

**Een netwerk van change agents: Werken aan duurzame verandering binnen de faculteit  
Civiele Techniek en Geowetenschappen**

TU Delft / Faculteit Civiele Techniek en Geowetenschappen (CiTG)

Nederland

(d.d. 3 december 2007)

**Jaartal/Duur**

2007

**Context**

In mei 2006 is binnen de faculteit CiTG een pilot project van start gegaan, “Stimuleringsbeleid vrouwen in de wetenschap: Talent naar de Top.” Aanleiding voor het project is het lage percentage vrouwen in wetenschappelijke posities binnen de faculteit. Het project heeft als doel vrouwen te behouden voor wetenschappelijke posities c.q. hen in- en door te laten stromen naar hogere wetenschappelijke functies (universitair (hoofd)docent en hoogleraar). Tijdens een bijeenkomst met het wetenschappelijke personeel in januari 2007 kwam naar voren dat een prettige en inspirerende werkomgeving voor zowel vrouwen als mannen een voorwaarde is om dit doel te bereiken. Naar aanleiding hiervan is het plan ontstaan om een netwerk van change agents op te richten om cultuurinterventie op gang te brengen.

**Doel**

Het doel is om een betere werkomgeving voor iedereen te bewerkstelligen en het bewustzijn binnen de faculteit te vergroten ten aanzien van het belang van diversiteit.

**Doelgroep**

Wetenschappelijk personeel, promovendi en master studenten

**Instrument**

Netwerk van (in eerste instantie) 10 change agents

**Korte omschrijving**

Om te komen tot een betere werkomgeving is een netwerk gevormd van change agents, d.w.z. medewerkers die qua leeftijd, gender, achtergrond, etc zo veel mogelijk een dwarsdoorsnede van de faculteit vormen. Het is de bedoeling dat de change agents bij zichzelf (in hun dagelijkse werk) en hun werkomgeving alertheid ontwikkelen ten aanzien van het belang van diversiteit. Zij fungeren als de ogen, oren en mond van de faculteit op dit onderwerp. Deze medewerkers worden vanuit de dienst P&O<sup>1</sup> gefaciliteerd om invulling te geven aan hun rol als change agent. Om de gewenste verandering daadwerkelijk binnen de faculteit te verankeren, zullen zij het onderwerp zelf verder gaan oppakken (mainstreaming). Het is de bedoeling dat de change agents elkaar hierin ondersteunen (bijv. door elkaar van advies te voorzien of door best practices uit te wisselen).

**Resultaten**

1. Tien medewerkers zijn bereid gevonden om de rol van change agent op zich te nemen. Een elfde persoon moest afhaken wegens vertrek naar het buitenland.
2. Er zijn 11 individuele gesprekken gevoerd met change agents. Dit heeft geleid tot inzicht in de levende thema's binnen CiTG. Als levende thema's kwamen onder meer naar

---

<sup>1</sup> Voor het “Stimuleringsbeleid vrouwen in de wetenschap. Talent naar de Top” heeft de faculteit CiTG een projectcoördinator aangetrokken voor 8 uur per week voor de periode juni t/m december 2007.

- voren: arbeidsvoorwaarden, cultuur/werkomgeving, werving & selectie, balans werk/privé, beoordelingscriteria, netwerken.
3. Om de medewerkers in hun rol van change agent te sterken zijn zij door de decaan uitgenodigd om één dag van het Wiser festival te bezoeken. Hiervoor bleek geringe belangstelling te bestaan; slechts 1 change agent heeft Wiser bezocht. Een andere change agent is vertegenwoordigd door een vrouwelijke promovendus van haar afdeling.
  4. Op het Wiser festival is bredere bekendheid gegenereerd voor de aanpak van CiTG. De projectcoördinator heeft in een workshop “New Tools for Change” het netwerk van change agents toegelicht voor een (wetenschappelijke) jury en publiek.
  5. In oktober heeft een startbijeenkomst plaatsgevonden met alle change agents waarin een verdiepingsslag is gemaakt: vanuit de thema’s van praten naar doen (actie). De change agents zijn met elkaar gekomen tot concrete acties die zij elk in hun omgeving gaan ondernemen (zie bijlage I voor het verslag). Uit de bijeenkomst kwam als randvoorwaarde naar voren dat zij zich in hun rol van change agents gesteund moeten voelen door hun leidinggevende zodat ze de ruimte krijgen om hier tijd en energie in te steken.
  6. De individuele gesprekken en de startbijeenkomst hebben inzicht gegeven dat op termijn nog specifiekere invulling gegeven moet worden aan het faciliteren van deze groep.

### **Overdraagbaarheid**

Het principe van change agents is overdraagbaar op andere organisaties. De startbijeenkomst heeft aangetoond dat deze benadering leidt tot een beter bewustzijn van genderkwesties. Dit is zichtbaar aan de acties die de change agents voor zichzelf hebben bedacht om de deelname van vrouwen te bevorderen.

### **Contact**

TU Delft  
Faculteit Civiele Techniek en Geowetenschappen  
Postbus 5048  
2600 GA Delft  
Telefoon: 015–2787685