

# **OBP Vrouwennetwerk Universiteit Twente**

## **Jaarverslag 2014**

**Vastgesteld door de stuurgroep van het OBP Vrouwennetwerk  
op 19 januari 2015**

UNIVERSITEIT TWENTE.  
**OBP Vrouwennetwerk**

[OBP-vrouwennetwerk@utwente.nl](mailto:OBP-vrouwennetwerk@utwente.nl)  
[www.utwente.nl/obpvn/](http://www.utwente.nl/obpvn/)

# OBP Vrouwennetwerk Universiteit Twente - Jaarverslag 2014

## Inleiding

In 2006 maakte het beleid van het college van bestuur – neergelegd in de notitie “Instroom en doorstroom van vrouwen in hogere WP en OBP functies bij de Universiteit Twente” – expliciet ruimte voor vrouwennetwerken. Dit resulteerde in 2007 in de oprichting van het OBP Vrouwennetwerk. Enkele jaren daarvoor was reeds het FFNT, het netwerk voor vrouwelijke wetenschappers, opgericht. In 2009 stelde de UT nieuw beleid vast om de doorstroom van vrouwen naar de top te bevorderen. Ook in dit beleid was een belangrijke rol weggelegd voor beide vrouwennetwerken van de UT.

In de beginjaren van het OBP Vrouwennetwerk coördineerde de medewerker diversiteit de activiteiten van het netwerk. Per activiteit werd een werkgroep ingesteld om deze activiteit verder vorm te geven. In 2012 werd het OBP Vrouwennetwerk een slagvaardiger organisatie door de vorming van een stuurgroep. Deze stuurgroep is onderverdeeld in drie commissies: activiteitencommissie, gender awarenesscommissie en communicatiecommissie. In 2014 maakten de volgende personen deel uit van de stuurgroep: Monique Duyvestijn, Susanne de Gooijer, Carla Gouw, Ineke Jenniskens, Selma Kamphuis, Marga Koelen, Monique Kolff, Anja Strootman en Miranda van Wijk.

De stuurgroep heeft vernomen dat de functie van medewerker diversiteitsbeleid, die per 1 januari 2013 al was teruggebracht van 24 uur / week naar 12 uur / week, medio 2015 zal worden opgeheven. Met de uitholling van de functie is vanaf 2013 vanuit de dienst HR geen capaciteit meer beschikbaar voor structurele ondersteuning van het OBP vrouwennetwerk.

Bij de oprichting van de stuurgroep in 2012 heeft deze stilgestaan bij de rol van het OBP Vrouwennetwerk in het genderdiversiteitsbeleid van de UT. Dit heeft geresulteerd in onderstaande visie op haar beleid en daarbij behorende instrumenten. Na een samenvatting van dit beleid volgt een overzicht van de leden van het OBP Vrouwennetwerk en van de activiteiten die in 2014 zijn gerealiseerd.

## Beleid

Het OBP Vrouwennetwerk wil bijdragen aan het bevorderen aan de UT van een inclusieve cultuur waar verschillen worden gewaardeerd, zodat alle medewerkers hun talenten volledig kunnen benutten. Een dergelijke inclusieve cultuur schept ruimte voor het verbeteren van de positie van OBP-vrouwen aan de UT. Het [strategiedocument](#) (2012) van het OBP Vrouwennetwerk geeft meer achtergrondinformatie.

Het OBP Vrouwennetwerk kiest de volgende instrumenten om een inclusieve cultuur aan de UT te bevorderen:

1. Professionalisering van de leden door middel van netwerken, scholing en informatievoorziening.
2. Vergroten van de gender awareness binnen de gehele UT:
  - a. Bijdragen aan een cultuurverandering waarbij ruimte is voor ambitieuze vrouwen en voor de ontwikkeling van ambitie.

- b. Vergroten van het bewustzijn over (onbewuste) mechanismen die nadelig uitpakken voor vrouwen, door middel van lezingen en workshops voor de hele UT dan wel voor specifieke doelgroepen.
  - c. Bevorderen van de samenwerking met het FFNT.
3. Klankbordfunctie voor de medewerker diversiteit:
- a. Signaleren van beleid dat nadelig uitpakt voor vrouwen.
  - b. Voorstellen doen voor nieuwe beleidsontwikkeling.

## Kenmerken van de leden

De in 2012 ingezette verbreding en intensivering van het activiteitenprogramma, en de daaraan gekoppelde communicatiestrategie, resulteerde in dat jaar in een omvangrijke groei van het aantal leden van het OBP Vrouwenennetwerk. Ook in de jaren 2013 en 2014 nam het ledenaantal gestaag toe. Eind 2014 telde het netwerk 271 leden. Zie verder tabel 1.

**Tabel 1:** Ledenaantal OBP Vrouwenennetwerk 2010-2014 (stand van zaken per 31 december van het genoemde jaar)

|              | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------|------|------|------|------|------|
| Aantal leden | 140  | 153  | 232  | 247  | 271  |

Ongeveer een kwart van het totaal aantal leden (27%) is niet actief, dat wil zeggen dat deze leden tot nu toe aan geen enkele activiteit hebben deelgenomen.

Tabel 2 bevat gegevens over de functies van de leden. Iets meer dan helft (56%) van de achterban heeft een secretariële of administratieve functie.

**Tabel 2:** Functies van de leden van het OBP Vrouwenennetwerk, in aantallen en in % (per 31-12-2014)

| Functie  | Aantal     | %           |
|--|------------|-------------|
| Secretaresse   | 94         | 35          |
| Administratief medewerker/BOZ/CSA                      | 57         | 21          |
| Studie adviseur/onderwijs coördinator/onderwijskundige | 32         | 12          |
| Teamleiders/Leidinggevenden                            | 27         | 10          |
| Medewerker communicatie                                | 20         | 7           |
| Beleidsmedewerker                                      | 13         | 5           |
| Overige  | 28         | 10          |
| <b>Totaal</b>  | <b>271</b> | <b>100%</b> |

## Professionalisering van de leden en gender awareness

Om de bijeenkomsten laagdrempelig te houden is er ook in 2014 voor gekozen de workshops en lezingen zo veel mogelijk rond lunchtijd te houden. Het streven om maandelijks (met uitzondering van de zomermaanden) een activiteit aan te bieden is in 2014 zo goed als behaald; in de maanden mei en juni zijn uiteindelijk geen activiteiten georganiseerd door de vele vrije dagen in deze periode en het gebrek aan tijd om een en ander te organiseren. Twee maal per jaar zijn de activiteiten gericht op het vergroten van gender awareness. De activiteit rond internationale vrouwendag (8 maart)

wordt in samenwerking met het FFNT georganiseerd en is gericht op de hele UT-gemeenschap. Het blijkt in de praktijk niet altijd makkelijk om meer activiteiten gezamenlijk met het FFNT te organiseren en om samen op te trekken in het bevorderen van gender awareness binnen de UT. Eind 2014 zijn de afspraken hierover vernieuwd met het FFNT, zoals het gezamenlijk organiseren van een lunch met faculteitsdecanen.

Uit onderstaand overzicht blijkt dat de georganiseerde activiteiten goed worden bezocht en ook hoog worden gewaardeerd.

**Tabel 3: Overzicht van activiteiten van het OBP Vrouwenennetwerk in 2014**

| ONDERWERP   | DATUM                          | DEELNEMERS | SCORE |
|---|--------------------------------|------------|-------|
| Speeddaten en (Nieuwjaars)borrel  | Do 23 januari<br>16.00-17.30   | 19         | 8,5   |
| Lunchlezing ABP-Pensioenregeling<br>Ireen Miessen                           | Do 13 februari<br>12.15-13.30  | 46         | 8     |
| Internationale Vrouwendag ( <i>samen met FFNT</i> )<br>Sunny Bergman        | Ma 10 maart<br>15.00-18.00     | 52         | --    |
| Informatiebijeenkomst Twentse Vrouwenloop<br><i>Ook voor niet OBP-leden</i> | Do 20 maart<br>12.00-13.00     | 17         | ?     |
| Bezoek UT-Nieuws  | Do 11 april<br>11.00-13.00     | 28         | 8     |
| Workshop 'Stil: introvert in een extraverte wereld'<br>René Meijer          | Di 16 september<br>14.00-15.30 | 26         | 8,1   |
| Parfumproeverij<br>Roos Lubbers   | Do 16 oktober<br>14.00-16.30   | 35         | 8,3   |
| Presentatie Financieel op eigen benen<br>Wilma van Hoeflaken                | Do 20 november<br>12.00-13.45  | 33         | 7,7   |

### **Klankbordfunctie voor de medewerker diversiteit**

Aangezien de functie van medewerker diversiteit medio 2015 zal worden opgeheven is het aanspreekpunt voor het OBP Vrouwenennetwerk de senior beleidsadviseur Talent- en Management Development geworden. In het kader van de klankbordfunctie van het OBP Vrouwenennetwerk worden in dit jaarverslag de volgende twee aandachtspunten aan de orde gesteld:

a. Signaleren van beleid dat nadelig uitpakt voor vrouwen

Aangezien er bij de reorganisaties in 2014 veelal ondersteunende functies zijn vervallen, hebben wij ons verdiept in de in- en uitstroomcijfers over 2014. Deze gegevens worden weergegeven in tabel 4. Uit deze tabel blijkt dat het percentage vrouwen dat instroomt op de UT ongeveer overeenkomt met het percentage vrouwen dat de UT verlaat. Binnen de verschillende eenheden treden wel verschillen op: bij ITC en GW komen er procentueel meer vrouwen binnen dan er weggaan, terwijl dit bij MB precies andersom is.

**Tabel 4:** In- en uitstroom van OBP naar geslacht in aantallen medewerkers (personen) en in % (2014)

| Beh                                      | OBP instroom |            |            |            | OBP uitstroom |            |            |            |
|--|--------------|------------|------------|------------|---------------|------------|------------|------------|
|  | M            | V          | totaal     | %V         | M             | V          | totaal     | %V         |
| AZ, B&A, CES, FB, HR, ICTS, S&B, M&C, TA | 0            | 0          | 0          | 0          | 0             | 0          | 0          | 0          |
| CTW                                      | 50           | 9          | 59         | 15         | 62            | 19         | 81         | 23         |
| EWI                                      | 73           | 19         | 92         | 21         | 83            | 25         | 108        | 23         |
| GW                                       | 7            | 29         | 36         | 81         | 18            | 32         | 50         | 64         |
| ITC                                      | 11           | 15         | 26         | 58         | 7             | 3          | 10         | 30         |
| MB                                       | 20           | 10         | 30         | 33         | 14            | 16         | 30         | 53         |
| MIRA                                     | 1            | 0          | 1          | 0          | 0             | 0          | 0          | 0          |
| TNW                                      | 64           | 41         | 105        | 39         | 80            | 39         | 119        | 33         |
| <b>Totaal</b>                            | <b>226</b>   | <b>123</b> | <b>349</b> | <b>35%</b> | <b>264</b>    | <b>134</b> | <b>398</b> | <b>34%</b> |

(Bron: Set HR-kengetallen 2014)

b. Voorstellen doen voor nieuwe beleidsontwikkeling

In 2014 liep het huidige beleid gericht op de doorstroming van vrouwen naar de top af. Dit is voor de stuurgroep aanleiding geweest de verantwoordelijke beleidsadviseur bij HR te wijzen op het belang van zowel evaluatie van het bestaande beleid als het formuleren van nieuw beleid. De stuurgroep heeft aan het formuleren van nieuw UT-beleid bijgedragen door het geven van een advies over de gewenste invulling ervan. In bijlage 1 staan de aanbevelingen die in mei 2014 zijn overhandigd aan (de beleidsadviseur van) HR.

In mei 2014 heeft de UT een prijs ontvangen van de stichting Talent naar de Top voor haar uitstekende genderbeleid. Eind december 2014 is duidelijk geworden dat het college van bestuur het bevorderen van de doorstroom van vrouwen naar de top als strategische doelstelling behoudt en dat veel van de huidige maatregelen, weliswaar deels in afgeslankte vorm, behouden zullen blijven. De uitvoering van deze maatregelen op faculteitsniveau baart ons zorgen, aangezien er vooralsnog geen verantwoordelijke lijkt te zijn voor de monitoring hiervan.

## Conclusies en samenvatting

Het OBP Vrouwenennetwerk draagt bij aan de professionalisering van haar leden en het vergroten van de gender awareness op de UT. De samenwerking met het FFNT is eind 2014 hernieuwd. De continuering in 2015 van het huidige genderdiversiteitsbeleid is een aandachtspunt aangezien daar geen extra personele middelen meer voor beschikbaar gesteld zullen worden en voor een deel van de gecontinueerde maatregelen minder budget beschikbaar wordt gesteld.

## Bijlage 1

### **Aanbevelingen met betrekking tot toekomstig diversiteitsbeleid van de Universiteit Twente Versie: 12 mei 2014**

#### **Aanleiding**

Het OBP Vrouwennetwerk is in 2007 opgericht en heeft op dit moment (mei 2014) 246 leden. Eén van de speerpunten uit de strategie van het OBP Vrouwennetwerk is het doen van voorstellen voor nieuwe beleidsontwikkeling. Remke Schwartz en Annemarie de Ridder, senior beleidsadviseur development & talent management resp. coördinator diversiteitsbeleid, hebben op 3 februari 2014 een presentatie over het huidige diversiteitsbeleid verzorgd voor de stuurgroep van het OBP Vrouwennetwerk en de stuurgroep verzocht input te leveren voor het diversiteitsbeleid van de UT na 2014. Naar aanleiding van dit verzoek heeft de stuurgroep van het OBP Vrouwennetwerk onderstaand advies opgesteld.

#### **Samenvatting van de presentatie van het huidige genderbeleid (Schwartz en Ridder):**

1. Kern: Doorstroom van vrouwen (OBP en WP) naar de top.
2. Waarom wil de UT dat:
  1. Behoud van talent (efficiënt)
  2. Diversiteit geeft betere bedrijfsresultaten (effectief)
  3. Rolmodel voor studenten
3. Hoe is dat tot nu toe gedaan
  - a. Op individueel niveau: professionalisering
    - i. Cursussen
    - ii. Mentoring
    - iii. Vrouwennetwerken ondersteunen
  - b. Structureel: kijken of beleid genderneutraal/inclusief is: dezelfde uitwerking op mannen en vrouwen. (werving en selectie)
  - c. Cultuurverandering: genderbewustwording van leidinggevenden en medewerkers.

#### **Vragen**

De aanbevelingen van het OBP-Vrouwennetwerk zijn gebaseerd op de volgende vragen:

1. Moet het diversiteitsbeleid van de UT breder worden getrokken dan genderbeleid.?
2. Wat dient de focus van het gender / diversiteitsbeleid te zijn?
3. Zijn streefcijfers (nog steeds) wenselijk?
4. Welke maatregelen worden als effectief ervaren en dienen te worden gecontinueerd?

#### **Aanbevelingen voor toekomstig beleid:**

##### **1. Diversiteitsbeleid of genderbeleid?**

Sinds 2006 is de focus van het diversiteitsbeleid van de UT gericht op genderdiversiteit. Vanuit een heel andere hoek wordt ook aan diversiteit gewerkt, namelijk door middel van het internationaliseringsbeleid. Het OBP-Vrouwennetwerk adviseert om het genderbeleid te handhaven met de volgende argumenten:

- Met dezelfde middelen diversiteit breder trekken heeft als risico dat het huidige genderbeleid verwatert, terwijl de noodzaak hiervoor nog steeds aanwezig is.
- Het is ons niet duidelijk in hoeverre andere diversiteitsgroepen (allochtoon, gehandicapt, leeftijd, seksuele voorkeur) nu ondervetegenwoordigd zijn op de UT Mocht dit het geval zijn, dan zal daar apart beleid met eigen middelen voor moeten worden ontwikkeld.

##### **2. Focus van beleid?**

Focus van het huidige genderbeleid is nu op diversiteit aan de top. Ons advies is om de instroom en doorstroom van vrouwen op alle niveaus te stimuleren omdat dit

- een potentieel voor hogere functies creëert. Door ook de vrouwen in lagere functies te stimuleren zich te ontwikkelen komt er meer intern talent met capaciteiten om door te stromen.
- motivatie van werknemers stimuleert en dit bijdraagt aan een grotere productiviteit. Het aandeel vrouwen in lage functies is hoog. Voor veel van deze functies is nauwelijks loopbaanperspectief. Vrouwen zitten hierdoor lang op functies zonder uitzicht op verandering of verbetering. Dus ook de genderdisbalans aan de onderkant van de organisatie dient aangepakt te worden.

### 3. *Streefcijfers?*

Streefcijfers zijn een effectief middel, mits ze door de top van de organisatie ondersteund en gehandhaafd worden. Dus dienen streefcijfers in het beleid te worden opgenomen. In 2009 hebben diensten en faculteiten zelf hun streefcijfers voor meer vrouwen aan de top opgesteld. Deze streefcijfers waren daardoor reëel en voldoende ambitieus en zijn in de meeste gevallen ook gehaald. Consistent met aanbeveling twee, zouden streefcijfers niet alleen voor de top moeten worden opgesteld, maar ook bijvoorbeeld voor functieroulatie en diversiteit aan de basis. Meedoen met het Charter Talent naar de Top borgt het monitoren van de streefcijfers omdat het externe druk veroorzaakt.

Streefcijfers moeten ambitieus en reëel zijn: elke eenheid stelt eigen streefcijfers op.

### 4. *Effectieve maatregelen?*

Het OBV Vrouwenennetwerk stelt de volgende maatregelen voor teneinde de doorstroom van alle vrouwen bij de UT te stimuleren:

- Schetsen voor loopbaanpaden voor OBP;
- Stimuleren van employability: arbeidsroulatie;
- Mentorenprogramma;
- Vrouwenennetwerken;
- Loopbaancursussen voor iedereen;
- Genderbewustwordingscursussen;
  - Voor vrouwen: financiële bewustwording, onderhandelen, assertiviteit, etc.
  - Voor leidinggevenden: oog krijgen onbewuste genderbias.