en onderzoeksevaluatie, en diverse aankomende evenementen en publicaties. Ook werden de voortgang van de bestuursbezoeken aan universiteiten en UMC's en de voorbereidingen voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025 besproken. Tot slot werd vooruitgekeken naar de volgende platformbijeenkomst op 2 juli 2025.

Op **2 juli 2025** vond de laatste LNVH HR-platformbijeenkomst van het academisch jaar plaats. Tijdens deze sessie verzorgde prof. Lia Blaj-Ward (Nottingham Trent University) een presentatie over haar recente en aankomende publicaties op het gebied van *academic citizenship* en academische loopbanen, gevolgd door een levendige discussie en Q&A. Daarnaast werden de deelnemers bijgepraat over onder meer het verzoek aan universiteiten om nieuwe streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren (2025–2030) vast te stellen, de publicatie van het LNVH-jaarverslag 2024 en de voorbereidingen voor de Landelijke Bijeenkomst op 6 oktober. Tot slot werd vooruitgekeken naar het nieuwe vergaderschema voor het komende academische jaar.

Op **9 oktober 2025** vond de eerste online bijeenkomst van het LNVH HR-platform van het nieuwe academisch jaar plaats. Tijdens deze sessie werden de deelnemers bijgepraat over de stand van zaken rondom de nieuwe streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren (2025–2030), waarvan een deel inmiddels door universiteiten was aangeleverd. Ook stond de bijeenkomst in het teken van de recent verschenen LNVH-publicatie over academisch management: de uitkomsten, aanbevelingen en vervolgstappen vormden de basis voor een inhoudelijke uitwisseling. Daarnaast werd aandacht besteed aan de inbedding van kennis en kunde over diversiteit, inclusie en gendergelijkheid binnen HR.

Op **18 december 2025** vond de laatste bijeenkomst van het LNVH HR-platform van het jaar plaats. Centraal stond de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025 die toen zojuist gepresenteerd was: deelnemers bespraken de bevindingen, de bruikbaarheid van de huidige indicatoren en wensen voor toekomstige uitbreidingen om de Monitor verder te versterken. Het LNVH gaf daarnaast een update over de gesprekken met universiteiten, onderzoeksinstituten en koepels over opvolging van de uitkomsten. Tijdens de rondgang deelden instellingen hun prioriteiten voor de start van 2026, waarbij opnieuw zorgen werden geuit over de afnemende aandacht voor (gender)diversiteit binnen HR-portefeuilles. De bijeenkomst vormde daarmee een belangrijke afsluiting van het jaar en een opmaat naar de volgende sessie op 5 februari 2026.

Het HR-platform vormt een waardevol netwerk waar kennis wordt gedeeld en concrete stappen worden gezet richting een meer gendergelijke toekomst in het Nederlandse hoger onderwijs en onderzoek.

b. Platform Diversiteit in de Wetenschap

In 2016 zette het LNVH zich samen met NWO in voor de oprichting van het Platform Diversiteit in de Wetenschap. Dit Platform is voortgekomen uit de OCW/NWO/VSNU/LNVH Taskforce die zich richtte op de verbetering van de honoreringskansen voor vrouwelijke wetenschappers. Met de bereikte resultaten op dat gebied, kwam de roep om een breder platform met meerdere stakeholders. Het Platform Diversiteit in de Wetenschap bestaat uit de volgende partners: OCW, NWO, KNAW, VSNU, NFU, VHTO, TNO en Vereniging hogescholen. Het platform heeft na 2019 geen officiële status meer, maar de partijen zijn meer dan ooit met elkaar verbonden en weten elkaar gemakkelijk te vinden op het D&I-thema. Zo ook in de organisatie van de Gender Summit in oktober 2019 en in 2020 voor de totstandkoming van het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek, en het vervolg daarvan in 2025.

c. Landelijk Overleg Diversity Officers

Het LNVH neemt sinds de oprichting in 2016 tevens zitting in het Landelijk Overleg Diversity Officers. Dit platform, dat zich richt op brede diversiteit en intersectionaliteit, kwam in 2025 zes keer bijeen (deels online, deel op locatie). Tevens nam het LNVH zitting in enkele subgroepen van het LanDO, met name die met betrekking op de strategische agenda van het LanDO, de ontwikkeling van het LanDO als organisatie en de werkgroep Monitoring.

CAPACITEITSVERSTERKENDE ACTIVITEITEN

1. NOMINATIES

Het LNVH speelt een significante rol in de nominatie van vrouwelijke wetenschappers voor posities, prijzen en premies. Belangrijk want er wordt vaak voorbijgegaan aan excellente vrouwen bij het toekennen van de grote prijzen en vooraanstaande posities. Sinds 2007 draagt het LNVH jaarlijks kandidaten voor de NWO-Spinozapremie en De Jonge Akademie (KNAW) voor. Sinds 2011 nomineert het LNVH jaarlijks een vrouwelijke kandidaat voor het lidmaatschap van de KNAW. Ook draagt het LNVH voor voor bepaalde leerstoelen en fellowships. Sinds 2014 is de nominatiebevoegdheid voor de Ammodo Science Award aan het rijtje toegevoegd. Het LNVH nomineert tevens – wanneer passend - voor de Heinekenprijzen. Sinds de instelling van de premie in 2017 is het LNVH tevens nominatiegerechtigd voor de Stevinpremie. In 2022 werd de Netherlands Academy for Engineering opgericht. Ook daar is het LNVH nominatiegerechtigd voor en nomineerde in 2025 twee kandidaten.

Van de 10 door het LNVH ingediende nominaties in 2025 was er een aantal succesvol. Er is echter voor gekozen niet in de tabel op te nemen welke nominaties zijn gehonoreerd. Het direct gehonoreerd krijgen van een nominatie is uiteraard geweldig, maar het LNVH ziet tevens dat enkel het nomineren en dus onder de aandacht brengen van excellente vrouwelijke wetenschappers bij commissies al effect heeft op de manier waarop er naar selectieprocessen en -procedures wordt gekeken. Bovendien ziet het LNVH regelmatig dat de LNVH-nominatie in eerste instantie niet wordt geselecteerd, maar de kandidaat (met hetzelfde) dossier het jaar daarop wél wordt geselecteerd. Succes is dus niet af te meten aan een directe selectie.

| Prijs: | voordrachtgerechtigd sinds: | aantal nominaties gedaan in 2024 | aantal nominaties gedaan in 2025 |
|--|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Spinozapremie | 2007 | 1 | 1 |
| Stevinpremie | 2017 | - | 1 |
| Lidmaatschap De Jonge Akademie | 2007 | 2 | 2 |
| Lidmaatschap KNAW | 2011 | 1 | 1 |
| Distinguished Lorentz Fellowship and Prize | 2011 | 1 | 1 |
| Ammodo Science Award | 2014 (tweejaarlijks) | nvt | - |
| Dr. Hendrik Müllerprijs | nvt | - | - |
| Valkhofleerstoel | 2012 (tweejaarlijks) | nvt | nvt |
| Heinekenprijs | nvt | nvt | nvt |
| Netherlands Academy of Engineering (NAE) | 2023 | 1 | 2 |
| ICT-prijs Nederland | 2011 | 1 | 1 |
| Joke Smitprijs | nvt | - | 1 |

LNVH-beurzen en -prijzen

Distinguished Women Scientist Fund

Ook in 2025 kende het LNVH weer zeven beurzen toe binnen het Distinguished Women Scientists Fund, bedoeld voor vrouwelijke postdocs die een internationaal werkbezoek willen uitvoeren ter versterking van hun onderzoekslaan.

De geselecteerde laureaten vertegenwoordigen een brede waaier aan disciplines en thema's. Zo onderzoekt **Bodine Gonggrijp** (VU/NSCR) de gevolgen van slachtofferschap en bezoekt zij Dr. Brian Boutwell in Mississippi om geavanceerde genetische methoden verder te ontwikkelen. **Elisa D'Alessandro** (Maastricht University, CARIM) verdiept haar onderzoek naar atriumfibrilleren via deelname aan het EHRA-congres en een onderzoeksverblijf in het laboratorium van Prof. Kramann in Aken. **Marina Meester** (Universiteit Utrecht) reist naar de University of California, San Francisco om nieuwe modellen te leren toepassen die genetische shifts

in dierlijke virussen inzichtelijk maken. Binnen het medisch en neurowetenschappelijk domein richt **Carolyn Gaiser** (Erasmus MC) zich op het verfijnen van DTI-technieken voor cerebellaire ontwikkeling tijdens een bezoek aan de University of Minnesota, terwijl **Isabel Weinhäuser** (UMCG) haar onderzoek naar AML-progressie verdiept in samenwerking met Dr. Lynn Quek van King's College London. In de sociale wetenschappen onderzoekt **Javiera Sabina Garcia Meneses** (Rijksuniversiteit Groningen) de transformatie van kindbeschermsorganisaties in Chili en werkt zij samen met Zuid-Amerikaanse NGO's en universiteiten. Tot slot gebruikt **Lieke van der Veer** (Erasmus Universiteit Rotterdam) haar beurs voor een *residency* aan het Max Planck Institute for the Study of Religious and Ethnic Diversity, waar zij werkt aan nieuwe publicaties over diversiteitsbeleid.

Met deze beurzen ondersteunt het LNVH veelbelovende vrouwelijke wetenschappers in het versterken van hun internationale netwerk, academische zichtbaarheid en toekomstige carrièrekansen.

Klik [hier](#) voor een overzicht van de laureaten uit deze en voorgaande edities.



Het LNVH Advancing Women in Biology Fund

In 2025 kende het LNVH voor de tweede keer de Advancing Women in Biology (AWiB) grants toe, een subsidie die jonge vrouwelijke biologen ondersteunt bij internationale onderzoeksbezoeken en het versterken van hun wetenschappelijke netwerken. De beurs wordt mogelijk gemaakt dankzij de financiële steun van emeritus hoogleraar **Charlotte Hemelrijk** (Rijksuniversiteit Groningen), op wiens initiatief het programma eind 2023 werd gelanceerd.

Dit jaar werden twee veelbelovende PhD-kandidaten geselecteerd. **Marleen Aarts** (Universiteit van Amsterdam) gebruikt de grant voor een onderzoeksbezoek aan het laboratorium van Dr. Claudio Cantu in Zweden, waar zij geavanceerde CUT&RUN analyses zal leren toepassen om hormonale genregulatie in borstweefsel verder te ontrafelen. **Nynke Wemer** (Rijksuniversiteit Groningen) zet haar beurs in voor veldonderzoek in Zuid-Afrika ter afronding van haar dubbelpromotie, gericht op het in kaart brengen van cheetahpopulaties, conflictgebieden en nieuwe conservatiecorridors.

Met deze tweede editie bevestigt het AWiB-programma opnieuw zijn waarde voor de internationale zichtbaarheid, mobiliteit en loopbaanontwikkeling van vrouwelijke onderzoekers in de biologische wetenschappen.

Klik [hier](#) voor een overzicht van de laureaten uit deze en voorgaande edities.



L'Oréal-UNESCO-beurzen 'For women in Science'

In 2025 kende de Nederlandse editie van het L'Oréal-UNESCO For Women in Science programma een bijzondere editie met de toekenning van vier fellowships aan veelbelovende vrouwelijke wetenschappers. Tijdens een feestelijke ceremonie in het NEMO Science Museum, in aanwezigheid van staatssecretaris voor Emancipatie Mariëlle Paul, ontvingen Trang Duong, Jolien Francken, Džemila Šero en Iris Walraven elk een fellowship ter waarde van €30.000 voor een vijf maanden durende residentie aan het NIAS-KNAW. Deze periode stelt hen in staat, vrij van onderwijs, zorg of administratieve verplichtingen, te werken aan een cruciale volgende stap in hun onderzoekscarrière.

De laureaten vertegenwoordigen een breed spectrum aan disciplines binnen de Life Sciences en STEM.

Jolien Francken (Universiteit van Amsterdam) ontwikkelt een filosofisch instrumentarium om meetmethoden in de neurowetenschappen te verbeteren, waarmee zij een brug slaat tussen filosofie en hersenonderzoek.

Trang Duong (Universiteit Twente & IHE Delft) onderzoekt hoe historische overstromingen inzicht bieden in klimaatbestendige kustbescherming en ondersteunt daarmee de ontwikkeling van toekomstig waterveiligheidsbeleid.

Iris Walraven (Radboudumc) werkt aan begrijpelijke en uitlegbare AI-systemen om patiënten met longkanker te helpen bij het maken van weloverwogen behandelkeuzes.

Džemila Šero (Universiteit Twente) past geavanceerde beeldvorming en AI toe op vingerafdrukken op historische kunstwerken en opent daarmee nieuwe mogelijkheden voor kunsthistorisch en forensisch onderzoek.

Als *founding partner* is het LNVH trots bij te dragen aan dit programma, dat de zichtbaarheid en erkenning van vrouwelijk wetenschappelijk talent vergroot én jonge generaties inspireert - dit jaar onderstreept door de aanwezigheid van een middelbare schoolklas bij de uitreiking. De Nederlandse FWIS-fellowships zijn een gezamenlijke initiatief van L'Oréal Benelux, de Nederlandse Unesco-commissie, NIAS-KNAW, NEMO Science Museum en het LNVH.



2. SCOUTING, MATCHING, BEMIDDELING EN VACATUREBANK

Ook in 2025 is het LNVH weer veelvuldig benaderd door universiteiten en *search bureaus* met verzoeken tot verspreiding van vacatures voor wetenschappelijke en bestuurlijke posities. Daarnaast ondersteunde het LNVH bij het vinden van geschikte kandidaten voor 17 posities in de hoogste echelons van de wetenschap.

3. MENTORING EN INTERVISIE

Het LNVH ondersteunt het professioneel functioneren van vrouwelijke wetenschappers door het aanbieden van mentoring- en intervisiesessies. Tevens worden individuele mentorverzoeken behandeld. Hierbij worden mentees aan mentoren gekoppeld door het uitzetten van de geanonimiseerde mentoringvraag in het LNVH-netwerk. Daarnaast helpt het LNVH indieners (in bijvoorbeeld het NWO-Talentprogramma) bij het vinden van een mentor die hen ondersteunt en adviseert in het indieningsproces, om de slagingskans zo groot mogelijk te laten zijn. In 2025 gaf het LNVH succesvol gehoor aan 10 mentorverzoeken.

4. BIJEENKOMSTEN, SEMINARS EN SYMPOSIA

LN VH Spring Symposium 2024

Op 13 juni 2025 vond het jaarlijkse LNVH Spring Symposium plaats in het Trippenhuis in Amsterdam, dit jaar met als thema *The Engaged University*. Keynote-spreker prof. Marian Baird trapte de middag af met een lezing over de spanningen, dilemma's en impact van academisch activisme. Vervolgens gaven Farzana Bashiri, Alyt Damstra en Petra Verdonk korte presentaties over respectievelijk *scholar activism*, kennisbemiddeling en de relatie tussen academische professionaliteit en activisme, gevolgd door een levendige paneldiscussie. Tijdens de pauze werden de beurzen van het LNVH *Distinguished Women Scientists Fund* en het LNVH *Advancing Women in Biology Fund* feestelijk uitgereikt. De bijeenkomst werd afgesloten met een interactieve bespreking van de fototentoonstelling *Remember the Women*. Het LNVH kijkt terug op een inspirerende en energieke editie van het Spring Symposium.



Landelijke Bijeenkomst 2024

Op maandag 6 oktober 2025 vond de jaarlijkse Landelijke Bijeenkomst van het LNVH plaats, dit jaar in de bijzondere setting van het Mauritshuis in Den Haag. Tijdens deze jaarlijkse bijeenkomst komen vrouwelijke UHD's en hoogleraren die zijn aangesloten bij het LNVH samen voor ontmoeting, reflectie, inhoudelijke verdieping en het verwelkomen van nieuwe leden binnen de groeiende community. Het thema van 2025, *“Good governance, better science? From principles to practice”*, vormde een uitnodiging om te verkennen hoe goed bestuur, academische waarden en leiderschap elkaar versterken en wat daarvoor nodig is binnen het Nederlandse academische stelsel.

De avond begon met een welkom door Martine Gosselink, algemeen directeur van het Mauritshuis, en prof. Yvonne Benschop, voorzitter van het LNVH-bestuur. Beide gaven vanuit hun eigen perspectief een korte beschouwing op de relevantie van goed bestuur, diversiteit van leiderschap en de rol van instellingen om academische integriteit en kwaliteit te borgen. Onder leiding van moderator Marcia Luyten werd het publiek vervolgens meegenomen in een inspirerend inhoudelijk programma waarin wetenschap, beleid, leiderschap en maatschappelijke uitdagingen centraal stonden.

De avond opende met een *keynote* van prof. Amanda Goodall (Bayes Business School), internationaal bekend om haar onderzoek naar leiderschap binnen professionele omgevingen. In haar lezing legde zij uit waarom universiteiten bestuurders nodig hebben met inhoudelijke expertise en een diep begrip van het academische werk.

Haar onderzoek toont aan dat medewerkers onder leiding van inhoudelijk sterke managers – zoals wetenschappers geleid door hooggeciteerde onderzoekers – hoger werkplezier, minder uitstroomneiging en meer vertrouwen rapporteren. Goodall benadrukte dat expertise echter geen garantie is voor leiderschapskwaliteiten: *“Experts may need leadership training even more than generalists.”* Zij pleitte voor leiderschapsprogramma's die aansluiten bij de context en de cognitieve profielen van wetenschappers, in plaats van generieke managementtrainingen.

De *keynote* leidde tot een rijke reflectie op wat “goed bestuur” in de academische praktijk betekent, en wat instellingen kunnen doen om een leiderschapscultuur te creëren die kwaliteit, continuïteit en inclusiviteit bevordert.



Na de keynote volgden drie korte bijdragen van prominente sprekers, die elk vanuit hun eigen expertise een ander aspect van goed bestuur en academische onafhankelijkheid belichtten.

- Prof. dr. Corien Prins, toonaangevend adviseur op het gebied van wetenschap en samenleving, sprak over de cruciale rol van heldere communicatie in het vertalen van wetenschappelijke inzichten naar beleid. Ze benadrukte dat wetenschappers moeten nadenken over taal, toegankelijkheid en context, zeker wanneer zij zich richten tot een breed publiek.
- Prof. dr. Jonathan Soeharno ging in op de kwetsbaarheid van de rechtsstaat en de noodzaak om de onafhankelijkheid van wetenschap te beschermen. Hij waarschuwde voor politieke druk en pleitte voor maatregelen die wetenschappelijke autonomie versterken, waaronder het overwegen van financiering die meer direct bij onderzoekers wordt belegd.
- Prof. dr. Paulien Herder, lid van de commissie die de *Code Goed Bestuur Universiteiten* evalueert, gaf inzicht in de actuele discussies rond aanpassingen van deze code. Zij wees op de extra barrières die internationale wetenschappers ervaren bij het ontwikkelen van leiderschapsloopbanen, waaronder taal, informele normen en ongeschreven regels in het Nederlandse academische systeem.

Onder leiding van Marcia Luyten gingen de drie sprekers met elkaar en met het publiek in gesprek. De discussie raakte aan thema's als:

- de balans tussen autonomie en accountability;
- de rol van leiderschap in het beschermen van academische waarden; de noodzaak van inclusie binnen bestuur en besluitvorming;
- de extra drempels voor wetenschappers met internationale of minderheidachtergronden;
- de vraag hoe "goed bestuur" er concreet uit moet zien in een tijd van polarisatie en grote maatschappelijke opgaven.

De dialoog werd door deelnemers beschreven als "verhelderend", "haast onmisbaar voor het huidige academische debat" en "een belangrijke *reality check*".

Zoals ieder jaar vormde de Landelijke Bijeenkomst een plek waar vrouwelijke UHD's en hoogleraren nieuwe contacten leggen, ervaringen delen, en gezamenlijk reflecteren op hun positie en invloed binnen de academische wereld. De sfeer werd gekenmerkt door openheid, collegialiteit en het gevoel deel uit te maken van een krachtige, deskundige en invloedrijke nationale gemeenschap.

Het LNVH kijkt terug op een zeer inspirerende, inhoudelijk sterke en warm ontvangen editie van de Landelijke Bijeenkomst. De bijdragen van alle sprekers gaven nieuwe inzichten in leiderschap, bestuur en verantwoordelijkheid binnen de Nederlandse wetenschap. De gekozen locatie, het inhoudelijke programma en de betrokkenheid van de deelnemers maakten deze bijeenkomst wederom tot een van de hoogtepunten van het LNVH jaar.

Lokale netwerken

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

In 2025 heeft het LNVH actief bijgedragen aan de SciSis Meet-bijeenkomsten bij het Institute for Advanced Study (IAS) in Amsterdam. In deze reeks, georganiseerd door de Science Sisters (SciSis) - een *peer*-netwerk van *early and mid-career* vrouwelijke wetenschappers - heeft het LNVH met grote regelmaat interview- en inspiratiesessies begeleid. Tijdens deze bijeenkomsten werden vrouwelijke hoogleraren en *mid-career* wetenschappers bevraged over hun loopbaankeuzes, leiderschapsontwikkeling en ervaringen binnen de academie.

In totaal vonden in 2025 vijf sessies plaats met onder anderen Ineke Sluiter (21 februari), Marieke de Goede (16 mei), Jo Ellis Monaghan (6 juni) en Sofieke de Jonge (7 november). De bijeenkomsten boden een persoonlijke en open setting waarin ervaringen en inzichten werden gedeeld, hetgeen door deelnemers als zeer waardevol en inspirerend werd ervaren. Het LNVH zal deze reeks ook in 2026 voortzetten en blijven bijdragen aan de inhoudelijke begeleiding van de bijeenkomsten.

Vanwege een gebrek aan middelen en tijd was er in 2025 geen ruimte voor een vervolg op de netwerkbijeenkomst voor academische vrouwen-netwerken, zoals het LNVH eerder in 2024 wel organiseerde.

5. COMMUNICATIE

In het kader van het 20-jarig bestaan van het LNVH, werd in 2021 de campagne 'Beyond The Figures' gelanceerd. Met deze campagne vraagt het LNVH aandacht voor de positie van vrouwen in de wetenschap door de verhalen 'achter de cijfers' te vertellen. Ook in 2025 ging het LNVH met wetenschappers in gesprek over hun loopbaan. We spraken met wetenschappers uit alle fases van de academische loopbaan. Wat drijft hen en tegen welke obstakels lopen zij al dan niet aan? Lees bijvoorbeeld de [interviews](#) met prof. Barbara Banda (gasthoogleraar aan de Rotterdam School of Management) en prof. Yvonne Benschop (Radboud Universiteit Nijmegen en LNVH).

Ook vroegen we aandacht voor uiteenlopende onderwerpen via post op Instagram. Volg de campagne via [@lnvh.nl](#).

Daarnaast brengt het LNVH maandelijks een nieuwsbrief uit. De nieuwsbrieven zijn na te lezen op de [LNVH-website](#). Verder waren er diverse nieuwsprikkels en -flashes met mededelingen voor (specifieke groepen) aangesloten. Denk hierbij aan vacatures, oproepen voor mentorschap en persvragen voor specifieke expertise. Ook was het LNVH actief op LinkedIn en Instagram (@lnvh.nl). In 2024 is besloten het LNVH-account op X (voorheen Twitter) te sluiten en over te gaan op Bluesky. Tot slot, stuurt het LNVH op wekelijkse basis brieven met verzoeken, dringende oproepen, agenderingspunten, adviezen en felicitaties bij prijzen en/of benoemingen.



6. REPRESENTATIE, CONTACTEN EN VERZOEKEN

Het LNVH werd in 2025 veelvuldig benaderd met vragen en verzoeken om advies, deelname, input of ondersteuning. Bekijk de representatiekalender voor een indruk van de bijeenkomsten en vergaderingen die het LNVH zoal bijwoont. Zie [pagina 25](#) voor een volledig overzicht van de bezoeken aan de Colleges van Bestuur en besturen van OCW, NWO, UNL, KNAW en NFU (nu UMCNL). De indiening van de nominatiedossiers is niet meegenomen, ook staan niet alle optredens in de pers niet in deze lijst, individuele vragen en de acties die daarop volgen zijn vanwege privacyredenen niet meegenomen in het overzicht. Ook zijn verzoeken per mail of telefoon van stakeholders, partners en ministeries niet opgenomen (denk aan reacties op Kamerbrieven, het meelesen van stukken en voorstellen etc.).

Representatiekalender

JANUARI

- 9 Op 9 januari nam het LNVH op uitnodiging deel aan een kennisdelingsessie georganiseerd door de Adviescommissie Diversiteit en Inclusie in Hoger Onderwijs en Onderzoek in Utrecht.
- 13 Op 13 januari overlegde het LNVH over het versterken van de aandacht voor en de samenwerking tussen Naturalis en het LNVH op het gebied van sociale veiligheid tijdens veldwerk.
- 13 Op 13 januari was het LNVH aanwezig bij de nieuwjaarsbijeenkomst van NWO (Connect@NWO).
- 13 Op 13 januari bereidde het LNVH in overleg met de directie OWB het overleg met de minister van OCW voor.
- 15 Op 15 januari kwamen de partners van het For Women in Science Fellowship samen om de editie van 2025 te bespreken en in een nieuwe vorm te gieten – er werd onder andere een programmaonderdeel voor middelbare scholen toegevoegd.
- 15 Op 15 januari kwam het LNVH-bestuur bijeen tijdens een bestuursvergadering.
- 16 Op 16 januari was het LNVH als lid aanwezig tijdens een vergadering van de Raad van Advies van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN).
- 17 Op 17 januari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij een expertbijeenkomst van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) over de vervolgstappen voor de aanpak van sociale veiligheid in de Nederlandse academie.

JANUARI

- 20 Op 20 januari sprak het LNVH met minister van OCW, Eppo Bruins, tijdens een formeel bestuurlijk overleg, in aanwezigheid van delegaties van de directies OWB en Emancipatie.
- 23 Op 23 januari maakte het LNVH op uitnodiging kennis met het team van NEWS, platform voor de bevordering van wetenschapscommunicatie, en werd er gekeken naar samenwerkingsmogelijkheden.
- 23 Op 23 januari vergaderden NWO-I en het LNVH over de op te nemen cijfers met betrekking tot man-vrouwverhoudingen binnen de instituten van NWO in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren.
- 23 Op 23 januari kwam de werkgroep Evaluatie en Monitoring van het LandO bijeen, waar het LNVH lid van is.
- 27 Op 27 januari stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.
- 30 Op 30 januari spraken Tilburg University en het LNVH over de inrichting van het hooglerarenbeleid in voorbereiding op het bestuurlijk overleg.

FEBRUARI

- 3 Op 3 februari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met het AmsterdamUMC plaats.
- 4 Op 4 februari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de Erasmus Universiteit Rotterdam plaats.
- 4 Op 4 februari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij zustervrouwennetwerk WANA (AmsterdamUMC) voor het geven van een presentatie over genderdiversiteit in de wetenschap en het werk van het LNVH.

FEBRUARI

- 5 Op 5 februari overlegden het LNVH en NWO over de besteding van gelden voor de bevordering van vrouwen in de wetenschap en de verankering van beleid hieromtrent binnen de NWO-programma's.
- 6 Op 6 februari was het LNVH aanwezig bij de vergadering van het LandO.
- 7 Op 7 februari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de Dies Natalis van de Universiteit Leiden.
- 10 Op 10 februari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg plaats met het Radboudumc.
- 11 Op 11 februari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg plaats met de Radboud Universiteit Nijmegen.
- 12 Op 12 februari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg plaats met de Universiteit Maastricht.
- 12 Op 12 februari kwam het LNVH HR-platform bijeen.
- 13 Op 13 februari vond het door Naturalis en het LNVH georganiseerde congres 'Safe & Sound' plaats met als thema sociale veiligheid tijdens veldwerk.
- 13 Op 13 februari vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de Universiteit van Amsterdam plaats.
- 14 Op 14 februari kwam de werkgroep Evaluatie en Monitoring van het LandO bijeen.
- 15 Op 15 februari was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij Radio 1 Nieuwsweekend om te spreken over de lage percentages vrouwen onder arts-hoogleraren. Beluister de uitzending [hier](#).
- 17 Op 17 februari werd het LNVH geïnterviewd door weekblad Libelle.
- 17 Op 17 februari overlegden het LNVH met het MT van de directie OWB (OCW) over ontwikkelingen rondom de positie van vrouwelijke wetenschappers en de verbetering van de positie van jonge wetenschappers.
- 21 Op 21 februari modereerde het LNVH een interviewsessie voor peer-supportvrouwennetwerk 'SciSis' van het IAS, Amsterdam. Prof. dr. Ineke Sluiter werd geïnterviewd.

FEBRUARI

- 21 Op 21 februari was het LNVH aanwezig bij de Solidarity Session: *Allyship and Alliances in Advancing Equity in Academia*, onderdeel van het *Disrupting Sameness in Dutch Academia*-project (NWO-gefinancierd). Het LNVH is maatschappelijk partner van dit programma.
- 25 Op 25 februari stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.
- 26 Op 26 februari overlegde het LNVH op uitnodiging met de TUE over het Irène Curie Fellowship en de ontwikkelingen daaromtrent.
- 26 Op 26 februari overlegde het LNVH op uitnodiging met zustervrouwennetwerk WANT (Universiteit Twente).
- 27 Op 27 februari spraken het LNVH en het onderzoeksteam dat het onderzoek naar academisch management uitvoert over de laatste afrondende fase van het rapport.
- 28 Op 28 februari nam het bureau afscheid van stagiair Ellen De Boel, na een succesvolle stageperiode.

MAART

- 3 Op 3 maart overlegden het LNVH met de Nederlandse ambassade in China over de bijdrage die het LNVH later die maand zou leveren aan een groot congres over vrouwen in de wetenschap wereldwijd.
- 3 Op 3 maart vond het jaarlijks bestuurlijk overleg plaats met de Technische Universiteit Eindhoven.
- 5 Op 5 maart overlegden de partners van het For Women in Science Fellowship over de uitreikingsceremonie van dat jaar.
- 6 Op 6 maart spraken AccentInteractive en het LNVH over websitevernieuwing.
- 7 Op 7 maart sprak het LNVH op uitnodiging tijdens pannediscussie van de OZSW PhD Day over *Navigating academia in times of budget cuts*, georganiseerd door de Radboud Universiteit Nijmegen.
- 10 Op 10 maart vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met Tilburg University plaats.

MAART

- 12 Op 12 maart spraken Naturalis en het LNVH over vervolgstappen na de Safe & Soundconferentie over sociale veiligheid tijdens veldwerk.
- 13 Op 13 maart kwam de jury van het For Women in Science Fellowship bijeen en werden de vier laureaten van 2025 verkozen. Het LNVH heeft zitting in de jury
- 14 Op 14 maart spraken de partners van het For Women in Science Fellowship over de communicatiestrategie rondom het bekendmaken van de laureaten, zodat deze zoveel mogelijk van de publiciteit zouden profiteren.
- 17 Op 17 maart kwam de werkgroep Evaluatie en Monitoring van het LanDO bijeen, waar het LNVH lid van is.
- 18 Op 18 maart vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de Vrije Universiteit Amsterdam plaats.
- 20 Op 20 maart was het LNVH aanwezig bij de lancering van het boek 'How to break the rules' van Nancy Pooleon en Ingrid van der Chijs waar het LNVH is opgevoerd als een van de Rule Breakers.
- 20 Op 20 maart overlegden het LNVH en het onderzoeksteam dat het onderzoek naar academisch management voor het LNVH uitvoerde over de lanceringsstrategie en de follow-up in aanloop naar de publicatie van het rapport.
- 21 Op 21 maart sprak het LNVH op uitnodiging (digitaal) tijdens een bijeenkomst van de Nederlandse ambassade in China over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap.
- 21 Op 21 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de bijeenkomst van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) 'PhD Duration and the Factors Behind Successful Completion'.
- 26 Op 26 maart sprak het LNVH op uitnodiging van de Statengriffie van de Provincie Utrecht over de criteria van de Bakhuis-Woltersprijs.
- 26 Op 26 maart stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.
- 27 Op 27 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig tijdens de GenderActionPlus-bijeenkomst (EU – digitaal).

MAART

- 27 Op 27 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de installatie van de nieuwe leden van De Jonge Akademie
- 28 Op 28 maart sprak het LNVH met onderzoeksbureau Investico over de impact van de regering-Trump op wetenschap en wetenschapsbeleid.
- 31 Op 31 maart brainstormde het LNVH op uitnodiging met de KNAW over het terugdringen en aanpakken van genderverschillen binnen de eigen organisatie en binnen de instituten.
- 31 Op 31 maart kwam de werkgroep Evaluatie en Monitoring van het LanDO bijeen, waar het LNVH lid van is.

APRIL

- 3 Op 3 april woonde het LNVH op uitnodiging een sessie van het Platform Wetenschapscommunicatie bij over de impact van de bezuinigingen over hoger onderwijs en onderzoek.
- 7 Op 7 april overlegden het LNVH en het projectteam dat voor het LNVH een biastrainingsvideo voor BAC's zou samenstellen – dit project moest helaas worden stopgezet vanwege de onzekere financiële vooruitzichten van het LNVH.
- 10 Op 10 april vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met het LUMC plaats.
- 10 Op 10 april kwamen de partners van het FWIS-fellowship bijeen voor de voorbereiding van de uitreikingsceremonie.
- 11 Op 11 april overlegde het LNVH op uitnodiging met het *diversity team* van de Universiteit Maastricht over de nieuwe D&I-strategie.
- 14 Op 14 april vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de Universiteit Utrecht plaats.
- 14 Op 14 april kwam het LNVH-bestuur bijeen voor een bestuursvergadering.
- 16 Op 16 april maakte het LNVH kennis met de netwerkregisseur van het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek en werd er gesproken over de strategie rondom de opzet van het nieuwe plan.

APRIL

- 16 Op 16 april was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de oratie van prof. dr. Femke Vossenpoel (TU Delft).
- 17 Op 17 april vond de uitreikingsceremonie plaats van de For Women in Science Fellowships, in het NEMO Science Museum, te Amsterdam.
- 18 Op 18 april stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.
- 23 Op 23 april vond er overleg plaats tussen het LNVH en een aantal oud-FWIS-laureaten over de impact van het fellowship op hun carrière.
- 28 Op 28 april kwam het LanDO bijeen in een online meeting over de voortgang van het Nationaal Actieplan DI-HOO

MEI

- 7 Op 7 mei diende het LNVH de verantwoording van de subsidie voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024 in die het via het ministerie van OCW ontvangt.
- 8 Op 8 mei spraken NWO en het LNVH over de ontwikkelingen rondom de Gezonde Onderzoekscultuur.
- 8 Op 8 mei verhuisde het LNVH intern binnen het NWO-gebouw in Utrecht van de 5e naar de 6e verdieping.
- 9 Op 9 mei overlegden het LNVH en het projectteam dat voor het LNVH een biastrainingsvideo voor BAC's zou samenstellen – dit project moest helaas worden stopgezet vanwege de onzekere financiële vooruitzichten van het LNVH.
- 12 Op 12 mei overlegde het LNVH op uitnodiging met de adviescommissie Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek over de ontwikkelingen met betrekking tot genderdiversiteit in de Nederlandse wetenschap.
- 13 Op 13 mei vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de TU Delft plaats.
- 14 Op 14 mei kwam het LNVH HR-platform bijeen.
- 15 Op 15 mei sprak het LNVH met de directie OWB (OCW – ambtelijk niveau).

MEI

- 15 Op 15 mei modereerde het LNVH een interviewsessie voor peer-supportvrouwennetwerk 'SciSis' van het IAS, Amsterdam. Prof. dr. Marieke de Goede werd geïnterviewd.
- 19 Op 19 mei spraken het LNVH en NWO-I over de voortgang van de subsidieaanvraag voor 2026-2030.
- 22 Op 22 mei verzorgde het LNVH op uitnodiging twee workshops tijdens de Women in Quantumbijeenkomst (WIQD Symposium), met als thema *Walk the Talk: Navigating Gender in Quantum*.
- 22 Op 22 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de opening van het nieuwe dak van Nemo Science Museum.
- 26 Op 26 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het onderwijscongres van D66 en sprak daar over de noodzaak van het verbeteren van de positie van vrouwen in de wetenschap en het voorkomen van uitstroom van vrouwelijk talent.
- 28 Op 28 mei overlegden NWO en het LNVH over de voortgang van elkaars relevante projecten.
- 28 Op 28 mei stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.

JUNI

- 2 Op 2 juni kwam de werkgroep Evaluatie en Monitoring van het LanDO bijeen, waar het LNVH lid van is.
- 2 Op 2 juni was het LNVH aanwezig bij de plenaire vergadering van het LanDO.
- 5 Op 5 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de uitreiking van de KNAW-Akademiepenning aan prof. Philomena Essed.
- 6 Op 6 juni modereerde het LNVH een interviewsessie voor peer-supportvrouwennetwerk 'SciSis' van het IAS, Amsterdam. Prof. dr. Jo Ellis Monaghan werd geïnterviewd.
- 12 Op 12 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de afscheidsrede van prof. dr. Joop Schippers.

JUNI

- 13 Op 13 juni kwamen de ondertekend partners bijeen voor een werksessie rondom het nieuwe Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in hoger onderwijs en onderzoek.
- 13 Op 13 juni vond het LNVH Spring Symposium rondom het thema *'The Engaged University'* plaats bij de KNAW in Amsterdam.
- 16 Op 16 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het kenniscafé van UNL over de Wet Internationalisering in Balans.
- 17 Op 17 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de miniconferentie *'Disrupting Sameness in Dutch Academia'*.
- 18 Op 18 juni kwamen de partners van het For Women in Science Fellowship voor een evaluatiemeeting rondom het fellowshipprogramma.
- 18 Op 18 juni was het LNVH als lid aanwezig bij de Algemene Ledenvergadering van het European Platform of Women Scientists (EPWS).
- 19 Op 19 juni stuurde het LNVH een verzoek aan alle leden van de Colleges van Bestuur van de Nederlandse universiteiten voor het opstellen van nieuwe streefcijfers voor de periode 2026-2030 – alle universiteiten hebben gehoor gegeven aan deze oproep.
- 20 Op 20 juni vergaderde het LNVH-bestuur.
- 23 Op 23 juni overlegden het LNVH en de TU Delft over de aanpak van online haat tegen (vrouwelijke) wetenschappers.
- 25 Op 25 juni vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met de Rijksuniversiteit Groningen plaats.
- 27 Op 27 juni stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.
- 27 Op 27 juni was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij een partnermeeting van de Adviescommissie DIHOO

JULI

- 2 Op 2 juli kwam het LNVH HR-platform bijeen.

JULI

- 4 Op 4 juli was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de viering van het 20-jarig bestaan van De Jonge Akademie.
- 7 Op 7 juli vergaderde de stuurgroep van het Nationaal Actieplan DIHOO.
- 7 Op 7 juli vond de *online lunch consultation session* plaats van de UHD-klankbordgroep.
- 9 Op 9 juli vond er een sparringsessie plaats over het vervolg van het Nationaal Actieplan DIHOO met alle partners.
- 11 Op 11 juli was het LNVH als adviserend lid aanwezig bij een sessie in voorbereiding van het NWO-evenement *'Insight Out'*.
- 16 Op 16 juli vond het jaarlijks bestuurlijk overleg plaats met het UMCU.
- 17 Op 17 juli vond het jaarlijks afrondend bestuurlijk overleg met de NFU (UMCNL) plaats.
- 25 Op 25 juli stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.

AUGUSTUS

de eerste twee weken van augustus was het LNVH-bureau gesloten vanwege zomerreces.

- 27 Op 27 augustus vond de startbijeenkomst plaats van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025.
- 28 Op 28 augustus bezocht het LNVH het Mauritshuis in Den Haag in voorbereiding op de Landelijke Bijeenkomst.
- 28 Op 28 augustus spraken het LNVH en de Regiegroep Sociale Veiligheid over de voortgang van de aanpak en het terugdringen van sociale en psychologische onveiligheid in de Nederlandse wetenschap.

SEPTEMBER

- 3 Op 3 september was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de Opening Academische Jaar van het NIAS-KNAW.
- 4 Op 4 september spraken het LNVH en NWO-I over de voortgang van de subsidieaanvraag (budgetten).

SEPTEMBER

- 4 Op 4 september spraken het LNVH en NWO over de voortgang van lopende projecten rondom gendergelijkheid en keken naar verdere afstemming en advisering.
- 5 Op 5 september kwam de werkgroep (ondertekend partners) van het Nationaal Actieplan DIHOO bijeen voor de volgende stappen in het uitwerken van het nieuwe plan.
- 8 Op 8 september was het LNVH aanwezig bij de bijeenkomst van de POPI-commissie van het ministerie van OCW.
- 8 Op 8 september vond de *online lunch consultation session* plaats van de UHD-klankbordgroep.
- 10 Op 10 september spraken LNVH en Unesco over nadere afstemming tussen beide organisaties.
- 17 Op 17 september nam het LNVH deel aan een expertinterview van NWO over de strategie rondom de Gezonde Onderzoekscultuur.
- 22 Op 22 september stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.
- 24 Op 24 september spraken Naturalis en het LNVH verder over sociale veiligheid tijdens veldwerk.
- 25 Op 25 september stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.
- 25 Op 25 september spraken het MT van de directie OWB van het ministerie van OCW over de financiering van het LNVH – uitkomst: een overbruggingsfinanciering voor 2026.
- 26 Op 26 september spraken de Erasmus Universiteit Rotterdam en het LNVH over het hooglerarenbeleid.
- 29 Op 29 september vond de *online lunch consultation session* plaats van de UHD-klankbordgroep.

OKTOBER

- 1 Op 1 oktober lanceerde het LNVH het onderzoeksrapport *'Managing academia. Access, professional appreciation, and institutional influence in Dutch academic management roles'*.

OKTOBER

- 3 Op 3 oktober kwam de werkgroep van het Nationaal Actieplan DIHOO bijeen voor een werksessie.
- 3 Op 3 oktober spraken NWO en het LNVH over de besteding van stimuleringsgelden voor de bevordering van vrouwen in STEM.
- 6 Op 6 oktober vond de jaarlijkse Landelijk Bijeenkomst van het LNVH plaats in het Mauritshuis, met als thema *'Good governance, better science?'*.
- 6 Op 6 oktober stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.
- 7 Op 7 oktober werd het LNVH geïnterviewd door het Hoger Onderwijs Persbureau over het onderzoek naar Academisch Management.
- 9 Op 9 oktober verzorgde het LNVH op uitnodiging de lunchlezing tijdens *Diversity Day* van NWO.
- 9 Op 9 oktober kwam het LNVH HR-platform bijeen.
- 10 Op 10 oktober spraken de Universiteit Leiden en het LNVH over het gezamenlijk optrekken in het doen van voordrachten voor relevante premies, prijzen en posities in de Nederlandse wetenschap.
- 13 Op 13 oktober vond de *online lunch consultation session* plaats van de UHD-klankbordgroep.
- 13 Op 13 oktober was het LNVH aanwezig bij een bijeenkomst van het LandO.
- 14 Op 14 oktober modereerde het LNVH een workshop tijdens het Earth Sciences for All Symposium rondom het thema *'Walk the talk. Fostering Diversity and Inclusion in Earth Sciences'*.
- 15 Op 15 oktober vond de jaarlijkse heidag plaats waarbij het LNVH in gesprek ging met drie externe experts over de strategie voor de periode 2026-2030.
- 16 Op 16 oktober vergaderde het LNVH met NWO over de invulling van het Insight Out-evenement.
- 17 Op 17 oktober werd het LNVH geïnterviewd in het kader van de evaluatie van het Nationaal Actieplan DIHOO 2020-2025.

OKTOBER

- 17 Op 17 oktober overlegden het LNVH en de Raad van Bestuur van NWO over het door NWO afgewezen subsidieverzoek van het LNVH en de voortzetting van de subsidierelatie met het LNVH – uiteindelijke uitkomst: een overbruggingsfinanciering voor 2026 en de uitnodiging in dat jaar gezamenlijk te kijken naar een nieuwe invulling van die subsidierelatie.
- 27 Op 27 oktober was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de jaarlijkse conferentie van de Regiegroep Sociale Veiligheid.
- 29 Op 29 oktober overlegden het LNVH en het MT van de directie OWB (OCW) over de subsidierelatie.
- 30 Op 30 oktober kwam de werkgroep Evaluatie en Monitoring van het LanDO bijeen.
- 31 Op 31 oktober spraken het LNVH en de Erasmus Universiteit Rotterdam over ontwikkelingen rondom de doorstroom van vrouwen.

NOVEMBER

- 3 Op 3 november was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de uitreiking van de Joke Smitprijs.
- 5 Op 5 november spraken UNL en LNVH elkaar.
- 6 Op 6 november spraken LNVH en VHTO over afstemming en versterking van elkaar activiteiten waar mogelijk.
- 6 Op 6 november kwam het LNVH-bestuur bijeen voor een vergadering.
- 7 Op 7 november modereerde het LNVH een interview-sessie voor peer-supportvrouwennetwerk 'SciSis' van het IAS, Amsterdam. Dr. Sofieke de Jonge werd geïnterviewd.
- 10 Op 10 november kwam de werkgroep Evaluatie en Monitoring van het LanDO bijeen.
- 10 Op 10 november spraken LNVH en NWO-I over de ontwikkelingen rondom de financiering.
- 10 Op 10 november vond het jaarlijks bestuurlijk overleg plaats met Wageningen University & Research.
- 20 Op 20 november nam het LNVH op uitnodiging deel aan twee focusgroepen inzake de evaluatie van het Nationaal Actieplan DIHOO 2020-2025.

NOVEMBER

- 20 Op 20 november overlegden het LNVH en de Regiegroep Sociale Veiligheid.
- 21 Op 21 november leverde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025 op.
- 21 Op 21 november spraken NEWS en het LNVH elkaar.
- 25 Op 25 november was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de uitreiking van de Erasmusprijs aan prof. Donna Haraway in het Paleis op de Dam.
- 26 Op 26 november vond het jaarlijks bestuurlijk overleg met UNL plaats.
- 28 Op 28 november stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.

DECEMBER

- 4 Op 4 december vond de eerste sessie voor vrouwelijke UHD's met een internationale achtergrond plaats met als thema '*Navigating career progression in Dutch academia as an international woman academic*'.
- 4 Op 4 december was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het KNAW-symposium over moederschap in de academie, waarbij prof. Mariska Kret de Hendrik Müllerprijs in ontvangst mocht nemen.
- 5 Op 5 december was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de *3rd subgroup meeting under ERA Policy Agenda 2025-2027*.
- 8 Op 8 december presenteerde het LNVH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2025 en vond er een presentatie-evenement plaats aan de TU Delft.
- 10 Op 10 december was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het 80-jarig jubileumevent van Unesco.
- 15 Op 15 december kwam het LNVH-bestuur bijeen voor een vergadering.
- 16 Op 16 december was het LNVH aanwezig bij de eindejaarsborrel van NWO-I.
- 19 Op 19 december stuurde het LNVH de nieuwsbrief uit.
- 22 Op 22 december sloot het LNVH het jaar 2025 af.

FINANCIËN – OVERZICHT

UITGAVEN 2025

Realisatie Stichting LNVH per 31 december 2025

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

Dit overzicht houdt geen rekening met het feit dat projecten van het LNVH over de jaren 2024/2025/2026 heen lopen; er wordt puur gekeken naar de inkomsten en uitgaven van het betreffende jaar.

Let op: in dit overzicht is ook de subsidie vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap opgenomen die bedoeld is voor de realisatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren en de subsidie die het LNVH ontving vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor de realisatie van de toolkit SAFIA.

Het LNVH ontvangt voor de bureaunkosten en personele lasten een subsidie van €200.000,- van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO). Deze subsidie wordt verantwoord door NWO-I waar het LNVH is ingebed.

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

VOORUITBLIK – 2026

Het LNVH voegt aan de reguliere activiteiten zoals u van ons gewend bent een aantal speerpunten toe waar in de komende jaren - in willekeurige volgorde - extra aandacht naar uit zal gaan. Samen met de LNVH-aangeslotenen, partners, subsidieverstrekkers en andere stakeholders zal er, met het oog op de dynamiek van de problematiek, in de komende jaren steeds weer opnieuw gekeken worden naar de juiste focus.

1. Aandacht voor intersectionaliteit en pluriformiteit
2. Aandacht voor inclusie; etniciteit, achtergrond en afkomst in (top)lagen wetenschap
3. Aandacht voor beloningsverschillen en de aanpak daarvan in het kader van de EU Pay Transparency Directive
4. Aandacht voor tegengaan van ongewenst en ongepast gedrag in de academie
5. Aandacht voor genderspecifieke elementen in de implementatie en ontwikkeling van Erkennen en Waarderen
6. Uitbreiding en longitudinale monitoring van in-, door- en uitstroomstroom van vrouwen in de wetenschap
7. Aandacht voor de verschillen op facultair niveau en commitment alle lagen van de organisatie
8. Meer en hernieuwde aandacht genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures
9. Aandacht voor anti-wetenschaps- en anti-gendersentimenten en censuur op aandacht voor gender, sekse en diversiteit in wetenschap en zorg.

Verder in 2026 extra aandacht voor vijf grote projecten¹:

1. Afronden en aanpassen Meerjarenplan 2026-2030
2. Verwerven van subsidie voor jaren 2026-2030
3. Realisatie SAFIA toolkit voor sociale veiligheid (oplevering in 2027)
4. Volledig nieuwe LNVH-website (oplevering 2026)
5. Afronding Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie | NAP DIHOO - OCW

LNVH-intern:

- Bestendinging Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (aflopen subsidieperiode 2020-2025)
- Bestendinging financiering Monitor Vrouwelijke Hoogleraren (aflopen overbruggingssubsidie na 2026)
- Werving nieuwe bestuursleden (einde mandaat)
- Werving tijdelijke projectmedewerker voor SAFIA-toolkit

1. Vanwege het niet verlengd worden van de langetermijnsubsidie zal het LNVH in 2026 zich voornamelijk bezighouden met het zekerstellen van het voortbestaan van de organisatie en het bereiken van een duurzame financiële situatie. Er zal dientengevolge geen ruimte zijn voor extra projecten, buiten de reguliere projecten om.

COLOFON

Dit is een uitgave van



LNVH – Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Winthontlaan 2

Postbus 3021

3502 GA Utrecht

info@lnvh.nl

www.lnvh.nl

Datavisualisatie en vormgeving

Future Folks – vormgeving

Spectric – illustratie

info@lnvh.nl

Mei 2026

