

OBP Vrouwennetwerk Universiteit Twente

Jaarverslag 2015

**Vastgesteld door de stuurgroep van het OBP Vrouwennetwerk
op 4 april 2016**

UNIVERSITEIT TWENTE.
OBP Vrouwennetwerk

OBP-vrouwennetwerk@utwente.nl
www.utwente.nl/obpvn/

OBP Vrouwennetwerk Universiteit Twente - Jaarverslag 2015

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 van de dienst HR 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 2015 maakten de volgende personen deel uit van de stuurgroep: Monique Duyvestijn, Carla Gouw (eerste helft 2015), Ineke Jenniskens, Selma Kamphuis, Marga Koelen, Monique Kolff, Maaïke Platvoet en Miranda van Wijk. Halverwege het jaar verwelkomden we als nieuwe stuurgroepleden Teresa Brefeld, Katja Hunfeld en Mette Strubbe. Per 31 december 2015 heeft Miranda van Wijk afscheid genomen als lid van de stuurgroep.

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 2015 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 netwerkactiviteiten, 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 Vrouwennetwerk. De stijgende lijn in aantal leden zet zich voort. Zie verder tabel 1.

Tabel 1: Ledenaantal OBP Vrouwennetwerk 2011-2015 (stand van zaken per 31 december van het genoemde jaar)

	2011	2012	2013	2014	2015
Aantal leden	153	232	247	271	286

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 Vrouwennetwerk, in aantallen en in % (per 31-12-2015)

Functie	Aantal	%
Secretaresse	90	31
Administratief medewerker / BOZ / CSA	61	21
Studie adviseur/onderwijscoördinator / onderwijskundige	32	11
Teamleiders / Leidinggevenden	18	6
Communicatie adviseurs, HR-adviseurs	27	9
Beleidsmedewerker, programma- of projectmanager	20	7
FEZ-medewerkers	5	2
Overige	33	12
Totaal	286	100%

Niet-actieve leden

Ongeveer een kwart van het totaal aantal leden (27%) is niet actief, dat wil zeggen dat zij tot op heden aan geen enkele activiteit van het netwerk hebben deelgenomen. Deze leden hebben in 2015 een enquête ontvangen met de vraag waarom zij niet meededen. De stuurgroep heeft de antwoorden geanalyseerd en acties geformuleerd om aan gesignaleerde tekortkomingen tegemoet te komen. Zie het volgende overzicht.

Reden om niet deel te nemen	Actie van het OBP VN om daar aan tegemoet te komen
Geen tijd/werkdruk	Namens het CvB en de beide vrouwennetwerken is op 6 juli 2015 een brief naar de decanen, directeuren bedrijfsvoering en dienstdirecteuren gestuurd om de activiteiten van beide netwerken onder de aandacht te brengen. Workshop: "Werk en leven in balans" (nog te plannen)
Activiteiten spreken niet aan	Activiteiten organiseren voor verschillende typen leden en behoeftes. Bijvoorbeeld lezingen en workshops door

	gerenommeerde sprekers om ook hoger opgeleid OBP aan te trekken (doorlopende actie, te beginnen in 2016)
Netwerk wordt gezien als een "gezelligheidsclubje"	<p>Imago verbeteren door activiteiten onder de aandacht te brengen via social media (twitter, Linked In, Facebook) en de eigen website (doorlopende actie)</p> <p>Activiteiten aanbieden die bijdragen aan professionalisering, bijvoorbeeld intervisie, coachcafé, workshops (doorlopende actie)</p> <p>Interview in het UT nieuws over onze activiteiten en doelen (heeft inmiddels in begin 2016 plaatsgevonden)</p>

Professionalisering van de leden

Om de bijeenkomsten laagdrempelig te houden is er ook in 2015 voor gekozen de workshops en lezingen zo veel mogelijk rond lunchtijd te organiseren. Het streven om maandelijks (met uitzondering van de zomermaanden) een activiteit aan te bieden is in 2015 zo goed als behaald. 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, door de verschillen in achterban, niet altijd gemakkelijk 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 bijeenkomst met faculteitsdecanen; deze bijeenkomst heeft zijn beslag in november 2015 gekregen (zie hierna). Uit onderstaand overzicht blijkt dat de activiteiten van het OBP Vrouwennetwerk goed worden bezocht en ook hoog worden gewaardeerd.

Tabel 3: Overzicht van activiteiten van het OBP Vrouwennetwerk in 2015

ONDERWERP	DATUM	DEELNEMERS	tevredenheidsscore
Speeddaten	Januari	14	8,1
Internationale vrouwendag: Beeldvorming in de media (i.s.m. FFNT)	Maart	74	7,9
Voeding & Vitaliteit	April	27	8,0
Kunst- en Architectuurroute	Mei		
Interculturele samenwerking	Juni	30	
Debat over het genderbeleid aan de UT (door UTnieuws en Studium Generale, en i.s.m. FFNT)	September	75	Geen evaluatie
Employability	November	24	8,2
Gelukkigskunde	December	49	8,8

Gender awareness

De gender awareness commissie heeft met het FFNT op 18 november 2015 een bijeenkomst voor decanen en wetenschappelijk directeurs van onderzoeksinstituten georganiseerd. Doel van deze bijeenkomst was de decanen en WD's kennis te laten maken met de vrouwennetwerken en hun

gender bewustzijn te vergroten. De volgende onderwerpen, voor zover relevant voor het OBP, zijn tijdens deze bijeenkomst ter sprake gekomen:

- Grote variatie in aard en niveau van OBP-functies;
- Gebrek aan promotie- en doorgroeimogelijkheden voor OBP;
- Mogelijkheden van tenure track-systematiek voor OBP;
- Specifieke problematiek van secretaressefuncties (o.a. salariering en doorgroei).

Het wegvallen van specifieke ondersteuning voor het UT-genderbeleid vanaf juni 2015 baart ons grote zorgen en deze hebben we geuit in een (open) brief d.d. 12 mei 2015 aan het College van Bestuur, in samenwerking met het FFNT en het ambassadeursnetwerk. Het resultaat van deze open brief was onder meer dat het ambassadeursnetwerk toch nog kan rekenen op enige ondersteuning voor zijn activiteiten. Ook heeft de UT voor 2020 weer nieuwe streefcijfers opgesteld; echter ditmaal slechts voor hoogleraren en niet voor de functies daaronder noch voor de top en subtop van het OBP.

Klankbordfunctie voor de medewerker diversiteit

Aangezien de functie van medewerker diversiteit medio 2015 is opgeheven is het aanspreekpunt voor het OBP Vrouwenetwerk de senior beleidsadviseur Talent- en Management Development geworden.

Conclusies en samenvatting

Het OBP Vrouwenetwerk draagt bij aan de professionalisering van zijn leden en het vergroten van de gender awareness op de UT. De samenwerking met het FFNT verloopt via gezamenlijk georganiseerde activiteiten en gezamenlijke belangenbehartiging.. Het genderbeleid van de UT wordt in afgeslankte vorm gecontinueerd.