

Mentoring en coaching aan de UU

Universiteit Utrecht, Nederland

Doel

Een extra impuls geven aan de loopbaanontwikkeling van startende vrouwelijke wetenschappers door hen praktische steun te bieden in de vorm van mentoring.

Voor wie

Vrouwelijke junior UD's en vrouwelijke UD's jonger dan 35 jaar.

Wanneer

Voorjaar 2005-heden

Aanpak

Deze pilot is bedoeld om praktische steun te bieden aan vrouwen die aan hun wetenschappelijke loopbaan willen bouwen. Startende vrouwen uit vier geselecteerde faculteiten (Diergeneeskunde, Geowetenschappen, Sociale Wetenschappen en de faculteit Rechtsgeleerdheid, Economie en Bestuurswetenschappen) hebben het aanbod gekregen om een hoogleraar als mentor te kiezen. Opzet is dat de mentees een mentor van een andere faculteit kiezen, omdat dit voorkomt dat er een soort 'belangenverstrengeling' ontstaat. De mentor kan de mentees ondersteunen bij hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, het verkrijgen van een beter inzicht in de organisatie, het leggen van nuttige contacten en het verkrijgen van nieuwe toegangen tot netwerken. Na vier gesprekken met deze interne mentor, kunnen de academici doorschakelen naar een externe coach voor nog eens maximaal vijf ondersteunende sessies. Hiervoor is een staalkaart gemaakt van coachingsaanbod op gebieden als presentatie, profilering en het functioneren als vrouw in een mannelijke werkomgeving. Startschot van het project vormden een aantal workshops voor zowel potentiële mentors als potentiële mentees.

Resultaat

De twee workshops 'mentoring voor hoogleraren' voorjaar 2005 werden door bijna veertig potentiële mentoren bijgewoond. De m/v-verhouding kwam ongeveer overeen met de percentages mannelijke en vrouwelijke hoogleraren aan de UU: grotendeels mannen, enkele vrouwen. Vervolgens vonden introductiebijeenkomsten plaats voor mentees. 34 van de ruim 80 aangeschreven vrouwen namen hieraan deel. Een deel van de mentees heeft het hele traject van mentoring en coaching al doorlopen, een deel zit ergens in het traject, en een deel moet nog starten. In september wordt een tussentijdse evaluatie gepresenteerd met de eerste kwantitatieve en kwalitatieve uitkomsten.

Aan het mentoring- en coachingstraject is wel al onlangs een nieuw onderdeel toegevoegd: dat van intervisiegroepen. Deelnemers bleken naast individuele ondersteuning ook behoefte te hebben aan onderlinge uitwisseling.

Bruikbaarheid elders

Mentoring valt op vele manieren vorm te geven. De keuze voor een mentoraat door hoogleraren dient in feite twee doelen: de individuele ondersteuning van junior wetenschappers bij het maken van loopbaankeuzes en het creëren van loopbaankansen, én bewustwording bij wetenschappers in topposities ten aanzien van de obstakels die jonge (vrouwelijke) wetenschappers tegenkomen op de universiteit. Een begeleidend aanbod van coaching draagt bij aan het vergroten van persoonsgebonden professionele vaardigheden van mentees.

Randvoorwaarden voor een goed mentor- en coachingstraject zijn volgens de UU dat mentoren goed worden geïnstrueerd over hun taken, dat de keuze voor een mentor bij de mentee ligt (geen

gedwongen matchmaking en patronage, en zelfmanagement bij de mentees bevorderen) en dat er niet wordt bezuinigd op de prijs van goede coaches.

Financiën

Er is voor het project 150.000 euro gereserveerd, afkomstig uit een overschot van arbeidsvoorwaardengelden.

Meer informatie

- Anne-Marie van Gijtenbeek, 'Mentoring en coaching aan de UU', *Pandora*, augustus 2005.

Contact

Universiteit Utrecht
Directie Onderwijs en Onderzoek
Contactpersoon: Peter Peters
Heidelberglaan 8
3584 CS Utrecht
E-mail: p.j.w.peters@uu.nl
Telefoon: 030-2533030