

# Evaluatieonderzoek subsidieperiode 2015-2020

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren  
(LNVH)

Opdrachtgever: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

Rotterdam, 14 Oktober 2019



# Evaluatieonderzoek subsidieperiode 2015-2020

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

Opdrachtgever: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

Gabi Kaffka  
Tessa Huis in 't Veld  
Floor van Oort

Rotterdam, 14 Oktober 2019

# Inhoudsopgave

Samenvatting	5
<b>1</b> <b>Introductie</b>	<b>7</b>
1.1 Beschrijving van het LNVH	7
1.1.1 Statuten	7
1.1.2 Speerpunten	7
1.2 Aanleiding evaluatieonderzoek LNVH	8
1.2.1 Subsidieregeling	8
1.2.2 Probleemstelling	8
1.3 Leeswijzer	9
<b>2</b> <b>Onderzoeksopzet</b>	<b>11</b>
2.1 Onderzoeksvragen	11
2.2 Evaluatiekader	11
2.2.1 Kritische reflectie	12
2.3 Onderzoeksmethoden	12
2.3.1 Deskresearch	13
2.3.2 Interviews met netwerkpartners	13
2.3.3 Focusgroep met netwerkpartners	13
2.3.4 Synmind sessie met de achterban	14
<b>3</b> <b>Effectiviteit en efficiëntie van het LNVH 2015-2019</b>	<b>15</b>
3.1 Effectiviteit	15
3.2 Doeltreffendheid van de speerpunten	16
3.2.1 Effectiviteit volgens de netwerkpartners	17
3.2.2 Effectiviteit volgens de achterban	18
3.2.3 Conclusie	19
3.3 Efficiëntie	19
3.3.1 Doelmatigheid over de hele subsidieperiode	19
3.4 Conclusie	22
3.4.1 Effectiviteit (doeltreffendheid)	22
3.4.2 Efficiëntie (doelmatigheid)	22
<b>4</b> <b>Uitgevoerde activiteiten</b>	<b>23</b>
4.1 Overzicht activiteiten van het LNVH	23
4.1.1 Leeswijzer	24
4.2 Beleidsbeïnvloedende activiteiten	24
4.2.1 Beleidsbeïnvloeding – bezoeken stakeholders	24
4.2.2 Gesprekken met en advisering van P&O en HR vertegenwoordigers	26
4.2.3 Beleidsbeïnvloeding – monitoring	26
4.2.4 Beleidsbeïnvloeding – onderzoeken	28
4.2.5 Beleidsbeïnvloeding – zichtbaarheid en representatie	28
4.2.6 Beleidsbeïnvloeding – platforms en overleggen	30
4.3 Capaciteitsversterkende activiteiten	30
4.3.1 Capaciteitsversterking – aantal UHD-leden vergroten	30
4.3.2 Capaciteitsversterking – richten op vrouwen in lagere functies (vanaf PhD)	31

# Inhoudsopgave

4.3.3	Capaciteitsversterking – uitbreiden van nominaties, LNVH-beurzen en prijzen	31
4.3.4	Capaciteitsversterking – scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank	33
4.3.5	Capaciteitsversterking – carrièreontwikkeling: mentoring en intervisie	34
4.3.6	Capaciteitsversterking – bijeenkomsten, seminars en symposia	34
4.3.7	Capaciteitsversterking – informatieverstrekking en netwerkversterking	36
4.4	Conclusie van uitgevoerde activiteiten	37
<b>5</b>	<b>Toekomstige positionering</b>	<b>38</b>
5.1	Toekomstige positionering: vijf prioriteiten	38
5.1.1	Agendering	38
5.1.2	Monitoring	39
5.1.3	Kennisbasis opbouwen	39
5.1.4	Meer focus bepalen	39
5.1.5	Andere partijen medeverantwoordelijk maken voor de cultuurverandering	40
5.2	Toekomst: randvoorwaarden	41
5.2.1	Financierings- en personele continuïteit	41
5.3	Conclusie	41
Bijlage 1	Bezochte websitepagina's per jaar	43
Bijlage 2	Overzicht uitgaven per soort activiteiten	45
Bijlage 3	Overzicht interviews	46
Bijlage 4	Interviewleidraad	47
Bijlage 5	Stellingen Synmind	50
Bijlage 6	Aanwezigen focusgroep	52
Bijlage 7	Stellingen focusgroep	53

# Samenvatting

## Aanleiding voor het onderzoek

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) heeft als centrale doelstelling “*het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap*”. Het LNVH krijgt subsidie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor het verrichten van activiteiten gericht op het realiseren van de centrale doelstelling. Het aflopen van deze subsidieperiode (in 2020) is een geschikt moment om de afgelopen tijd te evalueren en tevens vooruit te kijken. Het is daarnaast een expliciete voorwaarde van het ministerie om bij het aflopen van de subsidieperiode deze periode door een extern bureau te laten evalueren. Daarom, en in het kader van een nieuwe subsidieaanvraag, heeft het LNVH aan Ecorys gevraagd om een evaluatie van haar activiteiten voor de afgelopen subsidieperiode te laten verrichten. In dit evaluatieonderzoek staan de effectiviteit (doeltreffendheid) en efficiëntie (doelmatigheid) van het LNVH centraal. Hierbij onderzoeken we met name hoe belangrijke bij het LNVH betrokken partijen dit beoordelen. Bovendien geeft dit onderzoek inzicht in de speerpunten en activiteiten die deze stakeholders in de toekomst belangrijk vinden.

## Onderzoeksvragen

Het LNVH beschrijft zichzelf in haar activiteitenplan 2019 als expertisecentrum en netwerk- en lobbyorganisatie op het gebied van (gender)diversiteit. Hoe wordt dit bij de stakeholders van het LNVH waargenomen? Dit evaluatieonderzoek dient om antwoord te geven op vier centrale onderzoeksvragen:

- In welke mate was het LNVH doeltreffend in haar activiteiten in de periode 2015 – 2020?
- In welke mate was het LNVH doelmatig in haar activiteiten in de periode 2015 – 2020?
- Hoe ervaren belangrijke stakeholders de activiteiten van het LNVH en de effecten en de impact ervan in de periode 2015 – 2020?
- Op welke speerpunten en activiteiten zou het LNVH zich moeten richten in de toekomst, in het licht van de speerpunten en activiteiten in het verleden, de resultaten daarvan en de huidige stand van zaken op het gebied van (gender)diversiteit?

## Verrichte activiteiten

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen zijn verschillende databronnen gebruikt. In de deskresearchfase hebben we gekeken naar aanwezige documentatie van het LNVH, zoals jaarverslagen en activiteitenplannen. Vervolgens hebben we de mening van netwerkpartners en de achterban van het LNVH op drie verschillende manieren opgehaald. Met een aantal centrale netwerkpartners zijn op bestuurlijk niveau interviews gevoerd. Daarnaast vond een focusgroep met een groter aantal netwerkpartners op beleidsniveau plaats. Tenslotte heeft de achterban – zowel vrouwelijke UHD's en hoogleraren als ook HR-medewerkers – deelgenomen aan een Synmind sessie (een online focusgroep).

## Doeltreffendheid

### Speerpunten

De partijen noemen de speerpunten van het LNVH effectief, in de zin dat zij bijdragen aan het bereiken van de doelstelling. Voor bijna alle speerpunten zien zij positieve ontwikkelingen, waarvan ze vermoeden dat deze in ieder geval deels toe te schrijven zijn aan activiteiten van het LNVH. Wel merken partijen op dat het aantal speerpunten hoog is, waardoor sommige speerpunten meer aandacht lijken te krijgen dan andere. Een belangrijke bijdrage van het LNVH is te zien bij de cultuurverandering aan universiteiten. Hieraan levert het LNVH volgens respondenten een

belangrijke bijdrage door het verhogen van het bewustzijn voor het gendervraagstuk. Dit maakt aannemelijk dat het LNVH doeltreffend werkt.

### Activiteiten

De netwerkpartners, de stakeholders en de achterban van het LNVH waarderen de grote hoeveelheid activiteiten die worden ontplooid door het LNVH. Met name de gesprekken met bestuurders en de jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren zien zij als belangrijke en effectieve activiteiten. Alle partijen zijn positief over de meeste activiteiten en vinden dat het gendervraagstuk hierdoor goed op de kaart wordt gezet. Het is afhankelijk per stakeholder hoe effectief de activiteiten beoordeeld worden. Dit komt het meest naar voren in de verschillen tussen academische achterban en de HR-medewerkers. Dit is te verklaren door het feit dat het LNVH verschillende activiteiten voor verschillende stakeholders aanbiedt, en stakeholders het LNVH voor verschillende zaken inschakelen. Het LNVH voorziet daarmee in uiteenlopende behoeftes, wat aansluit bij de diversiteit van stakeholders en de achterban.

Verschillende stakeholders zien graag dat het LNVH haar focus verbreedt naar een meer intersectionele benadering van het man/vrouw-vraagstuk. Hierdoor zou volgens deze stakeholders het potentieel van het LNVH nóg beter benut kunnen worden.

### Doelmatigheid

De stakeholders spreken zich positief uit over de hoeveelheid activiteiten die het LNVH jaarlijks uitvoert en hun effect in vergelijking met de beperkte middelen die het LNVH ter beschikking heeft. De stakeholders geven aan dat de (indirecte) effecten van wat het LNVH doet, met de beperkte middelen die het LNVH ter beschikking heeft, zeer goed wordt bereikt. De stakeholders lijken de kwaliteit en het effect van de beleidsbeïnvloedende activiteiten relatief hoger in te schatten dan de capaciteitsversterkende activiteiten.

De afgelopen jaren is het LNVH bovendien erin geslaagd om andere financieringsstromen op te bouwen. De opzet van de organisatie vinden de stakeholders kwetsbaar, gezien de beperkte middelen en personeel. Daarom is volgens hen de (personele en financiële) continuïteit van het LNVH een punt van aandacht.

### Aanbevelingen

De netwerkpartners en achterban van het LNVH zijn positief over de doeltreffendheid en doelmatigheid van het LNVH. Het LNVH heeft conform haar doelstellingen activiteiten ontplooid. De doelstelling is echter nog niet bereikt. Op basis van de resultaten van dit evaluatieonderzoek onderscheiden we vijf prioriteitsgebieden voor de toekomstige activiteiten van het LNVH:

- Agendering;
- Monitoring;
- Kennisbasis uitbouwen;
- Meer focus bepalen;
- Andere partijen medeverantwoordelijk maken voor cultuurverandering.

# 1 Introductie

## 1.1 Beschrijving van het LNVH

Het LNVH is in 1993 opgericht door twee vrouwelijke hoogleraren verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Sinds 2007 ontvangt het netwerk jaarlijks een subsidie van het ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Deze subsidie werd in 2016 voortgezet voor de periode vanaf 2016 tot 2020<sup>1</sup>. Daarnaast bestaat er ook een subsidierelatie met NWO en wordt het LNVH voor deelprojecten financieel gesteund door het Sociaal Fonds voor de Kennissector (SoFoKleS) en de Vereniging van Universiteiten (VSNU). Het huidige LNVH-bestuur bestaat uit vijf bestuursleden (zonder honorarium) en een bureau met een senior beleidsmedewerker, een beleidsondersteunend bureaumedewerker en een administratief ondersteuner (in totaal 1,9 fulltime equivalent).

### 1.1.1 Statuten

De algemene doelstelling van het LNVH is “*het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap*”. Deze doelstelling heeft het LNVH vertaald in een aantal statuten. Deze zijn:

- Het versterken van de band tussen vrouwelijke hoogleraren in Nederland, zowel disciplinair als interdisciplinair en het bieden van steun in alle activiteiten die met het hoogleraarschap samenhangen;
- Het bevorderen van doorstroming van capabele vrouwen naar hogere universitaire rangen, alsmede het voorkomen van uitstromen van vrouwen;
- Samenwerking met organisaties op het terrein van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs die vergelijkbare doelstellingen beogen;
- Het nastreven van een getalsmatig gelijkwaardige vertegenwoordiging van vrouwelijke hoogleraren in plaatselijke en landelijke commissies en adviserende lichamen op het terrein van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs;
- En verder door alles wat bijdraagt aan het bereiken van het doel, mits hierdoor niet in strijd met de wet, goede zeden op openbare orde wordt gehandeld.

Sinds 2010 kunnen ook vrouwelijke universitair hoofddocenten (UHD's) zich bij het netwerk aansluiten.

### 1.1.2 Speerpunten

De statuten komen terug in een aantal speerpunten die het LNVH voor de subsidieperiode 2016 - 2020 heeft geformuleerd. Deze zijn:

- Versterkte en frequentere monitoring doorstroom vrouwen naar de top;
- Aandacht vragen van topbestuurslagen voor meer commitment van diepere bestuurslagen;
- Aandacht voor etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap;
- Aandacht voor de verschillen op facultair niveau;
- Hernieuwde aandacht voor genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures;
- Gender in de inhoud van onderzoek;
- Internationalisering & aansluiting EU;
- Awareness over alle linies (van College van Bestuur (CvB) tot student);
- Een gezamenlijke oplossing voor een gezamenlijk probleem: mannen inzetten en betrekken;

---

<sup>1</sup> De subsidieperiode werd na het overbruggingsjaar 2015 vastgesteld te lopen vanaf 2016 tot 2020.



- Bindende afspraken.

Het LNVH heeft ter concretisering van de speerpunten twee beleidsprogramma's geformuleerd: beleidsbeïnvloeding en capaciteitsvergroting. Onder deze twee programma's vallen een aantal activiteiten (Tabel 1.1).

**Tabel 1.1 Activiteiten LNVH**

Activiteiten LNVH
<b>Beleidsbeïnvloedende activiteiten</b>
Bezoeken organisaties wetenschapsveld
Adviseren (net name op het gebied van vrouwenbeleid)
Monitoring (met vooraanstaand de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren)
Onderzoeken (naar genderdiversiteit)
Lobby/Zichtbaarheid (ook representatie)
Platforms en overleggen (LNVH Platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid, Platform Diversiteit in de Wetenschap, Landelijk Overleg Diversity Officers)
<b>Capaciteitsversterkende activiteiten</b>
Aantal UHD-leden vergroten
Richten op vrouwen in lagere functies (vanaf PhD)
Nominaties/LNVH-beurzen en -prijzen
Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank
Carrièreontwikkeling: mentoring en intervisie
Bijeenkomsten, seminars en symposia
Communicatie in de breedste zin van het woord: informatieverstrekking en netwerkversterking, maar ook representatie, contacten en verzoeken

## 1.2 Aanleiding evaluatieonderzoek LNVH

### 1.2.1 Subsidieregeling

Het LNVH dient verantwoording af te leggen over de subsidie die is verstrekt door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De subsidie die het ministerie van OCW aan het LNVH verleend heeft<sup>2</sup> is voor de periode 2016 tot en met 2019 en ter uitvoering van de activiteiten die het LNVH in haar (herzien) meerjarenplan<sup>3</sup> 2016 – 2020 beschreven heeft. De subsidie had een hoogte van € 410.000,-. Hiervoor moet het LNVH jaarlijks een activiteitenplan overleggen en uiterlijk in maart van het volgende jaar over het voorgaande jaar een verantwoording afleggen.

Het LNVH wordt niet alleen door het ministerie van OCW gesubsidieerd. Ook de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) draagt financieel bij aan het LNVH.

### 1.2.2 Probleemstelling

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) wil inzicht verkrijgen in de opbrengsten en effectiviteit van haar werkzaamheden in deze subsidieperiode.

Het aflopen van de subsidieperiode 2016-2020 (subsidie van het ministerie van OCW) is een geschikt moment om de afgelopen tijd te evalueren en tevens vooruit te kijken. Tevens vormt de

<sup>2</sup> Verlening subsidie LNVH 2016 – 2020; zaaknummer 866932. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

<sup>3</sup> Brief van 16 december 2015 met daarin een meerjarenplan (inclusief begroting 2016-2020) ten behoeve van de activiteiten van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.



evaluatie belangrijke input voor de nieuwe subsidieaanvraag, die het LNVH momenteel in voorbereiding heeft. Naast aandacht voor de realisatie van LNVH-activiteiten is inzicht in de waardering (van de impact) door stakeholders erg belangrijk. Het LNVH gebruikt de evaluatie als input voor de positionering en om richting te bepalen voor de komende jaren.

Daarom heeft het LNVH aan Ecorys gevraagd om een evaluatie van haar activiteiten voor de afgelopen subsidieperiode te verrichten.

Dit rapport beschrijft de uitkomsten van het onderzoek naar de effectiviteit en efficiëntie van het LNVH. De centrale vraagstelling is: *In hoeverre zijn de activiteiten zoals beschreven in het meerjarenplan 2016– 2020 doeltreffend uitgevoerd en is dit op een doelmatige manier gebeurd?*

### 1.3 Leeswijzer

- In hoofdstuk 2 zetten we de onderzoeksvragen, het evaluatiekader en de gebruikte onderzoeksmethoden uiteen;
- Hoofdstuk 3 gaat over de algemene effectiviteit (doeltreffendheid) en efficiëntie (doelmatigheid) van het LNVH. Hierbij laten we ook zien hoe stakeholders de speerpunten van het LNVH beoordelen;
- Hoofdstuk 4 bestaat uit een diepere kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de activiteiten die het LNVH de afgelopen subsidieperiode uitgevoerd heeft. Ook hier laten we zien hoe de stakeholders deze beoordelen;
- Hoofdstuk 5 beschrijft de toekomstige positionering van het LNVH aan de hand van de wensen en behoeften van de stakeholders van het LNVH: welke speerpunten belangrijk zijn en waar kansen voor toekomstige activiteiten liggen.



## 2 Onderzoeksopzet

### 2.1 Onderzoeksvragen

Uit het offerte-intakegesprek van 7 juni 2019 bij de Stichting LNVH kwam naar voren dat er vier hoofdvragen zijn die door het evaluatieonderzoek beantwoord dienen te worden. Deze vragen gaan over de activiteiten die vallen onder de beleidsprogramma's beleidsbeïnvloeding en capaciteitsvergroting:

1. In welke mate was het LNVH **doeltreffend** in haar activiteiten in deze subsidieperiode?
2. In welke mate was het LNVH **doelmatig** in haar activiteiten in deze subsidieperiode?
3. Hoe ervaren belangrijke stakeholders de activiteiten van het LNVH en de **effecten en de impact** ervan in deze subsidieperiode?
4. Op welke speerpunten en activiteiten zou het LNVH zich moeten richten in de **toekomst**, in het licht van de speerpunten en activiteiten in het verleden, de resultaten daarvan en huidige stand van zaken op het gebied van (gender)diversiteit?

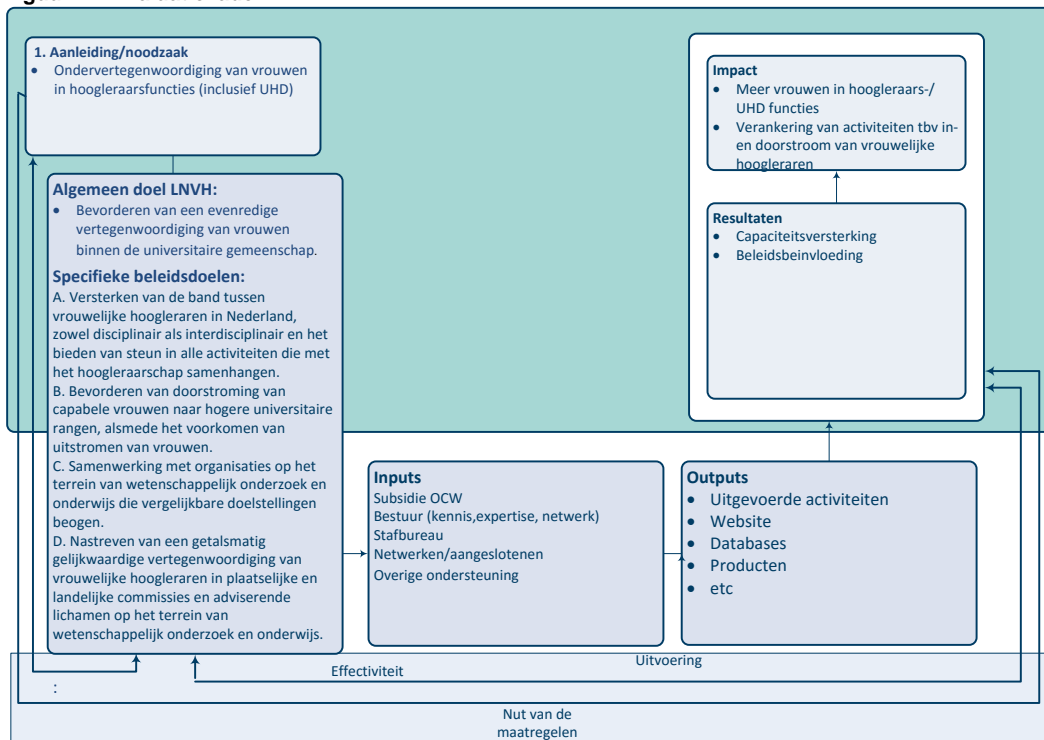
### 2.2 Evaluatiekader

Figuur 2.1 toont het evaluatiekader. Het algemene doel vertaalt zich in een groot aantal beleidsdoelen. De producten hiervan zijn verschillende activiteiten (outputs) die op verschillende manieren tot stand komen (inputs), waarmee bepaalde resultaten beoogd worden die de gewenste impact moeten hebben.

De noodzaak voor het LNVH is gelegen in een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de (hogere) universitaire rangen. Om hierin verandering te brengen heeft het LNVH zich tot doel gesteld om een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap te bevorderen. Om deze algemene doelstelling te realiseren heeft het LNVH specifiekere beleidsdoelen opgesteld. Om aan deze beleidsdoelen te werken is een stafbureau ingericht dat in samenwerking met, en in opdracht van het LNVH-bestuur, werkzaamheden uitvoert die resulteren in concrete outputs (activiteiten) in termen van netwerken, symposia, bemiddelingsactiviteiten, bezoeken aan stakeholders, adviezen, website, publicaties, interviews, enzovoort (voor een meer volledige opsomming zie '1.1.2 Speerpunten' en 'Tabel 1.1 Activiteiten' in het vorige hoofdstuk).

Met haar activiteiten beoogt het LNVH effect te sorteren in termen van capaciteitsversterking en beleidsbeïnvloeding bij relevante partijen in het veld, zoals universiteiten en universitair medische centra (umc's). De mate waarin de specifieke beleidsdoelstellingen door middel van de output gerealiseerd worden (de resultaten) is de mate van doeltreffendheid (effectiviteit). Daarnaast is er nog de doelmatigheid (de efficiëntie oftewel 'value for money'). De uiteindelijke impact die het LNVH beoogt, ligt op het vlak van verankering van haar activiteiten bij de partnerorganisaties en uiteindelijk het realiseren van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere universitaire functies.

**Figuur 2.1 Evaluatiekader**



### 2.2.1 Kritische reflectie

Het gepresenteerde evaluatiekader biedt een ogenschijnlijk logische samenhang van doelen, activiteiten en daarmee beoogde opbrengsten. Echter, vanuit een (kritisch) evaluatieperspectief vallen er verschillende kanttekeningen te plaatsen bij de evaluatie van de doelen en activiteiten die het LNVH zich stelt.

De hoofddoelstelling van het LNVH om de doorstroom van vrouwen naar hogere universitaire functies te bevorderen en de uitstroom van vrouwen te voorkomen, is een uiterst ambitieuze doelstelling. Het bereiken van deze doelstelling wordt door vele andere factoren dan alleen de activiteiten van het LNVH bepaald. Het lijkt niet reëel om het LNVH te beoordelen op het behalen van de doelstelling, hoewel dit wel als ultiem doel aan en door de organisatie wordt gesteld. Het meerjarenplan 2016 – 2020 biedt wel indicatoren (in de vorm van speerpunten en activiteiten) waaraan het succes van het LNVH beter kan worden afgemeten.

Hieraan gerelateerd is de meetbaarheid van de *impact* van de activiteiten van het LNVH. Dit is een punt van aandacht. Zoals hierboven al genoemd is het bereiken van de doelstelling van het LNVH (mede) afhankelijk van buiten het LNVH liggende maatschappelijke en andere ontwikkelingen. Het is daardoor lastig vast te stellen wat de unieke bijdrage van LNVH-activiteiten was aan ontwikkelingen in de doorstroom. Hier zal het betrekken van stakeholders in de evaluatie een oplossing bieden. Zij zijn immers het meest geschikt om de (meer)waarde van het LNVH in de periode 2016 – 2020 in te schatten. Dit speelt ook bij de toekomstverkenning van activiteiten van het LNVH. De onderzoeksmethoden worden hieronder toegelicht.

## 2.3 Onderzoeksmethoden

De onderzoeksmethoden zijn gekoppeld aan de onderzoeksvragen. Op verschillende manieren zijn stakeholders van het LNVH bij dit onderzoek betrokken om antwoord te geven op deze vragen:

- De eerste drie onderzoeksvragen gaan over de mate van doeltreffendheid, doelmatigheid en ervaren effecten of impact van de activiteiten van het LNVH. Deze worden met name beantwoord door middel van deskresearch, de focusgroep met netwerkpartners en de Synmind-sessie (een online focusgroep) met de achterban;
- De vierde onderzoeksvraag gaat over de toekomstige positionering van het LNVH. Voor de beantwoording van deze vraag hebben met de netwerkpartners van het LNVH gesproken, door middel van een aantal individuele interviews én een gezamenlijke focusgroep. Met de achterban van het LNVH – HR-medewerkers aan de ene kant en professoren en UHD's aan de andere kant – vond een Synmind-sessie plaats (een online focusgroep).

Hieronder beschrijven we de onderzoeksmethoden in detail.

### 2.3.1 Deskresearch

Op basis van de uitgebreide en gedetailleerde documentatie van het LNVH hebben wij geïnterviewd welke activiteiten het LNVH heeft uitgevoerd (outputs) en in hoeverre hiermee iets kan worden gezegd over de resultaten in relatie tot de gestelde doelen van capaciteitsversterking en beleidsbeïnvloeding. De documenten die we gebruikt hebben zijn de jaarverslagen en (jaarlijkse) activiteitenplannen en de monitorverslagen van het LNVH zelf. Daarnaast is gekeken naar de digitale 'benutting' van het LNVH: het aantal website-bezoeken en gedownloade rapporten van de website van het LNVH.

De deskresearch is voornamelijk gebruikt voor de evaluatie van de mate waarin activiteiten (indicatoren) van het LNVH doeltreffend en doelmatig zijn uitgevoerd.

### 2.3.2 Interviews met netwerkpartners

Er zijn zes belangrijke netwerkpartners van het LNVH op bestuurlijk niveau geïnterviewd. Dit zijn de Vereniging van Universiteiten (VSNU), het College van Bestuur (CvB) van de Universiteit Leiden en de Universiteit van Amsterdam, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), De Jonge Akademie (JA) en het ministerie van OCW. De gesprekken zijn gevoerd op basis van een gesprekspuntenlijst die vooraf is overeengekomen met de opdrachtgever.

De interviews zijn vooral gebruikt om te kijken naar de doeltreffendheid en de impact van het LNVH. Daarnaast is gekeken hoe deze netwerkpartners op bestuurlijk niveau over de toekomstige positionering van LNVH denken.

### 2.3.3 Focusgroep met netwerkpartners

Voor een succesvolle uitvoering van activiteiten is het LNVH in belangrijke mate afhankelijk van de medewerking van een grote groep netwerkpartners. Concreet zijn dit de human resource (HR) beleidsmedewerkers<sup>4</sup> van zowel de universiteiten als beleidsmedewerkers van NWO, KNAW of VSNU, maar ook een afgevaardigde van de UHD-klankboordgroep. Juist omdat het LNVH een visie op de toekomst wil ontwikkelen hebben wij deze focusgroep met (een selectie van) netwerkpartners op beleidsniveau georganiseerd. De uitkomsten uit de hiervóór genoemde evaluatie-activiteiten hebben hierbij als basis gediend. In Bijlage 7 zijn de stellingen weergegeven die gebruikt zijn tijdens de focusgroep. De uitgenodigde deelnemers van de focusgroep zijn in overleg met de opdrachtgever bepaald (zie Bijlage 6). In totaal zijn 13 netwerkpartijen bij de focusgroep aanwezig geweest.

<sup>4</sup> Beleidsmedewerkers HR die verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van gender-/diversiteits-/talentbeleid en die ook verenigd zijn in het LNVH HR platform

Informatie uit de focusgroep met netwerkpartners is gebruikt voor de evaluatie van de doeltreffendheid van het LNVH en voor de toekomstige positionering van het LNVH.

#### 2.3.4 *Synmind sessie met de achterban*

Het LNVH heeft een breed en belangrijk netwerk binnen haar achterban op de Nederlandse universiteiten en umc's. Deze achterban bestaat uit vrouwelijke UHD's, hoogleraren en (HR) beleidsmedewerkers die te maken hebben met gender-/diversiteits-/talentbeleid. Om inzicht te krijgen in de wijze waarop deze achterban aankijkt tegen de uitgevoerde activiteiten van het LNVH en hun impact in de afgelopen subsidieperiode, is een Synmind-panelsessie georganiseerd. Synmind is een online focusgroep. Met Synmind wordt inzicht verkregen in individuele én groepsantwoorden op bepaalde vraagstukken. Daarnaast kunnen deelnemers hun antwoord individueel toelichten, wat een kwalitatief beeld geeft van de meningen in de online focusgroep.

Bij de Synmind-sessie waren beide achterbangroepen betrokken: professoren en UHD's aan de ene kant, en HR-beleidsmedewerkers van universiteiten en umc's aan de andere kant. Elke groep heeft een eigen sessie gehad met dezelfde stellingen. In totaal hebben 11 HR-medewerkers van universiteiten en umc's deelgenomen en 9 professoren en UHD's. De geformuleerde stellingen over de bereikte resultaten en de efficiëntie en impact van de activiteiten van het LNVH zijn opgenomen in Bijlage 5. De Synmind-sessie gaf inzicht in de tevredenheid van de achterban met de (effectiviteit van) activiteiten van het LNVH.

De informatie uit de Synmind-sessie is met name gebruikt om de doeltreffendheid en doelmatigheid van het LNVH in kaart te brengen.

### 3 Effectiviteit en efficiëntie van het LNVH 2015-2019

In dit hoofdstuk onderzoeken we de effectiviteit (doeltreffendheid) en efficiëntie (doelmatigheid) van het LNVH. Zoals in het evaluatiekader geschetst, wordt de effectiviteit bepaald door het bereiken van de beoogde impact doordat de output (activiteiten) van het LNVH de gewenste resultaten opleveren. We richten ons hierbij op de subsidieperiode tot 2018, aangezien er voor de jaren 2019 en 2020 nog geen (volledige) informatie beschikbaar is.

We analyseren in dit hoofdstuk de effectiviteit en efficiëntie zoals waargenomen door stakeholders die bij het LNVH betrokken zijn.

#### 3.1 Effectiviteit

Een relatief makkelijk te achterhalen indicator voor de effectiviteit (doeltreffendheid) is het aantal bij het LNVH aangesloten leden. Immers laat dit zien dat het aanbod van het LNVH een bepaalde vraag van vrouwelijke wetenschappers weet te vervullen. Het aantal aangeslotenen is in de subsidieperiode gestegen. Tabel 3.1 toont de ontwikkeling van het aantal aangeslotenen.

In 2007 (de start van de subsidieperiode van het ministerie van OCW en NWO) was het aantal aangeslotenen vrouwelijke hoogleraren 470. Anno 2018 zijn er 977 vrouwelijke hoogleraren aangesloten en 369 UHD's. Het aantal aangeslotenen wordt elk jaar in het jaarverslag van het LNVH opgenomen.

**Tabel 3.1 Relevante kerncijfers met betrekking tot het aantal aangeslotenen bij het LNVH**

	2015	2016	2017	2018
Aangesloten vrouwelijke hoogleraren LNVH	750	835	872	977
Totaal aangeslotenen vrouwelijke wetenschappers (Incl. UHD)	975	1137	1224	1346

Ook het percentage ingeschreven vrouwelijke studenten en het percentage vrouwelijk wetenschappelijk personeel (vrouwelijke UD's, UHD's en hoogleraren) aan universiteiten is gestegen (Tabel 3.2). Het percentage vrouwelijke geslaagden en vrouwelijke promovendi is niet gestegen.

**Tabel 3.2 Relevante kerncijfers met betrekking tot vrouwelijke wetenschappers<sup>5</sup>**

	2015		2016		2017	
	V	M	V	M	V	M
% vrouwelijke ingeschreven studenten	48,5%	51,3%	48,7%	51,5%	48,9%	51,1%

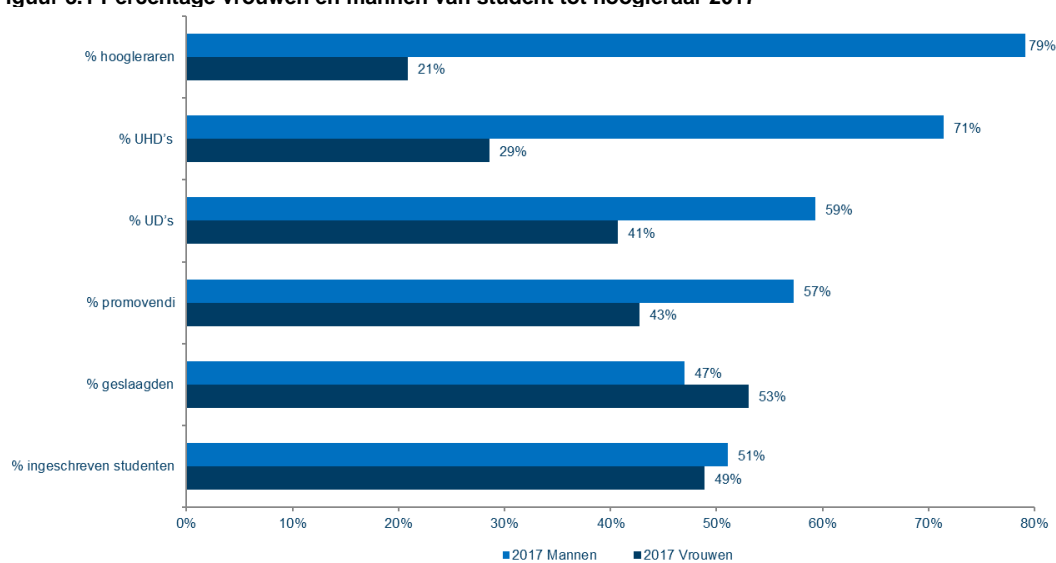
<sup>5</sup> [https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/Monitor\\_Vrouwelijke\\_Hoogleraren\\_2016.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/Monitor_Vrouwelijke_Hoogleraren_2016.pdf).  
[https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH\\_-\\_Monitor\\_Vrouwelijke\\_Hoogleraren\\_2017.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_-_Monitor_Vrouwelijke_Hoogleraren_2017.pdf).  
<https://monitor.lnvh.nl/>.



	2015	2016	2017	2015	2016	2017
% vrouwelijke geslaagden	54,0%	46,5%	53,5%	46,0%	53,0%	47,0%
% vrouwelijke promovendi	43,2%	57,0%	43,0%	56,8%	42,7%	57,3%
% vrouwelijke UD's	38,6%	60,7%	39,3%	61,4%	40,7%	59,3%
% vrouwelijke UHD's	26,3%	72,5%	27,5%	73,0%	28,6%	71,4%
% vrouwelijke hoogleraren	18,0%	80,7%	19,3%	82,0%	20,9%	79,1%

Figuur 3.1 laat zien dat er in 2017 ongeveer evenveel vrouwelijke als mannelijke studenten waren, maar dat dit aandeel sterk afneemt in de functieboom. Bij hoogleraren is 1 op de 5 een vrouw.

**Figuur 3.1 Percentage vrouwen en mannen van student tot hoogleraar 2017<sup>6</sup>**



### 3.2 Doeltreffendheid van de speerpunten

In deze subsidieperiode (2016-2020) heeft het LNVH een aantal speerpunten geformuleerd:<sup>7</sup>

- Versterkte en frequentere monitoring doorstroom vrouwen naar de top;
- Aandacht vragen van topbestuurslagen voor meer commitment van diepere bestuurslagen;
- (Meer en) hernieuwde aandacht voor genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures<sup>8</sup>;
- Gender in de inhoud van onderzoek;
- Internationalisering & aansluiting EU;
- Een gezamenlijke oplossing voor een gezamenlijk probleem: mannen inzetten en betrekken;
- Bindende afspraken.

In begin 2017 is het volgende speerpunt toegevoegd<sup>9</sup>:

- Aandacht voor etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap.

<sup>6</sup> Figuur uit Monitor LNVH 2017 <https://monitor.lnvh.nl>.

<sup>7</sup> Zie document LNVH subsidieverzoek meerjarenplan herzien 2016-2020, pp. 20-22.

<sup>8</sup> Dit speerpunt heeft pas vanaf 2018 de toevoeging 'meer' en was van 2015 t/m 2017: 'Hernieuwde aandacht voor genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures'.

<sup>9</sup> Zie LNVH Jaarverslag 2017: p. 20.

In 2018 zijn de volgende speerpunten toegevoegd<sup>10</sup>:

- Aandacht voor het tegengaan van ongewenst gedrag, intimidatie en machtsmisbruik;
- Aandacht voor de verschillen op facultair niveau/Commitment alle lagen van de organisatie.

Hieruit blijkt dat gaandeweg de focus van het LNVH verbreed is.

De realisatie van de speerpunten krijgt concreet vorm door activiteiten die het LNVH uitvoert. Activiteiten vallen binnen twee beleidsprogramma's: beleidsbeïnvloeding en capaciteitsversterking. De activiteiten hebben tot doel een evenredige deelname van vrouwen aan de hogere posities binnen de universitaire gemeenschap te bevorderen. We analyseren de activiteiten uitgebreid in hoofdstuk 4.

Speerpunten kunnen elkaar overlappen<sup>11</sup>, een relatie hebben met verschillende activiteiten en elkaar dan ook versterken. Om onderzoeksvraag 1 te beantwoorden willen we weten of de speerpunten doelmatig zijn en bijdragen aan het bereiken van het hoofddoel van het LNVH. Om deze reden hebben we bij de stakeholders getoetst in hoeverre de speerpunten van het LNVH passend zijn om het hoofddoel van het LNVH te kunnen bereiken.

### 3.2.1 Effectiviteit volgens de netwerkpartners

#### Resultaten

Hieruit blijkt dat de netwerkpartners vinden dat de speerpunten bijdragen aan het bereiken van dat doel. De netwerkpartners vinden dan ook deze speerpunten de juiste aandachtsgebieden van het LNVH, zoals het onderstaande citaat van de KNAW illustreert:

*"[De speerpunten] zijn uitstekend gekozen gebieden. [...] Als daar veranderingen op in gang worden gebracht dan komt de hoofddoelstelling dichterbij."*

De netwerkpartners geven aan dat het LNVH door deze speerpunten met name gezien wordt als expert en kenniscentrum op het gebied van genderdiversiteit, alsook als 'aanjager' van beleid en initiatieven door middel van hun agenderende speerpunten.

#### Aanbevelingen

De netwerkpartners doen daarnaast een aantal aanbevelingen voor toekomstige speerpunten. Eén daarvan is om meer aandacht te geven aan bepaalde speerpunten. Hierbij doen de netwerkpartners twee aanbevelingen. Ze geven aan de ene kant het advies om breder naar diversiteit te kijken. Aan de ene kant adviseren zij om enkele speerpunten uit te diepen. Een voorbeeld is het uitbreiden en versterken van de monitoring. Zo zegt de bestuurlijke vertegenwoordiger van de Universiteit van Amsterdam het volgende:

*"Wat het LNVH in de toekomst nog meer zou kunnen doen: expertisecentrum zijn. De achterliggende oorzaken [van de onevenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap] nog meer over het voetlicht brengen, en de disciplinaire verschillen."*

<sup>10</sup> Zie LNVH Jaarverslag 2018: p. 18.

<sup>11</sup> Een voorbeeld hiervan is overlap in de praktijk bij de uitvoering van de speerpunten 'Aandacht vragen van topbestuurslagen voor meer commitment van diepere bestuurslagen', 'Hernieuwde aandacht voor genderbias in besturen, commissies en honoreringsprocedures' en 'Aandacht voor de verschillen op facultair niveau/Commitment alle lagen van de organisatie'. Immers is niet gedefinieerd of 1) topbestuurslagen alleen het centrale universiteitsbestuur betreffen of ook de hoogste faculteitsbestuurslaag (de decanen); 2) waarin de definitie van genderbias verschilt van de definitie van 'verschillen', waardoor het laatstgenoemde speerpunt en het op één na laatst genoemde speerpunt van deze drie allebei betrekking (zouden) kunnen hebben op verschillen in vrouw-man verdeling in besturen, commissies en honoreringsprocedures op faculteitsniveau.

Naast het speerpunt van bredere diversiteit vinden netwerkpartners het betrekken van mannen een bijzonder relevant speerpunt. Zo zegt het ministerie van OCW over deze speerpunten:

*“Het speerpunt [Inzetten en betrekken van mannen] heeft nog niet zo heel veel aandacht gekregen. [...] We zien ook dat het speerpunt ‘aandacht voor etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen Wetenschap’ [...] nog niet echt uit de verf komt [...]. En LNVH wil daarin een rol spelen, dat ziet men [...] Het is een onderwerp wat veel mensen nog lastig vinden”.*

De netwerkpartners zijn van mening dat het aantal speerpunten in de toekomst omlaag kan. Zo wordt in de focusgroep opgemerkt dat het grote aantal speerpunten van het LNVH eventueel afbreuk doet aan de kracht waarmee het LNVH kan focussen op elk speerpunt. Daarnaast benadrukken sommige netwerkpartners in de focusgroep dat zij graag meer van de verbindende rol van het LNVH terug willen zien. Zoals positieve initiatieven of resultaten van universiteiten op het gebied van gendergelijkheid uit te lichten, bijvoorbeeld door het uitreiken van een prijs.

### 3.2.2 Effectiviteit volgens de achterban

#### Resultaten

Het LNVH is volgens de achterban effectief geweest in het bereiken van meer aandacht van (top)bestuurslagen. De HR-medewerkers geven aan dat het LNVH door de besturen als serieuze gesprekspartner wordt gezien en hierdoor een ‘activerend’ effect heeft. Ook de vrouwelijke professoren en UHD’s vinden dit speerpunt passend. Het LNVH voorziet in de behoefte om de noodzakelijke aandacht voor dit onderwerp te genereren én te behouden.

De achterban vindt ook dat het LNVH de afgelopen subsidieperiode effectief is geweest in het genereren van meer aandacht voor (gender)diversiteit binnen universiteiten. Dit wordt bereikt door het informeren van universiteiten door het LNVH (via monitoring zoals de jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, maar ook door informatie over andere initiatieven van het LNVH). Dit heeft een ‘trickle-down’ effect, waardoor universiteiten zelf ook initiatieven op dit vlak ontplooiën, zoals trainingen die als doelstelling hebben meer inclusiviteit en diversiteit te bereiken.

De achterban is ook positief over het speerpunt bewustzijn vergroten over het belang van (gender)diversiteit. De behaalde resultaten hiervan schrijft men deels toe aan het LNVH. Volgens de achterban is het LNVH hierbij effectief op het bestuurs- en instellingsniveau van de universiteiten en umc’s. De vrouwelijke professoren en UHD’s merken hierbij op dat de ‘evidence-based’ aanpak van het LNVH de wetenschappelijke ‘natuur’ van hoger onderwijsinstellingen aanspreekt.

Over de effectiviteit van het LNVH-ambassadeursnetwerk zijn de vrouwelijke professoren en UHD’s zeer positief, terwijl HR-medewerkers minder goed bekend zijn met het ambassadeursnetwerk. Voor wat betreft de effectiviteit van het speerpunt aandacht vragen voor gender bias bij het samenstellen van benoemings- en adviescommissies, zien HR-medewerkers positieve effecten. Wel vragen ze zich af of de toegenomen aandacht het resultaat is van werk van het LNVH. Ook vindt de achterban dat de zichtbaarheid van de effectiviteit van het speerpunt aandacht voor de urgentie van genderdiversiteit als aandachtspunt binnen onderwijs en onderzoek minder zichtbaar is.

Naar de effectiviteit van het LNVH op het speerpunt aandacht voor internationale ontwikkelingen en initiatieven, wordt door de achterban verdeeld gekeken. HR-medewerkers zien de effectiviteit van

dit speerpunt minder. Dat hangt wellicht samen met hun gebondenheid aan en daarom focus op nationale wet- en regelgeving omtrent personeelsbeleid. De academische achterban vindt dit speerpunt juist effectief.

### Aanbevelingen

Uit de gesprekken met de stakeholders komen drie aanbevelingen naar voren.

Ten eerste zou er volgens de stakeholders meer aandacht moeten komen voor andere aspecten van diversiteit, zoals etniciteit, achtergrond en afkomst. Zij zien momenteel minder effect van het LNVH op het genereren van aandacht voor de diversiteitskwestie bij studenten, junior staf, mannelijke wetenschappers en bij het 'gender mainstreamen' in onderzoek. Als kanttekening hierbij valt te plaatsen dat aandacht voor etniciteit, achtergrond en afkomst in (toplagen van) de wetenschap pas sinds 2017 een speerpunt is; en commitment in alle lagen van de organisatie werd een speerpunt in 2018. Dit zijn dus relatief nieuwe speerpunten, waarvan het effect vermoedelijk nog niet even zichtbaar is als speerpunten die al gedurende de gehele subsidieperiode bestaan.

Ten tweede beveelt de achterban aan om meer aandacht te hebben voor internationale ontwikkelingen en initiatieven. HR-medewerkers missen in dit verband informatie (uit andere bronnen zoals de Europese Commissie, LERU of CESAR) en een vertaling van relevante internationale ontwikkelingen naar de Nederlandse context. De academische achterban vindt dat de vergelijking met andere landen aanleiding geeft (vooral in het geval van achterlopend beleid of maatregelen op dit gebied) om onderzoek te doen naar de Nederlandse situatie.

Ten derde is volgens de netwerkpartners en de achterban uitbreiding van de capaciteit van het LNVH-bureau nodig, gezien het groot aantal speerpunten van het LNVH. De slagkracht kan dan volgens de stakeholders nog groter worden en kan er (nog) meer worden bereikt.

#### 3.2.3 Conclusie

De netwerkpartners en de achterban zijn overwegend positief over de gekozen speerpunten van het LNVH. Deze speerpunten zijn volgens de stakeholders effectief om de hoofdoelstelling van het LNVH te bereiken. Sommige speerpunten sluiten beter aan bij een bepaalde doelgroep van de achterban. De academische achterban (vrouwelijke hoogleraren en UHD's) vindt bijvoorbeeld het speerpunt aandacht voor internationale ontwikkelingen en initiatieven effectiever dan de HR- (beleids-)medewerkers.

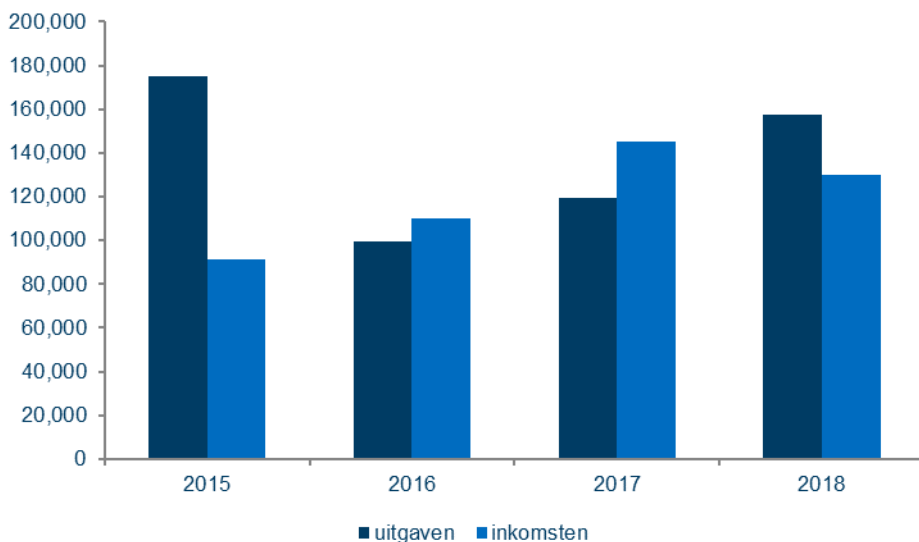
Daarnaast doen de stakeholders ook een aantal aanbevelingen. Ten eerste zijn er speerpunten die volgens de stakeholders meer aandacht moeten krijgen, te weten het bredere diversiteitsvraagstuk en het betrekken van mannen. Ten tweede kan het gendervraagstuk meer in internationale vergelijking gezet worden, waardoor best practices van beleid op dit gebied geïdentificeerd (en in Nederland toegepast) kunnen worden. Ten derde spreekt men zich uit voor een verhoging van de capaciteit om het LNVH slagvaardiger te maken.

## 3.3 Efficiëntie

### 3.3.1 Doelmatigheid over de hele subsidieperiode

Het LNVH wordt tijdens de subsidieperiode 2015 tot 2020 vooral financieel ondersteund door het ministerie van OCW. Daarnaast zijn er nog een aantal andere geldbronnen. In Figuur 3.2 laten we de totale uitgaven en inkomsten van het LNVH zien.

**Figuur 3.2 Totale uitgaven en inkomsten LNVH 2015-2018 (afkomstig uit jaarverslagen)**



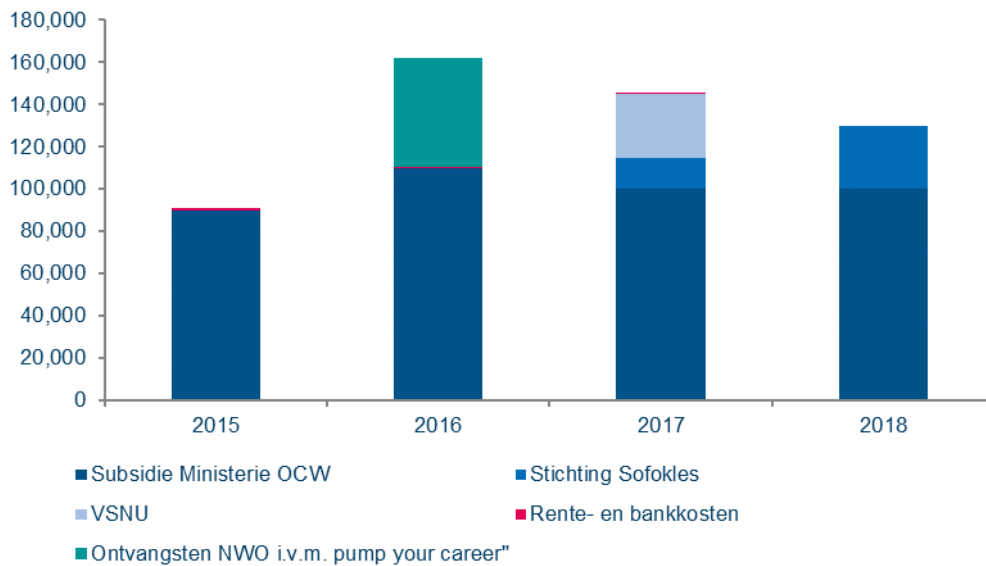
De grote verschillen in inkomsten en uitgaven zijn te verklaren door de boekhouding van de activiteiten van het LNVH. De activiteiten van het LNVH worden gedurende het academische jaar (september tot september) uitgevoerd en bekostigd, terwijl het boekhoudkundige jaar van januari tot en met december loopt. Hierdoor lopen de uitgaven als het ware de inkomsten vaak (ver) vóóruit of achterna. Aan het einde van de subsidieperiode zal de accountant van het LNVH (Van Beukering Administratie te Leiden) een volledig overzicht van alle uitgaven en inkomsten gedurende de lopende subsidieperiode geven.

Ecorys heeft alle onderliggende mutaties (inkomsten en uitgaven) van de boekhouding gedurende deze subsidieperiode van het LNVH mogen inzien. We concluderen op basis van deze informatie dat alle uitgaven en inkomsten van activiteiten van het LNVH ordelijk en transparant bijgehouden worden. Op basis van dit inzicht kunnen we stellen dat het LNVH haar doelmatigheidsinspanning verantwoordelijk vormgeeft.

Het LNVH verkrijgt middelen niet alleen van het ministerie van OCW. In onderstaande Figuur 3.3 worden de bedragen per financier per jaar weergegeven. De afgelopen twee jaar hebben drie andere organisaties het LNVH financieel gesteund: Stichting SoFoKleS, de VSNU en NWO.

De NWO heeft in 2016 een geoormerkt bedrag voor de organisatie van het (gezamenlijke) 'Pump your career' event aan het LNVH betaald. Het ging hierbij om een terugbetaling van een deel van door het LNVH gemaakte kosten in het kader van dat gezamenlijke event. De VSNU heeft in 2017 een financiële bijdrage geleverd die het mogelijk heeft gemaakt om de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren ook uit te geven in 2016. Vanaf 2016 wordt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren gefinancierd door stichting SoFoKleS, fonds voor de kennissector. In 2017 hebben zij 50% van de subsidie geschonken voor de realisatie van de Monitor 2017. In 2018 hebben zij 50% voor de Monitor 2017 en 50% voor de Monitor 2018 geschonken.

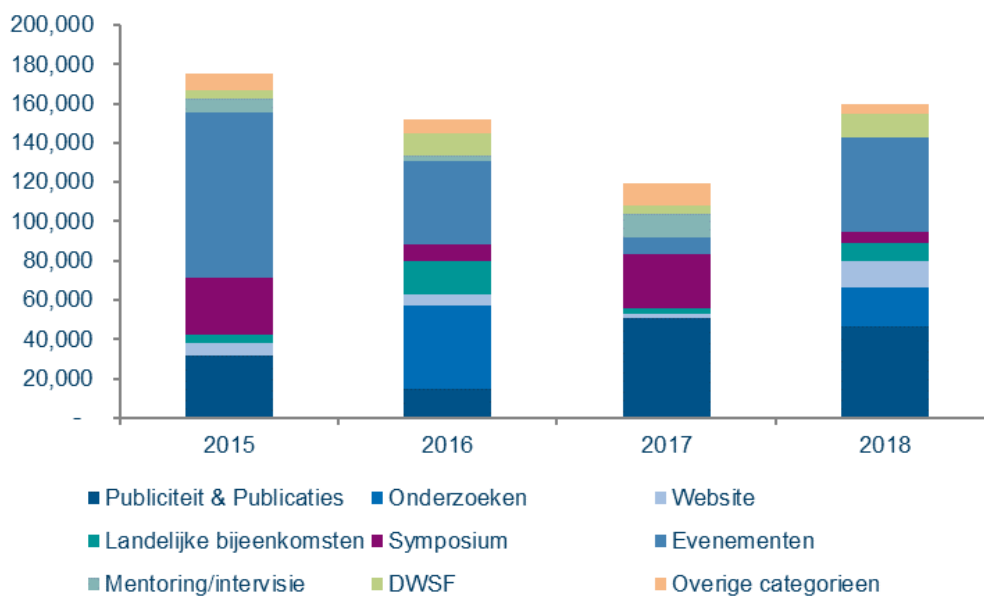
**Figuur 3.3 Inkomsten LNVH per financier in de periode 2015-2018 (afkomstig uit jaarverslagen)**



Onderstaande Tabel 3.4 toont de uitgaven per activiteit van het LNVH gedurende deze subsidieperiode. De kostenpost 'Overige categorieën' bevat alle uitgaven die onder 10.000 euro zijn gebleven in elk jaar. Dit zijn uitgaven voor bureaunkosten, lokale netwerken, internationalisering, beleidsbeïnvloeding en overige kosten.

We zien in Figuur 3.4 dat het meeste geld gaat naar evenementen, symposia, publiciteit en publicaties. Hieruit blijkt dat het LNVH inzet op haar rol als expertisecentrum en kennismakelaar. In Bijlage 2 is een tabel opgenomen waarin alle uitgaven zijn weergegeven van 2015 tot 2018.

**Figuur 3.4 Uitgaven LNVH per activiteit voor de periode 2015-2018 (afkomstig uit jaarverslagen)**



Uit bovenstaande informatie komt naar voren dat het LNVH het geld uitgeeft aan activiteiten die matchen met hun speerpunten.

## 3.4 Conclusie

Uit de gesprekken met stakeholders en de achterban van het LNVH blijkt dat zij positief zijn over de doeltreffendheid en doelmatigheid van het LNVH.

### 3.4.1 Effectiviteit (doeltreffendheid)

Stakeholders vinden dat de speerpunten van het LNVH effectief zijn, in de zin dat zij bijdragen aan het bereiken van de doelstelling. Dit maakt aannemelijk dat het LNVH doeltreffend werkt.

Voor bijna alle speerpunten zien de stakeholders positieve effecten, waarvan ze vermoeden dat deze in ieder geval deels toe te schrijven zijn aan activiteiten van het LNVH. Het duidelijkst is dit voor de cultuurverandering aan universiteiten. Het LNVH levert hieraan een belangrijke bijdrage volgens haar stakeholders door het verhogen van het bewustzijn voor het gendervraagstuk.

### 3.4.2 Efficiëntie (doelmatigheid)

De stakeholders spreken doorgaans positief over de hoeveelheid speerpunten die het LNVH heeft en de effecten ervan in vergelijking met de beperkte middelen die het LNVH ter beschikking heeft.

Het is niet mogelijk om op dit moment feitelijke conclusies te trekken over de doelmatigheid van het LNVH gedurende de lopende subsidieperiode. Wel kunnen we op basis van inzicht in de beschikbare financiële stukken stellen dat het LNVH haar doelmatigheidsinspanning verantwoordelijk vormgeeft. Daarnaast zien we dat het LNVH het geld uitgeeft aan activiteiten die matchen met haar speerpunten.



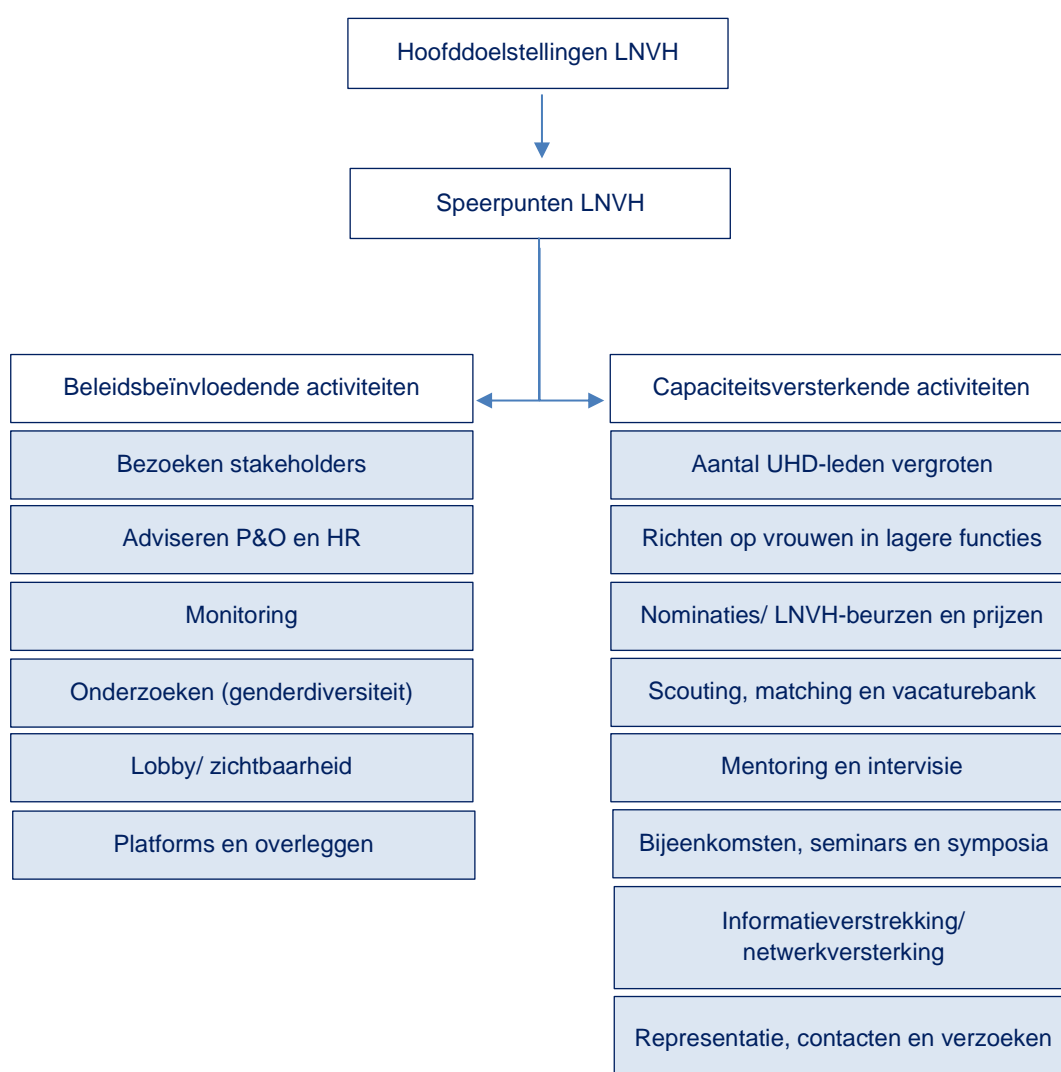
## 4 Uitgevoerde activiteiten

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van (resultaten van) activiteiten die het LNVH uitgevoerd heeft in de afgelopen subsidieperiode. We richten ons daarbij met name op de jaren 2015 t/m 2018. Voor het jaar 2019 is nog geen officieel resultaatoverzicht (in de vorm van een openbaar jaarverslag) beschikbaar.

### 4.1 Overzicht activiteiten van het LNVH

De speerpunten van het LNVH krijgen invulling via een groot aantal projecten en activiteiten gericht op vrouwelijke wetenschappers. De activiteiten vallen onder twee beleidsprogramma's, te weten beleidsbeïnvloeding en capaciteitsversterking. Beide beogen een evenredige deelname van vrouwen aan de hogere posities binnen de universitaire gemeenschap te bevorderen. In de jaarverslagen (2015 -2016 -2017 -2018) en activiteitenplannen (2018 -2019) van het LNVH zijn de beoogde en ondernomen activiteiten beschreven (Figuur 4.1). Hieronder beschrijven we de (resultaten van) de verschillende activiteiten binnen die twee beleidsprogramma's en hoe verschillende stakeholders deze (en de resultaten) beoordelen.

**Figuur 4.1** Overzicht invulling speerpunten



#### 4.1.1 Leeswijzer

Hieronder gaan we op alle activiteiten in meer detail in. Per activiteit volgt: 1) de realisatie, 2) evaluatie van de activiteit door netwerkpartners en achterban en waar aanwezig 3) aanbevelingen van netwerkpartners en achterban. Waar netwerkpartners en achterban eensgezind zijn, spreken we over de stakeholders als één groep. Alleen waar duidelijke verschillen zijn vermelden we deze.

## 4.2 Beleidsbeïnvloedende activiteiten

### 4.2.1 Beleidsbeïnvloeding – bezoeken stakeholders

Het LNVH bezoekt jaarlijks de koepelorganisaties, het ministerie van OCW, het Rectorencollege en de KNAW. Daarnaast spreekt het LNVH ook jaarlijks met alle universiteiten en umc's.

#### Realisatie

In Tabel 4.1 staan de verschillende organisaties waarmee het LNVH regelmatig gesprekken voert.

**Tabel 4.1 Organisaties waarmee het LNVH regelmatig gesprekken voert.**

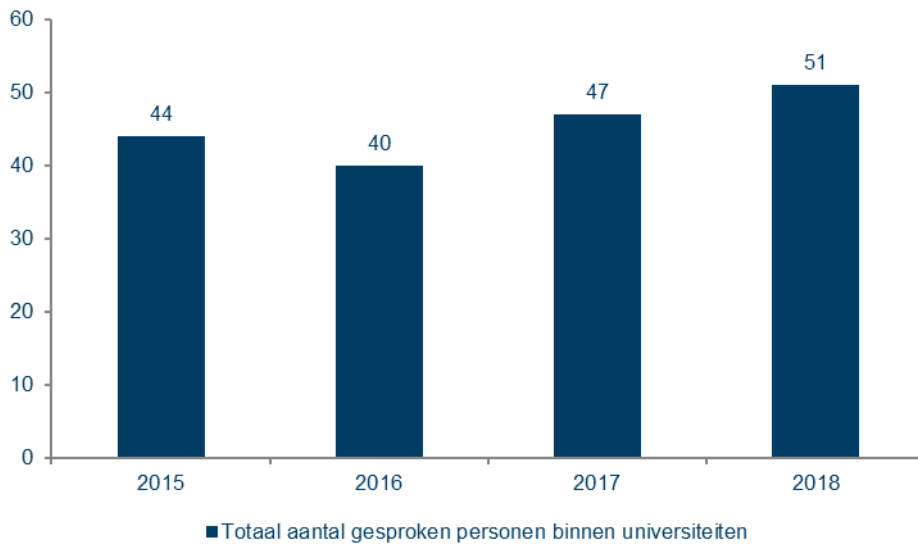
Stakeholders	2015 (ronde 6)	2016 (ronde 7)	2017 (ronde 8)	2018 (ronde 9)
Ministerie van OCW	-	-	-	√
KNAW	√	√	Verzet naar 2018	√
NFU	√	Planning 2017	-	Verzet naar 2019
VSNU	√	√	√	Planning 2019
Rectorencollege	√	Planning 2017	-	-
NWO	√	√	√	Planning 2019

Door middel van deze gesprekken haalt het LNVH de banden aan met de CvB's en bespreekt het de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden aan de hand van cijfers en statistieken. Best practices worden gedeeld, en plannen voor de toekomst met betrekking tot gender-/ talent-/ diversiteitsbeleid van de betreffende universiteit worden gemaakt. Ook bespreekt het LNVH specifieke aandachtspunten, onder andere het uitbannen van gesloten benoemingen, het samenstellen van een controle op benoemings- en adviescommissies, werkdruk, uitstroom van vrouwelijke PhD's, aandacht voor alternatieve carrièrepaden, het tegengaan van impliciet bias door training, diversiteitsbeleid versus genderbeleid, beloningsverschillen, loonkloof en nominaties vrouwelijke wetenschappers.

In de periode 2015-2018 hebben leden van het bestuur van het LNVH bezoeken afgelegd bij CvB's van alle 14 publieke universiteiten in Nederland en belangrijke stakeholders in het wetenschapsveld. In 2015 en 2016 sprak het bestuur van het LNVH ook met de private Nyenrode Business University.

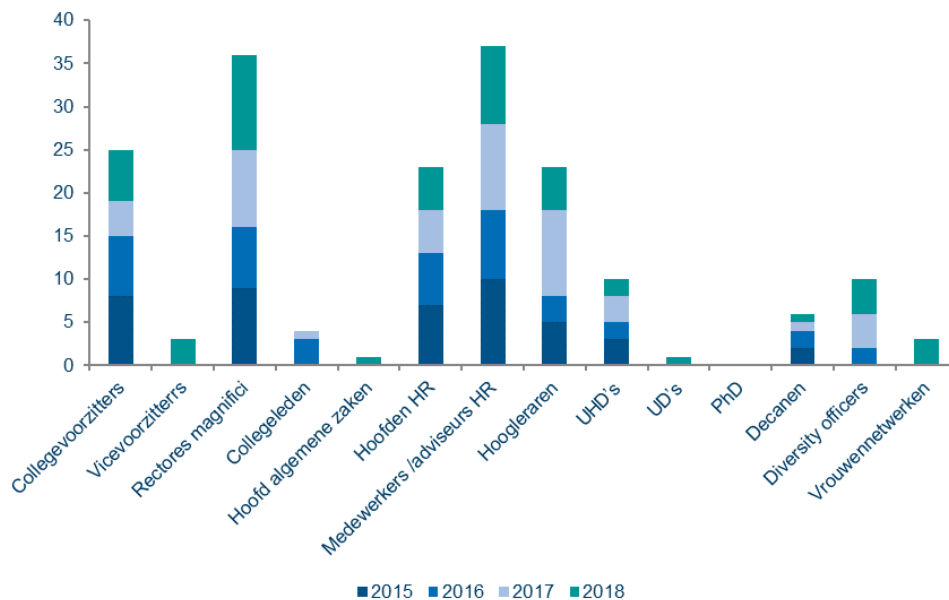
Binnen universiteiten spreekt het LNVH met collegevoorzitters, rectores magnifici, hoofden HR, medewerkers/adviseurs HR, hoogleraren en decanen. In Figuur 4.2 is het aantal gesproken personen bij universiteiten weergegeven per jaar. Figuur 4.3 toont deze totalen uitgesplitst naar verschillende functies binnen de universiteiten.

**Figuur 4.2 Totaal aantal gesproken personen binnen universiteiten**



Uit de figuur hierboven blijkt dat het aantal gesproken personen in de subsidieperiode gestegen is. We zien hieronder dat over de hele subsidieperiode er een toename was van gesprekken met rectores magnifici, UD's, vrouwennetwerken, diversity officers en hoofden algemene zaken. Minder vaak is gesproken met hoogleraren en UHD's. Het LNVH geeft aan dat dit samenhangt met de samenstelling van de bestuurlijke overleggen per universiteit en per gesprek wisselt. Die samenstelling is (mede) afhankelijk van de beschikbaarheid van bestuurders en andere betrokkenen.

**Figuur 4.3 Totaal aantal gesprekken naar functies binnen universiteiten**



### Evaluatie door stakeholders

De jaarlijkse gesprekken met de CvB's worden gewaardeerd. De CvB's hebben volgens de stakeholders tijdens deze subsidieperiode een serieuzere houding aangenomen ten aanzien van de gesprekken en het thema genderdiversiteit. De gesprekken hebben ervoor gezorgd dat genderdiversiteit op de kaart is gezet binnen het werk van colleges. Stakeholders spreken hun waardering uit over de inhoudelijke en agenderende rol waarmee het LNVH de gesprekken voert.

Verschillende stakeholders geven aan dat de aandacht voor genderdiversiteit binnen CvB's is toegenomen. De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren wordt als belangrijk instrument genoemd om op kleine schaal aandacht te agenderen.

De achterban vindt dat de effecten van de jaarlijkse gesprekken met andere stakeholders (o.a. KNAW, VSNU) moeilijker in te schatten zijn dan de effecten van de gesprekken met de CvB's.

Volgens vrouwelijke hoogleraren en UHD's helpen de jaarlijkse gesprekken met de CvB's het wetenschapsveld scherp te blijven en het onderwerp genderdiversiteit op de agenda te houden. Het biedt daarnaast CvB's een drukmiddel naar medewerkers binnen de eigen instelling die minder overtuigd zijn van het nut van genderdiversiteit. De HR-medewerkers zien dat de "externe inbreng" richting geeft aan de uitvoering van huidig beleid.

#### **Aanbevelingen van stakeholders**

Er wordt aangegeven dat het LNVH hier meer erkenning van universiteiten voor zou mogen krijgen. Uitspraken van de universiteiten over de (expliciete) uitkomsten van de gesprekken zou het LNVH helpen in het legitimeren van haar positie als waardevolle partner van universiteiten op het gebied van gender-/diversiteits-/talentbeleid.

Vrouwelijke hoogleraren geven aan dat gesprekken met CvB's verder mogen ingaan op het daadwerkelijke inclusieve beleid van de universiteit, concrete maatregelen en de werkelijke verandering op de werkvloer. Volgens de HR-medewerkers kan tijdens de gesprekken meer gebruik gemaakt worden van het delen van best practices. Ook vindt men de terugkoppeling van de gesprekken tussen het LNVH en de CvB's belangrijk om de agenderende rol van het LNVH kenbaar te maken.

#### **4.2.2 Gesprekken met en advisering van P&O en HR vertegenwoordigers**

Het LNVH voert geregeld gesprekken met vertegenwoordigers P&O en HR van universiteiten en umc's om hen te adviseren en te ondersteunen.

#### **Realisatie**

Het LNVH spreekt jaarlijks met HR-hoofden en HR-adviseurs/medewerkers. Daarnaast wordt kennisdeling gefaciliteerd door het voorzitterschap van het LNVH van het HR Platform van adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid. Bovendien heeft het LNVH actief zitting in het Platform Diversiteit in de Wetenschap en in het Landelijk Overleg van Chief Diversity Officers.

#### **Evaluatie door stakeholders**

Verschillende HR-medewerkers benadrukken de meerwaarde van het organiseren van meetings met P&O en HR-adviseurs doordat bij veel universiteiten vanuit hier het aanstellingsbeleid opgezet en/of gemonitord wordt. Zij zien ook de effecten van het uitwisselen van ervaringen en best practices. Deze informatie-uitwisseling helpt bij het genereren van draagvlak. De meetings zorgen voor motivatie en inspiratie onder HR-adviseurs/medewerkers om het onderwerp binnen de universiteit verder te brengen.

#### **4.2.3 Beleidsbeïnvloeding – monitoring**

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren is een belangrijk instrument om via een helder cijfermatig overzicht aandacht te agenderen voor genderdiversiteit in het wetenschapsveld.

## Realisatie

Voorheen verscheen de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren slechts eens in de drie jaar<sup>12</sup>. In 2015 ging het LNVH aan de slag met het nadrukkelijke verzoek van de wetenschappelijke sector voor het frequenter verschijnen van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren<sup>13</sup>. Sinds 2016 kent de Monitor een jaarlijkse editie<sup>14</sup>. Vanaf 2016 wordt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren door stichting SoFoKleS, fonds voor de kennisector, gefinancierd. Tevens werd in 2015 de Stichting de Beauvoir ingelijfd, waarmee het eigenaarschap van de Monitor geheel in handen van het LNVH is komen te liggen<sup>15</sup>.

Naast een jaarlijkse editie van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren heeft het LNVH in overleg met universiteiten ervoor gekozen niet alleen meer te monitoren op centrale percentages, maar ook de man/vrouw-verhoudingen op faculteitsniveau inzichtelijk te maken. Met als doel via cijfers, statistieken en rankings een dwingende, eye-opening en activerende werking te hebben, die samenwerking tussen faculteiten van verschillende universiteiten stimuleert<sup>16</sup>. De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren geeft onder meer een helder cijfermatig overzicht over:

- Financiële beloning van mannen en vrouwen in de wetenschap;
- Besteding van tijd aan onderzoek, onderwijs en organisatie;
- De verdeling van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers;
- De glazenplafondindex en veranderingen ten aanzien van vorig meetmoment;
- Het aandeel vrouwelijke hoogleraren aan verschillende Nederlandse universiteiten en umc's;
- Het aandeel vrouwelijke hoogleraren in verschillende wetenschapsgebieden;
- Vrouwen in hoogste niveaus academisch management en bestuurders in wetenschappelijke organisaties;
- Ondersteunend en beheerspersoneel en wetenschappelijk personeel vergeleken.

## Evaluatie door stakeholders

De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren wordt door de stakeholders gezien als het meest effectieve instrument van het LNVH. Het geeft de juiste feitelijke onderbouwing om het onderwerp genderdiversiteit bij verschillende stakeholders in het wetenschapsveld te agenderen. Het LNVH vervult hiermee een goede constructieve, informerende en waar nodig kritische rol. Het jaarlijks uitgeven van de Monitor creëert awareness, en biedt verschillende universiteiten en andere stakeholders in het wetenschapsveld een goede kans om ook eigen doelstellingen beter te bepalen.

Ook over de aanvullende monitoring per wetenschapsgebied zijn de stakeholders zeer positief. Het levert volgens hen de juiste druk op om beleid te verbeteren en implementatie hiervan te bevorderen. Dit leidt tot een beter, transparanter en genuanceerder beeld. Differentiatie op faculteitsniveau brengt nieuwe inzichten en de juiste data om beleid verder toe te spitsen.

## Aanbevelingen van stakeholders

De stakeholders zouden graag een opsplitsing van het aandeel vrouwelijke wetenschappers per discipline en faculteiten binnen universiteiten zien. Naast het jaarlijks uitgeven van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren is volgens de netwerkpartijen ook wetenschappelijk onderzoek nodig om dieper op oorzaken en mechanismen van gender(on)gelijkheid in te zoomen.

---

<sup>12</sup> Subsidieverslag LNVH 2015-2020.

<sup>13</sup> [https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH\\_-\\_JAARVERSLAG\\_2015.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_-_JAARVERSLAG_2015.pdf).

<sup>14</sup> [https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVHjaarverslag\\_A4\\_-40p\\_-4-4\\_-web-spreads-def.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVHjaarverslag_A4_-40p_-4-4_-web-spreads-def.pdf).

<sup>15</sup> [https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH\\_-\\_JAARVERSLAG\\_2015.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_-_JAARVERSLAG_2015.pdf).

<sup>16</sup> [https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH\\_ACTIVITEITENPLAN\\_2019.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_ACTIVITEITENPLAN_2019.pdf).

#### 4.2.4 *Beleidsbeïnvloeding – onderzoeken*

Via het uitvoeren en publiceren van onderzoeken genereert het LNVH meer belangstelling voor bepaalde onderwerpen. De onderwerpen van de onderzoeken komen voort uit expliciete vragen van de bezoeken aan de CvB's en naar aanleiding van specifieke verzoeken<sup>17</sup>.

##### **Realisatie**

Vanaf 2015 zijn er totaal 4 onderzoeken gepubliceerd:

- LNVH-onderzoeksrapport “financiële beloning van mannen en vrouwen in de wetenschap”<sup>18</sup>;
- LNVH-onderzoeksrapport “Over onbenut talent en verloren productiviteit”<sup>19</sup>;
- LNVH-onderzoeksrapport “Verborgene verschillen in werktaken, hulpbronnen en onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland”<sup>20</sup>;
- LNVH-onderzoeksrapport “Harassment in Dutch academia – exploring manifestations, facilitating factors, effect and solutions”<sup>21</sup>.

##### **Evaluatie door stakeholders**

Het publiceren van onderzoeken vormt volgens de stakeholders een mooie aanvulling op de jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Door het publiceren van onderzoeken creëert het LNVH bewustzijn voor en urgentie rondom specifiek gekozen onderwerpen, niet alleen in de wetenschap, maar ook in de media en politiek. Het zorgt er ook voor dat het LNVH zijn expertiserol op het gebied van genderdiversiteit behoudt.

De onderzoeken bieden inzicht als overzichts- en vergelijkingsinstrument en zijn bruikbaar als input voor beleid. De actuele cijfers in de onderzoeken zijn namelijk geschikt om onderbouwing te geven aan het belang van bepaalde maatregelen. Dit is een goede aanjager voor beleid en concrete acties.

##### **Aanbevelingen van stakeholders**

De stakeholders zetten vraagtekens bij de houdbaarheid van de uitvoerende rol van het LNVH zelf. Een andere coördinatie van het onderzoek met een minder intensieve rol voor het LNVH wordt benoemd als mogelijkheid.

De onderzoeken zouden zich volgens de achterban ook meer kunnen richten op de aanbevelingen rondom beleid, aangezien deze worden overgenomen door instellingen. Meer aandacht voor de praktische kennis zou op deze manier kunnen bijdragen aan (de actuele discussies rondom) de invulling van het beleid.

#### 4.2.5 *Beleidsbeïnvloeding – zichtbaarheid en representatie*

Representatie, zichtbaarheid en communicatie zijn van groot belang voor het LNVH<sup>22</sup>. Het netwerk vraagt aandacht voor het onderwerp “vrouwen in de wetenschap” door optredens in de media, presentaties, deelname aan discussies, deelname aan bijeenkomsten van andere organisaties en

<sup>17</sup> [https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVHjaarverslag\\_A4\\_-40p-\\_4-4\\_-web-spreads-def.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVHjaarverslag_A4_-40p-_4-4_-web-spreads-def.pdf) p.23.

<sup>18</sup> <https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/downloads/377.pdf>.

<sup>19</sup> <https://www.scienceguide.nl/wp-content/uploads/2017/12/Rapport-Monitor-Vrouwelijke-Hoogleraren-2017-Over-onbenut-talent-en-verloren-productiviteit.pdf>.

<sup>20</sup> [https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH\\_rapport\\_-\\_verborgen\\_MV\\_verschillen\\_in\\_werktaken\\_hulpbronnen\\_en\\_onderhandelingen\\_in\\_de\\_wetenschap.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_-_verborgen_MV_verschillen_in_werktaken_hulpbronnen_en_onderhandelingen_in_de_wetenschap.pdf).

<sup>21</sup> [https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH\\_rapport\\_‘\\_Harassment\\_in\\_Dutch\\_academia\\_Exploring\\_manifestations\\_facilitating\\_factors\\_effects\\_and\\_solutions\\_’\\_pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_‘_Harassment_in_Dutch_academia_Exploring_manifestations_facilitating_factors_effects_and_solutions_’_pdf).

<sup>22</sup> Activiteitenplan 2019.

door zitting te nemen in relevantie commissies en besturen<sup>23</sup>. Bij het LNVH komen veel verzoeken binnen om informatie over bijeenkomsten, symposia en evenementen onder het netwerk te verspreiden of sprekers aan te leveren<sup>24</sup>.

### Realisatie

Het LNVH leverde in de afgelopen periode een bijdrage (in de vorm van expertise, kennis, kunde, raad & daad, financiering) aan alle evenementen die in hun representatiekalender genoemd worden. Het overzicht daarvan staat in de jaarverslagen van het LNVH. Voorbeelden van bijdragen van het LNVH zijn:

- Deelname aan verschillende (inter-)nationale congressen, borrels, bijeenkomsten en vergaderingen (bijv. overleg Platform Diversiteit in de Wetenschap, debat bij het European Platform of Women scientists, lenteborrel VSNU, juryvergadering van het L'Oreal-UNESCO FWIS-programma, deelname aan Nederlandse Vrouwen Raad en bijwoning LERU implicit bias congres in Brussel);
- Presentaties op universiteiten en congressen (bijv. discussiepanel NWO's "broodje diversiteit", presentatie werksessie best practices tijdens "insight out" presentatie over de ontwikkeling van genderbeleid binnen de universiteiten door de jaren heen en deelname aan een paneldiscussie (beide georganiseerd door het UU Vrouwenennetwerk);
- Overleggen met stakeholders (bijv. bestuurlijk overleg college van Maastricht University, overleggen over rapport beloningsverschillen en de publicatie van Wageningen University: "Inspiring women at WUR" en overleg VAWO en LNVH over verdere samenwerking);
- Organiseren van landelijke bijeenkomsten (bijv. thema "beloningsverschillen en presentatie Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016 in Muntgebouw Utrecht en Pump your career event).
- Aanwezigheid bij prijsuitreikingen (bijv. Spinoza- en Stevinpremies en de KNAW Descartes-Huygens Prijs)
- Bijdragen aan media (bijv. Schriftelijke bijdrage aan het Young Girl Community magazine, gesprek met journalist van het NRC, advies aan De Correspondent over artikel over seksisme in de wetenschap en interview met LNVH voor het blad van de VAWO);
- Adviseren en aanleveren van kandidaten voor posities binnen universiteiten (bijv. lijst van kandidaten voor bijzonder hoogleraar-positie wetenschapscommunicatie aan de Universiteit Leiden en decaanpositie aan de UvA);
- Bestuursvergaderingen LNVH.

### Evaluatie door stakeholders

De stakeholders merken op dat de media meer aandacht schenken aan (de activiteiten van) het LNVH in deze subsidieperiode dan voorheen. Door o.a. de bijdragen aan evenementen zet het LNVH zich neer als landelijk platform en aanspreekpunt voor media, politiek en de academische wereld.

Volgens de netwerkpartners heeft de vervulling van zo'n positie grote meerwaarde, omdat men hier gelijkgezinden ontmoet en/of kennis kan opdoen en uitwisselen. De achterban vindt dat door deze activiteit de boodschap van het LNVH landelijk uitgedragen wordt en het LNVH steeds krachtiger kan optreden. Het effect hiervan is volgens de achterban dat het LNVH de kwetsbaarheid van individuele vrouwelijke wetenschappers vermindert en de publieke reputatieschade van universiteiten die mogelijk dwars gaan liggen, vergroot. In de media wordt het LNVH gezien als neutrale woordvoerder die serieus wordt genomen om zowel te reageren op incidenten alsmede het thema aan te jagen.

23 Subsidieverslag 2015-2020 p.18.

24 [https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH\\_-\\_JAARVERSLAG\\_2015.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_-_JAARVERSLAG_2015.pdf).



#### 4.2.6 Beleidsbeïnvloeding – platforms en overleggen

Het LNVH hecht waarde aan de uitwisseling van informatie en kennis en het stimuleren van samenwerking tussen universiteiten en umc's<sup>25</sup>. Dit om kennisuitwisseling te stimuleren en best practices te verspreiden.

##### Realisatie

Het LNVH doet dit onder meer door verschillende platforms. Deze zijn:

- LNVH-platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid: Gericht op kennisuitwisseling van beleidsmaatregelen en vorderingen op het gebied van doorstroming van vrouwen. Alle universiteiten en umc's zijn in dit platform vertegenwoordigd, en daarnaast ook de NWO, KNAW en VSNU;
- Platform Diversiteit in de Wetenschap: Gericht op (het verhogen van) honoreringskansen voor vrouwelijke wetenschappers. Het platform is voortgekomen uit OCW/BWO/VSNU/LNVH Taskforce. In dit platform zijn de volgende netwerkpartners vertegenwoordigd: Het ministerie van OCW, de NWO, KNAW, VSNU, NFWO, VHTO, TNO, en de Vereniging Hogescholen;
- Landelijk Overleg Diversity Officers: Dit overleg is in 2016 opgericht en is gericht op diversiteit en intersectionaliteit. Hieraan nemen de Diversity Officers van Nederlandse universiteiten deel.

##### Evaluatie door stakeholders

De stakeholders zien effect van de platforms in het creëren van een effectief netwerk door het LNVH. Het overleg en advies draagt direct bij aan de doelstellingen van het LNVH. De platforms bieden hierdoor een waardevolle netwerkmogelijkheid om kennis, onderzoeken en best practices uit te wisselen. De vertegenwoordiger van het HR-platform spreekt zich specifiek positief uit over deze activiteit, met name omdat de deelnemers aan het HR-platform overleg ook de onderzoeken van het LNVH bespreken en beleid hierop kunnen formuleren of onderbouwen.

### 4.3 Capaciteitsversterkende activiteiten

#### 4.3.1 Capaciteitsversterking – aantal UHD-leden vergroten

In 2016 heeft het LNVH een UHD-klankbordgroep opgericht om meer inzicht te krijgen in de issues die bij universitair hoofddocenten spelen.

##### Realisatie

De klankbordgroep overlegt twee keer per jaar<sup>26</sup>, en voorziet het LNVH-bestuur van advies en input op relevante thema's. Tabel 4.2 toont het aantal leden van de UHD-klankbordgroep in deze subsidieperiode.

Tabel 4.2 Aantal leden UHD-klankbordgroep

	2015	2016	2017	2018
Aantal leden UHD-klankbordgroep	-	29	30	30
Vertegenwoordiging universiteiten in klankbordgroep	-	13	12	
Vertegenwoordiging UMC's in klankbordgroep	-	3	4	

##### Evaluatie door stakeholders

Het richten op UHDs wordt door alle stakeholders als positief ervaren. Specifiek omdat de doorstroom van UHD naar hoogleraar stukt, terwijl UHD's een 'schakelpositie' naar hoogleraarschap vormen. Daarom vindt men de verruiming van aandacht van het LNVH met deze groep nuttig.

<sup>25</sup> [https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH\\_-\\_JAARVERSLAG\\_2015.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_-_JAARVERSLAG_2015.pdf).

<sup>26</sup> [https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVHjaarverslag\\_A4\\_-40p-\\_4-4\\_-web-spreads-def.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVHjaarverslag_A4_-40p-_4-4_-web-spreads-def.pdf) p. 19.

De achterban vindt dat het openstellen van het netwerk voor vrouwelijke universitaire hoofddocenten bijgedragen heeft aan het omhoog brengen van de percentages vrouwelijke wetenschappers binnen universiteiten. Met name de HR-achterban ziet de potentiële, positieve kracht van dit netwerk voor UHD's, en vindt dat opname in dit netwerk de motivatie van UHD's verhoogd om hoogleraar te worden.

#### 4.3.2 *Capaciteitsversterking – richten op vrouwen in lagere functies (vanaf PhD)*

Het LNVH heeft haar evenementen vanaf 2014 opengesteld voor wetenschappers vanaf PhD-niveau.

##### **Realisatie**

Er wordt momenteel – mede gegeven de privacywetgeving – geen informatie verzameld over de precieze aantallen PhD-kandidaten en UD's die bij de evenementen aanwezig zijn.

##### **Evaluatie door stakeholders**

Stakeholders vinden het geheel openstellen van het LNVH voor vrouwelijke wetenschappers van alle rangen een goed idee. Men denkt dat dit meerwaarde kan hebben, maar nu (nog) kunnen uitsluitend UHD's en hoogleraren lid worden.

Vrouwelijke UHD's en hoogleraren vinden de focus op vrouwen in lagere functies positief. Het sluit volgens hen goed aan bij de bestaande praktijk van het LNVH, waarbij bijvoorbeeld UD's worden toegelaten op de jaarlijkse bijeenkomsten en die UD's helpt die zich graag willen inzetten voor gendergelijkheid.

##### **Aanbevelingen van stakeholders**

De KNAW ziet de focus op vrouwen in lagere functies als prioriteit om het hoofddoel van het LNVH te vervullen. Dit verdient volgens de KNAW aandacht in het kader van het tegengaan van de 'leaking pipeline' (uitval of stokkende doorstroom van vrouwelijke wetenschappers naar hogere of topposities). In dit verband wordt het mentoraatsprogramma van het LNVH genoemd als mogelijke toekomstige activiteit.

De vrouwelijke hoogleraren en UHD's stellen voor om een alternatief platform voor vrouwelijke UD's op te richten. Dit laatste kan bijdragen aan een betere vertegenwoordiging van UD's in het genderdebat.

#### 4.3.3 *Capaciteitsversterking – uitbreiden van nominaties, LNVH-beurzen en prijzen*

Het LNVH geeft in haar jaarverslag 2018 aan een significante rol te spelen in de nominatie van vrouwelijke wetenschappers voor prijzen en premies. In het kader van het belichten van excellente vrouwen bij het toekennen van de grote prijzen en vooraanstaande posities is dit voor het LNVH belangrijk.

##### **Realisatie**

Tabel 4.3 en 4.4 geven een overzicht van de nominaties, LNVH-beurzen en prijzen van 2015 tot 2018.

Naast de nominaties die al in de vorige subsidieperiode gedaan werden, nomineert het LNVH sinds 2017 voor de Stevinpremie. In 2015 heeft de KNAW besloten tot het opheffen van de prijs Akademiehoogleraren na de uitreiking van de prijs in 2016.<sup>27</sup>

In 2017 lanceerde het LNVH het idee van de OPZIJ leerstoel, voor onderzoek gerelateerd aan gender en ter bevordering van de doorstroom van vrouwen in de wetenschap. Naar aanleiding van bezwaren vanuit het bestuurlijk niveau van universiteiten is in 2018 in samenspraak met universiteiten en het stichtingsbestuur van OPZIJ besloten voorlopig af te zien van de OPZIJ leerstoel.

**Tabel 4.3 Nominaties van het LNVH 2015 - 2018**

Nominaties	Voordracht-gerechtigd sinds	2015	2016	2017	2018
Spinozapremie	2007	2	2	2	1
Stevinpremie	2017	n.v.t.	n.v.t.	-	1
De Jonge Akademie KNAW	2007	2	2	2	2
KNAW - prijs Akademiehoogleraren	2009	2	Bestaat niet meer	Bestaat niet meer	Bestaat niet meer
KNAW - lid	2011	2	3	3	1
Distinguished Lorentz Fellowship and Prize	2011	2	1	1	-
Ammodo KNAW award	2014 (tweejaarlijks)	-	2	n.v.t.	1
Dr. Hendrik Mullerprijs	n.v.t.	1	-	-	n.v.t.
Valkhofleerstoel	2012 (tweejaarlijks)	-	-	-	n.v.t.
Heinekenprijs	n.v.t.	2	-	-	-

Tabel 4.4 geeft de beurzen, prijzen alsook gerelateerde aanvragen c.q. toekenningen weer.

**Tabel 4.4 Beurzen en prijzen van het LNVH 2015 - 2018**

Beurzen en prijzen	2015	2016	2017	2018
Distinguished Women Scientist	36 aanvragen	25 aanvragen	50 aanvragen	51 aanvragen
Fund (Toelage 1500 euro)	4 beurzen	4 beurzen	4 beurzen	6 beurzen
L'Oreal-UNESCO-beurzen "for women in science"	2 beurzen	2 beurzen	2 beurzen	2 beurzen

### Evaluatie door stakeholders

De KNAW sprak zich in het interview expliciet positief uit over de effectiviteit van het aandragen van vrouwen voor prijzen door het LNVH. Deze activiteit draagt volgens de KNAW bij aan de zichtbaarheid en bewustwording van vrouwelijk talent in de (top van de) wetenschap.

Bij de HR-achterban ziet men dat dit helpt om het eigen instellingsbeleid te versterken (in de zin dat meer vrouwen voor topfuncties worden voorgedragen), en dat dit helpt om de huidige situatie, waarin meer mannen genomineerd worden, te corrigeren. De UHD's en hoogleraren vinden dit effectief om meer vrouwen op bepaalde/hogere posities te krijgen.

### Aanbevelingen van stakeholders

Vanuit de academische achterban komt de aanbeveling, ervoor te waken dat het binnenhalen van prijzen en beurzen door vrouwen niet door mannelijke bestuurders geframed zal worden als een 'strategie' van vrouwen om op topposities te komen, in plaats van via de geframede 'mannelijke

<sup>27</sup> Jaarverslag LNVH 2015: p.15.

strategie' van publiceren in A-tijdschriften. Deze mogelijke framing kan namelijk contra-effectief uitpakken voor vrouwelijke wetenschappers.

#### 4.3.4 Capaciteitsversterking – scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank

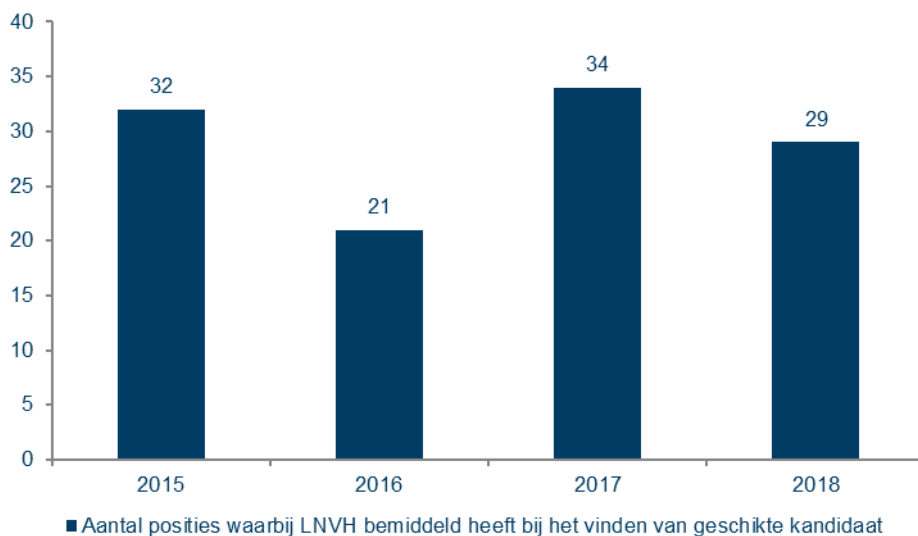
In het activiteitenplan van 2019 worden scouting, matching en het ter attentie brengen van vacatures en bemiddelen in commissie- en bestuursfuncties en hooglerarenvacatures genoemd als activiteiten die in een behoefte van alle vrouwelijke wetenschappers voorzien.

##### Realisatie

Deze activiteit wordt concreet gerealiseerd door bemiddeling van het LNVH in commissie/bestuursfuncties, decanen-, rectoren- en hooglerarenvacatures, maar ook door het ter attentie plaatsen van vacatures op de LNVH-website en van de RSS feeds van Academic Transfer en Career.edu. Bovendien verstrekt het LNVH aan haar netwerkpartners (universiteiten, KNAW, NWO, OCW, ZonMW, etc.) gegevens van LNVH-leden die in aanmerking willen komen voor functies zoals CvB's, Raden van Bestuur, adviesraden, decanaten, faculteitsvoorzitters, commissies en soortgelijke hogere functies. Daarnaast verstuurt het LNVH relevante vacatures voor hoogleraren-/bestuurs-/commissiefuncties aan selecties van haar leden.

In Figuur 4.4 staat het aantal posities waarbij het LNVH bemiddeld heeft bij het vinden van een geschikte kandidaat.

**Figuur 4.4 Aantal posities waarbij het LNVH bemiddeld heeft bij het vinden van een geschikte kandidaat**



##### Evaluatie door stakeholders

Een aantal netwerkpartners vreest dat vergeleken met de andere activiteiten van het LNVH deze activiteit niet het effectiefst is omdat zij het als een arbeidsintensieve activiteit zien met weinig 'return'. Een andere netwerkpartner vindt het juist goed dat het LNVH de moeite van voordracht doet omdat vrouwelijke wetenschappers op deze manier eerder gezien worden.

De achterban geeft aan dat zij de indruk heeft dat deze activiteit effectief is. Het valt hen op dat het direct attenderen of benaderen van vrouwelijk talent voor topposities positief effect heeft op het aantal vrouwelijke sollicitanten.

## Aanbevelingen van stakeholders

Stakeholders vinden dat deze activiteit vanuit de expertise en het netwerk van het LNVH juist versterkt zou kunnen worden.

### 4.3.5 Capaciteitsversterking – carrièreontwikkeling: mentoring en intervisie

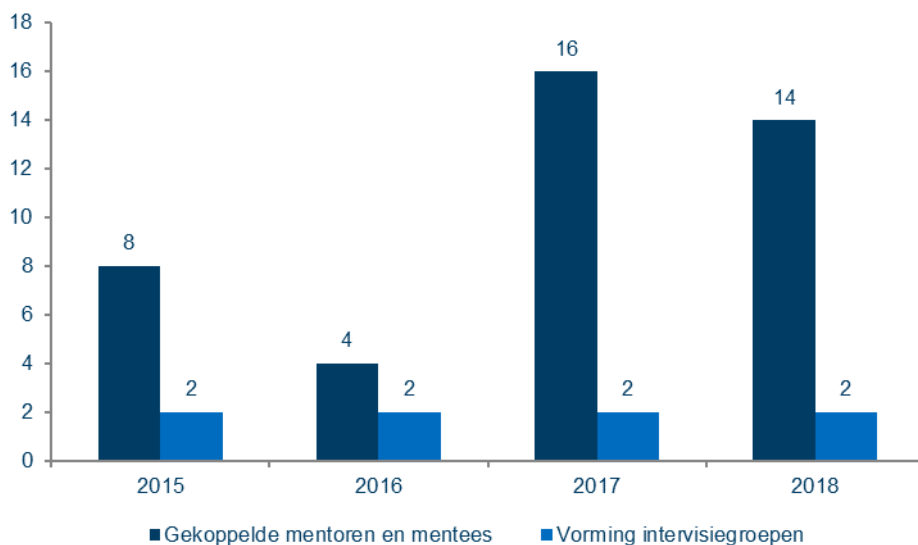
Het LNVH ondersteunt het (beter) professioneel functioneren van vrouwelijke wetenschappers door mentoring- en intervisie-activiteiten.

#### Realisatie

Mentees worden aan vrouwelijke hoogleraren gekoppeld door vrouwelijke UD's en UHD's. Door intervisie worden hoogleraren en UHD's ondersteund in hun functioneren in de dagelijkse academische praktijk. Het LNVH faciliteert tevens intervisietrainingen aan vrouwelijke hoogleraren en UHD's, en biedt ondersteuning aan vrouwelijke wetenschappers door het aanbieden van workshops en het organiseren van symposia.

In Figuur 4.5 is de ontwikkeling van het aantal mentor/mentee-koppels en opgestarte intervisiegroepen te zien gedurende de afgelopen subsidieperiode. Hieruit blijkt dat er een sterke toename was van het aantal succesvol gehonoreerde mentoringsverzoeken in 2017, wat aanhield in 2018. Het aantal opgestarte intervisiegroepen bleef door de jaren heen gelijk op twee.

Figuur 4.5 Ontwikkeling van het aantal mentor/mentee-koppels en opgestarte intervisiegroepen



#### Evaluatie door stakeholders

Alle stakeholders vinden deze activiteit nuttig en relevant en vinden dat dit een effectief middel is om voor toename van het aandeel vrouwelijke wetenschappers (op topposities) binnen universiteiten te zorgen.

Netwerkpartners op beleidsniveau zijn het meest enthousiast over deze capaciteitsversterkende activiteit, en benadrukken dat deze activiteit ten opzichte van scouting, matching en vacaturebank veel belangrijker is. Door de HR-medewerkers wordt ook de intervisie als een effectieve activiteit gezien. Zij verwijzen expliciet naar deze activiteit als 'kansrijk' instrument voor carrièresucces.

### 4.3.6 Capaciteitsversterking – bijeenkomsten, seminars en symposia

Onder deze activiteit vallen landelijke en lokale bijeenkomsten van het LNVH en haar stakeholders.

## Realisatie

Het LNVH heeft in deze subsidieperiode terugkomende samenkomsten georganiseerd zoals de jaarlijkse Landelijke Bijeenkomst en het Spring Symposium, of het driejaarlijkse 'Pump your career' event (in samenwerking met NWO). Bovendien organiseert het LNVH bijeenkomsten voor en met lokale (academische) vrouwennetwerken, om raad, advies, informatie en presentaties te geven, of levert hier een (financiële) bijdrage aan.

Tabel 4.5 geeft de verschillende acties weer die in het kader van deze activiteit zijn uitgevoerd gedurende de afgelopen subsidieperiode. Een aantal bijeenkomsten zijn van terugkomende aard, daarnaast zijn er elk jaar een paar incidentele bijeenkomsten die het LNVH (mede)organiseert.

**Tabel 4.5 Bijeenkomsten en symposia**

	2015	2016	2017	2018
<b>Symposia</b>				
Landelijk Spring Symposium	X	X	X	X
Landelijke bijeenkomst	X	X	X	X
Symposium Gendered Innovations	X			
Pump your Career (i.s.m. NWO)	X			X
<b>Netwerken</b>				
Lokale netwerken	X	X	X	X
<b>Projecten financieel ondersteund</b>				
Femme Fatale – carrièredag (vrouwennetwerk Biomedische wetenschappen)	X			
VWI – Gender and Science symposium (Vrouwennetwerk Wageningen university)	X			
Young Girls Community (algemeen vrouwennetwerk)	X			
FFNT – Jaarcongres (vrouwennetwerk Utwente)	X	X		
Catherine van Tussenbroekfonds (publicatie over bursalen van het fonds)		X		
Bijdragen onderzoek VU – transcripties interviews			X	
KIVI symposium for women in science			X	

## Evaluatie door stakeholders

De netwerkpartners op bestuurlijk en beleidsniveau geven aan dat zij de bijeenkomsten en symposia van het LNVH zeer belangrijk vinden en zijn er zeer positief over. Zij zien het effect van deze activiteit in netwerkopbouw: het in contact brengen van stakeholders onderling en met het LNVH. Men vindt het ook belangrijk en goed dat deze activiteit toegankelijk is voor mannen.

De achterban vindt dat de organisatie van bijeenkomsten, symposia en seminars heeft bijgedragen aan de toename van het aandeel vrouwelijke wetenschappers binnen universiteiten. De HR-medewerkers zien bij deze activiteit effecten als bewustwording, kennisdeling en inspiratie. Dit omdat door de thema's van de symposia 'langzaam maar zeker een inclusiever werkklimaat ontstaat'. De academische achterban vindt met name de directe netwerkeffecten van de bijeenkomsten belangrijk. Daarnaast zien zij ook indirecte effecten van deze activiteit in de vorm van verhoogde bewustwording en agendasetting in beleid, politiek en bij universiteitsmanagement.

## Aanbevelingen van stakeholders

De netwerkpartners vinden dat mannen op de bijeenkomsten nog (te) weinig aanwezig zijn en zouden graag zien dat deze groep meer betrokken wordt.

#### 4.3.7 Capaciteitsversterking – informatieverstrekking en netwerkversterking

Onder deze activiteit verstaat het LNVH het informeren van leden van het LNVH via nieuwsbrieven, nieuwsflitsen en communicatie met leden bij specifieke verzoeken. Het LNVH onderhoudt daarnaast een interactieve website. De website bestaat uit een publiek toegankelijk gedeelte (Publiek Profiel) en een extranet dat uitsluitend toegankelijk is voor de aangesloten hoogleraren en UHD's. Het LNVH houdt ook de database van aangesloten hoogleraren en UHD's up-to-date. Daarnaast is het LNVH aanwezig op LinkedIn en Twitter.

#### Realisatie

Tabel 4.6 toont de verschillende acties die het LNVH in het kader van deze activiteit in de afgelopen subsidieperiode ontplooid heeft.

In Bijlage 1 staat een overzicht van het aantal bezoekers en nieuwe bezoekers van de LNVH website. Het overzicht laat zien dat het totaal aantal bezoekers op de website in de jaren 2015 tot 2019 fluctueert, maar dat het aandeel nieuwe bezoekers van de website stijgt van 75% naar 87%. Daarnaast wordt de bounce rate hoger, wat aangeeft dat het percentage bezoekers dat de website bezoekt en ook naar andere pagina's binnen dezelfde website kijkt gegroeid is. De gemiddelde duur van het bezoek daalt.

**Tabel 4.6 Acties rondom communicatie LNVH**

Acties rondom communicatie LNVH	
2015	Communicatie Maandelijkse nieuwsbrieven Nieuwsprikkels (vacatures, oproepen mentorschap, persvragen voor specifieke expertise) Actief op LinkedIn en Twitter Aanpassingen gedaan aan de LNVH website (responsive gemaakt)
2016	Communicatie Maandelijkse nieuwsbrieven Nieuwsprikkels (vacatures, oproepen mentorschap, persvragen voor specifieke expertise) Actief op LinkedIn en Twitter Aandacht voor perscommunicatie en zichtbaarheid van het LNVH in de landelijke, lokale en academische pers. Geïnvesteed in gedegen perslijst. Lid geworden van Platform Wetenschapscommunicatie Samenwerking met de vormgevers van Studio Lakmoes hard gewerkt aan nieuwe online omgeving van Monitor Vrouwelijke hoogleraren Persbericht van LNVH voorzitter Ingrid Molema. Persoonlijke e-mail aan alle aangesloten UHDs en hoogleraren.
2017	Communicatie Maandelijkse nieuwsbrieven Nieuwsprikkels (vacatures, oproepen mentorschap, persvragen voor specifieke expertise) Actief op LinkedIn en Twitter
2018	Communicatie Maandelijkse nieuwsbrieven in een nieuw jasje Nieuwsbrieven zijn na te lezen op de LNVH website Nieuwsprikkels (vacatures, oproepen mentorschap, persvragen voor specifieke expertise) Actief op LinkedIn en Twitter Website kreeg een nieuw CMS



### Evaluatie door stakeholders

De KNAW beschrijft deze activiteit als 'heel erg belangrijk' omdat het bijdraagt aan het bereiken van het hoofddoel van het LNVH.

De achterban is positief over deze activiteit. Met name de vrouwelijke hoogleraren en UHD's vinden de nieuwsbrief informatief, overzichtelijk en compleet. Zij waarderen ook dat het LNVH de rapporten die het publiceert aan de achterban verstuurt. De HR-medewerkers zijn niet allemaal geabonneerd op de nieuwsbrief, maar vinden met name de social media en website informatief.

### Aanbevelingen van stakeholders

De LNVH zou volgens de KNAW de netwerkfunctie duidelijk naar voren moeten halen, omdat deze zeer belangrijk is.

## 4.4 Conclusie van uitgevoerde activiteiten

Het onderzoek laat zien dat het LNVH een groot aantal verschillende activiteiten initieert, ondersteunt en/of uitvoert. Het aantal activiteiten en de intensiteit ervan is toegenomen. Zo is bijvoorbeeld het aantal gesprekspartners van het LNVH in de laatste jaren toegenomen en gedifferentieerder geworden en verschijnt de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren sinds 2015 jaarlijks.

Stakeholders geven aan dat de beleidsbeïnvloedende activiteiten en de capaciteitsversterkende activiteiten elkaar versterken. De activiteiten maken dat het LNVH volgens stakeholders zowel waakhond als aanjager in het wetenschapsveld is voor wat betreft (het bereiken van) een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap. De netwerkpartners én de achterban zijn onder de indruk van de hoeveelheid activiteiten die het LNVH uitvoert met beperkte middelen.

Samengevat zijn volgens de stakeholders de activiteiten met de meeste impact:

1. Agendering bij instellingen: door middel van de jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren en de verschillende onderzoeken, maar ook de jaarlijkse gesprekken met de Colleges van Bestuur van de universiteiten;
2. Landelijke agendering: via de media en evenementen;
3. Kennisdeling, zoals van concrete toepassingen van beleid;
4. Mentoring en intervisie.

Zoals verwacht is het niet mogelijk aan te geven wat de precieze bijdrage van de activiteiten aan het bereiken van de hoofddoelstelling van het LNVH is. Over de meeste activiteiten zijn netwerkpartners en achterban (zeer) positief. Met het oog op prioritering en in relatie met de tijdsbesteding die zij vergen, vragen sommige stakeholders zich af hoe effectief een aantal activiteiten zijn, te weten: nominaties, LNVH-beurzen en prijzen; en scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank.

Stakeholders lijken de kwaliteit en het effect van de beleidsbeïnvloedende activiteiten relatief net iets hoger in te schatten dan de capaciteitsversterkende activiteiten. Dit in verband met de sterkere (beleidsagendere) rol van het LNVH die zij zien en die waardevol en nuttig is, en bovendien de capaciteitsversterkende activiteiten versterkt.

## 5 Toekomstige positionering

In dit hoofdstuk doen we op basis van de opgehaalde feedback aanbevelingen voor de toekomstige positionering van het LNVH.

### 5.1 Toekomstige positionering: vijf prioriteiten

In de voorgaande hoofdstukken kwam naar voren dat stakeholders de speerpunten en activiteiten van het LNVH waarderen. Zij vinden dat het LNVH van groot belang is en haar speerpunten en activiteiten voortzetting moeten krijgen. Wel merken partijen op dat het aantal speerpunten hoog is, waardoor sommige speerpunten meer aandacht lijken te krijgen dan andere. Zoals we in het vorige hoofdstuk zagen vinden de stakeholders met name de functies van agendering en kennisdelen van het LNVH belangrijk. In het kader hiervan wordt opgemerkt dat het LNVH eventueel ook andere partijen meer kan inzetten om haar hoofddoelstelling te bereiken.

Op basis van de resultaten van het evaluatieonderzoek onderscheiden we vijf prioriteitsgebieden voor toekomstige speerpunten en activiteiten van het LNVH:

- Agendering;
- Monitoring;
- Kennisbasis opbouwen;
- Meer focus bepalen;
- Andere partijen medeverantwoordelijk maken voor cultuurverandering.

Deze vijf prioriteitsgebieden zijn allemaal even belangrijk en staan niet in een rangorde. We bespreken hieronder kort elk gebied en geven aanbevelingen.

#### 5.1.1 Agendering

De stakeholders geven aan dat het LNVH een waardevolle rol vervult als agenderende partij en willen dit ook in de toekomst zien. Hieraan gerelateerd ziet men een belangrijke taak van het LNVH bij (het vergroten van) bewustwording van het gendervraagstuk in de wetenschap.

Alhoewel de hoofddoelstelling van het LNVH niet bereikt is, ziet men dat het LNVH zeer relevant is voor bewustwording van genderongelijkheid in de academische wereld. Agendering door middel van de verschillende overleggen wordt dan ook gewaardeerd. Expliciete activiteiten die hierbij genoemd worden zijn het platform Diversiteit Wetenschap, overleg met Diversity Officers, bijeenkomsten of netwerkevents voor vrouwelijke academici en de jaarlijkse gesprekken met de CvB's.

#### Aanbevelingen:

- Het LNVH moet vasthouden aan de belangenbehartiging van vrouwelijke wetenschappers, maar deze agenderende rol kan breder worden getrokken: het gaat dan om awareness voor inclusiviteit zoals bijvoorbeeld etniciteit, achtergrond of afkomst;
- Het LNVH moet awareness (blijven) creëren voor het gendervraagstuk in alle lagen van de wetenschap;
- Het LNVH moet awareness voor de mogelijkheden voor een divers (vrouwelijke) bestuurs- en hooglerarencorps creëren. Hierbij speelt de centrale netwerkpositie en expertise van LNVH een

belangrijke rol: zo zou het LNVH het delen van good practices van universiteiten over de manier waarop goede vrouwelijke kandidaten te vinden zijn, kunnen intensiveren.

### 5.1.2 Monitoring

De monitoring door het LNVH – met vooropstaand de jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren - heeft de meeste meerwaarde gehad in de afgelopen periode, én is de grootste prioriteit voor de toekomst.

Ook bij de netwerkpartners op beleidsniveau staat de jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren niet alleen op nummer 1 van de belangrijkste activiteiten van de afgelopen subsidieperiode.

De achterban ziet de monitor als een goed overzicht ('thermometer'). De monitor wordt zowel door HR-medewerkers als wetenschappelijke medewerkers op verschillende manieren gebruikt: voor het implementeren van acties die erop geïnspireerd zijn ('early career lunches'), in interne communicatie en als 'uitgangspunt en basis voor beleid en sturingsmaatregelen', omdat het bijdraagt aan awareness en draagvlak voor intern beleid.

#### Aanbevelingen:

- Het LNVH moet de monitoring de komende subsidieperiode voortzetten én versterken. Hierbij is inzicht in intra-universitaire disciplinaire en facultaire verschillen belangrijk;
- Het LNVH kan in de monitoring ook aandacht hebben voor factoren die wel of niet bijdragen tot de loopbaan van (vrouwelijke) wetenschappers;
- De inclusievere betekenis van gender (namelijk in relatie tot bijvoorbeeld etniciteit, achtergrond en afkomst) zou in het onderzoek en de jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren terug moeten komen;
- Het LNVH kan laten zien welke (ongewenste) effecten bepaalde maatregelen op vrouwelijke wetenschappers hebben.<sup>28</sup> Stakeholders zien dat als een goede manier om een maatschappelijke debat hierover te beginnen.

### 5.1.3 Kennisbasis uitbouwen

De stakeholders zien het als een belangrijke taak van het LNVH om oog te hebben voor de onderliggende oorzaken van genderongelijkheid. Het LNVH moet daarom haar expertisefunctie sterker uitbouwen. Die expertise draagt bij aan een gedifferentieerde blik op diversiteitskwesties.

#### Aanbevelingen:

- Het LNVH moet een belangrijke rol blijven spelen in het aanjagen van een cultuurverandering, en het op de kaart (blijven) zetten van het belang van een veilige en inclusieve werkcultuur. Dit met name door het doen van grondig en breed onderzoek en signaleren van trends;
- Het LNVH moet het gendervraagstuk in bredere perspectief plaatsen. Het is volgens stakeholders nuttig om haar expertise uit te breiden en een inclusievere betekenis van 'gender' te handhaven in het onderzoek (namelijk bijvoorbeeld gender in relatie tot etniciteit, achtergrond en afkomst).

### 5.1.4 Meer focus bepalen

Stakeholders vinden dat de focus moet liggen op een evenredige en veilige in- en doorstroom van vrouwelijke wetenschappers. Met name de bestuurlijke vertegenwoordigers van de netwerkpartners

<sup>28</sup> Door bezuinigingen en toenemende studentenaantallen neemt de werkdruk toe (er moet immers meer werk met evenveel of minder middelen verricht worden). Nog steeds zijn vrouwen meer tijd kwijt aan zorg- en huishoudelijke taken dan mannen (Emancipatiemonitor, 2018). Dit kan vervolgens tot genderspecifieke consequenties in de werk-privé balans leiden. Te denken valt aan hogere uitval onder vrouwen of minder doorstroom naar hogere (arbeids- en verantwoordelijkheidsintensieve) posities binnen universiteiten en umc's.

vinden de instroom van jonge vrouwelijke wetenschappers een aandachtspunt van het LNVH. Dit doordat er sprake is van een 'leaking pipeline' naar de top, uitval van vrouwelijke wetenschappers in verband met hoge werkdruk en daardoor moeilijke werk-privé balans.

#### **Aanbevelingen:**

- Het LNVH moet de aandacht voor het gendervraagstuk vasthouden en verdiepen. Dit door bijvoorbeeld in te zetten op een toename aan vrouwelijke promovendi en UD's, naast UHD's en hoogleraren. Het mentoraatsprogramma van het LNVH kan een rol spelen in het tegengaan van vroege uitval;
- Het LNVH moet zich blijven inzetten voor meer commitment in alle bestuurslagen voor het bevorderen van de doorstroom van vrouwen in de wetenschap. Het gaat hierbij om commitment zowel in toplagen als ook op facultair- en sectorniveau. Voor een goede en veilige doorstroom is het belangrijk dat het LNVH kijkt naar de onderliggende mechanismen van 'harrassment' (ongewenst gedrag, wangedrag en intimidatie), die onevenredig vaak vrouwen treffen (in verband met machtsverhoudingen en hiërarchieën in de academie). Hier ligt voor het LNVH een sterke agenderende rol. Het LNVH zou zich in dit verband bijvoorbeeld sterk kunnen maken voor een onafhankelijke ombudsman aan alle universiteiten;
- De academische achterban – vrouwelijke hoogleraren en UHD's – vinden ook dat het LNVH zich in moet zetten voor bindende afspraken en quota met universiteiten.

#### **5.1.5 Andere partijen medeverantwoordelijk maken voor de cultuurverandering**

Het betrekken van vrouwen én mannen zien de stakeholders als een belangrijk speerpunt voor de toekomst in het bereiken van het hoofddoel van het LNVH.

Men vindt dat het betrekken van mannen meer prioriteit zou moeten krijgen, omdat de genderongelijkheid in de wetenschap een gezamenlijk maatschappelijk probleem is. De stakeholders zien dat mannen mee willen werken met het LNVH, maar niet weten hoe ze dit kunnen doen.

Stakeholders wijzen op het belang om (meer) met andere partijen samen te werken. Het idee is om andere partijen verantwoordelijk te maken voor de cultuurverandering die het LNVH in gang moet zetten om de genderongelijkheid in de wetenschap op te lossen. Partijen die hieromtrent genoemd worden zijn de FAWO, VSNU, KNAW, NWO, Athena's Angels, maar ook lokale netwerken van de universiteiten. De rol die de stakeholders hier schetsen is minder aanjagend en agenderend, maar gericht op het 'met elkaar optrekken'.

#### **Aanbevelingen:**

- Het LNVH moet een deel van haar activiteiten verruimen naar vrouwen én mannen ;
- Het LNVH zou een belangrijke rol moeten spelen bij de overlegtrajecten in het kader van 'erkennen en waarderen van wetenschappers' en het definiëren van nieuwe targets met betrekking tot het percentage vrouwelijke hoogleraren op universiteiten;
- Het LNVH zou een prijs voor een mannelijke universiteitsbestuurder of decaan kunnen uitreiken die een goed initiatief op het gebied van gendergelijkheid steunt of uitvoert. Dit zou ook de vorm van een keurmerk kunnen hebben voor activiteiten van universiteiten of umc's als geheel. Het is een mogelijke manier om mannen binnen het LNVH een rol te geven.

## 5.2 Toekomst: randvoorwaarden

### 5.2.1 Financierings- en personele continuïteit

De geringe omvang van de beschikbare middelen wordt als bedreiging gezien. Middelen en menskracht zijn immers altijd van beperkte aard in subsidiering van de overheid. Dit wordt ook ter sprake gebracht tijdens het interview met de voornaamste subsidiegever, het ministerie van OCW. Voor het ministerie is het belangrijk dat het gesubsidieerde initiatief na de subsidieperiode, oftewel zelfstandig (dus door andere bronnen gefinancierd), kan opereren ofwel de doelen bereikt heeft. Echter wordt door het ministerie, netwerkpartijen en de achterban van het LNVH erkend dat de doelstelling van het LNVH nog (lang) niet bereikt is. Het ministerie ziet graag dat de universiteiten zelf de financiering van dit (soort) initiatieven op zich zullen nemen. Omdat dit nog niet het geval is, zal een verdere financiering vanuit het ministerie nodig zijn.

Men ziet dat het LNVH zeer efficiënt met de (beperkte) middelen werkt, gezien de grote hoeveelheid activiteiten. Tegelijkertijd is de personele capaciteit krap bemeten.

Een breed gedragen zorg is dat veel van het werk gedaan wordt door één medewerker, de senior beleidsmedewerker. Uitval (door ziekte of vertrek) van deze persoon kan grote problemen opleveren.

#### Aanbevelingen:

- Een aantal stakeholders vindt dat het LNVH nog meer zou kunnen inzetten op het werven van financiering en samenwerking met andere netwerkorganisaties, zoals VSNU en KNAW;
- De meeste stakeholders pleiten voor meer structurele subsidie vanuit het ministerie van OCW of NWO om niet alleen de continuïteit, maar ook de onafhankelijkheid van het LNVH te waarborgen.

## 5.3 Conclusie

In dit hoofdstuk gaven we een overzicht van de prioriteitsgebieden waar het LNVH zich volgens stakeholders de volgende subsidieperiode op moet gaan richten. Deze kwamen uit gesprekken met de netwerkpartners en de achterban naar voren. Binnen deze vijf prioriteitsgebieden kan het LNVH haar activiteiten ontplooiën en haar speerpunten realiseren. De vijf prioriteitsgebieden zijn:

- Agendering;
- Monitoring;
- Kennisbasis uitbouwen;
- Meer focus bepalen;
- Andere partijen medeverantwoordelijk maken voor cultuurverandering.

Deze vijf prioriteitsgebieden voor activiteiten zijn allemaal even belangrijk en staan niet in een rangorde. Ze leggen een duidelijke nadruk op de rol van het LNVH als expertisecentrum en aanjager van bewustwording. Ze zijn bovendien nauw met elkaar verweven: Het verdiepen en verbreden van een inclusiever gendervraagstuk gaat gepaard met een grotere focus op een veilige doorstroom van vrouwelijke wetenschappers vanaf lagere rangen naar de top. Andere partijen – waaronder mannen – zouden volgens de stakeholders hier meer bij betrokken kunnen en moeten worden. Daardoor kan het LNVH ook in de toekomst haar activiteiten effectief realiseren en op den duur haar hoofddoelstelling bereiken.

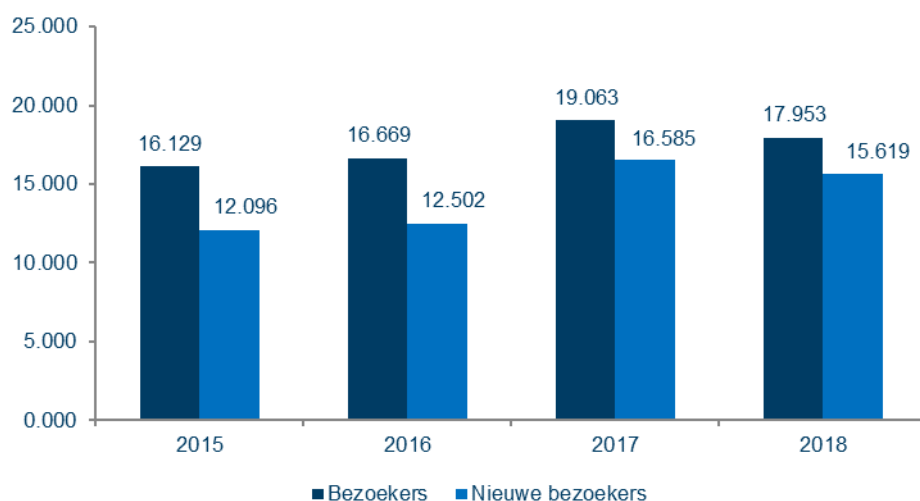


# Bijlage 1      Bezochte websitepagina's per jaar

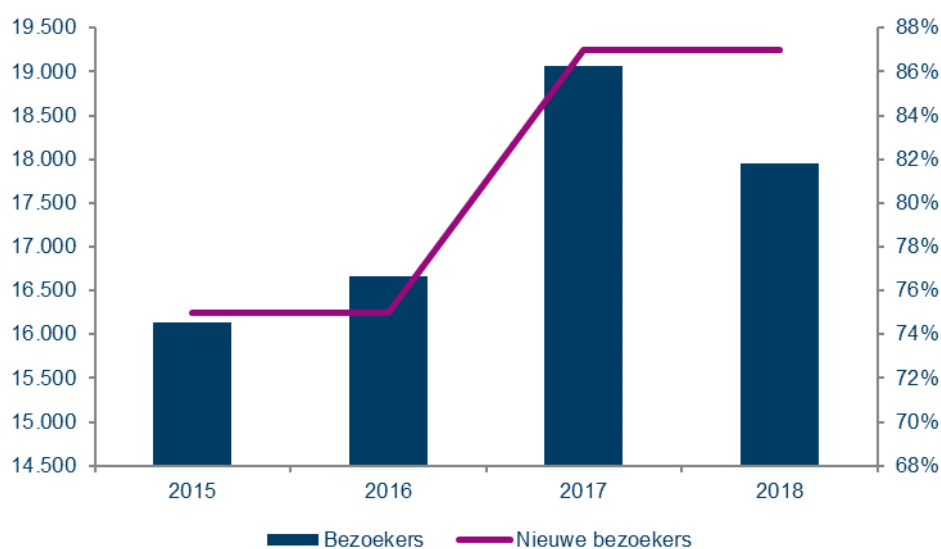
Tabel B.1 Overzicht belangrijkste gegevens van 2015 t/m 2019

Jaartal	Bezoekers	Pagina's/bezoek	Duur bezoek	Bounce rate	Nieuwe bezoekers
2015	16.129	4,1	0.094	48,5%	75%
2016	16.669	2,9	0.069	65,2	75%
2017	19.063	2,8	0.077	0.640	87%
2018	17.953	2,7	0.072	0.670	87%

Figuur B.1 Totaal aantal bezoekers en nieuwe bezoekers van 2015 t/m2018



Figuur B.2 Percentage nieuwe bezoekers afgezet tegen het totaal aantal bezoekers van 2015 t/m2018







## Bijlage 2      Overzicht uitgaven per soort activiteiten

Activiteiten	2015	2016	2017	2018
Membership EPWS/nominaties				
DWSF	4500	11609	4450	12000
Internationalisering	671	-258	1175	1730
Landelijke bijeenkomsten	4194	16822	3268	8857
Lokale netwerken	3634	1169	1605	
Bureaunkosten, zaalhuur, reiskosten	3995	4256	7927	3244
Onderzoek		41793		19330
Website	6863	5813	1789	13686
Mentoring en intervisie	6740	2673	11818	-2100
Publicaties, communicatie, documentaire	31432	15074	50820	46799
Symposia, evenementen	113264	51323	36022	54000
Beleid beïnvloeden	18		750	
NOW Pump your career		-52048		
Overig		1157		

## Bijlage 3      Overzicht interviews

Interviewde	Organisatie
Ineke Sluiter	Vice-president en lid van Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen
Hester Bijl	Vice-rector magnificus en lid van CvB van de Universiteit Leiden
Marissa Herder	Beleidsmedewerker bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, contactpersoon LNVH
Nora van der Wenden	Directeur van de directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Karen Maex	Rector magnificus van de Universiteit van Amsterdam
Pieter Duisenberg	Voorzitter Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten
Belle Derks	Voorzitter Jonge Akademie

## Bijlage 4 Interviewleidraad

Naam	
Organisatie	
Datum	
Interviewer	

### Achtergrond en toelichting

De stichting Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) heeft tot doel het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap.

Eind 2014 werd op basis van het 'Meerjarenplan 2015–2020' een subsidie aangevraagd, die door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) op 1 maart 2016 werd toegekend.

In opdracht van het LNVH voert Ecorys, een internationaal onderzoeks- en adviesbureau, een evaluatie uit van de subsidieperiode 2015-2020. Via dit evaluatieonderzoek legt het LNVH verantwoording af over de subsidie die is verstrekt door<sup>29</sup>. De evaluatie vormt belangrijke input voor de nieuwe subsidieaanvraag, die het LNVH momenteel in voorbereiding heeft. Tevens dient de evaluatie als input voor de positionering en richting van het LNVH voor de komende jaren.

In het kader van het evaluatieonderzoek neemt Ecorys interviews met belangrijke stakeholders van het LNVH af. Dit interview richt zich specifiek op:

- De doeltreffendheid en doelmatigheid (ook te vervangen door impact) van de gerealiseerde activiteiten van het LNVH;
- Relevante ontwikkelingen voor de positionering en ontwikkeling van activiteiten van het LNVH;
- Toekomstige positionering en activiteiten van het LNVH.

De resultaten worden op geaggregeerd niveau gerapporteerd en zijn niet herleidbaar naar individuele partijen.

### I. Openingsvragen

1. Wilt u uzelf kort introduceren (achtergrond, positie binnen de organisatie)?
2. Wat is uw huidige ervaring met het LNVH?

### II. Speerpunten

3. Bent u bekend met de ambities en speerpunten van het LNVH? Deze zijn hieronder weergegeven (zie: 'Speerpunten LNVH'<sup>30</sup>). In hoeverre waren dit volgens u de juiste aandachtgebieden voor LNVH om zich op te richten bij het realiseren van de doelstelling "*het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap*"?
4. Het LNVH positioneert zich als kritische bondgenoot van universiteiten. Hoe ziet u deze agendere rol die het LNVH neemt?
5. Op welke speerpunten zou het LNVH zich in de volgende 5 tot 10 jaar vooral moeten richten om de algemene doelstelling te bereiken, en waarom?

<sup>29</sup> Het LNVH ontvangt ook subsidie van NWO. Die gelden worden ingezet voor zaken als personele lasten en huisvesting. De subsidie van NWO loopt ultimo 2020. Deze evaluatie zal daarom ook worden ingezet om NWO te informeren en voor het indienen van een nieuwe aanvraag voor 2020-2025.

<sup>30</sup> Disclaimer: Deze speerpunten zijn eind 2014 geformuleerd in het kader van de subsidieaanvraag 2015-2020. Sindsdien zijn er speerpunten bijgekomen. Deze lijst is dus niet uitputtend.

6. Heeft u (andere) suggesties voor LNVH voor wat betreft ambities of speerpunten om zich op te richten?

Speerpunten LNVH
Versterkte en frequentere monitoring doorstroom vrouwen naar de top
Aandacht vragen van topbestuurslagen voor meer commitment van diepere Bestuurslagen
Aandacht voor etniciteit, achtergrond en afkomst in toplagen wetenschap
Aandacht voor de verschillen op facultair niveau
Hernieuwde aandacht voor genderbias in besturen, commissies en Honoreringsprocedures
Gender in de inhoud van onderzoek
Internationalisering & aansluiting EU
Awareness over alle linies (van College van Bestuur (CvB) tot student)
Een gezamenlijke oplossing voor een gezamenlijk probleem: mannen inzetten en Betrekken
Bindende afspraken

### III. Activiteiten

De speerpunten krijgen invulling via twee beleidsprogramma's, te weten: 1) capaciteitsversterking en 2) beleidsbeïnvloeding (zie bijlage 'Activiteiten LNVH'):

7. Over welke activiteiten van het LNVH bent u het meest enthousiast? En welke het minst? Waarom?
8. Wat vindt u van de hoeveelheid activiteiten? Zijn er activiteiten die afgebouwd kunnen worden, of activiteiten die u er graag bij zou willen zien?
9. In hoeverre dragen de activiteiten van het LNVH volgens u bij aan de speerpunten en het hoofddoel van het LNVH en waarom?
10. In hoeverre heeft het LNVH meerwaarde t.o.v. andere (relevante) initiatieven? Indien er sprake is van meerwaarde, waaruit blijkt dat, en kunt u die nader toelichten?
11. Welke activiteiten hebben volgens u vooral gezorgd voor die toegevoegde waarde? Waaruit blijkt dat? (vragen om concrete voorbeelden)
12. Welke activiteiten van het LNVH hebben volgens u (nu en in de toekomst) prioriteit om het hoofddoel van het LNVH te vervullen?
13. Vindt u dat er nieuwe of aanvullende activiteiten moeten worden geïnitieerd om de speerpunten te vervullen?

### IV. Ontwikkelingen

14. Wat zijn volgens u de toekomstige thema's van de genderdiversiteitsproblematiek en wat is daarin relevant voor de academie?
15. Hoe ziet u de toekomstige rol van het LNVH?
16. Wat zijn volgens u de belangrijkste uitdagingen de komende 5 tot 10 jaar van het LNVH om de uiteindelijke doelstelling te bereiken? En waar liggen de kansen?

### VI. Tot slot

17. Kunt u aangeven of u akkoord gaat met de vermelding van uw naam als geïnterviewde partij?
  - Als u niet akkoord gaat, wordt enkel uw organisatie vermeld.
18. Heeft u nog aanvullende opmerkingen die van belang kunnen zijn voor het onderzoek?

Veel dank voor uw medewerking!

## Bijlage Activiteiten LNVH

Activiteiten LNVH
<b>Beleidsbeïnvloedende activiteiten</b>
Bezoeken organisaties wetenschapsveld
Adviseren (net name op het gebied van vrouwenbeleid)
Monitoring (met vooraanstaand de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren)
Onderzoeken (naar genderdiversiteit)
Lobby/Zichtbaarheid (ook representatie)
Platforms en overleggen (LNVH Platform HR-adviseurs gender-/diversiteits-/talentbeleid, Platform Diversiteit in de Wetenschap, Landelijk Overleg Diversity Officers)
<b>Capaciteitsversterkende activiteiten</b>
Aantal UHD-leden vergroten
Richten op vrouwen in lagere functies (vanaf PhD)
Nominaties/LNVH-beurzen en -prijzen
Scouting, matching, bemiddeling en vacaturebank
Carrièreontwikkeling: mentoring en intervisie
Bijeenkomsten, seminars en symposia
Communicatie in de breedste zin van het woord: informatieverstrekking en netwerkversterking, maar ook representatie, contacten en verzoeken

## Bijlage 5 Stellingen Synmind

Stellingen focusgroep		
<b>Beleidsbeïnvloedende factoren</b>		
1.1	De jaarlijkse bestuurlijke overleggen door het LNVH met Colleges van Bestuur van universiteiten en andere stakeholders (bijv. VSNU, NFU, KNAW) hebben..... bijgedragen aan het beleid op het gebied van genderdiversiteit.	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
1.2	Het organiseren van platforms en plenaire overleggen met belangrijke stakeholders heeft ..... bijgedragen aan het beleid t.a.v. de in- en doorstroom van vrouwen.	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
1.3	Het organiseren van meetings met P&O en HR-adviseurs door het LNVH heeft ..... bijgedragen aan het beleid op het gebied van genderdiversiteit.	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
1.4	Het publiceren van onderzoeken door het LNVH heeft .... bijgedragen aan het beleid op het gebied van genderdiversiteit	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
1.5	Het verhogen van de zichtbaarheid en representatie van het LNVH in (landelijke) media heeft .....bijgedragen aan het beleid op het gebied van genderdiversiteit	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
<b>Capaciteitsversterkende factoren</b>		
2.1	Het openstellen van het netwerk voor vrouwelijke universitaire hoofddocenten (UHD leden) heeft ..... bijgedragen aan het omhoog brengen van de percentages vrouwelijke wetenschappers binnen universiteiten.	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
2.2	Het is ..... om ook UD's de mogelijkheid te geven om zich aan te sluiten bij het LVNVH	Schaal van 1: zinloos tot 4 essentieel
2.3	Door een uitbreiding van het aantal nominaties dat het LNVH mag doen per nominatieronde zal het LNVH het aandeel van vrouwelijke wetenschappers binnen universiteiten .... versterken.	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
2.4	Door het verspreiden van vacatures en het bemiddelen van geschikte kandidaten bij deze vacatures is de capaciteit van vrouwelijke wetenschappers binnen universiteiten ..... toegenomen.	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
2.5	Het gehoorgeven aan mentoringverzoeken heeft ..... bijgedragen aan het vergroten van de capaciteit van vrouwelijke wetenschappers binnen universiteiten.	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
2.6	Het aanbieden van intervisie aan UHD's en hoogleraren heeft ..... bijgedragen aan het vergroten van de capaciteit van vrouwelijke wetenschappers binnen universiteiten.	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
2.7	De organisatie van bijeenkomsten, symposia en seminars door het LNVH heeft ..... bijgedragen aan het vergroten van de capaciteit van vrouwelijke wetenschappers binnen universiteiten.	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
2.8	De vertegenwoordiging van LNVH op bijeenkomsten en overleggen heeft ..... bijgedragen aan het vergroten van de capaciteit van vrouwelijke wetenschappers binnen universiteiten.	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4 zeer sterk
2.9	Voor mij zijn de social media en maandelijkse nieuwsbrief-activiteiten van het LNVH..... Informatief	Schaal van 1: niet tot 4:zeer
<b>LNVH speerpunten</b>		

Stellingen focusgroep		
3.1	De jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren is een nuttig instrument?	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.2	Het uitbreiden van de jaarlijkse monitor met de percentages vrouwelijke hoogleraren op faculteitsniveau is noodzakelijk?	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.3	Door de inzet van het LNVH hebben (top) bestuurslagen veel meer aandacht besteed aan genderdiversiteit, etniciteit, achtergrond en afkomst?	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.4	Door de inzet van het LNVH is er binnen universiteiten meer aandacht voor (gender)diversiteit ?	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.5	Door het LNVH is men zich binnen universiteiten, van studenten tot en met het college van bestuur, meer bewust van het belang van (gender)diversiteit.	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.6	Het LNVH draagt significant bij aan de aandacht voor gender bias in en het samenstellen van benoemings- en adviescommissies.	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.7	Het LNVH draagt significant bij aan aandacht voor de urgentie van genderdiversiteit binnen onderwijs en onderzoek.	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.8	Het LNVH besteedt ..... aandacht aan internationale ontwikkelingen en initiatieven op het gebied van genderdiversiteit binnen universiteiten.	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.9	Het LNVH-ambassadeursnetwerk heeft ..... bijgedragen aan het bevorderen van de aandacht rondom genderdiversiteit.	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.10	Het LNVH moet zich sterker maken voor bindende afspraken en quota met universiteiten?	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.11	Het LNVH vraagt ..... aandacht voor het (h)erkennen, aanpakken en tegengaan van ongewenst gedrag (wangedrag en intimidatie, oftewel 'harassment').	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.12	Het LNVH vraagt ..... aandacht voor het meenemen van het genderperspectief in de herziening van belonen en waarderen.	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.13	De inclusiviteit van de academie komt .... tot uiting als speerpunt van het LNVH	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens
3.14	De huidige opzet van het LNVH (onbezoldigd bestuur van 5 vrouwelijke hoogleraren en een uitvoerend bureau van ongeveer 2 fte) voldoende om voldoende slagkracht te hebben als organisatie.	Schaal van 1: geheel oneens tot 4: geheel eens

## Bijlage 6      Aanwezigen focusgroep

Partner/Stakeholder	Contactpersoon
Bestuur LNVH	Hanneke Takkenberg
	Sandra Groeneveld
	Sandra Ponzanesi
	Henriëtte Prast
	Moniek Tromp
Bureau LNVH	Lidwien Poorthuis
	Tamar v.d. Wouden
Oud-bestuur LNVH	Els Goulmy
	Catholijn Jonker
UHD-klankbordgroep	Liza Mügge
	Odette Scharenborg
	Gerry Jager
HR platform	Ilja Hijink
	Iris Smalbrugge
LanDO	Isabel Hoving
SoFoKleS	Nadir James
VSNU	Bregje Mollee
Onderzoeker	Marieke v.d. Brink
NWO	Astrid Zuurbier
OCW	Marissa Herder
HRNU	Anneriek de Heer / Marion Stolp
Expert	Claartje Vinkenburg
Data expert	Thea Verdonk*



## Bijlage 7 Stellingen focusgroep

Stellingen focusgroep		
<b>Speerpunten</b>		
1	Bent u bekend met de ambities en speerpunten van het LNVH? Deze zijn hieronder weergegeven	Ja/Nee
2	In hoeverre waren deze speerpunten volgens u de juiste aandachtgebieden voor LNVH om zich op te richten bij het realiseren van de algemene doelstelling " <i>het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap</i> "?	Schaal van 1: helemaal niet tot 4: absoluut
3	Het LNVH positioneert zich als kritische bondgenoot van universiteiten. Hoe ziet u deze agenderende rol die het LNVH neemt?	Schaal van 1: veel te weinig tot 4: meer dan voldoende
4	Hoe belangrijk vindt u deze agenderende rol van het LNVH?	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4: aanzienlijk
<b>Activiteiten</b>		
5	Over welke activiteiten van het LNVH bent u het meest enthousiast? En welke het minst?	Top 5 ranking
6	In hoeverre dragen de activiteiten van het LNVH volgens u bij aan de speerpunten en het hoofddoel van het LNVH?	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4: aanzienlijk
7	Welke activiteiten dragen volgens u het meest bij aan de speerpunten en het hoofddoel van het LNVH?	Top 5 ranking
8	In hoeverre heeft het LNVH meerwaarde t.o.v. andere (relevante) initiatieven?	Schaal van 1: niet of nauwelijks tot 4: aanzienlijk
9	Indien er sprake is van meerwaarde, waaruit blijkt dat (welke activiteiten hebben volgens u vooral gezorgd voor die toegevoegde waarde) en kunt u die nader toelichten? (vragen om concrete voorbeelden)	Open discussie
10	Wat vindt u van de hoeveelheid activiteiten?	Schaal 1: veel te weinig tot 4: meer dan voldoende
11	De opzet van de organisatiestructuur en de werking daarvan: Is die efficiënt? Moet dan anders?	Open discussie
<b>Toekomstige ontwikkelingen van het LNVH</b>		
12	Zijn de algemene doelstellingen nog relevant of vraagt de huidige dynamiek van de genderproblematiek om andere doelstellingen? M.a.w.: Op welke speerpunten zou het LNVH zich in de volgende 5 tot 10 jaar vooral moeten richten?	Open discussie
13	Heeft u (andere) suggesties voor LNVH voor wat betreft ambities of speerpunten om zich op te richten?	Open discussie
14	Welke activiteiten van het LNVH hebben volgens u (nu en in de toekomst) prioriteit om het hoofddoel van het LNVH te vervullen?	Top 5 ranking
15	Vindt u dat er nieuwe of aanvullende activiteiten moeten worden geïnitieerd om de speerpunten te vervullen?	Ja/Nee
16	Wat zijn volgens u de toekomstige thema's van de genderdiversiteitsproblematiek en wat is daarin relevant voor de academie?	Open discussie
17	Hoe ziet u de toekomstige rol van het LNVH?	Open discussie

# Over Ecorys

Ecorys is een toonaangevend internationaal onderzoeks- en adviesbureau dat zich richt op de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen. Door middel van uitmuntend, op onderzoek gebaseerd advies, helpen wij publieke en private klanten bij het maken en uitvoeren van gefundeerde beslissingen die leiden tot een betere samenleving. Wij helpen opdrachtgevers met grondige analyses, inspirerende ideeën en praktische oplossingen voor complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken.

Onze bedrijfsgeschiedenis begon in 1929, toen een aantal Nederlandse zakenlieden van wat nu beter bekend is als de Erasmus Universiteit, het Nederlands Economisch Instituut (NEI) oprichtten. Het doel van dit gerenommeerde instituut was om een brug te slaan tussen het bedrijfsleven en de wereld van economisch onderzoek. Het NEI is in 2000 uitgegroeid tot Ecorys.

Door de jaren heen heeft Ecorys zich verspreid over de wereld met kantoren in Europa, Afrika, het Midden-Oosten en Azië. Wij werven personeel met verschillende culturele achtergronden en expertises, omdat wij ervan overtuigd zijn dat mensen met uiteenlopende eigenschappen een meerwaarde kunnen bieden voor ons bedrijf en onze klanten.

Ecorys excelleert in zeven werkgebieden:

- Economic growth;
- Social policy;
- Natural resources;
- Regions & Cities;
- Transport & Infrastructure;
- Public sector reform;
- Security & Justice.

Ecorys biedt een duidelijk aanbod aan producten en diensten:

- voorbereiding en formulering van beleid;
- programmamanagement;
- communicatie;
- capaciteitsopbouw (overheden);
- monitoring en evaluatie.

Wij hechten waarde aan onze onafhankelijkheid, onze integriteit en onze partners. Ecorys geeft om het milieu en heeft een actief maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid, gericht op meerwaarde voor de samenleving en de markt. Ecorys is in het bezit van een ISO14001-certificaat dat wordt ondersteund door al onze medewerkers.





Postbus 4175  
3006 AD Rotterdam  
Nederland

Watermanweg 44  
3067 GG Rotterdam  
Nederland

T 010 453 88 00  
F 010 453 07 68  
E [netherlands@ecorys.com](mailto:netherlands@ecorys.com)  
K.v.K. nr. 24316726

**W** [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)

***Sound analysis, inspiring ideas***