

“Een kleine tip kan een groot verschil maken”

Op 11 mei organiseert Sabine Van Huffel, rectoraal adviseur gelijke kansen en diversiteit, een introductiedag over mentoring, met informatie en getuigenissen. Wij brachten alvast twee ‘koppels’ samen: mentor Sabine Van Huffel en mentee Annemie Geeraerd, die op haar beurt Tinne De Laet begeleidt.

TINE BERGEN

“We zien het mentorschap als een middel om ervoor te zorgen dat meer vrouwen professor worden,” begint Sabine Van Huffel. “De universiteit van Hasselt organiseerde voor het VLIR-EQUAL project in 2007 een project rond mentoring. Wij zijn met vier ‘koppels’ van de K.U.Leuven ingestapt in de pilootfase. Toen die fase afgerond was, liep hier al *Vrouwen in Academia*: vier avonden waarop vrouwen meer informatie krijgen over identificeren van persoonlijke drijfveren, netwerken en zichtbaarheid, het concretiseren van een persoonlijk ontwikkelingsplan, ... in het bijzonder voor een universitaire loopbaan. We hebben dan besloten het mentorschap daarop te laten aansluiten. Vrouwen die een universitaire carrière ambiëren, kunnen een mentor krijgen. Deze dynamiek leidde binnen de Faculteit Letteren bovendien tot nog een apart mentoringproject om de doorstroom van vrouwelijke academici te bevorderen. De mainstreamingpromotoren daar, Katlijne Van der Stighelen en Jan Papy, hebben mentoring vorig jaar in hun actieplan opgenomen.”

“Op dit moment kunnen alleen vrouwen een mentor krijgen, maar vanaf oktober wordt *Tenure Track* opgestart. Iedereen die een academische loopbaan ambieert, stapt dan automatisch in dat systeem en kan ook een mentor krijgen.”

Verwachtingen

“Ik ben nu bezig met mijn doctoraat, maar ik wil daarna graag kandideren voor een postdoc,” vertelt Tinne De Laet. “En ik wilde ook kinderen. Het leek me dus interessant om het programma Vrouwen

in Academia te volgen. Daar werd gevraagd of we graag een mentor wilden. Binnen Ingenieurswetenschappen zijn er natuurlijk wel proffen die hun carrière combineren met hun gezin, maar ik heb geen rechtstreeks, vertrouwelijk contact met hen. Dus heb ik een mentor gevraagd, man of vrouw, die werk kan combineren met een gezin. Sabine heeft me dan aan Annemie gelinkt.”

“Het is interessant om een mentor te hebben die maar één of twee stadia hoger zit. Voor iemand van het bovenste echelon zijn die ervaringen al lang geleden, ondertussen is er al van alles veranderd. Annemie heeft in net dezelfde situaties gezeten waar ik nu inzit. Het is voor mij heel nuttig om te horen hoe zij bijvoorbeeld kinderen gecombineerd heeft met een verblijf in het buitenland, want ondertussen heb ik zelf ook een zontje. Heeft zij gekozen voor een buurland en is ze in het weekend naar huis gekomen? Of heeft ze iemand meegenomen om voor de kinderen te zorgen? Ik krijg van Annemie niet alleen concrete oplossingen, maar ook hun voor- en nadelen.”

Volgende afstand

“Als mentee stel ik aan Sabine dan weer heel andere vragen,” vertelt Annemie Geeraerd. “Kan ik dit type project al aanvragen, of is het daar nog te vroeg voor, bijvoorbeeld. Het geeft wel vertrouwen als Sabine zegt: probeer het maar. Ik stel ook vragen rond strategische keuzes, waar ik bijvoorbeeld aan moet denken bij het kiezen van referenties (*externe beoordelaars, red.*). De slaagkansen bij een projectaanvraag zijn laag, omdat er veel competitie is. Dus kan een kleine

tip een groot verschil maken.”

“Inside informatie is belangrijk,” bevestigt Sabine. “De criteria waaraan je moet voldoen staan vast, maar iedereen hecht toch weer een ander gewicht aan elk criterium. Je kennis van die ongeschreven regels bepaalt vaak of het erop of eronder is.”

“Je mentor moet dus wel affiniteit hebben met wat je doet,” vindt Annemie. “Wij komen allemaal uit Wetenschap & Technologie. Bij Humane Wetenschappen is er een heel andere manier van onderzoeken, publiceren... dan zouden we elkaar niet voldoende kunnen helpen. Maar tegelijkertijd hebben we wel voldoende afstand van elkaar, omdat ik bio-ingenieur ben en Sabine en Tinne burgerlijk ingenieur.”

Vrijblijvend

“Annemie gaat niet kijken of ik mijn doelstellingen heb gehaald,” pikt Tinne in. “Die vrijblijvendheid van de mentoring is goed. Er zijn al zoveel dingen die verplicht zijn. Dit is iets dat je kunt afstemmen op je noden.”

“Omdat het draait om concrete vragen van de mentee, is het volgens mij veel efficiënter dan wanneer het om een verplichte afspraak zou gaan. Je kunt din-

gen aftoetsen, zonder dat je gelijk met een heel plan moet komen. Hoeveel schrijftijd heb je nodig voor je doctoraat bijvoorbeeld, of

wat met de begeleiding van thesisstudenten. Het is vrijblijvend, en natuurlijk ook vertrouwelijk,” benadrukt Annemie.

Coach, klankbord en vertrouwenspersoon

Gastspreker op de introductiedag is Lieven De Groot, die komt vertellen over de ‘good practices’ bij Deloitte, waar hij HR Director is: “Iedereen bij Deloitte heeft een coach, intern een ‘counsellor’ genoemd, die ook bij ons werkt. Die helpt je bij de grote beslissingen en is er ook dag in dag uit als klankbord. Het werkt goed omdat we een duidelijke structuur bieden, terwijl er ook veel ruimte is voor informele contacten.”

“Al onze coaches krijgen een opleiding en spreken uit eigen ervaring: ze weten waar ze het over hebben. Er zijn drie gesprekken per jaar vastgelegd, de coaching heeft dan ook duidelijke doelen. Er zijn de jaarlijkse prestatiedoelen, maar daarnaast ook objectieven op langere termijn. Iemand die twee jaar in het buitenland wil gaan werken, zal met zijn coach bespreken

wanneer het daarvoor het juiste moment is. Maar mensen zullen ook met persoonlijke problemen vaak eerst naar hun coach gaan, omdat er een vertrouwensrelatie is. Waar mogelijk neemt immers iemand anders dan je manager de rol van coach op.”

“We doen ook aan opvolging. Niet alleen de coachee krijgt feedback, hij geeft ook feedback terug. We zetten geen termijn op de relatie, maar na een vijftal jaar kiezen mensen er meestal zelf voor om van coach te veranderen. Het is dan tijd voor een ander perspectief.”

Introductiedag mentoring, 11 mei. Alle geïnteresseerden, zowel kandidaat-mentoren als mentees, zijn welkom. Programma en inschrijvingen: http://www.kuleuven.be/diversiteit/pdf/Mentoring_Definitief_programma.pdf



Annemie Geeraerd, Tinne De Laet en Sabine Van Huffel

(© Rob Stevens)