



Diversiteit Universiteiten NL

2020 ambitie: 25 % vrouwelijke Hoogleraren



Change Your Perspective

Workshop 21 juni 2016

Agenda

14.00	Inspiratie 2020 - > video
	Ambitie Universiteiten NL - > interactief
	Wat werkt wel, wat niet
14.20	Met “omdenken” op naar 2020 !
	Van Droom naar Actie - > interactief
	HOE
14.40	Kern bevindingen sessie
	Terugkoppeling naar dagvoorzitter
14.45	Einde

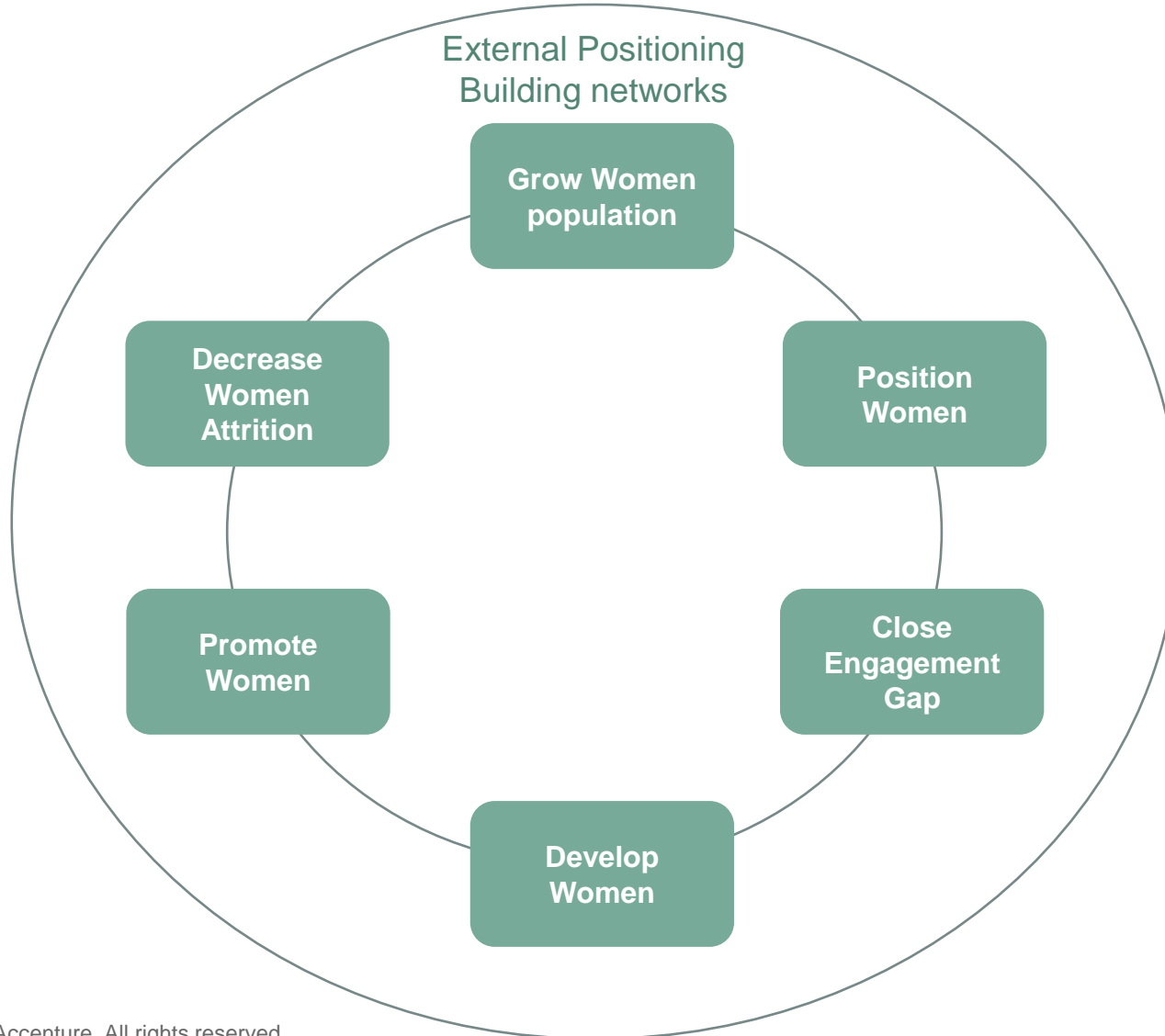
Inspiratie 2020



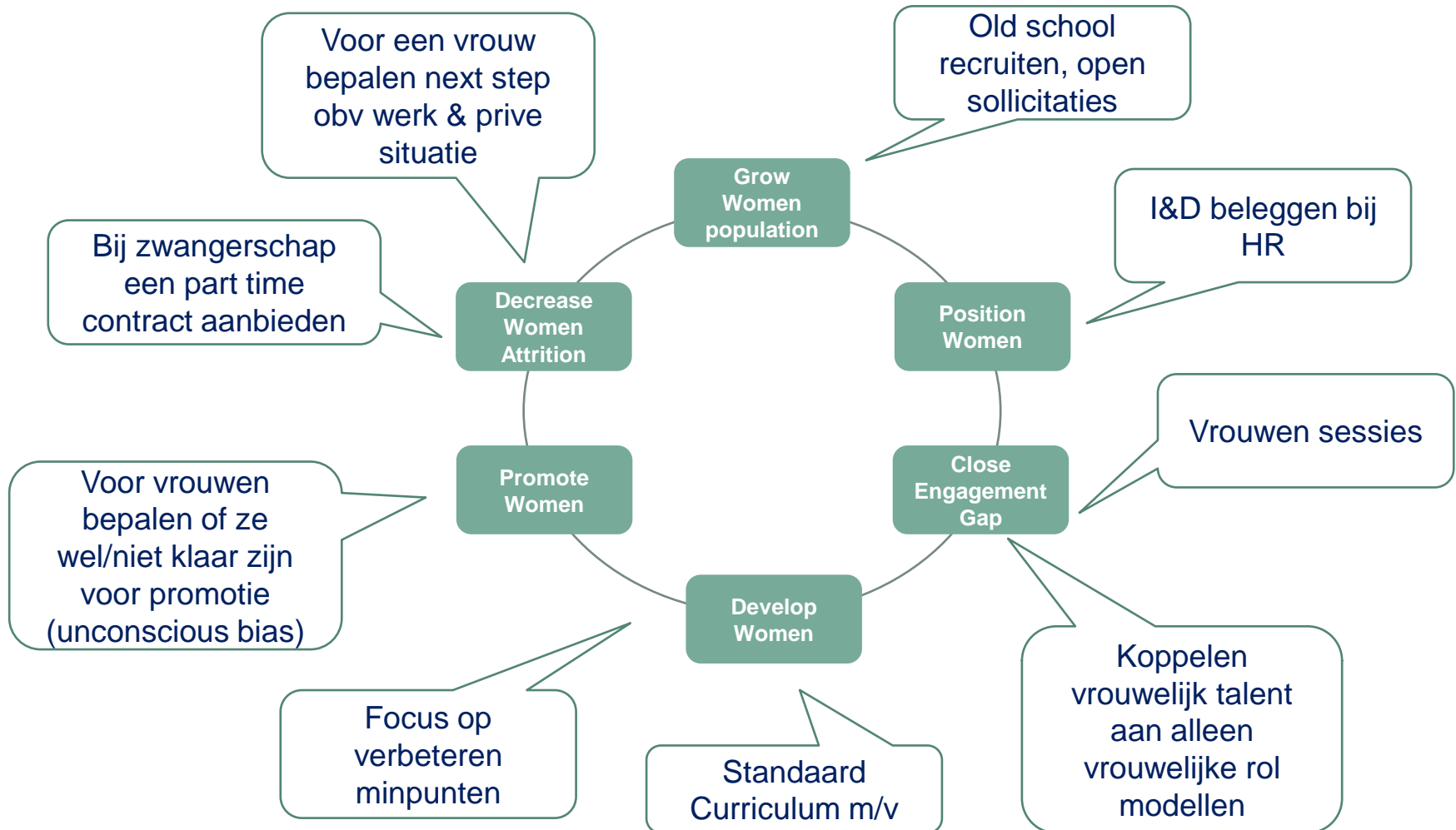
Ambitie Universiteiten NL 2020

Voor bekijken video: zet in presentatie format en klik op figuur hierboven

Wat werkt wel – Wat werkt niet



Minder effectief



Change your perspective !



Omdenken -> op naar 2020



Grow Women
population

Decrease
Women
Attrition

Position
Women

Promote
Women

Close
Engagement
Gap

Develop
Women

***Voor bekijken video Omdenken:
zet in presentatie format en klik
op figuur hierboven***

Kern bevindingen deelnemers workshop 21 juni 2016

Grow Women population (all levels)

Obv inzicht in wat vrouwen beweegt en drijft en wat ze belangrijk vinden in hun werk -> de juiste profiel schetsen maken van banen in de wetenschap

Meer gerichte recruitment van vrouwen; proactief ipv open vacatures

Positioneren
Hoogleraarschap en wetenschap als een normale keuze. Niet positioneren als "super heroes" (en daarmee barrière "dat kan ik toch niet")

Proactief beleid voeren.
Ruimte bieden voor maatwerk; niet one size fits all

Position Women

Vrouwen willen niet alleen meedoen aan het spel.

De spelregels ook veranderen om vrouwen te boeien en te blijven binden

Meer focus op UD's; eerder starten gezamenlijk vaststellen carrière mogelijkheden en ambitie van vrouwen zelf

Proactief in spotlights zetten (vrouwelijk) talent;
Inzichtelijk maken en houden van ambitie vrouwen

Proactief positioneren van vrouwen voor leidinggevende en bestuurlijke rollen

Kern bevindingen deelnemers workshop 21 juni 2016

Close Engagement Gap

Bestuurlijke cultuur & communicatie veranderen:

Gezamenlijke definitie van Kwaliteit & “de Top”

Meerdere routes naar de Top;

Rol modellen (man & vrouw) die mogelijkheid en noodzaak meerdere routes onderschrijven

Bespreekbaar maken stereotypering

Onderzoek naar & Actie op salaris ongelijkheid

Ideale Mix sessies (ipv Vrouwen “vooruit” sessies)

Develop Women

Per faculteit actieplan obv inzicht huidige aantallen vrouwen per level en strategisch plan

Beleg I&D (D&I) in de lijn

Coacing, carriere gesprekken, rol modellen: in de lijn

Coaching door ervaren hoogleraar die ziet wanneer promotie kan en wat er voor nodig is

Proactief beleid voeren. Ruimte bieden voor maatwerk; niet “one size fits all”

Kern bevindingen deelnemers workshop 21 juni 2016

Promote Women

In 8 jaar van 3% naar 25%: vrouwelijke hoogleraren

Vraagt om strategische personeelsplanning en een goed gevulde pijplijn met vrouwelijk talent

Als bestuurder:

1. Laat je instrueren / inspireren
2. Formuleer & handhaaf maatregelen
3. Branding: blijf werken aan mentaliteit + klimaat

Cross check op unconscious bias tijdens beoordelingen en benoemingen -> als bestuurders moeten we elkaar scherp houden en aanspreken op Bias

Eenduidige definitie van Kwaliteit waar mannen en vrouwen op alle levels op gemeten worden.

Decrease Women Attrition

Unconscious bias trainingen voor mannen en vrouwen (bac leden)

Aanpassen van de Spelregels -> zijn nu door mannen bepaald. Samen met jonge talent volle vrouwen nieuwe spelregels vaststellen

Werkzekerheid verhogen -> veel vrouwen in tijdelijke dienst

Vaststellen waar de GAP ligt (welk niveau, welk deel van carrière pad); en wat ligt eraan ten grondslag

Vervolgens gerichte actie op "what makes you STAY"

Kern bevindingen deelnemers workshop 21 juni 2016

Overall

Van praten en middag sessies naar "DOEN" en meten effect / resultaat

Samenwerking Universiteiten / kennis instituten NL. Delen van Worst & Best practices waardoor "op schaal versnelling"
-> rol VSNU

Successen van Internationale referentie instituten vertalen naar NL actieplan (als elders kan dan kan ook in NL)

Promoten / aantrekkelijk maken van de combinatie "(top) baan bedrijfsleven-overheid / met een wetenschappelijke leerstoel"

Alternatief bieden voor het imago :

Hoogleraar = 80 urige werkweek

In beeld brengen / kwantificeren Van de impact en maatschappelijke relevantie van top baan in Wetenschap

Diversiteit aan de Top betekent ook diversiteit in de route naar de Top

Het kan anders! Nu ook durven andere routes te volgen en bewijzen dat via andere route ook top bereikt wordt

Helder zijn in consequenties te lage (gender) diversiteit

Ipv quota duidelijke stok achter de deur met bijvoorbeeld maatregel dat subsidie aanvragen alleen goedgekeurd worden bij bewezen % diversiteit



Katinka de Korte

*Managing Director Health & Public Services
Inclusion & Diversity Lead*

+31 6 51534272

Katinka.de.korte@accenture.com