

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren Jaarverslag 2017

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren



LNvH

Jaarverslag 2017

Een publicatie van het Landelijk Netwerk
Vrouwelijke Hoogleraren

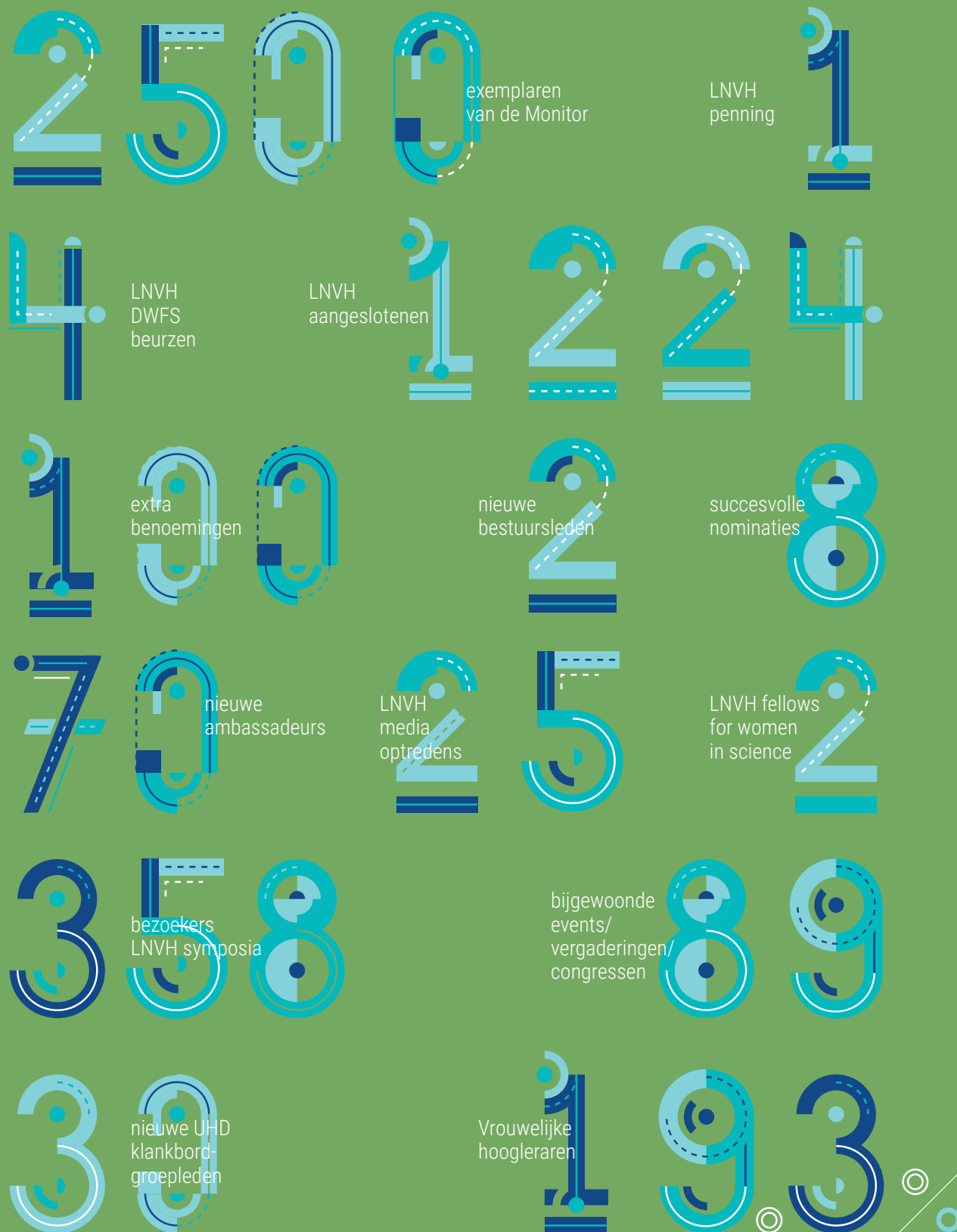
ln **VH**
landelijk netwerk
VROUWELIJKE HOOGLERAREN

Inhoudsopgave

Voorwoord	pag.7
Inleiding	pag.9
Samenstelling bestuur en bureau LNVH	pag.11
Netwerk	pag.13
Activiteiten in 2017	pag.15
Uitgelicht	pag.15
1. Westerdijkjaar	
2. Uitreiking LNVH Penning aan (oud-)minister Bussemaker	
3. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017	
4. Deel twee LNVH onderzoek 'Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap'	
5. LNVH Spring Symposium 'Women in Media'	
6. Lancering Ambassadeursnetwerk	
Speerpunten 2017	pag.20
Beleidsbeïnvloedende activiteiten	pag.21
1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld	
2. Onderzoeken	
3. Lobby	
4. Platforms en overleggen	
- LNVH HR Platform gender/diversiteit/talentbeleid	
- Platform Diversiteit in de Wetenschap	
- Landelijk Overleg Diversity Officers	
Activiteiten voor capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers	pag.26
1. Nominaties	
2. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank	
3. Mentoring en intervisie	
4. Bijeenkomsten, seminars en symposia	
5. Communicatie	
6. Representatie, Contacten en Verzoeken, Representatiekalender	
Financiën	pag.33
Vooruitblik 2018	pag.35

Het LNVH in 2017 – Een paar cijfers

Bekijk de LNVH website voor meer informatie en neem een kijkje op ons vimeo-kanaal voor een impressie van onze symposia.



Voorwoord

Westerdijkjaar. Zo zal 2017 de boeken in gaan. Het jaar waarin er veel extra aandacht was voor vrouwen in de wetenschap vanwege het feit dat honderd jaar geleden Johanna Westerdijk werd benoemd tot eerste vrouwelijke hoogleraar in Nederland. Een historisch moment. Gelukkig zijn we sindsdien ver gekomen, al is het percentage vrouwelijke hoogleraren in honderd jaar tijd slechts met een kleine 20% toegenomen.

Uiteraard is de extra aandacht voor vrouwen in de wetenschap het afgelopen jaar zeer welkom geweest. Voor het LNVH is het echter elk jaar een 'Westerdijkjaar'. We laten dat in dit jaarverslag ook graag weer aan u zien. Ook in 2017 hebben we ons met veel energie en enthousiasme ingezet voor gelijke kansen in de wetenschap en een verbetering van de in- en doorstroom van vrouwelijke wetenschappers. Hetgeen het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren het afgelopen jaar aan activiteiten heeft ondernomen om dit te concretiseren, staat beschreven in het document dat voor u ligt.

Het LNVH is subsidieverstrekkers OCW en NWO-I, waar het LNVH is ingebed, ook dit jaar weer zeer erkentelijk voor hun steun. Bovendien danken wij SoFoKles, sociaal fonds voor de kennissector, voor de financiële bijdrage aan de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017 en de individuele universiteiten wiens subsidie het mogelijk maakte tijdelijk secretariële ondersteuning in te schakelen.

Grote dank gaat tevens uit naar alle koepel- en partnerorganisaties die zich hebben ingezet voor de missie van het LNVH en zij die samen met ons hebben bijgedragen aan het verwezenlijken van onze doelstelling: een evenredige man-vrouwverdeling in de Nederlandse wetenschap. Tot slot hechten wij grote waarde aan het bedanken van onze aangesloten universitair hoofddocenten en hoogleraren en onze ambassadeurs. Zij maken dat het LNVH kan varen op een krachtig netwerk.

Namens het gehele bestuur en bureau van het LNVH, wens ik u veel leesplezier toe.

Prof. dr. Angela Maas, voorzitter LNVH (a.i.), hoogleraar Cardiologie voor vrouwen, Radboudumc

Prof. dr. Halleh Ghorashi, hoogleraar Diversiteit en Integratie, VU
Prof. dr. Sandra Ponzanesi, hoogleraar Gender and Colonial Studies, Universiteit Utrecht
Prof. dr. Henriëtte Prast, hoogleraar Persoonlijke financiële planning, Tilburg University
Prof. dr. Hanneke Takkenberg, hoogleraar Thoraxchirurgie, Erasmusmc

drs. Lidwien Poorthuis, senior policy officer, hoofd bureau LNVH
Fernie Maas, MA, beleidsondersteunend bureaumedewerker LNVH
Irma Scheer, secretariaat

Inleiding

Met zijn beleidsbeïnvloedende en capaciteitsversterkende activiteiten heeft het LNVH zich ook in 2017 sterk gemaakt voor een verbeterde in- en doorstroom van vrouwen naar de hoogste echelons van de academische wereld, zowel op wetenschappelijk als bestuurlijk niveau. Dit jaarverslag bevat een 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 2017. 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 projectsubsidie.

Samenstelling bestuur en bureau LNVH

Bestuur

Het LNVH hecht waarde aan een dynamisch en actief bestuur. Daarom houden we bestuurdersaantallen laag, 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.

In 2017 wisselde de samenstelling van het LNVH bestuur op de volgende wijze: Prof. dr. Ingrid Molema trad per 31 december 2017 terug als voorzitter van het LNVH. Prof. dr. Angela Maas nam het voorzitterschap tijdelijk van haar over. Prof. dr. Hanneke Takkenberg, hoogleraar Clinical decision making in cardiothoracic interventions aan het Erasmusmc, trad toe tot het bestuur en zal de voorzittershamer per 1 april 2018 overnemen van interim-voorzitter Maas. Ook prof. dr. Henriëtte Prast, hoogleraar Personal Financial Planning aan Tilburg University trad toe tot het bestuur. Prof. mr. Willemien den Ouden, hoogleraar Staats- en Bestuursrecht aan de Universiteit Leiden trad terug als LNVH-bestuurslid. Zittend bestuurslid, prof. dr. Sandra Ponzanesi vertrok voor een jaar naar New York vanwege een sabbatical, maar zal in september 2018 weer volledig terug in functie zijn.

Volgens de gebruikelijke procedure is de verkiezing van de nieuwe bestuursleden voorgelegd aan de aangeslotenen. Zij hebben zes weken lang de tijd gehad bezwaar aan te tekenen tegen deze toetreding en met een alternatief te komen. Er zijn geen bezwaarmails binnengekomen.

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.

Samenstelling:

Naam	Instelling	Vakgebied	Bestuursrol
Prof. dr. Angela Maas	RadboudUMC	Cardiologie voor vrouwen	Voorzitter (a.i)
Prof. dr. Halleh Ghorashi	VU	Diversiteit en Integratie	Lid
Prof. dr. Henriëtte Prast	TiU	Personal Financial Planning	Lid
Prof. dr. Sandra Ponzanesi	UU	Gender/Postcolonial Studies	Lid
Prof. dr. Hanneke Takkenberg	Erasmusmc	Thoraxchirurgie	Lid (vz april '18)

Bestuur en bureau vergaderden in 2017 vier keer plenair. Daarnaast werd er een heidag georganiseerd voor het bepalen van de strategische agenda van het LNvH.



Bureau

In 2017 vond er een kleine, maar voor het LNvH zeer welkome, verandering plaats in de samenstelling van het bureau. Dankzij een gehonoreerde subsidie van €50.000 verleend door alle universiteiten samen, kon het LNvH in 2017 tijdelijk voor 20 uur in de week een junior secretariaatsmedewerker in schaal 6 inschakelen. Het kunnen inhuren van deze ondersteuning betekent voor het LNvH weer een mooie stap richting meer slagkracht en impact, meer focus op de kerntaken en gericht werken aan het realiseren van onze doelstellingen.

Samenstelling in 2017:

drs. Lidwien Poorthuis	Senior Policy Officer – Hoofd bureau
Fernie Maas, MA	Beleidsondersteunend bureaumedewerker
Irma Scheer	Secretariaat

Advieswinning bestuur en bureau vanuit LNvH UHD klankbordgroep

Om meer inzicht te krijgen in de issues die binnen de groep UHD-aangeslotenen spelen, richtte het LNvH in 2016 een klankbordgroep UHD-aangeslotenen op. Ook in 2017 voorzag de klankbordgroep het LNvH-bestuur van advies en input op relevante thema's. Daarnaast werden leden van de klankbordgroep uitgenodigd deel te nemen aan het bezoek van het LNvH aan het CvB van de betreffende universiteit. De klankbordgroep komt twee keer per jaar bijeen (gekoppeld aan het LNvH Spring Symposium en de Landelijke Bijeenkomst). Dit jaar veel aandacht voor de ontwikkelingen rondom de Westerdijk Talentimpuls, de implementatie van het ius promovendi, de rol van afdelingshoofden en decanen in promotie dan wel demotie, de inrichting van R&O-gesprekken en de manier waarop organisatiecultuur diversiteitsbeleid kan versterken. De klankbordgroep telt 30 leden onder voorzitterschap van dr. Christine Teelken (VU). Alle universiteiten (m.u.v. Open Universiteit en Technische Universiteit Eindhoven) en 4 UMCs zijn hierin vertegenwoordigd.

Netwerk

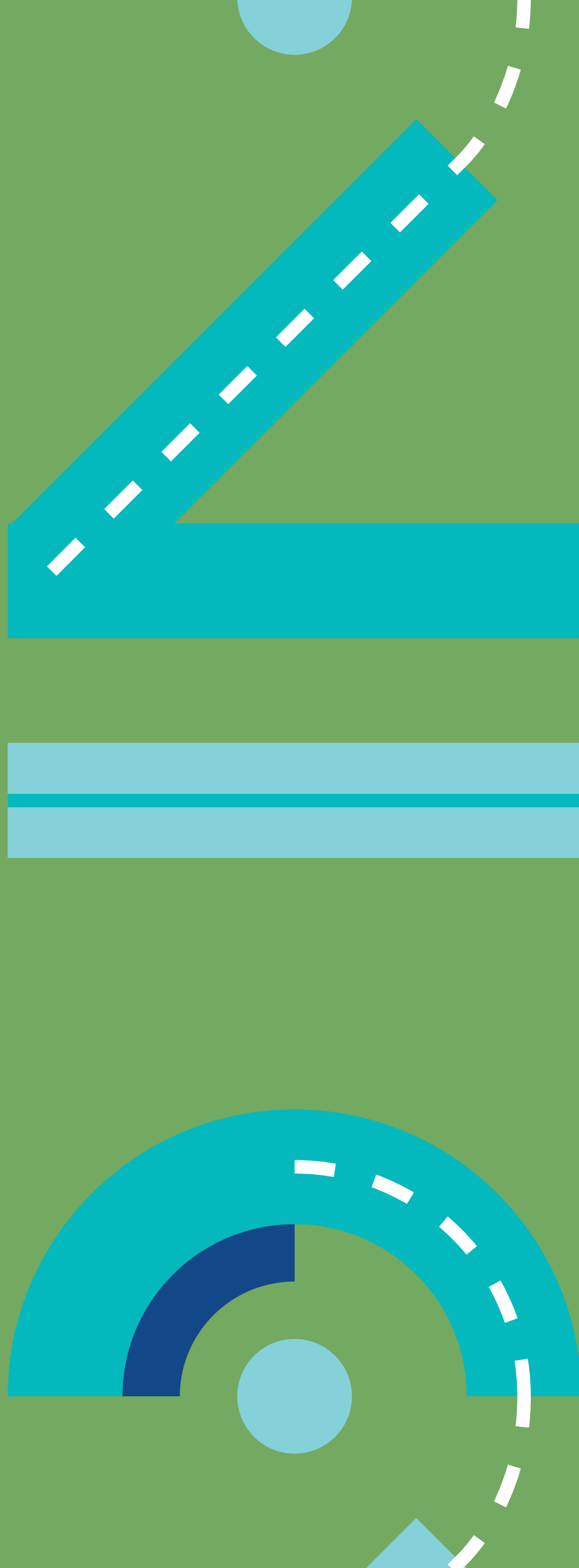
Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren heeft niet voor niets het woord 'netwerk' in de naam. Het LNvH zet zich voornamelijk nationaal, maar ook in toenemende mate internationaal in als aanjager en waakhond voor het vragen van aandacht voor de geringe percentages vrouwelijke hoogleraren. Naast een netwerk, is het LNvH tevens een platform voor vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten waar zij elkaar onderling kunnen versterken en treffen voor uitwisseling van informatie, kennis, kunde en ervaringen.

In 2017 is het aantal aangesloten hoogleraren en universitair hoofddocenten gestegen van respectievelijk 835 naar 872 en van 302 naar 352. **Eind 2017 telde het LNvH bestand in totaal 1224 vrouwelijke wetenschappers.** Het LNvH beschikt dus over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. De meer dan 1200 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens maart 2018) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten in Nederland vormen een waardevolle achterban.

Het LNvH heeft ook in 2017 het netwerk actief ingezet, bijvoorbeeld bij het nomineren¹ van vrouwelijke wetenschappers voor wetenschappelijke prijzen, premies en posities, het koppelen van mentees aan ervaren mentoren², het vinden van 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.

¹ Voor een overzicht van de nominaties zie pag.26

² Voor een overzicht van de mentoringverzoeken, zie pag.28



Activiteiten in 2017

Naast de extra activiteiten in het kader van het Westerdijkjaar, heeft het LNVH zich in 2017 met name gericht op de uitvoering van zijn kernprojecten. Enerzijds betreft het projecten die gericht zijn op beleidsbeïnvloeding, anderzijds betreft het projecten die gericht zijn op capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers. Beide beogen een evenredige deelname van vrouwen aan de hogere posities binnen de universitaire gemeenschap te bevorderen, zoals beschreven in het LNVH Meerjarenplan 2015 - 2020. Volgens deze projectindeling zijn de ondernomen activiteiten in 2017 hieronder beschreven. Allereerst zullen we echter ingaan op enkele zaken die buiten deze reguliere activiteiten om aan de orde waren in 2017.

Uitgelicht

Westerdijkjaar

Op 10 februari 2017 was het 100 jaar geleden dat Johanna Westerdijk als eerste vrouwelijke hoogleraar in Nederland haar oratie hield. Reden om 2017 uit te roepen tot 'Westerdijkjaar', waarin verschillende partijen samenwerkten om aandacht te vragen voor zowel de positie van vrouwen in de wetenschap als Westerdijks vakgebied: fytopathologie. Ook het LNVH was betrokken bij deze samenwerking. Zo nam het LNVH plaats in het organiserend comité van de Westerdijkviering op 10 februari. Tijdens deze viering gaf minister Bussemaker met de aankondiging van de Westerdijk Talentimpuls het officiële startschot voor het Westerdijkjaar. Deze feestelijke dag richtte zich verder op verleden, heden en toekomst van vrouwelijke wetenschappers, met onder meer lezingen van Westerdijk-biograaf Patricia Faasse, een toelichting op de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016 door LNVH-bestuurslid Sandra Ponzanesi en een panel waarin bestuurders in gesprek gingen met een jonge vrouwelijke wetenschapper. Ook bij de overige activiteiten in het kader van het Westerdijkjaar was het LNVH als organisator, bemiddelaar en adviseur betrokken.

Naast alle feestelijkheden werd er ook bekendgemaakt dat minister Bussemaker 5 miljoen euro beschikbaar stelde voor het benoemen van 100 extra vrouwelijke hoogleraren – zoals gezegd het startschot voor de Westerdijk Talentimpuls. Dit idee, oorspronkelijk geïnitieerd door Athena's Angels, is omarmd door het ministerie en de universiteiten. Het LNVH is gedurende het hele proces gevraagd door OCW, NWO en de VSNU mee te denken en vraagbaak geweest voor universiteiten, HR en vooral voor vrouwelijke UHD's. Op 8 maart 2018 zal bekend gemaakt worden of het de universiteiten ook daadwerkelijk is gelukt 100 'extra' benoemingen te realiseren. Het LNVH zal de effecten van deze impuls uiteraard monitoren en oproepen tot het blijven agenderen van het aanpassen van de reguliere benoemingsprocedures waarin bias en gebrek aan transparantie ervoor zorgen dat het percentage vrouwelijke hoogleraren niet duurzaam en structureel toeneemt.

Uitreiking LNVH Penning aan (oud-)minister Bussemaker

Het LNVH overhandigde op 14 juni 2017 op het ministerie van OCW de LNVH-penning aan dem. minister Jet Bussemaker. Zij ontving de penning voor de politieke aandacht die zij tijdens haar ambtstermijn genereerde voor de positie van vrouwen in de wetenschap en voor haar daadkrachtige inzet en heldere boodschap op dit thema. De overhandiging vond plaats na een overleg tussen dem. minister Bussemaker en het LNVH over de waarborging van de politieke urgentie voor genderdiversiteit in het volgende kabinet. Een gesprek dat er voor diende te zorgen dat de gegenereerde aandacht voor dit onderwerp niet als sneeuw voor de zon verdwijnt onder een nieuwe bewindvoerder. De LNVH-penning is bij oprichting van het LNVH in zeer kleine oplage geslagen en wordt slechts in bijzondere gevallen uitgereikt aan personen die op uitzonderlijke wijze hebben bijgedragen aan het verwezenlijken van de missie van het LNVH: een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap. Slechts vier vrouwen gingen dem. minister Bussemaker voor: de oprichters van het LNVH hoogleraren Bertien Collette, Els Goulmy en Tineke Willemsen en oud-minister van OCW Maria van der Hoeven.



Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017

De presentatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017 vond in de middag van 12 december plaats in het Muntgebouw te Utrecht. LNVH-bestuurslid Angela Maas overhandigde het eerste exemplaar aan VSNU-voorzitter Pieter Duisenberg. Vervolgens spraken decanen Han van Dissel (UvA), Gerrit Kroesen (TU/e), Hans van Leeuwen (ErasmusMC) en Sophie Vanhoonacker, (UM) onder leiding van Katinka Baehr over de conclusies en consequenties die zij aan de Monitor 2017 verbinden, en over de kansen en uitdagingen die zij binnen hun faculteit zien. Een korte videoimpressie van de dag is te bekijken via het vimeo-kanaal van het LNVH (vimeo.com/lnvh). De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren werd digitaal en in print in een oplage van 2500 binnen en buiten het netwerk verspreid. Hieronder enkele highlights uit de Monitor:



Hoogste groeipercentage vrouwelijke hoogleraren in tien jaar

In Nederland is 19,3% van de hoogleraren vrouw, zo blijkt uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017. Dat is een toename van 1,2% ten opzichte van vorig jaar. Hoewel 1,2% ogenschijnlijk geen reden geeft tot juichen, is het wel, met uitzondering van het jaar 2010-2011, het hoogste groeipercentage in de afgelopen tien jaar.

Afname percentage vrouwen bij elke stap wetenschappelijke carrière ladder

Het percentage vrouwelijke afstudeerders ligt in Nederland nog altijd ruim boven de 50%. Vervolgens neemt het aandeel vrouwen in elke opeenvolgende functie categorie drastisch af. Van de universitair docenten is in 2016 ongeveer 1 op de 3 vrouw, van de universitair hoofddocenten is dat ongeveer 1 op de 4 en van de hoogleraren is slechts ongeveer 1 op de 6 vrouw. Het zal nog tot 2051 duren voordat er een evenredige M/V-verdeling onder hoogleraren is ontstaan.

Daling percentage vrouwelijke promovendi

Voor het vijfde jaar op rij daalt het percentage vrouwelijke promovendi, dit terwijl er het afgelopen jaar een flinke groei te zien was van het totale aantal promovendi. Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren roept universiteiten dan ook op niet alleen te focussen op het behalen van streefcijfers aangaande de vrouwen in de hoogste echelons van de wetenschap, maar ook oog te hebben voor en aandacht te besteden aan de nieuwe generatie vrouwelijke wetenschappers.

Glazen Plafond Index

De stappen tussen de verschillende wetenschappelijke functies zijn niet vanzelfsprekend en brengen belemmeringen met zich mee. Een manier om dit weer te geven is de Glazen Plafond Index. Het 'glazen plafond' blijft voor vrouwen volgens de Monitor 2017 met 1,5 het dikst bij de stap tussen universitair hoofddocent en hoogleraar. Ter vergelijking: de GPI voor mannen ligt voor die stap met 0,9 onder de neutrale 1.

Ontwikkelingen in bestuur en toezicht

In de Raden van Bestuur van de universiteiten wordt 28,2% van de posities door vrouwen bekleed. Daarmee daalt het percentage licht ten opzichte van vorig jaar. Kijken we naar de Raden van Toezicht dan komt het percentage vrouwen komt op 35,7%, een stijging van 2,7% ten opzichte van vorig jaar. Bij de UMC's steeg het percentage vrouwen in de Raden van Bestuur juist en daalde het percentage vrouwen in de Raden van Toezicht.

Kosten onbenut talent en verloren productiviteit

Het LNvH liet voor de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017 berekenen wat het verlies van het vrouwelijk wetenschappelijk talent de universiteiten jaarlijks kost. Prof. dr. Joop Schippers, hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht en Wilma Henderikse, directeur bij VanDoorneHuisjes, bogen zich er in een theoretische exercitie over en stelden vast dat de uitstroom van vrouwen de universiteiten gemiddeld zo'n 68 miljoen euro per jaar kost aan productiviteitsverlies.

Deel twee LNvH onderzoek 'Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap'

In 2016 publiceerde het LNvH het onderzoeksrapport 'Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap'. Daarin stonden de conclusies van een onderzoek onder de mannelijke en vrouwelijke UD's, UHD's en hoogleraren aan alle Nederlandse universiteiten naar salariëring en het toekennen van toelages. Dit leidde bij alle universiteiten tot verder intern onderzoek naar (on)gelijkheid in beloning. Momenteel wordt er in HRNU-verband gesproken over mogelijke maatregelen die er genomen kunnen worden om ongelijkheid in beloning in de toekomst tegen te gaan.

In 2017 startte het LNvH met deel twee van dit onderzoek waarin we kijken naar de meer verborgen vormen van beloning, los van salaris en toelages. Dit zal een kwalitatief onderzoek zijn. Middels een vragenlijst, uitgezet onder dezelfde onderzoekspopulatie als deel één, werd er in 2017 data verzameld. In 2018 zullen de resultaten van dit tweede deel worden gepresenteerd.

LNvH Spring Symposium 'Women in Media'

Op donderdag 18 mei 2017 vond het LNvH Spring Symposium 2017: 'Women in Media - You are invited' plaats in het Muntgebouw te Utrecht. Onder leiding van dagvoorzitter Petra Stienen stond deze dag het thema zichtbaarheid centraal, met name op podia die niet per se wetenschappelijk zijn: in kranten, op televisie, op de radio en via social media-kanalen. Waarom zijn er eigenlijk zo weinig vrouwelijke (wetenschaps-)experts in beeld? Waarom lijken er steeds dezelfde (soort) experts aan tafel te zitten? Hoe kom je eigenlijk in de kaartenbak? En: hoe kunnen vrouwelijke wetenschappers hun contacten met media verder verdiepen en uitbreiden? Janneke van Heugten (platform VIDM) gaf een toelichting op de huidige vertegenwoordiging van vrouwen in verschillende media. Stieni Bosma (redactie Pauw), Rosemarie Buikema (hoogleraar Kunst, Cultuur en Diversiteit, UU), Hans Laroes (hoofdredacteur KRO-NCRV), Rens Vliegthart (hoogleraar Communicatiewetenschap, UvA) boden vervolgens hun perspectief op bovenstaande ontwikkelingen en vragen. In de workshops konden deelnemers het geleerde in de praktijk brengen: oefenen met onverwachte vragen, strategieën uitstippelen om een stuk in de krant te krijgen, je onderzoek voor het voetlicht brengen in een talkshow-setting. Ook dit keer zorgde het LNvH ervoor dat de belangrijkste uitkomsten van deze dag in een video werden samengevat, zie het vimeo-kanaal van het LNvH.

Tijdens deze dag werd tevens een workshop aangeboden aan de deelnemers van het LNvH Spring Symposium 2016, dat de boardroom als thema had. Wederom met hulp van Deloitte werd Zabeth van Veen bereid gevonden een workshop te verzorgen. Een tiental deelnemers boog zich over vragen als: wat is personal branding en waarom is dat belangrijk? Hoe zet ik mezelf met impact neer en hoe kan ik mijn netwerken effectief inzetten? Hoe presenteer ik mijzelf 'op papier' in de vorm van een cv of online profiel? Het LNvH helpt hiermee de board ready aangeslotenen verder voor te bereiden op bestuurlijke functies.

Lancering Ambassadeursnetwerk

Het LNvH heeft in 2017 het gezamenlijk commitment van leden de Colleges van Bestuur en de decanen aan het bewerkstelligen van een cultuuromslag binnen de academie willen formaliseren – bekronen – met een ambassadeurschap. Alle mannelijke collegeleden en decanen zijn dan ook uitgenodigd zich als ambassadeur aan het LNvH Ambassadeursnetwerk te verbinden.

Waarom een ambassadeursnetwerk? Het LNvH zet in op een duurzame, structurele cultuurverandering in het Nederlandse wetenschappelijk landschap. Wanneer we een

cultuurverandering teweeg willen brengen, is het belangrijk alle partijen binnen deze cultuur aan te spreken en te betrekken. Alle actoren worden daarmee probleemeigenaar en dragen zo bij aan een oplossing. Op deze manier rekenen we af met het idee dat de gebrekkige doorstroom van vrouwen naar de top van de wetenschap een vrouwenprobleem is dat ook enkel door vrouwen opgelost dient te worden. Om de verschillende actoren uit de wetenschap aan elkaar en aan de doelstelling van het LNvH te verbinden, zette het LNvH dit ambassadeursnetwerk op. Hierin zijn (vooralsnog alleen) mannen verenigd die zich actief inzetten voor de doorstroom van vrouwen naar topposities in de wetenschap.

Wat brengt dit ambassadeurschap met zich mee? We nodigden onze ambassadeurs uit om zitting te nemen in een 'virtueel' netwerk. Het ambassadeursnetwerk is zeker geen orgaan met talloze meetings, vergaderingen en bijeenkomsten. Er is geen specifiek takenpakket, wij vragen enkel: doe datgene waarin u goed bent en waardoor u een verandering teweeg brengt die een (direct) positief effect heeft op de in- en doorstroomproblematiek van vrouwen in de wetenschap. Het LNvH vraagt daarbij grofweg tweemaal per jaar via een mail een update te sturen. Daarnaast publiceren wij een lijst van ambassadeurs op onze website en doen wij zo nu en dan een beroep op expertise: waar nodig en waar passend, bijvoorbeeld in de voorbereiding CvB-bezoeken, bepaalde voordrachten, of evenementen. Inmiddels is het LNvH zo'n 70 mannelijke ambassadeurs rijker en het netwerk blijft groeien.

Speerpunten 2017

In de subsidieaanvraag 2015 - 2020 stelde het LNvH enkele speerpunten vast. Hieronder zijn deze speerpunten op een rijtje gezet en de concrete ondernomen acties met betrekking tot deze punten in 2017 benoemd.

Versterkte en frequentere monitoring doorstroom vrouwen naar de top

- Realisatie uitgave van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren
- Gesprekken met NFU over verbetering database personeel

Aandacht voor etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap (nieuw sinds begin 2017)

- Aftasting mogelijke invalshoeken implementatie tijdens bestuursvergadering
- Actief agenderen in platforms Diversiteit

Meer commitment in de diepere bestuurslagen

- Specifiek onderwerp geweest van de gesprekken met de Colleges van Bestuur
- Pleidooi voor meer ruimte voor Chief Diversity Officers (of soortgelijke functies)
- Ambassadeurs ingezet om decanen nauwer gaan betrekken bij het onderwerp genderdiversiteit

Hernieuwde aandacht voor genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures

- Actief meegedacht en lijsten met namen aangeleverd voor verschillende vacante posities in Raden van Bestuur, Raden van Toezicht, decaanfuncties
- Geagendeerd tijdens de gesprekken met de Colleges van Bestuur
- Advies verleend aan universiteiten bij het opzetten van trainings- en coachingstrajecten voor (voorzitters en/of leden van) BAC's

Gender in de inhoud van onderzoek

In 2017 is dit onderwerp minder op de voorgrond geweest, wel woonde het LNvH enkele expertsmeetings bij op dit gebied – zie respresentatiekalender

Internationalisering & aansluiting EU

- Bijwonen Equality Congress in Berlijn
- Verbetering contact met Europese zusterorganisaties: Network of the Month bij EPWS
- Disseminating partner in drie aanvragen Europese projecten op het gebied van genderbeleid

Een gezamenlijke oplossing voor een gezamenlijk probleem: mannen inzetten en betrekken

- Lancering LNvH-ambassadeursnetwerk van mannen

Bindende afspraken

- Monitoring voortgang streefcijfers
- Begeleiding uitvoering plan Westerdijk Talentimpuls
- Agenderen daadwerkelijke bindende afspraken met koepels

Beleidsbeïnvloedende activiteiten

1. Bezoeken organisaties wetenschapsveld

De afgelopen jaren won het LNvH aan zichtbaarheid en aan erkenning als kennis- en netwerkorganisatie op het gebied van genderdiversiteit in de academie. Nauwe banden met universiteiten, UMC's, koepelorganisaties VSNU en NFU, NWO, het ministerie van OCW, het Rectorcollege en de KNAW van cruciaal belang. Daarom bezoekt het LNvH deze instellingen jaarlijks en vindt er tevens geregeld ad hoc overleg plaats.

Met de jaarlijkse 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, cijfers worden gemonitord en best practices verzameld en gedeeld. 2017 stond in het teken van ronde 8 van de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur (14 universiteiten). Het bezoek aan de RuG en aan de UM vindt vanwege agendatechnische redenen begin 2018 plaats.

Het LNvH bezocht tevens de KNAW, VSNU, NWO en het Rectorencollege. Ook werd er een extra bezoek gebracht aan de Gezondheidsraad in het kader van een verstevigde aandacht voor de positie van vrouwelijke wetenschappers binnen de UMC's.

Thema's 2017 (in willekeurige volgorde, lijst niet exhaustief)

Het LNvH spreekt met de CvB-delegaties standaard over:

- Stand van zaken M/V verdeling WP / OBP / Bestuur
- Stand van zaken m.b.t realisatie streefcijfers
- Best practices en plannen voor de toekomst met betrekking tot gender / talent / diversiteitsbeleid.
- Verkenning tot mogelijkheden samenwerking LNvH – betreffende instelling op specifieke projecten

Daarnaast komen er per ronde verschillende onderwerpen aan de orde waar het LNvH extra aandacht voor vraagt.

In 2017 waren dat onder andere: voorgang en procedures Westerdijk Talentimpuls, het monitoren van de samenstelling van het wetenschappelijk personeel op faculteitsniveau, bias in teacher evaluations, aandacht voor etniciteit en achtergrond van vrouwelijke wetenschappers in/naar de top, follow up LNvH onderzoek naar beloningsverschillen deel één en start deel twee, werkdruk, uitstroom vrouwelijke PhD's en de precaire situatie van vrouwelijke postdocs, het uitbannen van gesloten benoemingen, samenstelling van en controle op benoemings- en adviescommissies, aandacht voor alternatieve carrièrepaden, het tegengaan van implicit bias door training, diversiteitsbeleid vs genderbeleid, Chief Diversity Officers, CAO-NU bepalingen inzake zwangerschapsverlof (Tenure Track- en postdocfase), exitgesprekken, synchronisatie hoogleraarprofielen, werving en scouting, ritsmethode bij nominaties, voordrachten en selectieprocedures.

NB Bij alle gesprekken nodigt het LNvH ook het LNvH UHD-klankbordgroeplid van de betreffende universiteit uit.

Overzicht bezoeken (alfabetische volgorde):

		Het LNvH sprak in totaal met:
Erasmus Universiteit Rotterdam	26 oktober 2017	4 Collegevoorzitters
Open Universiteit	20 november 2017	9 Rectores magnifici
Radboud Universiteit Nijmegen	16 oktober 2017	1 Collegelid
Rijksuniversiteit Groningen	5 april 2018	5 Hoofden HR
Tilburg University	16 oktober 2017	10 Medewerkers/Adviseurs HR
TU Delft	21 november 2017	10 Hoogleraren
TU Eindhoven	5 september 2017	3 UHD's
Twente University	14 november 2017	- UD's
Universiteit Leiden	4 december 2017	1 Decaan
Universiteit Maastricht	2018	4 (Chief) Diversity Officers
Universiteit Utrecht	4 december 2017	
Universiteit van Amsterdam	23 juni 2017	
Vrije Universiteit	23 juni 2017	
Wageningen University	29 september 2017	

Voorafgaand aan de CvB-gesprekken leveren de te bezoeken instellingen de te bespreken cijfers bij het LNvH aan. Het LNvH spreekt daarnaast in voorbereiding op de gesprekken standaard met bestuurders en leden van de lokale vrouwennetwerken. Het LNvH neemt de punten die het lokale vrouwennetwerk wellicht lastig geagendeerd krijgt of de onderwerpen die extra aandacht en urgentie behoeven mee in de gesprekken met de CvB-leden. Daarnaast vragen wij de aangeslotenen van de betreffende universiteit om aandachtspunten.

Het LNvH sprak in 2017 tevens met het bestuur (e.a) van:

KNAW/DJA/AvK	[verzet naar 2018]
VSNU	18 december 2017
NWO	18 december 2017

2. Onderzoeken

De onderwerpen van de onderzoeken zijn vastgesteld onder de auspiciën van het LNvH, naar aanleiding van expliciete vragen voortgekomen uit de bezoeken aan de Colleges van Bestuur en naar aanleiding van specifieke verzoeken die ons toekomen vanaf de werkvloer, aangedragen door aangeslotenen of door HR-adviseurs van het LNvH HR platform. De rapporten zijn op te vragen via info@lnvh.nl.

Business case lekkende pijplijn:

LNvH rapport: Over onbenut talent en verloren productiviteit

In 2017 liet het LNvH een onderzoek uitvoeren naar de kosten van het verlies van wetenschappelijk talent. Het rapport dat verscheen, lag ten grondslag aan hoofdstuk 1 van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017 en bevat een toelichting op de toegepaste werkwijze, een uitleg van methodieken en berekeningen en biedt meer achtergrond bij het tot stand komen van de drie varianten waarmee de kosten van het verlies van vrouwelijk wetenschappelijk talent zijn berekend. Het onderzoek werd uitgevoerd door de Universiteit Utrecht en VanDoorneHuisjes en partners. Het rapport is in te zien op de website van het LNvH.

Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap - deel twee

Zie 'uitgelicht' op pagina 11 voor een toelichting.

3. Lobby

Het LNvH is naast een kennis- en netwerkorganisatie ook een actieve lobbyorganisatie. Het LNvH lobbyt waar mogelijk. Ook in 2017 stond het verruimen van de mogelijkheden van zwangerschaps- en zorgverlof voor (mannelijke en) vrouwelijke wetenschappers centraal. Tevens is het verlagen van aanvraag- en werkdruk onderwerp van verschillende lobby-acties geweest, waarin het LNvH optrok met VSNU en de vakbonden.

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 de VSNU sluiten aan. In totaal zijn 31 HR-adviseurs lid van het platform. In 2017 werden de bijeenkomsten van het platform georganiseerd rondom specifieke thema's.

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.

In 2017 vonden er twee vervolgmeeetings plaats waarbij werd ingezet op onderlinge uitwisseling van kennis, kunde en best practices op het gebied van diversiteit. De missie van het Platform Diversiteit in de Wetenschap is het bereiken van een goede afspiegeling van de maatschappij in alle lagen van de Nederlandse wetenschappelijke arena, zowel in het academisch als in het praktijkgerichte onderzoek. De focus van het platform is in principe breed, maar richt zich in eerste instantie op gender.

c. Landelijk Overleg Diversity Officers

Het LNvH neemt sinds de oprichting in 2016 tevens zitting in het Landelijk Overleg Diversity Officers. Dit platform richt zich bewust op brede diversiteit en intersectionaliteit. Het Platform kwam in 2017 drie keer bijeen.

Capaciteitsversterkende activiteiten

1. Nominaties

Het LNvH speelt een significante rol in de nominatie van vrouwelijke wetenschappers voor 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 2009 draagt het LNvH ook vrouwelijke kandidaten voor voor de Prijs Akademiehoogleraren³. 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 KNAW award aan het rijtje toegevoegd. Het LNvH nomineert tevens voor de Heinekenprijzen en sinds de instelling van de premie in 2017 is het LNvH tevens nominatiegerechtigd voor de Stevinpremie.

In 2017 heeft het LNvH met wisselend succes genomineerd. 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 2016	aantal nominaties gedaan in 2017
Spinozapremie	2007	2	2
Stevinpremie	2017	N.V.T in 2016	-
De Jonge Akademie KNAW	2007	2	2
KNAW - Prijs Akademiehoogleraren	2009	Bestaat niet meer	Bestaat niet meer
KNAW-lid	2011	3	3
Distinguished Lorentz Fellowship and Prize	2011	1	1
Ammodo KNAW award	2014 (tweejaarlijks)	2	N.V.T in 2017
Dr. Hendrik Müllerprijs	NVT	-	-
Valkhofleerstoel	2012 (tweejaarlijks)	-	-
Heinekenprijs	NVT	-	-

³ In 2015 heeft de KNAW besloten tot het opheffen van de Prijs Akademiehoogleraren na de uitreiking van de prijs in 2016.

2. LNvH beurzen en prijzen

Distinguished Women Scientist Fund

Eind 2012 lanceerde het LNvH het Distinguished Women Scientists Fund. Met beurzen voor vrouwelijke postdocs die tot drie jaar na hun promotie een buitenlands werkbezoek willen afleggen in het kader van hun onderzoeksproject. De beurs bestaat uit een toelage van €1500 en wordt jaarlijks uitgereikt aan laureaten uit de vier wetenschappelijke disciplines: alfa, bèta, gamma en medisch. In 2017 werden er 50 aanvragen ingediend. Uit deze kandidaten werden vier laureaten geselecteerd:

- alfa: Miranda Bloem (Radboud Universiteit Nijmegen)
- bèta: Fleur Bouwer (Universiteit van Amsterdam)
- gamma: Anke Klein (Universiteit van Amsterdam)
- medisch: Mandy Lauw (AMC)

l’Oréal-UNESCO-beurzen ‘For women in science’

De L’Oréal/UNESCO-beurs richt zich op het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren in Nederland met een beurzenprogramma dat de carrière van jonge vrouwelijke wetenschappers moet bevorderen. Het programma is bedoeld voor wetenschappers in de life sciences in brede zin tot 10 jaar na promotie, met een verlengingsclausule vanwege zwangerschap of zorg. De beurzen zijn bestemd voor een onderzoeksverblijf van 3 of 5 maanden aan het NIAS te Amsterdam om (bijvoorbeeld) aan het schrijven van wetenschappelijke artikelen te werken.

Het LNvH is samen met het NIAS sinds twee jaar partner van het l’Oréal-UNESCO For Women in Science Program. In 2017 vond de zesde Nederlandse selectieronde plaats. Sonja Swanson (Erasmusmc) en Hanneke Wigman (RuG) werden door de jury verkozen tot laureaten de beurs. Op 8 maart 2018 zal in het Hodshon Huis te Haarlem het fellowship officieel worden uitgereikt.



LNvH OPZIJ leerstoel

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en OPZIJ lanceerden op 1 juni 2017 de LNvH OPZIJ leerstoel: een profileringsleerstoel voor gendergerelateerd onderzoek ter bevordering van de doorstroom van vrouwen in de wetenschap. De LNvH OPZIJ leerstoel is in het leven geroepen om een impuls te geven aan de carrière van vrouwelijke wetenschappers in de hoogste echelons van de Nederlandse wetenschap. Daarnaast is de wisselleerstoel specifiek bedoeld om onderzoek naar gendergerelateerde thema's te ondersteunen en zichtbaarder te maken.

Helaas is het niet gelukt in 2017 tot de benoeming te komen van de eerste leerstoelhouder. Er zijn na de lancering binnen de universiteiten op bestuurlijk niveau onverwacht enkele bezwaren geuit tegen de voorwaarden waarop de leerstoel is gebaseerd. In overleg met de rectoren zullen daarom in 2018 nieuwe afspraken worden gemaakt en zal de selectieronde eind 2018 worden afgerond.

3. Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank

Ook in 2017 is het LNvH weer veelvuldig benaderd door universiteiten en search bureaus met verzoeken tot verspreiding van vacatures voor wetenschappelijke en bestuurlijke posities. Daarnaast bemiddelde het LNvH bij het vinden van geschikte kandidaten voor 34 posities.

4. Mentoring en intervisie

Het LNvH ondersteunt het professioneel functioneren van vrouwelijke wetenschappers door het aanbieden van mentoring- en intervisiesessies. Tevens worden individuele mentoringverzoeken 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 de Vernieuwingsimpuls) bij het vinden van een mentor die hen ondersteunt en adviseert in het indieningsproces, om de slagingskansen, die voor vrouwelijke indieners significant lager ligt dan voor mannelijke indieners, zo groot mogelijk te laten zijn.

In 2017 gaf het LNvH succesvol gehoor aan 16 mentoringverzoeken. Daarnaast werd het traject van de twee intervisiegroepen afgerond en een nieuwe intervisiegroep opgestart.

5. Bijeenkomsten, seminars en symposia

LNvH Spring Symposium 2017

Dit jaar bezochten meer dan 150 vrouwelijke wetenschappers, bestuurders, beleidsmakers, persvoorlichters en adviseurs wetenschapperscommunicatie het LNvH Spring Symposium dat als thema 'Women in Media' had. Zie 'uitgelicht' op pagina 11 voor meer details.

Landelijke Bijeenkomst 2017

De LNvH Landelijke Bijeenkomst was ook dit jaar op 12 december gepland. Voorzien was een programma getiteld 'Cultural change in academia: from buzzword to action', waarin discussie over aspecten en invloed van culturele normen en praktijken binnen de academie en het bewerkstelligen van cultuurverandering centraal stond. Vanwege winterweer waren sprekers Heather Savigny en Inge Woudstra echter niet in staat om naar Utrecht af te reizen. Het LNvH streeft ernaar het programma in 2018 alsnog aan te bieden. Aansluitend op de Landelijke Bijeenkomst presenteerde het LNvH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017. Zoals eerder gezegd, een korte videoimpressie van de dag is te bekijken via het vimeo-kanaal van het LNvH (vimeo.com/lnvh).

Lokale Netwerken

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

In 2017 ondersteunde het LNvH tevens enkele projecten financieel:

- Bijdragen onderzoek VU – transcripties interviews
- KIVI symposium for women in science

6. Communicatie

Zoals elk jaar stuurde het LNvH ook in 2017 de maandelijkse nieuwsbrieven. Verder waren er diverse nieuwsprikkels en – flashes met mededelingen voor (specifieke groepen) aangesloten. Denk hierbij aan vacatures voor hoogleraar- en decaanposities, oproepen voor mentorschap en persvragen voor specifieke expertise. Daarnaast was het LNvH zeer actief op LinkedIn en Twitter.

7. Representatie, contacten en verzoeken

Het LNvH werd in 2017 ook weer veelvuldig benaderd met vragen van o.a. individuele wetenschappers, van HR-afdelingen, en de pers. Ook werd het LNvH meerdere malen gevraagd om informatie over bijeenkomsten, symposia en evenementen onder het netwerk

te verspreiden of sprekers aan te leveren. Tevens was het LNVH vertegenwoordigd op talrijke bijeenkomsten en overleggen. Bekijk de representatiekalender voor een indruk van de verzoeken die het LNVH zoal ontvangt. Let wel: individuele vragen en de acties die daarop volgen zijn vanwege privacyredenen niet meegenomen in het overzicht.

Representatiekalender

Het LNVH leverde een bijdrage (in de vorm van expertise, kennis, kunde, raad & daad, financiering) aan alle evenementen die in het overzicht hieronder worden genoemd. De bezoeken aan de Colleges van Bestuur en besturen van OCW, NWO, VSNU, KNAW en NFU zijn niet meegenomen (zie hiervoor pag.23). Ook de indiening van de nominatiedossiers is niet meegenomen.

Januari

- Op 16 januari overlegde het LNVH met drie andere partners in een feedbackvergadering over de selectieronde 2016 van het fellowshipprogramma 'For Women in Science'.
- Op 19 januari was het LNVH aanwezig bij het RU Garcia congres 'Precaire posities: aandacht voor gender in de werving en selectie van postdocs en universitair docenten'.
- Op 19 januari nam het LNVH deel aan een overleg van het organiserend comité van de Westerdijkviering op 10 februari 2017.
- Op 23 januari vond er een overleg plaats tussen het LNVH en SoFoKleS over de financiering en samenstelling van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017.
- Op 24 januari was het LNVH aanwezig bij de opening van het KNAW Humanities Cluster.
- Op 25 januari adviseerde het LNVH de Nederlandse Vrouwen Raad en andere partners in een overleg over het vormen van een alliantie rondom 'Machtsbalans'.
- Op 30 januari woonde het LNVH op uitnodiging de uitreiking van de KNAW Descartes-Huygens Prijs bij en verzorgde het de moderatie van het interview met de laureaten.

Februari

- Op 1 februari vond het bestuurlijk overleg plaats tussen het Rectorencollege en het LNVH.
- Op 3 februari woonde het LNVH het ZonMW symposium 'Gender in the research content' bij.
- Op 8 februari vond de opening van de expositie rondom Johanna Westerdijk bij OCW plaats.
- Op 8 februari woonde het LNVH de installatie van de nieuwe NIAS fellows bij – waaronder de kersverse For Women in Science fellows.
- Op 9 februari was het LNVH op uitnodiging bij de oratie van Universiteitshoogleraar Naomi Ellemers aan de Universiteit Utrecht.
- Op 10 februari vond de opening van het Westerdijkjaar plaats aan de Universiteit Utrecht.
- Op 14 februari was het LNVH aanwezig bij het LANdo – platform van Chief Diversity Officers.
- Op 15 februari kwamen het LNVH bestuur en bureau bijeen voor een vergadering.
- Op 20 februari vond er een voortgangsmeting plaats tussen het onderzoeksteam en het LNVH inzake het onderzoek naar beloningsverschillen (deel twee).

Maart

In de hele maand maart werd het LNVH door het European Platform of Women Scientists uitgelicht in de rubriek 'Interview of the Month'.

- Op 6 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de onthulling van de portrettengalerij aan de Universiteit Utrecht, die al hun vrouwelijke hoogleraren in het kader van het Westerdijkjaar op foto lieten vastleggen.
- Op 8 maart was het LNVH aanwezig bij het Gender Unlimited Festival, Tilburg University.
- Op 10 maart overlegde het LNVH met de directie van NWO-I over de definitieve inbedding van het LNVH in NWO-I.

- Op 14 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het voorjaarscongres van D&I company.
- Op 17 maart vond het startoverleg plaats voor de realisatie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017.
- Op 17 maart overlegde het LNVH met een aantal journalisten over de realisatie van een reeks portretten van vrouwelijke hoogleraren te verschijnen gedurende het Westerdijkjaar.
- Op 21 maart kwam het LNVH HR platform van adviseurs gender/diversiteits/talentbeleid bijeen.
- Op 29 maart was het LNVH aanwezig bij de bijeenkomst van het Platform Diversiteit in de Wetenschap.
- Op 29 maart was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de uitreiking van de Ammodo KNAW awards.
- Op 29 maart was het LNVH aanwezig bij de dagopening van Meet the Professor (Universiteit Utrecht), dat dit jaar in het teken van Westerdijk en vrouwelijke hoogleraren stond.
- Op 31 maart was het LNVH aanwezig bij de VSNU lenteborrel.

April

- Op 4 april woonde het LNVH een bijeenkomst bij van het LANdo.
- Op 7 april overlegde het LNVH met The Next Women voor een uitbreiding van de samenwerking.
- Op 12 april kwamen het LNVH bestuur en het bureau bijeen voor een vergadering.

Mei

- Op 8 mei was het LNVH aanwezig bij de uitreiking van de Zwaartekrachtpremies.
- Op 12 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het Diversiteitsseminar van de VSNU.
- Op 15 mei overlegde het LNVH met het GENERA consortium over het EU gender proposal.
- Op 18 mei vond het LNVH Spring Symposium 'Women in Media' plaats.
- Op 19 mei vond het kennismakingsgesprek plaats met toetredend bestuurslid Henriëtte Prast.
- Op 19 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij de oratie van prof. dr. Marieke van den Brink.
- Op 22 mei was het LNVH op uitnodiging aanwezig bij het interne NWO overleg over het verlagen van de aanvraagdruk.
- Op 23 mei was het LNVH aanwezig bij het LANdo overleg.

Juni

- Op 7 juni overlegde het LNVH met l'Oréal over de voortgang van de werving van kandidaten voor het For Women in Science programma.
- Op 8 juni was het LNVH aanwezig bij de installatie van de nieuwe leden van KNAW, De Jonge Akademie en de Akademie van Kunsten.
- Op 14 juni kwamen bestuur en bureau van het LNVH bijeen voor een vergadering.
- Op 14 juni vond het bestuurlijk overleg plaats tussen OCW en het LNVH.
- Op 14 juni overhandigde het LNVH de LNVH penning aan (oud-) minister Bussemaker.
- Op 16 juni woonde het LNVH het NWO-evenement Bessensap bij.
- Op 19 juni vond er een kennismakingsgesprek plaats tussen het FNV en het LNVH.
- Op 19 juni vond de selectievergadering plaats van het l'Oréal-UNESCO for women in science programma.
- Op 29 juni woonde het LNVH op uitnodiging de bijeenkomst 'Gender in wetenschapscommunicatie' van het Platform Wetenschapscommunicatie bij.

Augustus

- Op 28 augustus startte Irma Scheer als tijdelijk secretariael medewerker van het LNVH.
- Op 31 augustus was het LNVH aanwezig bij een vergadering van het LANdo.
- Op 31 augustus vond er een overleg plaats tussen de VSNU en het LNVH inzake WOPI.
- Op 31 augustus was het LNVH aanwezig bij de opening van het nieuwe Westerdijk Institute, gepaard met de onthulling van het borstbeeld van Johanna Westerdijk.

September

- Op 5 en 6 september vond de algemene ledenvergadering van het European Platform of Women Scientists plaats. Het LNvH woonde deze vergadering bij, alsmede een debat in het Europees Parlement over impact van de EP-resolutie 'Women's Careers in Science and University'.
- Op 6 september was het LNvH op uitnodiging aanwezig bij de opening van het academisch jaar bij het NIAS.
- Op 8 september vond er een Monitoroverleg plaats – voortgang.
- Op 8 september was het LNvH op uitnodiging aanwezig bij de lustrumborrel van het PNN.
- Op 12 september vond er een Monitoroverleg plaats – voortgang.
- Op 12 september was het LNvH op uitnodiging aanwezig bij de uitreiking van de Spinozapremies.
- Op 13 september overlegde het LNvH met AccentInteractive over een modernisering van de LNvH website.
- Op 15 september was het LNvH op uitnodiging aanwezig bij het HRNU overleg inzake het LNvH onderzoek naar beloningsverschillen (deel twee).
- Op 25 september overlegde het LNvH met de voorzitter van het rectorencollege over de voortgang van de LNvH OPZIJ leerstoel.
- Op 28 september was het LNvH op uitnodiging aanwezig bij het afscheid van VSNU voorzitter Karl Dittrich.

Oktober

- Op 2 oktober vond bij het NIAS de kennismaking plaats tussen de FWIS laureaten en de partners.
- Op 5 oktober spraken D&I company en het LNvH over versterking van de samenwerking.
- Op 12 oktober kwam het LNvH HR platform bijeen.
- Op 25 oktober was het LNvH aanwezig bij een lunchsessie van het nieuwe netwerk Wo/men @ VU.
- Op 27 oktober werd het LNvH uitgenodigd bij een vergadering van het Landelijk Overleg Voorzitters Universitaire Medezeggenschapsorganen (LOVUM), voor een gesprek over de rol van de medezeggenschap in het verbeteren van de doorstroom van vrouwen in de wetenschap.
- Op 31 oktober sloot het LNvH, samen met de andere partners, het Westerdijkjaar af bij het Westerdijk Institute in Utrecht.

November

- Op 6 november was het LNvH op uitnodiging aanwezig bij het afscheid van (oud)minister Bussemaker.
- Op 8 november kwamen LNvH bestuur en bureau bijeen voor een vergadering.
- Op 10 november vond er een Monitoroverleg plaats – voortgang.
- Op 15 november overlegde het LNvH en OCW over de samenwerkingsspeerpunten in 2018.
- Op 21 november woonde het LNvH het symposium 'Diversity in Science' in Utrecht bij, georganiseerd naar aanleiding van de uitreiking van de Erasmusprijs 2017 aan Michèle Lamont
- Op 24 november vond er een masterclass plaats georganiseerd door het Platform Diversiteit in de Wetenschap. Estela Mara Bensimon vertelde er over nut en noodzaak van diversiteitsbeleid.

December

- Op 6 december was het LNvH op uitnodiging aanwezig bij de bekendmaking van de OPZIJ top 100 meest invloedrijke vrouwen.
- Op 12 december presenteerde het LNvH de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017.

Financien – overzicht uitgaven 2017

Stichting LNvH
Bestedingen Meerjarenplan 2015 - 2020 (2017)
Periode 1 januari 2017 - 31 december 2017

Omschrijving	Uitgaven	Inkomsten
	realisatie	realisatie
Uitvoering meerjarenpan		
Subsidie Ministerie OCW jaar 2017		100.000
Stichting Sofokles, 50% van subsidie realisatie Monitor 2017		15.000
VSNU, subsidie realisatie Monitor 2016		30.000
Rente- en bankkosten		34
DWSF	4.450	
Internationalisering	1.175	
Mentoring/Intervisie	11.818	
Evenementen	8.470	
Symposia	27.552	
Landelijke bijeenkomsten	3.268	
Lokale netwerken	1.605	
Beleid beïnvloeden	750	
Website	1.789	
Publiciteit & Publicaties	50.820	
Bureaunkosten	7.927	
Overige		
totaal uitvoering exclusief reserveringen	119.624	145.034
Exploitatieoverschot subsidie OCW	25.410*	

* Dit overzicht houdt geen rekening met het feit dat projecten van het LNvH over de jaren '16 / '17 heen lopen; er wordt puur gekeken naar de inkomsten en uitgaven van het betreffende jaar. Dat maakt dat het lijkt alsof er een er een exploitatieoverschot is.

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

Vooruitblik – 2018

De werkzaamheden van het LNVH zijn na het aflopen van 2017 uiteraard onverminderd doorgegaan en bij het verschijnen van dit jaarverslag is het jaar 2018 alweer een flink eind gevorderd. 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. Deze speerpunten zijn voortgekomen uit de veranderende actualiteit, de input die het LNVH ontvangt van aangeslotenen en op basis van de aanbevelingen die Regioplan deed in het evaluatierapport. 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.

- Versterkte en frequentere monitoring doorstroom vrouwen naar de top – Monitor Vrouwelijke Hoogleraren
- Monitoring van percentages vrouwelijke wetenschappers op faculteitsniveau
- Aandacht vragen van topbestuurslagen voor meer commitment binnen de diepere bestuurslagen en gender awareness over alle linies – van CvB tot student
- Hernieuwde aandacht voor genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures
- Aandacht voor etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap
- Internationalisering & aansluiting EU
- Een gezamenlijke oplossing voor een gezamenlijk probleem: mannen inzetten en betrekken
- Bindende afspraken

Verder in 2018 extra aandacht voor zes grote projecten:

1. Het uitbrengen van een uitgebreide Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018
2. Het verschijnen van deel twee van het LNVH-onderzoek naar beloningsverschillen
3. De voltooiing van het selectieproces voor de eerste leerstoelhouder van de LNVH OPZIJ leerstoel voor gendergerelateerd onderzoek
4. De start van het LNVH-onderzoek naar Scientific Harassment
5. De organisatie van Pump Your Career in samenwerking met NWO
6. De realisatie van een theaterstuk waarin verhalen van vrouwelijke wetenschappers aan bod komen ter vergroting van de kennis en het bewustzijn op het gebied van de positie van vrouwen binnen de Nederlandse academie.

LN VH-intern:

- Starten subsidieaanvragen periode 2020 – 2025
- Continuering gelden voor uitbreiding LNVH bureau met secretariële ondersteuning
- Uitbreiding bestuur
- Modernisering website



Dit is een uitgave van:
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
Van Vollenhovenlaan 659
Postbus 3021
3502 GA Utrecht

Vormgeving: Studio Lakmoes
info@lnvh.nl
Maart 2018