

OBP Vrouwennetwerk Universiteit Twente

Jaarverslag 2016

**Vastgesteld door de stuurgroep van het OBP Vrouwennetwerk
op 11 april 2017**

UNIVERSITEIT TWENTE.
OBP Vrouwennetwerk

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

OBP Vrouwennetwerk Universiteit Twente - Jaarverslag 2016

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 2016 maakten de volgende personen deel uit van de stuurgroep: Teresa Brefeld, Monique Duyvestijn, Katja Hunfeld, Ineke Jenniskens, Selma Kamphuis, Marga Koelen, Monique Kolff, Maaïke Platvoet en Mette Strubbe. Per 31 december 2016 hebben Maaïke Platvoet en Katja Hunfeld 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 2016 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 Vrouwenennetwerk. De stijgende lijn in aantal leden zet zich voort. Zie verder tabel 1.

Tabel 1: Ledenaantal OBP Vrouwenennetwerk 2011-2016 (stand van zaken per 31 december van het genoemde jaar)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Aantal leden	153	232	247	271	286	294

Tabel 2 bevat gegevens over de functies van de leden. Iets meer dan helft (54%) van de achterban heeft een secretariële of administratieve functie.

Tabel 2: Functies van de leden van het OBP Vrouwenennetwerk, in aantallen en in % (per 31-12-2016)

Functie	Aantal	%
Secretaresse	94	32%
Administratief medewerker / BOZ / CSA	64	22%
Studie adviseur/onderwijscoördinator / onderwijkskundige	33	11%
Teamleiders / Leidinggevend	16	5%
Communicatie adviseurs, HR-adviseurs	27	9%
Beleidsmedewerker, programma- of projectmanager	20	7%
FEZ-medewerkers	7	2%
Overige	33	11%
Totaal	294	100%

Professionalisering van de leden

Om de bijeenkomsten laagdrempelig te houden is er ook in 2016 voor gekozen de workshops en lezingen zo veel mogelijk rond lunchtijd of in een half dagdeel organiseren. Het streven om maandelijks (met uitzondering van de zomermaanden) een activiteit aan te bieden is in 2016 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.

Uit onderstaand overzicht blijkt dat de activiteiten van het OBP Vrouwenennetwerk goed worden bezocht en ook hoog worden gewaardeerd.

Tabel 3: Overzicht van activiteiten van het OBP Vrouwenennetwerk in 2016

ONDERWERP	DATUM	DEELNEMERS	tevredenheidsscore
Workshop zelfverdediging Tjerk Susan	Do 25 februari 15.30-17.00	16	7,6

Internationale Vrouwendag (samen met FFNT en SG), Interview Mirjam Bult	Di 8 maart 16.00-17.00 + borrel	Ong 43 OBP VN + 20 FFNT en ?? overig	--
Ondernemende vrouwen (aan de UT) Interview Ditta op den Dries en Joyce Jagt door Maaïke Platvoet	Di 19 april 12.30-14.00	21	8
Netwerkcafé	Do 9 juni 16.30-18.00	8	--
Workshop Pitchen 4 Women Alexandra Sips	Do 23 juni 15.00-17.00	13	8
Workshop Leiderschap voor vrouwen Marja Wagenaar	Di 20 september 15.00-17.30	16	7,5
Rouwen op de werkvloer	Do 13 oktober 15.00-17.00	8	7,7
Lezing Gender en gezondheid Lisa Peters	Di 15 november 12.00-14.00	36	7,7
Workshop Dirty Desk Day Jacky van de Goor	Do 15 december 15.30-17.00	31	6

Klankbordfunctie voor de medewerker diversiteit

Aangezien de functie van medewerker diversiteit medio 2015 is opgeheven is het aanspreekpunt voor het OBP Vrouwennetwerk de senior beleidsadviseur Talent- en Management Development geworden. Echter deze medewerkster is medio 2016 vertrokken. Het CvB heeft ingestemd met een formatieplaats van 0,4 fte voor een beleidsmedewerker diversiteit voor twee jaar. Deze vacature is in het voorjaar van 2017 ingevuld.

Conclusies en samenvatting

Het OBP Vrouwennetwerk 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 zal in het komend jaar een nieuwe impuls krijgen door het aanstellen van een nieuwe beleidsmedewerker.