



Vrouwen *netwerken* *op de universiteit*

een handleiding

INLEIDING

Op elk niveau in de universitaire wereld bestaan netwerken:

- voor wetenschappelijk personeel (m/v en alleen v)
- voor ondersteunend personeel (m/v)
- voor wetenschappelijk- en ondersteunend personeel (m/v en alleen v)

Wie zelf lid van een netwerk is, begrijpt waarom netwerken bestaan. Bij het doorstromen naar hogere functies is een goed netwerk waardevol. Het vormt een bron van informatie en inspiratie, waar iemand gedurende zijn of haar hele universitaire loopbaan profijt van kan hebben.

Ook vrouwelijke wetenschappers hebben baat bij netwerken. Bovendien werken vrouwen-netwerken in het voordeel van de universiteit en de faculteit. Een goed functionerend netwerk van vrouwelijke wetenschappers kan de universiteit immers veel werk uit handen nemen, meer kennisoverdracht opleveren en de vertegenwoordiging van vrouwen in hoge functies stimuleren.

Deze webbrochure heeft als doel vrouwelijke wetenschappers en universitaire bestuurders te informeren over de rol die netwerken voor vrouwelijke wetenschappers kunnen spelen. De inhoud ervan is gebaseerd op een door de stichting SoFoKleS (Sociaal Fonds voor de Kennis-sector) gesubsidieerd project van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. In dit project werd het succes van bestaande universitaire netwerken van vrouwen bestudeerd, en werd onderzocht hoe aan twee universiteiten nieuwe netwerken werden opgericht en wat daarbij succesfactoren en belemmerende factoren waren.

In het eerste deel van de brochure wordt antwoord gegeven op vragen als:

- Wat zijn succesvolle vrouwennetwerken?
- Bij welke typen netwerken hebben vrouwelijke wetenschappers baat?
- Welke factoren beïnvloeden de deelname van vrouwelijke wetenschappers aan netwerken?

Deel 2 bevat een handleiding met acht tips voor het opzetten van een netwerk. Ook worden belemmerende factoren bij het opzetten van een vrouwennetwerk gesignaleerd.

VROUWEN & NETWERKEN

deel 1

WAT IS EEN NETWERK?

Een netwerk is een structuur van individuen die zich verbonden weten door een of andere vorm van onderlinge overeenkomst, zoals opvattingen, vriendschap, discipline, beroep of functie. Vrouwennetwerken in universiteiten kunnen worden ingedeeld in twee soorten:

- een sociaal netwerk, dat vrouwen bijeen brengt en hen in het dagelijks leven ondersteunt;
- een actienetwerk dat gericht is op zaken als loopbaanbevordering, promotie, en gelijke behandeling.

In de praktijk kan een sociaal netwerk functioneren zonder actiegericht te zijn, maar de meeste actienetwerken zijn ook sociale netwerken.

MOGELIJKE DOELSTELLINGEN BIJ HET VORMEN VAN EEN VROUWENNENETWERK

Tijdens het oprichten van nieuwe netwerken is een aantal aandachtspunten naar boven gekomen. Deze laten zich eenvoudig vertalen naar (sub)doelstellingen voor een netwerkvoorstel of thema's voor de eerste bijeenkomsten:

- Vrouwelijke wetenschappers strategisch leren opereren.
- De informele 'old boys' network' openbreken voor vrouwen.
- De benoeming en/of promotie van vrouwelijke wetenschappers bekendmaken. De benoemde wetenschappers zichtbaar maken en welkom heten in het netwerk.
- De ondervertegenwoordiging van vrouwen blijven belichten en de noodzaak tot veranderingen benadrukken.
- De cultuur en gebruiken rond werken in deeltijd structureel aanpakken.
- Aandacht schenken aan kwesties rond werk-privé verhouding.
- Bewust scouten naar vrouwelijk talent, met name in de bètawetenschappen.

Een netwerk helpt vrouwelijke wetenschappers om sommige door hen ervaren kwesties en obstakels op te lossen. Doordat men samenkomt binnen een netwerk zijn deze gemakkelijker te benoemen en, effectiever en efficiënter aan te pakken en op te lossen. Voor senior vrouwelijke wetenschappers ligt de nadruk veelal op het contact met, en de beïnvloeding van leden van het netwerk en stakeholders daarbuiten.

VERSCHILLENDE BEHOEFTE EN VERWACHTINGEN.

Er blijkt niet zoiets als een typisch vrouwennetwerk te bestaan dat in contrast staat tot een typisch mannennetwerk. Vrouwen verschillen wel van mannen in hun visie op het nut van een netwerk. Vrouwen beschouwen het als een toegevoegde waarde in hun persoonlijke of

professionele situatie, mannen zien het als iets vanzelfsprekends.

Vrouwelijke wetenschappers hebben verschillende behoeften en verwachtingen over netwerken. Deze zijn afhankelijk van hun functieniveau, faculteit of universiteit. Binnen de verschillende functies bestaat weer verschil tussen degenen die net benoemd zijn op een bepaalde positie en degenen die al langer in een bepaalde functie werkzaam zijn. Er is ook een verschil tussen disciplines: veel bètawetenschappers bekommeren zich over de instroom van vrouwelijke wetenschappers, terwijl geesteswetenschappers voornamelijk de doorstroom in het vizier hebben.

Vrouwelijke **ai'o's** zijn minder doordrongen van de noodzaak van een netwerk. Voor hen is een netwerk wel nuttig om bewustzijn te creëren, zodat ze de regels van de wetenschappelijke wereld leren kennen en gedegen loopbaankeuzes kunnen maken. Hun behoeften zijn voornamelijk: loopbaanbegeleiding, uitleg over het loopbaantraject, cursussen over schrijven, publiceren en onderzoek doen.

Het meeste animo voor een netwerk lijkt te bestaan onder vrouwelijke **UD's en UHD's**. Deze vrouwen kunnen net gepromoveerd zijn of, aan de andere kant van het spectrum, al vrij lang in hun huidige functie zitten en het gevoel hebben tegen het glazen plafond aan te stoten. Bij sommige vrouwen is er onvrede omdat ze niet doorstromen, andere vrouwen ervaren geen belemmeringen ervaren of hebben er bewust voor gekozen niet, of niet snel, door te stromen. Een aantal vrouwen heeft behoefte haar hart te luchten bij gelijkgestemden: vrouwen die net zo hard werken als zij, eventueel in hetzelfde vak zitten en begrijpen waar ze het over hebben. Ook kunnen ze elkaar ondersteunen in het vinden van oplossingen voor zaken die binnen hun organisatie spelen. Veel pas gepromoveerden zijn voorstanders van mentoring en coaching, ze hebben behoefte aan ondersteuning op het persoonlijke vlak: leren "nee" te zeggen, of leren hoe ze een wetenschappelijke carrière kunnen combineren met hun gezinsleven. Vrouwelijke wetenschappers die langer UD zijn, hebben meer interesse in het doorgronden van het systeem, en hoe daarin door te stromen.

In vergelijking met voornoemden hebben **hoogleraren** het meeste gebrek aan tijd. Dat is voor sommigen een reden om niet aan een vrouwennetwerk te willen deelnemen. Als vrouw aan de top wordt hun vaak gevraagd aan 'vrouwenactiviteiten' deel te nemen, maar ze zijn niet altijd in staat om aan al deze verplichtingen te voldoen. Een aantal hoogleraren zegt ook geen behoefte te hebben aan een netwerk, omdat ze al zijn waar ze willen zijn. Andere hoogleraren zijn wel zeer betrokken bij het onderwerp en zijn gemotiveerd om een bijdrage te leveren aan de training en doorstroom van jongere vrouwen binnen het netwerk. Vrouwelijke hoogleraren werken veelal 'alleen in een mannenwereld' en vinden het prettig om eens andere vrouwen te

treffen die 'dezelfde taal spreken' om zo uit hun isolement te komen en te profiteren van de aanwezigheid van gelijkgestemden.

COMBINATIE WERK-PRIVÉ

In de praktijk blijkt een aantal vrouwelijke wetenschappers moeite te hebben om werk en privé-leven op een goede manier te combineren. Als barrière om aan een netwerk deel te nemen wordt bijvoorbeeld genoemd dat deeltijdwerkers lastig duidelijk kunnen maken dat zij op dagen dat zij niet werken ook niet beschikbaar zijn. Vrouwelijke wetenschappers blijken zich nog regelmatig te moeten verantwoorden voor hun carrièrekeuzes, en voelen de druk van ongeschreven regels dat carrière en kinderen in de wetenschappelijk wereld niet samen kunnen gaan en dat hoogleraarschap zou inhouden dat men dag en nacht werkt.

TYPE NETWERKEN

Vrouwelijke wetenschappers noemen verschillenden redenen om een netwerk op te zetten:

- Informatie en bewustwording: o.a. van carrièremogelijkheden, en gender en diversiteit.
- Professionalisering: aan competenties en ambities werken, training, cursussen, workshops volgen, en rolmodellen ontmoeten.
- Ondersteuning: van ambities door profilering en contacten, door mentoring en door coaching bij strategisch opereren en het politieke spel spelen.
- Sociaal aspect: uit isolement komen, andere vrouwelijke wetenschappers leren kennen en andere (jongere) wetenschappers kunnen helpen.
- Cultuurverandering: meer vrouwvriendelijke universiteiten, meer begrip voor gender en diversiteit, en zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers vergroten.
- Beleidsbeïnvloeding: talent spotten, in- en doorstroom helpen bevorderen, inschaling en beloning vrouwelijke wetenschappers recht trekken, transparantie vergroten ten aanzien van geldstromen, beoordelingen en benoemingen, onderzoeksmogelijkheden vergroten en als formeel netwerk een advies- en waakfunctie naar College van Bestuur en/of decaan vervullen.

VERSCHILLENDE FACULTEITEN, VERSCHILLENDE NETWERKWENSEN

Het grote verschil tussen de bètafaculteiten en de faculteiten geesteswetenschappen is het aantal vrouwen dat werkzaam is binnen de faculteit. De bètafaculteiten zien dikwijls als doelstelling het aantal vrouwen binnen de faculteit op alle vlakken te vergroten; zo willen zij vrouwelijke studenten aantrekken door lezingen te geven, of een hoger aantal vrouwelijke wetenschappers verkrijgen door talentvolle vrouwelijke wetenschappers uit het buitenland te halen en de Nederlandse talenten aan zich te binden. Bij geesteswetenschappen

Tijd

UD's en UHD's zijn bereid om tijd te steken in netwerken als zij voelen dat het voor hen en voor hun carrière toegevoegde waarde heeft.

Vrouwelijke hoogleraren zijn noodgedwongen naar verhouding het minst vrijgevig met hun tijd. Voor hen is de drijfveer niet hun eigen carrière, maar het helpen van andere vrouwen in de wetenschap: te laten zien hoe leuk het is om hoogleraar te zijn en hen te stimuleren om ook aan de top te komen.

is deze doelstelling niet terug te zien. Hier liggen de doelstellingen meer op het vlak van cultuurveranderingen.

UNIVERSITAIRE EN LANDELIJKE NETWERKEN VOOR VROUWEN

Veel universiteiten in Nederland hebben één of meerdere vrouwennetwerken. Enkele universiteiten hebben geen vrouwennetwerk. Daarnaast is er een tiental landelijke vrouwennetwerken actief. Hieronder volgt een overzicht van alle actieve netwerken voor vrouwen.

UNIVERSITAIRE NETWERKEN VOOR VROUWEN

Erasmus MC

NETWERK **VENA** Vrouwen binnen Erasmus MC Netwerk voor Academici
OPGERICHT 2001
VOOR Vrouwelijke academici Erasmus MC
ACTIVITEITEN/STREVEN Ontmoeting en ondersteuning in carrière
SITE www.erasmusmc.nl/werkenbij/over_ons/vrouw.carriere/?lang=nl
INFO vena@erasmusmc.nl
+31 10 70 32 027

Erasmus Universiteit

NETWERK **EUR** Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
OPGERICHT 2007
VOOR Vrouwelijke hoogleraren EUR
ACTIVITEITEN/STREVEN Vrouwelijke hoogleraren een gezicht geven
SITE www.eur.nl/diversiteit/beleid/diversiteitsprogramma_2007_2010/#netwerk
INFO diversiteit@eur.nl
+31 10 408 8814/8799

Leids Universitair Medisch Centrum

NETWERK **VITAAL**
OPGERICHT 2008
VOOR Wetenschappelijk personeel
ACTIVITEITEN/STREVEN Evenementen, nieuwsbrief
SITE www.lumc.nl/2050/research/home_stiggelb.htm
INFO a.m.stiggelbout@lumc.nl
+31 71 526 4575, bgg 1529

Maastricht University

NETWERK **Interfacultair netwerk via Center for Gender & Diversity (CGD)**
VOOR Vrouwelijke werknemers
ACTIVITEITEN/STREVEN Organiseert de Opzij-lezing, symposia en workshops
SITE www.genderdiversiteit.nl
INFO w.lieben@cgd.unimaas.nl
+31 43 388 26 69

Radboud Universiteit

NETWERK **WVH** Werkgroep Vrouwelijke Hoogleraren

OPGERICHT 2001

VOOR Vrouwelijke werknemers

ACTIVITEITEN/STREVEN

Stimuleert en faciliteert uitwisseling ervaringen, onderlinge ondersteuning en belangenbehartiging

SITE www.ru.nl/viw

INFO m.hop@dpo.ru.nl
+31 24 361 18 49

RELEVANTE LINK

www.genootschapvrouwenstudies.nl
Institute for Gender Studies, RU

Rijksuniversiteit Groningen

NETWERK **Vrouwennetwerkbureau**

OPGERICHT 1995

VOOR Vrouwelijke werknemers

ACTIVITEITEN/STREVEN

Themalanches, uitwisseling ervaringen, ideeën opdoen

SITE www.rug.nl/medewerkers/voorzieningen/verenigingen/vrouwennetwerk

INFO a.m.a.bouwmeester@rug.nl
a.niewijk@rug.nl
c.b.van.der.vlugt@rug.nl
+31 50 363 5346/5751/8066

RELEVANTE LINK

www.rug.nl/genderstudies/universiteit/ucg/index
Universitair Centrum Gender Studies, RuG

NETWERK **LVN** Letteren Vrouwen Netwerk

OPGERICHT 1997

VOOR Vrouwelijke medewerkers Faculteit der Letteren

ACTIVITEITEN/STREVEN

Workshops, lezingen, trainingen, forum voor emancipatievraagstukken, overleg met faculteitsbestuur. Professionalisering van vrouwen en beleidsbeïnvloeding

SITE www.rug.nl/let/informatievoor/medewerkers/lvn/index

INFO s.a.folkerts@rug.nl
(bestuurssecretaris)
+31 50 363 7268

RELEVANTE LINK

www.rug.nl/let/onderzoek/onderzoekcentra/centrumgenderstudies/index
Centrum voor Gender Studies Fac. Der Letteren, RuG

TU Delft

NETWERK **DEWIS** Delft Women In Science

OPGERICHT 2006

VOOR Vrouwelijke wetenschappers

ACTIVITEITEN/STREVEN

Adviseur CvB en klankbordgroep. Vrouwen stimuleren in hun wetenschappelijke carrière.

SITE www.tudelft.nl/live/pagina.jsp?id=ace3c4ca-9096-4e4a-9519-e58c95cc1a91&lang=nl

INFO dewis@tudelft.nl
+31 15 2789 111

TU Eindhoven

NETWERK **WISE**

OPGERICHT 2006

VOOR Wetenschappelijk personeel

ACTIVITEITEN/STREVEN

Bijeenkomsten, cursussen, lezingen, adviseren CvB, Bevorderen doorstroom vrouwen.

SITE w3.tue.nl/nl/de_universiteit/netwerken/wise_netwerk/

INFO a.overwater@tue.nl
+31 40 247 44 63

Universiteit Twente

NETWERK **FFNT** Female Faculty Network Twente

OPGERICHT 2002

VOOR Wetenschappelijk personeel

ACTIVITEITEN/STREVEN

Uitwisselen ideeën- en ervaringen, professionele trainingen, bijeenkomsten, workshops. Professionalisering wetenschappelijke vrouwen.

SITE www.utwente.nl/ffnt

INFO ffnt@utwente.nl
+31 52 489 80 10

NETWERK **Ambassadeursnetwerk**

ACTIVITEITEN/STREVEN

Adviseert CvB over maatregelen om doorstroom te bevorderen. Commissie ingesteld door CvB.

SITE www.utwente.nl/pao/info_voor/medewerkers/loopbaan/vrouwen_naar_de_top/ambassadeursnetwerk.doc/index.html

Universiteit Utrecht

NETWERK **Vrouwennetwerk**, met enkele mannelijke leden

OPGERICHT 1985

VOOR Vrouwelijke werknemers

ACTIVITEITEN/STREVEN

Bijeenkomsten, discussies, loopbaan ondersteunende activiteiten, informatieverspreiding, helpdesk en adviesfunctie. Verbetering positie vrouwen binnen UU.

SITE www.fss.uu.nl/vn/

INFO vrouwennetwerk@fss.uu.nl
+31 30 253 48 05

BLAD Pandora

RELEVANTE LINK

www.genderstudies.nl/index.php?pageid=52,
Graduate Gender Program, UU

NETWERK **IWFT** Vrouwennetwerk Theologie

OPGERICHT 2000

VOOR Wetenschappelijk personeel
Godgeleerdheid en studentes

ACTIVITEITEN/STREVEN

Nieuwsbrieven, studiedagen, cursussen, mediatraining. Bevorderen ontwikkeling vrouwenstudies theologie, positie versterken

SITE www.iwft.nl

INFO iwft@uu.nl
+31 30 253 18 39 (woe)

LANDELIJKE NETWERKEN VOOR VROUWEN

Universiteit van Amsterdam

NETWERK **WiF** Women in the FNWI

OPGERICHT 2007

VOOR Vrouwen in Faculteit
Natuurkunde, wiskunde en
informatica

ACTIVITEITEN/STREVEN

Informeel contact, jaarlijkse
bijeenkomst, prijs voor beste
wetenschappelijke publicatie,
mentoring/coaching. Bevorderen
aantal vrouwen binnen FNWI

SITE www.science.uva.nl/wif

INFO k.h.hair@uva.nl

+31 20 525 76 70

NETWERK **Vrouwennetwerk** binnen
faculteit Geesteswetenschappen

OPGERICHT 2007

VOOR Vrouwen binnen de faculteit

ACTIVITEITEN/STREVEN

Bijeenkomsten met gastsprekers,
coaching, intervisie. Delen van
kennis en ervaring.

SITE [www.hum.uva.nl/](http://www.hum.uva.nl/vrouwennetwerk)

vrouwennetwerk

INFO a.p.sleeman@uva.nl

+31 20 525 46 32, bgg 26 10

Wageningen Universiteit

NETWERK **VWI** Vrouwennetwerk

Wageningse Ingenieurs

OPGERICHT 2003

VOOR Netwerk van (vrl) afgestudeerde
en gepromoveerden.

ACTIVITEITEN/STREVEN

Jaarlijks symposium, themadagen,
trainingen en excursies,
themagroepen. Uitwisseling
kennis en ervaring.

SITE vwi.klv.nl

INFO marian.bos-boers@wur.nl

+31 317 48 38 32

NETWERK **LNVH** Landelijk Netwerk

Vrouwelijke Hoogleraren

OPGERICHT 2001

VOOR Vrouwelijke hoogleraren in
Nederland

ACTIVITEITEN/STREVEN

Symposia, workshops (ook voor
UHD's), intervisie, bemiddeling
commissie- en bestuursfuncties,
belangenbehartiging bij OCW,
CvB's, KNAW, NWO, VSNU, NFU

SITE www.lnvh.nl

INFO info@lnvh.nl

+31 70 3021 447/481

NETWERK **Eetclub Geneeskunde**

VOOR Vrouwelijke medici

ACTIVITEIT/STREVEN

Netwerkbijeenkomst met diner,
drie keer per jaar

INFO l.vanoudenaarden@umcutrecht.nl

+31 88 7563450

NETWERK **GAIA**

OPGERICHT 1999

VOOR Vrouwen in de aardwetenschappen

ACTIVITEITEN/STREVEN

Diners, excursies, mentoring, e.d.

SITE www2.vrouwen.net/gaia/

INFO gaia@vrouwen.net

NETWERK **FENN** Feminist Economics

Network in the Netherlands

OPGERICHT 1995

VOOR Geïnteresseerden in gender en
economie (m/v)

ACTIVITEITEN/STREVEN

Seminars, bijeenkomsten, con-
ferenties, initieert en stimuleert
onderzoek. Ontwikkelen van een
feministische visie op economie,
economische wetenschap en
beleid vanuit verschillende
invalshoeken.

SITE www.fen-netherlands.nl

INFO fenn@fen-netherlands.nl

+31 20 525 41 05

NETWERK **IReen**

OPGERICHT 1991

VOOR Netwerk voor vrouwen met HTS
of TU achtergrond

ACTIVITEITEN/STREVEN

Positie hoger opgeleide tech-
nische vrouw ondersteunen en
versterken

INFO ireen@dse.nl

NETWERK **NIMF** Netwerk voor Informatica, Mathematica, Fysica

OPGERICHT 1987

VOOR Informatica, mathematica, fysica en aanverwante richtingen (techniek, geologie, sterrenkunde en meteorologie bv)

ACTIVITEITEN/STREVEN

Symposia, mentoring, intervisie, e.d. Verbeteren van contacten tussen bètavrouwen.

SITE www.stichtingnimf.nl/index.html

INFO info@stichtingnimf.nl

NETWERK **NVI** Netwerk Vrouwelijke Ingenieurs

OPGERICHT 2009

VOOR Vrouwelijke ingenieurs binnen KIVI NIRIA (Koninklijk Instituut van Ingenieurs)

ACTIVITEITEN/STREVEN

Spin in het web voor vrouwennetwerken uit technische universiteiten en hogescholen en het technisch bedrijfsleven. Professionele ontwikkeling, uitwisseling ideeën, bevorderen participatie van vrouwen in technische en maatschappelijke functies

SITE www.kiviniria.nl

INFO nvi@kiviniria.nl

NETWERK **VAN** Vrouwennetwerk Arnhem & Nijmegen

OPGERICHT 1984

VOOR Werkende, professionele en ambitieuze vrouwen

ACTIVITEITEN/STREVEN

Thema avonden, discussie, workshops, bedrijfsbezoeken. Delen van kennis en ervaring om zakelijke en persoonlijke ontwikkeling te bevorderen.

SITE www.vrouwennetwerkarnhemnijmegen.nl

INFO info@vrouwennetwerkarnhemnijmegen.nl

NETWERK **VNGW** Vrouwennetwerk Geesteswetenschappen

OPGERICHT 2006

VOOR Jonge vrouwelijke onderzoekers in de geesteswetenschappen

ACTIVITEITEN/STREVEN

Netwerkborrel, themadiscussies met gastspreker.

SITE www.vngw.nl

INFO info@vngw.nl

NETWERK **WOW** Women on the Web

OPGERICHT 1996

VOOR Vrouwen op internet (wetenschap, bedrijfsleven) alle gremia.

ACTIVITEITEN/STREVEN

Lenteborrels, contact via het web

SITE www.womenontheweb.nl

NETWERK **vnVA** Vereniging van Nederlandse Vrouwelijke Artsen

OPGERICHT 1933

VOOR Vrouwelijke artsen

ACTIVITEITEN/STREVEN

Ambassadeursnetwerk, coaching, symposia. Positie versterken door benutten van talent, aandacht voor sekse-specifieke geneeskunde.

SITE www.vnva.nl

INFO vnvemail@vnva.nl
+31 183 646 300

BLAD Vamp

NETWERK **VVAO** Vereniging van vrouwen met academische opleiding
Lid van International Federation of University Women (IFUW)

OPGERICHT 1918

VOOR Vrouwen met een hogere opleiding, niveau minimaal Bachelor

ACTIVITEITEN/STREVEN

Studiedagen, workshops en trainingen tbv persoonlijke ontplooiing van de leden

SITE www.vvao.nl

INFO kantoor@vvao.nl
+31 0900 210 99 07

RELEVANTE LINKS

BELEIDSINFORMATIE EN DOCUMENTATIE

www.stichtingdebeauvoir.nl
Stichting De Beauvoir: Participatie van vrouwen in hogere wetenschappelijke posities aan Nederlandse universiteiten bevorderen, door vestiging bijzondere leerstoelen en aandacht te vragen voor de positie van vrouwen in de wetenschap.

www.amazone.be/Main/Frameset.asp?reference=01-01&lang=nl&sess=875366746&
Amazone: Trefcentrum voor vrouwen en vrouwenorganisaties

www.emancipatiweb.nl
Emancipatiweb OCV

www.vrouwenwetenschap.nl
Vrouw en Wetenschap

RELEVANTE LINKS

INTERNATIONALE NETWERKEN

ALGEMEEN

www.awis.org

AWIS Association for Women in Science

[www.uni-muenster.de/ Gleichstellung](http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung)

Universität Münster: Büro für Gleichstellung

www.vrouwenstudies.be/Onderzoek/vrouwenstudies.htm

Centrum voor Vrouwenstudies Universiteit Antwerpen

www.rcss.ed.ac.uk/sigis

Gender – ICTs - Inclusion

GENEESKUNDE

www.mwia.net

MWIA Medical Women Int'l Association

NATUURKUNDE

kif.nbi.dk/description.html

KIF Network for Women Physics in Denmark

TECHNOLOGIE

www.dibev.de

DIB Deutscher Ingenieurinnen Bund

societyofwomenengineers.swe.org

SWE Society for Women Engineers

www.witec-eu.net

www.g-i-s-a.de/intwitec

WITEC European Association for Women in Science Engineering & Technologie

WISKUNDE

www.math.helsinki.fi/ewm

EWM European Women in Mathematics

extra.shu.ac.uk/iowme/index.html

IOWME International Organisation of Women and Mathematics Education

Succesvolle vrouwennetwerken

Landelijk blijken de netwerken voor alle vrouwelijke wetenschappers bij de technische universiteiten, alsmede het hooglerarennetwerk bij de Radboud Universiteit Nijmegen een succes.

Ook het netwerk GAIA voor aardwetenschappers aan universiteiten en in het bedrijfsleven, het landelijk netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en de Eetclub Geneeskunde zijn succesvolle netwerken.

HANDLEIDING VOOR OPZETTEN VAN VROUWENNENETWERKEN

deel 2

SUCCEFACTOREN BIJ HET OPZETTEN VAN EEN (LOKAAL) NETWERK VOOR VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS

- 1. INITIATIEF** Het initiatief om een netwerk op te zetten kan worden genomen door een vrouwelijke wetenschapper, door het CvB, door decanen, door een beleidsmedewerker
- 2. MORELE STEUN & FINANCIËLE en ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING** Morele ondersteuning van zowel vrouwelijke hoogleraren en UHD's, als van de bestuurlijke top van de organisatie is een belangrijke succesfactor. De top van een organisatie kan daarnaast ondersteuning bieden in de vorm van financiële middelen, tijd van een beleidsmedewerker en een secretaris en/ of het netwerk formele zeggenschap geven en om advies vragen.
- 3. TREKKER(S)** Een aantal vrouwen moet veel energie in het netwerk steken. Vrouwelijke hoogleraren hebben het dikwijls druk. Hier liggen dus kansen voor UD's of UHD's om zich te profileren.
- 4. BETROKKEN LEDEN** Als het netwerk eenmaal is opgericht is de betrokkenheid van de leden cruciaal voor het voortbestaan ervan. De betrokkenheid wordt vergroot wanneer het netwerk voor iedereen interessant blijft. Het gezelschap moet idealiter zo gevarieerd mogelijk zijn en een aantal sleutelfiguren hebben.
- 5. PROFESSIONELE UITSTRALING** Voor de geloofwaardigheid van het netwerk is het van belang om een professionele uitstraling te hebben. Communicatie is hierbij een belangrijk onderdeel. Denk aan een goed bijgehouden website, een up-to-date mailinglist, etc.
- 6. DUIDELIJKE DOELSTELLINGEN** Een netwerk moet duidelijke doelstellingen hebben, zodat de leden weten waaraan ze deelnemen.
- 7. HOUD HET PLEZIERIG** Wat de activiteiten van het netwerk ook zijn, veel van het netwerken gebeurt onder het genot van een hapje en een drankje. Dit blijkt een effectieve manier van zaken doen.
- 8. LAAT HET WEINIG TIJD KOSTEN.** Vrouwelijke wetenschappers willen efficiënt met hun tijd omgaan. Eén van de zaken om dat te bewerkstelligen is bijeenkomsten houden tijdens eetgelegenheden.

BELEMMERENDE FACTOREN BIJ HET OPZETTEN VAN EEN VROUWENNETWERK

Het opzetten van nieuwe netwerken voor vrouwelijke wetenschappers gebeurt met vallen en opstaan. Er is ook een aantal belemmerende factoren voor een succesvolle oprichting.

1. VROUWENNETWERK BELADEN TERM

De term 'vrouwennetwerk' kan een bepaalde negatieve lading oproepen bij zowel mannen als vrouwen. Sommige vrouwen geloven niet in vrouwennetwerken en voelen er niets voor om lid te worden. Ze verwachten dat hun lidmaatschap stigmatiserend zal werken en daardoor juist hun carrière zal schaden.

TIP Leg de doelstelling en activiteiten van het netwerk duidelijk uit, dit kan vooroordelen wegnemen.

2. GEBREK AAN TIJD

Wetenschappers hebben weinig tijd en willen alleen participeren wanneer hun tijd zinvol en efficiënt kan worden besteed.

TIP Plan netwerkbijeenkomsten ver vooruit en houd rekening met collegetijden en schoolvakanties.

3. MEDEWERKING BESTUURLIJKE TOP

Naast vrouwelijke wetenschappers zijn andere sleutelfiguren van belang voor het succes van een netwerk. Vooral decanen hebben veel invloed. Hun steun is onmisbaar. Universiteiten kunnen sterk verschillen in organisatiecultuur, met name in de mate waarin hiërarchie belangrijk wordt gevonden. Decanen gaan bijvoorbeeld bij de ene universiteit akkoord met het opzetten van een vrouwennetwerk wanneer er draagvlak is binnen het College van Bestuur, terwijl het netwerk aan een andere universiteit juist van de grond komt met een 'bottom up' aanpak: eerst worden de vrouwelijke wetenschappers enthousiast gemaakt voor het idee, vervolgens worden de decanen ingeschakeld. Ondanks de verschillen in aanpak blijkt steun van de bestuurlijke top in beide voorbeelden van groot belang.

TIP Overtuig het College van Bestuur en de decaan ervan dat een netwerk van vrouwelijke wetenschappers met hen, niet tegen hen werkt.

Hoe zet ik een netwerk op?

- ✓ Verken de omgeving: let op de cultuur van de universiteit, het type faculteit, de percentages vrouwelijke studenten en het aantal fte bezet door vrouwen in iedere functiecategorie.
- ✓ Benader de sleutelfiguren zoals vrouwelijke hoogleraren, decaan, HRM- en beleidsmedewerkers, met een toegespitst concept netwerkvoorstel.
- ✓ Probeer met het netwerkvoorstel de neuzen dezelfde kant op te krijgen.
- ✓ Organiseer een bijeenkomst met alle vrouwelijke wetenschappers van de universiteit/faculteit: zorg voor een open dialoog, waarbij iedere aanwezige de kans krijgt om idealen en problemen te bespreken.
- ✓ Vorm een bestuur met 'trekkers' die het netwerkvoorstel definitief maken, inclusief een heldere doelstelling en mogelijke activiteiten, eventueel gespecialiseerd per segment.
- ✓ Houd in het netwerkvoorstel rekening met de behoeften van de (potentiële) deelnemers aan het netwerk. Het netwerk dient hun toegevoegde waarde te bieden.
- ✓ Leg het voorstel voor aan alle netwerkleden, per e-mail of tijdens een speciale bijeenkomst.
- ✓ Verkrijg steun van de decaan en/of het CvB, ook financieel en zo mogelijk administratief.

VERANTWOORDING

Deze brochure is geschreven op basis van het rapport 'Netwerken: netwerken voor vrouwen in hogere functies bij Nederlandse universiteiten en UMCs. Een LNVH pilotproject bij UU & UvA', door Carla C.J.M. Millar, Marjon Kollau en Lianne Rombouts (2008). Op basis van dat rapport is een eerste versie van deze brochure geschreven door De Galan Communicatie (Eljo de Galan, Irene Koot) te Amsterdam. Een volgende versie, waarin commentaar van Carla Millar en diverse LNVH-bestuursleden is verwerkt, is gemaakt door Tineke M. Willemsen. Het bestuur van de LNVH is verantwoordelijk voor deze webversie.

In het rapport van Millar et al. wordt verslag gedaan van het door het LNVH geïnitieerde project 'Lokale netwerken' dat verricht is met behulp van een subsidie van SoFoKles (Sociaal Fonds voor de Kennissector). Het project liep van 1 oktober 2006 t/m 31 december 2007. De doelstelling van het project was het opzetten en op praktische wijze begeleiden van netwerken in twee universiteiten, om te komen tot zinvolle informele lokale netwerken van in eerste instantie vrouwelijke hoogleraren, en waar relevant zich uitstrekkend tot UHD's en UD's alsmede hoger OBP. Lokaal, in de zin van georganiseerd per universiteit/UMC, en daarbinnen waar zinvol per faculteit of ander segment.

Voor het onderzoek is een inventarisatie gemaakt van bestaande netwerken van vrouwelijke wetenschappers en OBP van schaal 13 en hoger, voornamelijk bij UU en UvA. Vervolgens zijn nieuwe netwerken opgezet in deze twee universiteiten: bij beide bij zowel een alfa/gamma als bij een bètafaculteit. Door het bespreekbaar maken van inhoud, vorm en doelstelling van een mogelijk netwerk is vastgelegd waar zich in de ogen van de deelnemende vrouwelijke wetenschappers knelpunten bevonden ten aanzien van instroom, bevordering en doorstroom binnen de universiteiten en faculteiten. Aan de hand hiervan zijn met de netwerkleden doelstellingen voor de netwerken geformuleerd. Voorts is nagegaan hoe netwerken de door henzelf geïdentificeerde deeldoelstellingen beter en sneller konden bereiken. De netwerken zijn in hun doen en laten geobserveerd. Vastgelegd is hoe deelnemers zelf gezocht hebben naar wat zij wilden veranderen binnen de faculteit, hoe, en met wie.

LNVH | Lange Houtstraat 2 | Postbus 13739 | 2501 ES Den Haag | +31 70 302 14 47 | info@lnvh.nl