

Hoofdstuk 4

Wetenschapscommunicatie (UA)

- Instrument 1: Het trainingsprogramma
- Instrument 2: Uitnodigende e-mail voor de infomomenten
- Instrument 3: Onderzoeksopzet Universiteit Antwerpen
- Instrument 4: Vraag om motivatie
- Instrument 5: Persoonlijke fiche per deelnemer
- Instrument 6: Aanwezigheidslijst tijdens infomoment
- Instrument 7: Introductietekst eerste bijeenkomst
- Instrument 8: Blackboard omgeving
- Instrument 9: Draaiboek van een bijeenkomst
- Instrument 10: Evaluatieformulier
- Instrument 11: Uitnodiging training
- Instrument 12: Logboek

Instrument 1: Het trainingsprogramma

Het trainingsprogramma, opgesteld op basis van de focusgroepsgesprekken, bevat vijf sessies van telkens volledige dagen. Zie ook de uitnodiging voor de training, instrument 11.

Sessie 1: GENDER

In deze eerste sessie is het de bedoeling te werken rond genderbewustzijn, en ervaringen van deelnemers op dit vlak te laten delen met de groep. De docent is voornamelijk begeleider en geeft theoretische duiding.

Thema's die aan bod kunnen komen zijn:

- Genderbewustzijn. Wat is gender? Waar zie je gender spelen in je academische werkveld?
- Kort historisch overzicht bij de ontwikkeling van de verhoudingen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, en specifiek aan universiteiten: de man/vrouw-verhouding, de situatie nationaal en internationaal, en de horizontale en verticale segregatie. Is er aan universiteiten een glazen plafond en is dit dikker dan elders?
- Werken als vrouw in een mannelijke cultuur: obstakels en uitdagingen, onder andere op het vlak van beeldvorming van vrouwelijke onderzoekers, de ongeschreven spelregels in een mannenwereld, enz.
- Wat gebeurt er in een groep indien leden van een minderheidsgroep (vrouwen in academische functies) toetreden?
- Zijn er verschillen in gedrag tussen mannen en vrouwen bij hun weg naar de top?
Afhankelijk van de voorkennis van de deelnemers kan het accent verschillend liggen.

Sessie 2 en 3: COMMUNICATIE OVER DE CARRIÈRE

Vrouwen communiceren hun carrièrewensen of verwachtingen minder of anders dan hun mannelijke collega's. In deze workshop gaan we in op deze problematiek, proberen we inzicht te krijgen in de materie en geven we concrete tips voor een plan van aanpak.

In een theoretische inleiding (ca. anderhalf uur) wordt de carrièreproblematiek wat breder gesitueerd. Hoe verloopt een klassieke loopbaan? En hoe zit dat in een academische loopbaan? Welke zijn de perspectieven? Hoe gebeuren de aanstellingen? Hoe communiceren mannen over hun carrière en hoe doen vrouwen dit?

De deelnemers krijgen een eerste inzicht in de klassieke valkuilen en hindernissen waarmee vrouwen te maken krijgen in hun (academische) loopbaan.

In een tweede ronde (anderhalf uur) wordt aan elk van de deelnemers gevraagd om voor zichzelf een antwoord te formuleren op vragen zoals: wat zou ik graag willen bereiken in mijn loopbaan? Welke

personen binnen de universiteit zullen (mee) bepalen of mijn wensen uitkomen? Welke zijn mijn alternatieven buiten de universiteit? Met wie heb ik mijn carrièrewensen reeds besproken? Wat bepaalt een carrière binnen de universiteit? Wie heeft in je omgeving bereikt wat jij wil bereiken en hoe is dit in de praktijk verlopen? Wat doen succesvolle mensen in je omgeving anders dan jijzelf? De resultaten van deze oefening worden vervolgens in kleine groepjes (5 à 6 deelnemers) uitgewisseld.

In de namiddag worden de verschillende communicatiekanalen en strategieën rond carrière overlopen (drie uur). In kleine groepjes wordt op een flipchart in kaart gebracht welk netwerk van personen een invloed kan uitoefenen op het verloop van de carrière. Vervolgens moet elk van de deelnemers voor zichzelf uitzoeken met welk van de personen een goed contact of een goede relatie is uitgebouwd en waar de blinde vlekken zijn.

Je kan maar communiceren eens je goed weet wat je wil (bereiken). In groep worden de verschillende strategieën besproken: Hoe formuleer ik mijn carrièrewensen? Hoe overwin ik mijn angsten hieromtrent? Wat zijn mogelijke reacties van de tegenpartij en hoe ga ik daarmee om?

Voorts wordt er overlopen welke communicatietechnieken kunnen helpen om de communicatie op een effectieve wijze over te brengen. Nadruk wordt gelegd op een zakelijke communicatie, een win-winstrategie en een open communicatie.

Sessie 4: HELDER EN DUIDELIJK PRESENTEREN

Een boodschap mondeling overbrengen naar een publiek is niet vanzelfsprekend. Zeker niet wanneer de inhoud complex, genuanceerd en abstract is. En dat is met wetenschappelijke informatie meestal het geval. Met een goede verbale en non-verbale techniek kan een spreker nochtans ervoor zorgen dat bij een presentatie de kernboodschap een grotere impact heeft dan bij een geschreven mededeling.

In deze praktische opleiding leren de deelnemers hun presentatie een doordachte structuur en informatiedosering te geven. Ze scherpen met praktische oefeningen hun verbale en non-verbale kwaliteiten aan. Ze leren om te gaan met vragenstellers (en media-interviewers) en zo hun presentatie interactief te maken. Ten slotte leren ze gebruik te maken van visuele hulpmiddelen die het effect en de retentie van hun presentatie verhogen.

De feedback die de deelnemers ontvangen wordt geïllustreerd met de videoregistratie van hun oefenprestaties.

Na deze training kan de deelnemer een script maken voor een presentatie, uitgaande van doel en doelgroep, met een heldere structuur en een goede informatiestroom, om vervolgens die presentatie met een adequate verbale en non-verbale techniek, en ondersteund door de juiste visuele hulpmiddelen, helder en aantrekkelijk naar voren te brengen.

Sessie 5: VERGADERTECHNIEKEN

Tijdens deze training leren de deelnemers een vergadering voorzitten en als deelnemer het nuttige effect van vergaderingen te verhogen.

In de voormiddag komen de volgende topics aan bod: de verschillende soorten vergaderingen en hun verloop, de deelnemers en hoe ze betrekken bij het vergaderproces en communiceren tijdens vergaderingen. Via een rollenspel krijgen de deelnemers inzicht in probleemoplossend vergaderen.

Het tweede deel van de dag gaat over de rol van de voorzitter, een vergadering plannen en voorbereiden, en notuleren. Via een rollenspel wordt een beslissingsvergadering ingeoeffend.

Na de opleiding kunnen de deelnemers de verschillende soorten vergaderingen kennen, weten ze hoe een vergadering te plannen, hoe het vergaderproces te leiden en hoe mensen te betrekken bij het proces.

Instrument 2: Uitnodigende e-mail voor de infomomenten

Onderwerp: gezocht...vrouwelijke academici

Van: VLIR-Equal-project gender en wetenschapscommunicatie

Beste onderzoeker,

“Hebben communicatievaardigheden een gunstig effect op de carrièrekansen van vrouwelijke academici?”

Het antwoord op deze vraag is niet zo evident. We starten daarom volgend academiejaar met een wetenschappelijk onderzoek. Hiervoor willen we samenwerken met een tiental vrouwelijke academici van de Universiteit Antwerpen die één keer per maand gedurende het academiejaar 2005-2006 een drietal uren kunnen participeren aan het onderzoek. Dit betekent onder andere een deelname aan een communicatietraining en een actieve participatie aan de interpretatie van de data en de evaluatie (zie de onderzoeksopzet in bijlage).

Vrouwelijke onderzoekers die meer willen weten over het onderzoek, zijn welkom op het vrijblijvend infomoment op vrijdag 2 september op de CDE of op vrijdag 9 september op CST. Na dit infomoment kan u dan beslissen of u al dan niet verder participeert aan het onderzoek. (de juiste locatie van de infomomenten wordt nog via e-mail meegedeeld)

We zijn ervan overtuigd dat naast het wetenschappelijke nut, dit onderzoek u ook persoonlijk heel wat kan aanreiken.

We hopen op uw aanwezigheid.

Met vriendelijke groeten,

Prof. Dr. Hilde Van den Bulck, UA promotor Equal-project

Drs. Ann Van der Auweraert, projectmedewerker

Instrument 3: Onderzoekopzet Universiteit Antwerpen

Onderwerp: Bijlage bij de uitnodiging voor het infomoment

Van: Equal-project gender en wetenschapscommunicatie

Het project 'Gender en (wetenschaps)communicatie' maakt deel uit van een groter VLIR-EQUAL-project waaraan alle Vlaamse Universiteiten deelnemen, en het wordt vanuit het ESF gefinancierd.

Onderzoeksvraag:

Wat zijn de noden, behoeften en drempels van vrouwelijke wetenschappers in verband met communicatie, en welke inhoud moet een training in communicatievaardigheden hebben, wil deze een bijdrage leveren aan de loopbaan en carrièremogelijkheden van vrouwen in een academisch milieu?

Voorstel werkwijze:

Gedurende één academiejaar gaan we met een groep van tien vrouwelijke wetenschappelijke onderzoekers van de UA, eenmaal per maand aan de slag. We voorzien telkens een werkmeeting van 11u. tot 13u.45, elke eerste vrijdag van de maand, om beurten op de drie campussen.

Het onderzoek is participatief van aard: de deelnemers aan het onderzoek worden in alle fasen actief betrokken, namelijk bij het opzetten van onderzoek, methodeontwikkeling, dataverzameling, interpretatie, evaluatie en beleidsvoorstellen. Iedereen krijgt ook de gelegenheid om mee de agenda te bepalen. De dialoog is de vorm van communicatie voor elke bijeenkomst.

Elke bijeenkomst zal een informatief luik hebben (met gastdocenten) en een luik met discussie. Van elke sessie zal een verslag gemaakt worden.

Voorstel programma:

	Informatiemoment CDE, en op CST
Meeting 1	Opzet onderzoeksproject en kennismaking
Meeting 2	Vrouwen op de universiteit
Meeting 3	Wetenschapscommunicatie
Meeting 4	Training: Presenteren van onderzoek 1
Meeting 5	Training: Presenteren van onderzoek 2
Meeting 6	Training: Presenteren van onderzoek 3
Meeting 7	Training: Presenteren van onderzoek 4
Meeting 8	Training: Presenteren van onderzoek 5
Meeting 9	Training: Presenteren van onderzoek 6

Meeting 10	Evaluatie en beleidsvoorstellen
------------	---------------------------------

Welke meerwaarde heeft deelname voor de onderzoeker?

- Gratis communicatietraining door ervaren docenten
- Media-aandacht indien gewenst
- Actieve participatie aan het onderzoek
- Inspiraak in uiteindelijke beleidsvoorstellen
- Inzichten en awareness in genderthematiek en communicatie
- Kennismaking met andere vrouwelijke onderzoekers aan de UA, uit andere disciplines
- Boeiende lunchmomenten (drank en broodjes voorzien)

Wat wordt er verwacht van de deelnemers?

- Actief aanwezig zijn op de tien lunchmomenten
- Medewerking aan onderzoek, dus bereidheid om via enquête en eventueel interviews de onderzoeker aan data te helpen
- Bereidheid om actief te participeren aan onderzoek, namelijk mee sturend en ondersteunend zijn wanneer nodig voor het onderzoek

Instrument 4: Vraag om motivatie

Onderwerp: vraag om motivatie voor deelname

Van: Gelijke Kansen-project: gender en wetenschapscommunicatie

Beste onderzoeker,

We zijn erg blij met de grote interesse voor ons onderzoek naar gender en wetenschapscommunicatie. Er zijn echter meer geïnteresseerden die willen deelnemen aan het onderzoek dan dat er effectief kunnen participeren. Daarom hebben we van u nog enkele gegevens nodig, zodat we een selectie kunnen maken. Zoals reeds vermeld willen we een zeer heterogene samenstelling hebben, met vrouwen uit verschillende disciplines, met verschillende niveaus en verschillende ervaringen.

Kan u ons ten laatste tegen het einde van deze week de volgende gegevens doormailen a.u.b.?

Naam:

Discipline:

Niveau, graad:

Leeftijd:

Partner:

Aantal kinderen:

Bent u beschikbaar elke eerste vrijdag van de maand?

Waarom zou u graag participeren aan het onderzoek naar gender en wetenschapscommunicatie?

Mogelijke items die interessant zijn om te vermelden:

- Bewust van genderproblematiek
- Attitude t.a.v. genderproblematiek
- Ervaring met moeilijkheden in doorstroming naar de top
- Expert (theoretisch of praktijk) op vlak van communicatie
- Ervaring met wetenschapscommunicatie (zichtbaar maken naar buitenwereld van eigen onderzoek)
- Ervaring met focusgroepen en deze methodologie
- Functioneren in interne bestuursvergaderingen of werkgroepen
- Functioneren in externe platformen, buiten de UA, als wetenschapper

Met dank,

ANN

Ann Van der Auweraert
Universiteit Antwerpen
Onderzoeker Equal project
Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen
Steunpunt Gelijkekansenbeleid (UA/LUC)
Gratiekapelstraat 12 Antwerpen
Postadres: Prinsstraat 13 2000 Antwerpen
GSM 0473 65 02 69

Instrument 5: Persoonlijke fiche per deelnemer

Opdracht tijdens eerste bijeenkomst.

Naam:

Criteria	Omcirkel wat van toepassing is	Verduidelijk indien nodig	Opmerkingen van buurvrouw
PERSOONSKEN MERKEN			
1. Faculteit	WET, GEN, FBD, PSW, TEW, LW, RECH		
2. Departement			
3. Campus	CDE, CMI, CST		
4. Niveau	Doctoraatsstud-ent, postdoc, assistent, docent, hoofddocent, hoogleraar, gewoon hoogleraar		
5. Leeftijd	<30 <40 <50 <60		
6. Partner/gezin:	alleenstaand met partner		
7. Aantal kinderen			
METHODOLOGIE			
8. Theoretische	ja/nee		

expertise			
9. Ervaring met kwalitatief onderzoek	ja/nee		
GENDERPROBLEMATIEK			
10. Theoretische expertise	ja/nee		
11. Ervaringen	ja/nee		
COMMUNICATIE			
12. Theoretische expertise	ja/nee		
13. Verbaal sterk of ervaren	ja/nee		
WETENSCHAPSCOMMUNICATIE			
14. Theoretische expertise	ja/nee		
15. Ervaring	ja/nee		

Instrument 7: Introductietekst eerste bijeenkomst

Bijeenkomst 1: *datum, uur, locatie*

Goedemorgen en welkom op deze eerste bijeenkomst. Hartelijk dank dat jullie de tijd willen investeren om deel te nemen aan het onderzoek over gender en wetenschapscommunicatie, in het kader van het VLIR-Equal-project.

Zoals jullie weten is mijn naam Ann Van der Auweraert en ik ben de laatste jaren verantwoordelijk geweest voor het WeCom-project dat communicatietrainingen organiseert voor wetenschappelijke onderzoekers. Ik laat me voor dit project assisteren door assistent Tiggelovend, die bij het WeCom-project betrokken was als medewerker, en nu de taak heeft gekregen de focusgroepbijeenkomsten mee te verzorgen. Zij zal voornamelijk instaan voor het verslag.

Het onderzoek tracht na te gaan of een communicatietraining voor vrouwen een instrument kan zijn in hun carrièrelaan, en hoe een dergelijke training er moet uitzien.

We hebben jullie geselecteerd op basis van een groot aantal criteria, zodanig dat we een zeer diverse samenstelling van expertise en ervaringen hebben. Wat iedereen hier zou moeten gemeen hebben, is dat ze academisch onderzoeker zijn.

Als ik de criteria bekijk die we vooropgesteld hebben, dan zitten we zeer goed als verdeling:

- in totaal twaalf vrouwelijke academici;
- vertegenwoordigers van elke faculteit;
- alle niveaus: assistent: 1, doctoraatstudent: 2, postdoc 2, docent; 3, hoofddocent: 3, hoogleraar: 1 (geen gewoon hoogleraar);
- alle leeftijden: 2 <30, 5 <40, 4 <50, 1 <60;
- met en zonder kinderen: 4 met geen kinderen, 1 met 1 kind, 3 met 2 kind, 3 met 3 kind, en 1 met vier kinderen;
- wat kennis van methodologie betreft zijn er drie experten aanwezig: één methodoloog met ervaring in kwalitatief onderzoek, één iemand met grounded theory-ervaring, en één onderzoeker die de toolkit 'Werken met focusgroepen' (van de geneeskunde) gebruikt;
- vrouwen zonder en vrouwen met ervaring in genderproblematiek, en vrouwelijke onderzoekers met een zeer kritische ingestelde onderzoekers op dit vlak;
- vier vermelden specifiek gendergeoriënteerd onderzoek te doen of er aandacht aan te besteden in hun onderzoek;
- enkele communicatie-experten op het vlak van bedrijfscommunicatie en letteren, maar geen echte communicatiewetenschapper;
- i.v.m. wetenschapscommunicatie: één heeft reeds de WeCom-training gevolgd, vier anderen vermelden expliciet veel tijd te besteden aan wetenschapscommunicatie;

- drie vermelden verbaal zeer sterk te zijn, en schrijven hieraan hun succes in hun carrière toe; anderen geven aan dat de communicatie toch niet zo verloopt zoals ze wel zouden willen;
- op het vlak van de situatie partner/gezin hebben we een zeer diverse groep met onder andere onderzoekers die bewust deeltijds werken, met een mannelijke carrièreloopbaan, een alleenstaande moeder, een vrouw met een 'prachtkerel' die steunt, een weduwe, een jonge vrouw die veel in buitenland zit en daarom haar kinderwens moet uitstellen, iemand met een zware combinatie arbeid/gezin, en een onderzoeker die spontaan meldt in het klassieke rollenpatroon te zijn geëvolueerd;
- nog andere boeiende kenmerken zijn: op het punt staat om een keuze te maken, namelijk academische carrière of niet, deels in het kader opgenomen zijn en deels nog assistent, van nature goed in onderwijs waardoor deze taak altijd in haar richting wordt geschoven, iemand die niet houdt van dat zwart/wit gedoe, jonge onervaren vrouwen op het vlak van genderproblematiek tegenover vrouwen die minder naïef zijn maar toch zeer kritisch blijven, iemand die mee in een genderwerkgroep actief is geweest, een jonge vrouw die zich graag actief wil inzetten aan de UA op het terrein van gender, en een groot aantal kritische denkers (maar dat zal wel eigen zijn aan wetenschappers)

In verband met de werkwijze voor vandaag en volgende bijeenkomsten:

1. Er zijn geen goede of slechte antwoorden; enkel andere gezichtspunten, opinies, attitudes, expertises en ervaringen. Zowel de positieve als de negatieve zijn wenselijk!
2. We gaan de gesprekken zoveel mogelijk opnemen, want we willen niets missen van wat er gezegd wordt. Soms worden er interessante dingen gezegd, maar gaat het zo snel dat we dit niet allemaal kunnen noteren of onthouden. We gebruiken uiteraard geen namen in het uiteindelijke rapport.

Zijn er over het vorige nog opmerkingen of bedenkingen?

Tot slot kunnen we dan van start gaan. Tijdens deze eerste bijeenkomst besteden we natuurlijk eerst even tijd aan kennismaking. Daarom willen we jullie vragen om jullie voornaam op het kaartje te schrijven, en dan de vragenlijst individueel in te vullen. Vervolgens vertel je in enkele minuten aan je buurvrouw wie je bent, en op welke criteria je denkt geselecteerd te zijn voor deze training. Nadien vragen we aan de buurvrouw jou voor te stellen in twee minuten.

Instrument 8: Blackboard omgeving

De Universiteit Antwerpen biedt de mogelijkheid om het softwarepakket *Blackboard Learning and Community Portal System* in te schakelen bij projecten. Deze elektronische leeromgeving is een website waar per project informatie en studiemateriaal aangeboden kan worden.

Voor het Equal-project is een dergelijke virtuele omgeving aangemaakt. Op deze manier kunnen de deelnemers aan het project beschikken over extra lectuur, opdrachten, verwijzingen naar websites met extra informatie, de presentaties enz. Bovendien is er ook een virtuele discussieruimte gecreëerd waar de deelnemers met elkaar en met de projectmedewerker kunnen overleggen en discussiëren. Via deze omgeving kunnen de deelnemers ook uitgewerkte opdrachten inleveren. Elke deelnemer en medewerker heeft op elk tijdstip en vanaf elke plaats op het internet toegang tot het systeem.

De Blackboard-omgeving voor het Equal-project bevat de volgende onderwerpen:

Equality Guide

-  [Contact](#)
-  [Discussieruimte](#)
-  [Informatie](#)
-  [Documenten](#)
-  [Links](#)

Alle informatie zoals presentaties van docenten of interessante lectuur worden op de website aangeboden en kunnen gedownload worden. (zie onderstaand voorbeeld).

EQUAL-PROJECT > INFORMATIE

Communiceer u door het glazen plafond



Lezing door Prof. Dr. Magda Michielsens "Zij is niet vanzelf sprekend", tijdens de studiedag op 26 september 2006, georganiseerd door HR Square. Powerpointpresentatie van deze lezing vindt u hier in bijlage.

[Zij is niet vanzelf sprekend.ppt](#)



tien tips over communicatie voor vrouwen

[10 tips.doc](#) (25 kB)



women in IT

[Women in IT.doc](#) (81 kB)

selectie uit de nieuwsbrief nr 11

**lijst deelnemers**

[participanten namen en discipline.doc](#) (26 kB)

Namen en onderzoeksgebied van actieve participanten aan het Equal-onderzoek van de Universiteit Antwerpen.

**Discussieruimte**

Tijdens het Equal-project zijn ook alle documenten zoals verslagen en tussentijdse overzichten op de website geplaatst zodat iedereen er toegang toe heeft.

[EQUAL-PROJECT](#) > DOCUMENTEN

[BEWERKWEERGAVE](#)

**verslag training presentatie Bob De Groof 12 juli**

[VerslagtrainingBobDeGroof.doc](#)

**verslag training Hedwige Nuyens 12 juni 2006**

[Verslagtraininghedwige nuyens.doc](#)

**verslag Ann Theys 27 juni**

[VerslagtrainingAnnTheys.doc](#)

**verslag 24 februari 2006**

[verslag 24 februari 2006.doc](#) (47,5 kB)

**tussentijds overzicht resultaten van vier eerste bijeenkomsten**

[tussentijdse resultaten na vier bijeenkomsten.doc](#) (148 kB)

De resultaten van de eerste vier bijeenkomsten.

**verslag 13 januari 2006, bijeenkomst 4**

[verslag 13 januari.doc](#) (45,5 kB)

Verslag van de twee gastsprekers Hedwige Nuyens en Brigitte Hertz, over zichtbaarheid als belangrijke factor in de klim naar de top.

Via een uitgebreid configuratiescherm zijn er diverse mogelijkheden voor een geavanceerd gebruik van Blackboard. Zo is het bijvoorbeeld handig om de participanten die deelnemen aan het project in groepen onder te verdelen zodat deze afzonderlijk gemaild kunnen worden. Zo hebben we een groep passieve participanten (diegene die niet deelnemen aan de training maar wel info willen) en de groep actieve participanten die deelnemen aan het integrale project. Wanneer er informatie beschikbaar is op het Blackboard, dan selecteren we bijvoorbeeld alle groepen, maar wanneer de informatie enkel nuttig is voor diegene die aan de training deelnemen, dan wordt alleen deze groep gemaild.



Blackboard

Blackboard Academic Suite™ (7.1.467.0)

Blackboard Learning System™, Blackboard Community System™, Blackboard Content System™

© 1997-2006 Blackboard Inc. Alle rechten voorbehouden. U.S. Patent, nr. 6.988.138

Ga naar <http://access.blackboard.com> voor informatie over toegankelijkheid.

Instrument 9: Draaiboek van een bijeenkomst

Voor elke bijeenkomst wordt een draaiboek gemaakt met een agenda en praktische gegevens, en wat (inhoud) op welk moment aan bod zal komen.

De verschillende onderdelen van elke bijeenkomst zijn: welkom, deel 1, pauze, deel 2, nabespreking en slot. Voor elk specifiek deel van de workshop wordt genoteerd welke materialen nodig zijn en welke handelingen. De inhoud en werkwijze van elk deel wordt kort schematisch geschetst in het draaiboek en voorzien van een tijdsaanduiding, namelijk hoe lang het deel vermoedelijk zal duren. Bij elk onderdeel wordt ook de naam gezet van de verantwoordelijke voor dat deel: de projectmedewerker, de promotor, de assistent of de gastdocent.

Bijeenkomst	Praktisch	Agenda
X	datum uur locatie	- - -

Tijds- schema (assistent)	Deel	docent	Werkwijze/inhoud	To do Handelingen voor, tijdens en na de bijeenkomst	Materiaal
Van-tot	Bv. Welkom Deel I Pauze Deel II Nabe- spreking Slot		Bv. Doel van bijeenkomst uitleggen, gastdocent aankondigen, in groepjes opdelen, plenair vergaderen, afspraken maken, opdrachten, oefeningen, aankondigingen, formulieren uitleggen, agenda of data vastleggen, werkwijze Blackboard uitleggen enz.	Bv. syllabus klaarleggen, evaluatieformulieren kopiëren, opname van de gesprekken, groepsindeling maken, tafels schikken enz.	Bv. Evaluatieformu- lieren, naamkaartjes, pennen, stiften, post-its, beamer, opnamemate- riaal enz.

Instrument 10: Evaluatieformulier

Communiqueer je naar de top

Evaluatie sessie *nummer: titel*

Naam gastdocent, datum, locatie

1. Beantwoordt deze sessie aan je verwachting?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5
totaal niet geen mening helemaal

Waarom wel? Waarom niet? ...

2. Is deze sessie genoeg genderspecifiek opgevat?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5
totaal niet geen mening helemaal

Waarom wel? Waarom niet? ...

3. Wat onthoud je uit deze sessie? Wat is je bijgebleven?

4. Wat vond je van:

de inhoud

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5
niet ok geen mening helemaal ok

de vorm (presentatie, interactie)

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5
niet ok geen mening helemaal ok

5. Heb je nog suggesties?

Naam (naar keuze): ...

Instrument 11: Uitnodiging training

EQUAL-PROJECT VAN DE UNIVERSITEIT ANTWERPEN

TRAININGSPROGRAMMA

Vrouwelijke wetenschappers en hun carrière.

Hoe communicatie de loopbaan kan versnellen.



Gezocht :

een groep vrouwelijke wetenschappers van maximaal 16 personen van zowel van humane als exacte wetenschappers

die een carrière aan een wetenschappelijke instellingen willen uitbouwen en zich vijf dagen kunnen vrijmaken om dit trainingsprogramma te volgen.

Dag 1. CARRIERE AAN DE UNIVERSITEIT: HINDERNISSEN EN KANSEN

Docenten: Ann Van der Auweraert, Sonja Spee en Mieke Van Haegendoren

Ann Van der Auweraert werkt aan een proefschrift over wetenschapscommunicatie. Daarvoor was ze eindredacteur van het tijdschrift Mens, oprichter van WeCom en ze is nu medestichter van SciCom, een platform voor wetenschapscommunicatoren.

Sonja Spee is docente cultuurwetenschappen aan de Universiteit Nijmegen. Daarvoor was ze coördinator van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Ze is lid van Athena, een Europees netwerk Vrouwenstudies, redactielid van het Tijdschrift voor Genderstudies en lid van de werkgroep Gelijke kansen m/v aan de Universiteit Antwerpen.

Mieke Van Haegendoren is gewoon hoogleraar en vice-rector aan de Universiteit Hasselt, directeur van SEIN, een instituut voor gedragswetenschappen, voorzitter van de VLIR-werkgroep 'Gelijke kansen' en het Equal-project.

Inhoud

Deze communicatietraining maakt deel uit van het Equal-project van de Vlaamse Interuniversitaire Raad waaraan alle Vlaamse universiteiten meewerken. Met dit project willen de universiteiten aantonen dat het hun ernst is met het gelijke kansenbeleid.

Een twaalftal vrouwelijke wetenschappers van de Universiteit Antwerpen kwam onder begeleiding van Ann Van der Auweraert in het academiejaar 2005-2006 regelmatig samen om hun ervaringen en problemen uit te wisselen. Zij bouwden samen deze training uit.

Tijdens deze eerste trainingsdag maken de deelnemers kennis met elkaar. Ze krijgen meer informatie over het Equal-project en over de opzet van de communicatietraining voor vrouwelijke wetenschappers.

De deelnemers van deze training krijgen tijdens deze sessie de kans hun opinies, attitudes, ervaringen, expertise, verwachtingen, ideeën enz. op het vlak van communicatie en carrière in het algemeen, en over de trainingsthema's in het bijzonder, te uiten. Dit gebeurt in kleine groepjes en in plenum.

Voor de middagpauze worden de deelnemers door Sonja Spee in een theoretisch bad ondergedompeld. Ze vertelt over gender, schetst de situatie van vrouwen vroeger en de drempels waar ze nu tegenaan botsen. Na de pauze wordt er dieper ingegaan op de beeldvorming van gender in een universiteit.

In het laatste deel van de dag komt gastdocente prof. Mieke Van Haegendoren, vice-rector aan de Universiteit Hasselt en jarenlange onderzoekster op gebied van gender, aan het woord. Zij vertelt meer over de verhouding van mannen en vrouwen aan de universiteiten en de doorstroming naar topfuncties, de stijlverschillen tussen mannen en vrouwen, de ontwikkeling van wetenschappelijke carrières, hoe een universiteit én de besluitvorming in elkaar zit, het belang van een sterk cv, de nodige visibiliteit en betrouwbare netwerken. Zij vertelt echter vooral over haar eigen ervaringen binnen de universitaire wereld. Wat heeft haar vooruit geholpen? Welke misstappen beging ze? Welke valkuilen moet men vermijden? De deelnemers kunnen vrijuit hun ervaringen met de vice-rector uitwisselen.

Praktisch

- van 9 uur tot 16 u, opgesplitst in twee dagdelen van 3 uur
- datum en plaats nog af te spreken
- drank tijdens de pauzes, broodjes tijdens de lunch

Dag 2. COMMUNICATIE OVER DE CARRIERE

Docent: Hedwige Nuyens

Hedwige Nuyens is auteur van het boek 'Waarom vrouwen geen baas worden'. Zij is momenteel financieel directeur van de K.U.Leuven en daarvoor Directeur Kredieten België, ABN Amro Bank. Zij is enkele jaren geleden verkozen als manager van het jaar.

Inhoud

Eén van de belangrijke redenen waarom vrouwen minder doorstoten naar hogere functies is dat zij over hun carrièrewensen of verwachtingen minder of anders communiceren dan mannelijke collega's. In deze workshop gaan we in op deze problematiek, proberen we inzicht te krijgen in de materie en geven we concrete tips voor een plan van aanpak.

In een theoretische inleiding wordt de carrièreproblematiek wat breder gesitueerd. Hoe verloopt een klassieke loopbaan? En hoe zit dat in een academische loopbaan? Welke zijn de perspectieven? Hoe gebeuren de aanstellingen? Hoe communiceren mannen over hun carrière en hoe doen vrouwen dit? De deelnemers krijgen een eerste inzicht in de klassieke valkuilen en hindernissen waarmee vrouwen te maken krijgen in hun (academische) loopbaan.

In een tweede ronde wordt aan elk van de deelnemers gevraagd om voor zichzelf een antwoord te formuleren op vragen zoals: Wat zou ik graag willen bereiken in mijn loopbaan? Wat en welke personen binnen de universiteit zullen (mee) bepalen of mijn wensen uitkomen? Welke zijn mijn alternatieven buiten de universiteit? Met wie heb ik mijn carrièrewensen reeds besproken? Wie heeft in je omgeving bereikt wat jij wil bereiken en hoe is dit in de praktijk verlopen? Wat doen succesvolle mensen in je omgeving anders dan jijzelf? De resultaten van deze oefening worden vervolgens in kleine groepjes (5 à 6 deelnemers) uitgewisseld.

In de namiddag worden de verschillende communicatiekanalen en strategieën rond carrière overlopen. In kleine groepjes wordt op een flipchart in kaart gebracht welk netwerk van personen een invloed kan uitoefenen op het verloop van de carrière. Vervolgens moet elk van de deelnemers voor zichzelf uitzoeken met welk van de personen een goed contact of relatie is uitgebouwd en waar de blinde vlekken zijn.

Je kan maar communiceren eens je goed weet wat je wil (bereiken). In groep worden de verschillende strategieën besproken: Hoe formuleer ik mijn carrièrewensen? Hoe overwin ik mijn angsten hieromtrent? Wat zijn mogelijke reacties van de tegenpartij en hoe ga ik daarmee om? Voorts wordt er overlopen welke communicatietechnieken kunnen helpen om de communicatie op een effectieve wijze over te brengen. Nadruk wordt gelegd op een zakelijke communicatie, een win-winstrategie, en een open communicatie.

Praktisch

- van 9 uur tot 16 u, opgesplitst in twee dagdelen van 3 uur
- datum en plaats nog af te spreken
- drank tijdens de pauzes, broodjes tijdens de lunch

Dag 3. DE EIGEN LEVENSLLOOP EN BAANPLANNING

Docente Hedwige Nuyens

Inhoud

Tijdens deze dag krijgen de deelnemers de kans om hun eigen loopbaan en perspectieven in kaart te brengen. We vertrekken van de onderwerpen die de deelnemers zelf te berde brengen. Deze sessie is vooral bedoeld om individueel of in kleine groepjes te oefenen.

Mogelijke oefeningen zijn:

- een futuringoefening: Hoe heb ik over tien jaar mijn doel gerealiseerd?
- vertrekken vanuit tijdsrooster – dagrooster: hoe besteed ik momenteel mijn tijd?
- tijdslijn uittekenen : planning toekomst
- wat heb ik nodig om deze planning te realiseren (welke mentor kiezen?)

Praktisch:

- van 9 uur tot 16 u, opgesplitst in twee dagdelen van 3 uur)
- datum en plaats nog af te spreken
- materiaal: beamer en flipchart
- drank tijdens de pauzes, broodjes tijdens de lunch

Dag 4. HELDER EN DUIDELIJK PRESENTEREN

Docent Bob De Groof

Bob De Groof , voormalig journalist, producer en manager bij de VRT. Stichter van het bedrijf COPLA en nu lesgever/docent aan trainingscentra, hogescholen en universiteiten.

Inhoud

Een boodschap mondeling overbrengen naar een publiek is niet vanzelfsprekend. Zeker niet wanneer de inhoud complex, genuanceerd en abstract is. En dat is met wetenschappelijke informatie meestal het geval. Met een goede verbale en non-verbale techniek kan een spreker er nochtans voor zorgen dat bij een presentatie de kernboodschap een grotere impact heeft dan bij een geschreven mededeling.

In deze praktische opleiding leren de deelnemers hun presentatie een doordachte structuur en informatiedosering te geven. Ze scherpen met praktische oefeningen hun verbale en non-verbale kwaliteiten aan. Ze leren om te gaan met vragenstellers (en media-interviewers) en zo hun presentatie interactief te maken. Ten slotte leren ze gebruik te maken van visuele hulpmiddelen die het effect en de retentie van hun presentatie verhogen.

De feedback die de deelnemers ontvangen wordt geïllustreerd met de videoregistratie van hun oefenprestaties.

Na deze training kan de deelnemer:

- een script maken voor een presentatie
- uitgaand van doel en doelgroep
- met een heldere structuur en een goede informatiestroom
- om vervolgens die presentatie met een adequate verbale en non-verbale techniek
- en ondersteund door de juiste visuele hulpmiddelen
- helder en aansprekend naar voor te brengen.

Praktisch

- van 9 uur tot 16 u, opgesplitst in twee dagdelen van 3 uur)
- datum en plaats nog af te spreken
- drank tijdens de pauzes, broodjes tijdens de lunch

Dag 5. VERGADERTECHNIEKEN

Docent Bob De Groof

Inhoud

Tijdens deze training leren de deelnemers een vergadering voorzitten en als deelnemer het nuttige effect van vergaderingen te verhogen.

Na de opleiding kunnen ze

- de verschillende soorten vergaderingen kennen
- weten hoe een vergadering te plannen
- weten hoe het vergaderproces te leiden
- weten hoe mensen te betrekken bij het proces.

Dagdeel 1:

- de verschillende soorten vergaderingen en hun verloop.
- de deelnemers en hoe ze betrekken bij het vergaderproces
- communiceren tijdens vergaderingen
- rollenspel probleemoplossend vergaderen

Dagdeel 2:

- de rol van de voorzitter
- een vergadering plannen en voorbereiden
- notuleren

- rollenspel beslissingsvergadering.

Praktisch

- van 9 uur tot 16 u, opgesplitst in twee dagdelen van 3 uur
- datum en plaats nog af te spreken
- drank tijdens de pauzes, broodjes tijdens de lunch

Hoe schrijft u zich in?

Mail uw kandidatuur en motivatie door naar ann.vanderauweraert@ua.ac.be en assistent.tiggelovend@verbalvision.be voor 2 oktober 2006. Vermeld ook enkele persoonlijke gegevens zoals leeftijd, functie, opleiding en titel. Wij behandelen uw aanvraag in alle discretie.

Contactgegevens vijfdaagse training:

Assistent.tiggelovend@verbalvision.be

03-248 53 38

0486 67 83 99

Instrument 12: Logboek

Logboek van de projectmedewerker over het totale verloop van het project in verband met gender en wetenschapscommunicatie:

Datum	Activiteit	Documenten	opmerkingen
31 jan 2005- 9juni 2005	Voorbereidingen Equal-goedkeuring VLIR-werkgroep		
juli 2005	Afspraak met promotoren en medewerker: hoe onderzoek opzetten?, wie doet wat?		
18 juli 2005	Uitnodiging via e-mail naar alle vrouwelijke academici, adressen verzameld via dienst wetenschappelijke dienstverlening	E-mail met uitnodiging en bijlage: Deelnemers info opzet onderzoeksprogramma	Veel moeilijkheden gehad met e-mails die terugkwamen
1 aug. 2005	Perscommunicatie project		
aug. 2005	Voorbereiden infomoment aan beide campussen	Lijsten van geïnteresseerden, die via e-mail aanwezigheid op infomoment aangaven	
29 aug. 2005	Afspraak met promotoren en medewerker: infomoment voorbereiden		
2 september	Infomoment op CDE	Informatie cijfers i.v.m. genderproblematiek	
5 september	Stafvergadering steunpunt gelijke kansen, voorstelling project		
9 september	Infomoment Stadscampus		
Voorts in september...	Motivatie deelnemers gevraagd Gegevens van infomomenten verwerkt	E-mail met motivatie vraag verzameling van alle motivaties excelbestand met gemotiveerden en kenmerken	
	Afspraak i.v.m. Blackboard met ICT verantwoordelijke, aanmaak leeromgeving, opstarten Blackboard		

	groepen, en virtueel discussieplatform		
	Selectiecriteria vastgesteld Selectie op basis van de motivaties Via Blackboard vrouwen uitgenodigd voor eerste bijeenkomst	selectiecriteria en werkwijze van selectie excelbestand met keuze van de deelnemende participanten	
30 september	Info van andere experts i.v.m. focusgroepen	Focusgroep planning Krueger	
	Voorbereiding documenten en verloop van eerste bijeenkomst	Draaiboek werkwijze eerste bijeenkomst introductietekst Individuele fiche voor elke deelnemer groepindeling voor de subgesprekken papieren met vragen voor participanten	
7 oktober	Eerste bijeenkomst: kennismaking en olijsten thema's op de Stadscampus	verslag	Opm. tijd te kort assistent (5uur)
Tijdens oktober	Gastprekers gecontacteerd: Brigitte hertz, Nico Steegmans, Margo Brouns, Lut Bollen, Brouwer Christine		
2 november	Verslag 1ste bijeenkomst	verslag van gele klevertjes lijst lijst met topics communicatie lijst met topics gender	
3 november	Voorbereiding 2de bijeenkomst	communicatie topics en quotes gender topics en quotes werkwijze en doel tweede dag invulformulier voor opdracht draaiboek tweede bijeenkomst	
4 november	Tweede bijeenkomst: doel kernthema gender afbakenen Op campus drie eiken	Kwalitatief onderzoek artikel: presentatie door twee participanten	Opm. enkel thema gender is besproken, tijd te kort voor communicatie

9 november	E-mail gestuurd voor werking Blackboard Verwerking thema bespreking		
		Verslag van tweede bijeenkomst	assistent (3uur)
2 december	Derde bijeenkomst: doel kernthema communicatie afbakenen Op campus stad	presentatie van gastdocent 1 prioriteitenlijstje van gender overzicht communicatie onderwerpen vanuit 1ste bijeenkomst	nabespreking tot 15 u.
7 december...	Verslag bijeenkomst 3 op Blackboard Prioriteitenlijstje via e-mail	verslag bijeenkomst 3 prioriteitenlijstje communicatie	assistent (3uur)
14 december	Tussentijdse rapportering naar KUL	Tussentijdse rapportering documenten: loonkost, co-financiering	
december	Afspraken met gastdocenten		
13 januari 2006	Vierde bijeenkomst: doel vrouwen en hun carrière, de rol van communicatie Op campus Middelheim	presentatie gastdocent 2 (boek) trainingsmogelijkheden door gastdocent 3 (boek)	
19 jan...	Mailing naar reacties, reacties opgevraagd, samengevat, feedback naar auteurs en reacties op Blackboard, op discussieplatform	info op Blackboard o.a. tekst over women in IT	
		feedback van reacties op Blackboard	
		verslag bijeenkomst 4	
	Verslag op voorhand gestuurd naar deelnemers	tussentijdsverslag van de vier bijeenkomsten	
	Zoektocht en contact docenten voor training		
24 februari	Vijfde bijeenkomst: doel tussentijdsverslag en inhoud grote lijnen van training op campus stad	verslag bijeenkomst 5	assistent (6uur)

13 maart	Afspraak met Bob de Groof (2uur)		
maart-april	Opdracht gegeven aan assistent om training op te stellen, data en inhoud en afspraken met docenten, en lokalen	E-mails en telefoons	assistent (13uur)
9 juni	Tussentijds inhoudelijke rapportering en (co-)financiering	Inhoudelijke rapportering deel 1 (van 1/11/15 tot 30/04/06)	
12 juni	Eerste trainingsdag met i.v.m. carrière	verslag en evaluatie	assistent (10uur)
27 juni	Trainingsdag in verband met gender	verslag en evaluatie	assistent (10uur)
12 juli	Trainingsdag presenteren	verslag en evaluatie	assistent (10uur)
Juli	Vorbereiding sessie vergadertechnieken		assistent (2uur)
juli-augustus	Vorbereiding nieuwe trainingssessie		assistent (16uur)
12 september	VLIR werkgroep Equal (3 uur)		
26 september	Studiedag vrouwen naar de top, Brussel	Info rond gestuurd per e-mail	
29 september	Overleg over nieuwe trainingsreeks met assistent (2 uur)		assistent (4uur)
juli-augustus	Trainingsaanbod naar andere universiteiten	brochure trainingsaanbod en programma	
september	Rekruteren van deelnemers	lijst deelnemers	
6 november	Tussentijdse inhoudelijke rapportering en (co-)financiering	Tussentijdse inhoudelijke rapportering deel 2	
9 oktober	Overleg met assistent overleg		assistent (6uur)
10 oktober	Trainingsdag vergaderen	verslag en evaluatie	assistent (11uur)
12 oktober	Vorbereiding 13 oktober	voorbereidend document	
13 oktober	Eerste trainingsdag interuniversitair training	verslag en evaluatie	
18 oktober	Vergadering met promotor		
7 november	Deelname aan mentortraining		
17 november	Trainingsdag carrière deel 1	verslag en evaluatie	
15 december	Trainingsdag carrière deel 2	verslag en evaluatie	
10-11 januari 2007	Logboek aanvullen	kostenoverzicht assistent	

23 januari	Trainingsdag presenteren	verslag en evaluatie	
29 januari	Stand van zaken doorgestuurd naar verantwoordelijke genderprojecten van wetenschappelijke en maatschappelijke dienstverlening van UA	e-mail met overzicht stand van zaken	
13 februari	Trainingsdag vergaderen	verslag en evaluatie	
21 februari	Feedbacksessie over gids met Esther Hiel te Gent		
januari-februari- maart	Schrijven gids	gids en instrumenten	