

Pandora



Universiteit Utrecht

TIJDSCHRIFT VAN HET VROUWENNETWERK UNIVERSITEIT UTRECHT

FEBRUARI 2013



EM. PROF. DR. GLORIA WEKKER: STRIJDBARE PIONIER

BLOGGEN VOOR
WETENSCHAPPERS



EEN AMBITIEUZE
SABBATICAL



MINDSET 2.0



Jaargang 28, nr. 1, februari 2013
Pandora is het tijdschrift van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht. Het blad is gratis voor medewerkers van de universiteit.
Oplage: 1200 exemplaren.

Adres- en abonnementswijzigingen doorgeven aan het redactieadres. Bij aanmelding graag intern postadres vermelden.

Redactieadres:
Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
Centrumgebouw Noord
Padualaan 14, 3584 CH Utrecht
Tel: 030-2531896
E-mail: pandora@fss.uu.nl

Redactie: Christine Geense (eindredactie) en Anne-Marie van Gijtenbeek (hoofdre-dactie)

Verder werkten mee: Wieke Eefting, Patricia Faasse, Eva Lantsoght, Willemijn Maes, Emke Molnar, Madelon Pieper, Claartje van Sijl, Marischka Verbeek, Linda van der Wal.

Vormgeving: Avant la Lettre, Hanneke Verheijke, Utrecht; info@avantlalettre.nl
Omslag: prof. dr. Gloria Wekker
Foto's Gloria Wekker (omslag en p. 4, 7 en 21): Ivar Pel

Nieuws per e-mail
Publicaties en aankondigingen van bijeenkomsten worden verspreid via onze e-maillijst. U kunt zich hiervoor aanmelden door een mail te sturen naar de coördinator: vrouwenennetwerk@fss.uu.nl of A.M.vanGijtenbeek@uu.nl. Vermeld hierin uw interne e-mailadres, uw interne adresgegevens en zet in het onderwerp 'mailinglijst'. Zodra u bent aangemeld, ontvangt u bericht.
Sinds 2008 werken wij tevens met een uitgebreide database. Het is daardoor mogelijk dat u onze berichten twee keer ontvangt. Wij stellen het op prijs indien u ons dit laat weten.

Voor het laatste nieuws over trainingen, bijeenkomsten en overige activiteiten van het Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht kijkt u op onze site: www.uu.nl/vrouwenennetwerk.
Onder 'links' vindt u daar bovendien een lijst met andere al dan niet universitaire vrouwenennetwerken en relevante organisaties.

Sluit je aan bij onze LinkedIn-groep en blijf op de hoogte van het laatste nieuws. [in](#) Groups: Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht

Pioniers met Pensioen
Nesten bouwen op een winderige plek. Em. prof. dr. Gloria Wekker heeft altijd ingezet op intersectionaliteit
Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek 4

Beleid
Een gastvrij onthaal. Hoe een sabbatical ambitieus en succesvol werd ingevuld
Drs. Emke Molnar 8

Netwerkdag 2012
Create your future. Jezelf profileren als wetenschapper 2.0
Dr. Claartje van Sijl 10

Netwerkdag 2012
Foto's van de vrouwenennetwerkdag
Dr. Wieke Eefting 12

Gastcolumn
Verhuizen en verbouwen. Achter de schermen bij Huisvesting en Facility
Willemijn Maes 14

Netwerkdag 2012
Mindset 2.0. Over snelle ontwikkelingen en de kansen van growth mindset
Drs. Linda van der Wal 15

Wetenschap 2.0
Bloggen voor wetenschappers. Een waardevolle bijdrage aan je academische werk
Ir. Eva Lantsoght 16

Achtergrond
Een beetje opstandigheid. Johanna Westerdijk, de eerste vrouwelijke hoogleraar van Nederland
Dr. Patricia Faasse 18

Secretaressespagina
Van tweevingerssysteem naar rubberen potloodje. Rappe ontwikkelingen in het secretaressesvak
Madelon Pieper 20

WWWeetjes
Aanvullende informatie en achtergrondartikelen op het web 22

Boekenpagina
drs. Marischka Verbeek 24



De wet van Muphry. Ik had er nog nooit van gehoord, maar het fenomeen is me bekend: 'Iemand die schriftelijk kritiek levert op een tekst zal op haar beurt altijd ten minste één spel- of taalfout maken in haar eigen tekst.' De naam is een bewust verkeerd gespelde variant van de bekende Wet van Murphy (die stelt dat als het mis kan gaan, het ook een keer mis zal gaan). De Facebookpagina 'Taalvoutjes' besteedt met enige regelmaat aandacht aan dit Droste-achtige effect van taalfouten in berichten over taalfouten. Onlangs nog vroeg een vrouw zich publiekelijk op de Facebookpagina van RTL Crime af, "welke alochtoon" (sic) verantwoordelijk was voor de slogan van deze zender. (Die overigens : 'RTL Crime houdt je vast' luidt, en taalkundig correct is.)

Social media zijn relatief nog zo nieuw, dat lang niet iedereen die er gebruik van maakt, weet hoe ermee om te gaan. Facebook, Twitter, Tumblr, Pinterest – hoewel je ze vluchtig checkt, de gebruikersinterface regelmatig verandert en de *timeline* steeds iets nieuws laat zien, zijn social media bij uitstek niet de plek voor impulsiviteit. Toch weten we allemaal dat het er veel mensen niet van weerhoudt om onna-denkend te reageren. Zo vertelde een deelnemer aan de workshop 'Mindset' (zie pagina 15), die haar onderzoeksresultaten op Facebook deelde, dat ze veel tijd kwijt was aan het modereren van onjuiste reacties op haar onderzoek. Tegelijkertijd bereikte ze door het gebruik van dit medium een groot publiek.

Kansen vs. bedreigingen, nieuwsgierigheid vs. weerstand: de termen komen steeds weer terug in de dialoog over social media en wetenschap. "Het is de kunst om zelf te blijven bepalen waar de vervagende grens ligt tussen wat ons persoonlijk, en professioneel bezighoudt", stelt Claartje van Sijl in haar artikel op pagina 10. Eva Lantsoght, wetenschapper en enthousiast blogger, pleit ervoor om het in elk geval eens uit te proberen (pagina 16). Deze Pandora staat volop in het teken van de vrouwenennetwerkdag 2012, maar vooral van het onderwerp van deze dag: wetenschapper 2.0.

Tijdens de Netwerkdag interviewde ik een achttal vrouwen over hun ervaringen met de workshops, hun verwachtingen, hun kennis van social media, de kansen die ze zagen en de eventuele argwaan die ze voelden. Helaas trad de Wet van Murphy daarna bij mij in werking: het programma dat automatisch back-ups van al mijn bestanden maakt, liep vast en verving en passant al mijn digitale mappen door lege mappen. Bij deze wil ik eenieder die mij die dag zo behulpzaam te woord heeft gestaan, hartelijk bedanken – het spijt me dat ik er geen artikel van heb kunnen maken; ik vond het geweldig om jullie daar allemaal te zien en te spreken!

Christine Geense
Eindredacteur Pandora
pandora@fss.uu.nl nl.linkedin.com/in/christinegeense



In november organiseerde het Vrouwenennetwerk UU de langverwachte Netwerkdag 2012. Het thema was spannend en vernieuwend, de deelnemers waren zeer actief en betrokken en de lezing en aansluitende discussie waren prikkelend, interactief, vol vuur en veelbelovendheid. 'Vrouwenennetwerk 2punt0, Wetenschapper 2punt0' was het thema van een zeer geslaagde dag, waar gezamenlijk gedacht, geleerd en gebrainstormd werd met één voet in de toekomst en één voet in de situatie van het heden. Dat dit niet tot een onmogelijke spagaat, maar juist tot verfrissende inspiratie leidde, werd mij nog eens duidelijk toen ik de vele foto's bekeek en over de artikelen nadacht die je in deze Pandora vindt. Een absolute win-win-windag vol leerzame en uitdagende zaken, compleet gemaakt met een heerlijke (veganistische) lunch en een gezellige netwerkborrel met professionele muzikale omlijsting uit eigen gelederen. In de week na dit hoogtepunt begon onze zoveelste verhuizing, die ons nu voor hopelijk lange tijd op de huidige locatie in het Centrumgebouw Noord heeft gebracht.

Trainingen
Voor de eerste helft van 2013 hebben we weer het nodige aan trainingen/workshops op het programma kunnen zetten. Op dinsdag 26 februari staat een eendaagse training 'Update je mindset' op het programma. Op vrijdag 8 maart, internationale vrouwendag, organiseert het Vrouwenennetwerk UU een sprankelende bijeenkomst 'Vrouwenennetwerk 2.0', onder het motto 'Samen Individueel'. Tot slot organiseren wij op donderdag 11 april een eendaagse training 'Invloed vanuit Kracht'. Voor alle drie de dagen geldt: houd onze site in de gaten voor nadere bijzonderheden en de mogelijkheid tot aanmelden!

Oproep!
Het Vrouwenennetwerk draait met een kleine personele bezetting en een klein budget en heeft, gezien alles waarmee wij bezig zijn en nog aan de slag willen, dringend behoefte aan helpende handen. Heb jij zin om je blik te verbreden en af en toe eens een paar uurtjes een bijdrage te leveren aan de site, de Pandora, onze digitale social media of heb je zin om door onze archieven of boekenkasten te komen struinen om je licht op te steken én meteen een beetje te archiveren? Neem dan contact met mij op, ik praat daarover graag met je verder!

Drs. Anne-Marie van Gijtenbeek
Coördinator Vrouwenennetwerk Universiteit Utrecht
vrouwenennetwerk@fss.uu.nl [@UU_VN](https://twitter.com/UU_VN)

NESTEN BOUWEN OP EEN WINDERIGE PLEK

Em. prof. dr. Gloria Wekker heeft altijd ingezet op intersectionaliteit

door Anne-Marie van Gijtenbeek - Na achttien jaar verbonden te zijn geweest aan het departement Genderstudies van de faculteit Geesteswetenschappen van de UU, is professor Gloria Wekker per september 2012 met vervroegd emeritaat gegaan. Zij werd er in 2001 hoogleraar Gender en Etniciteit, wegens een bijzondere leerstoel (0,5 fte) geïnitieerd door het IIAV (later Aletta, instituut voor vrouwengeschiedenis). Tevens werd ze directeur van GEM, het Expertisecentrum Gender, Etniciteit en Multiculturaliteit in het hoger onderwijs. Na vijf succesvolle jaren vulde de Universiteit Utrecht haar hoogleraarschap aan tot fulltime. Sinds haar promotie werkte zij voor en met vele nationale en internationale instituties, maatschappelijke organisaties en ministeries op uiteenlopende gebieden rondom ras, gender, seksualiteit, (post)kolonialisme, etniciteit en diversiteit.

Gloria Wekker wordt geboren in Paramaribo. Haar vader is er inspecteur van politie. Begin jaren vijftig mag een Surinaamse ambtenaar bij het bereiken van een zekere rang op verlof naar het moederland. Gloria Wekker komt op de leeftijd van anderhalf naar Nederland. Na zes maanden, waarin vader rechten studeert, besluit het gezin om in Nederland te blijven. Gedurende de jaren zeventig studeert Wekker antropologie aan de UvA, kiest de major 'socio-culturele antropologie' en specialiseert zich in gender, de Caraïben en klinische psychologie. Het is de tijd van de tweede feministische golf, en Gloria Wekker zit middenin die golf. Ze speelt een belangrijke rol in de zwarte feministische bewustwording, en betekent ook veel voor de zwarte lesbische beweging. Ze voelt zich onder meer verwant met Audre Lorde (Caraïbisch-Amerikaans schrijver en activist) en staat in die tijd zij aan zij met andere prominenten als Saskia Wieringa en Maaïke Meijer, vandaag de dag hoogleraren aan respectievelijk de UvA en aan de Universiteit Maastricht. Haar allergrootste drijfveer was en blijft de strijd tegen sociale ongelijkheid.

U heeft nog veel werk op het programma staan, waaronder verschillende onderzoeken en publicaties. Allereerst ben ik benieuwd naar de reden van uw vertrek als hoogleraar en directeur.

Wetenschap bedrijven is voor mij het mooiste dat er is. Ik ben met vervroegd emeritaat gegaan om de volle aandacht te kunnen geven aan onderzoek doen en publiceren. Dat was niet meer moge-

lijk door steeds meer andere taken die aan het hoogleraarschap hangen. Als directeur van GEM ben ik feitelijk al iets eerder gestopt. Het inhoudelijke werk (rapporten, in kaart brengen hoe het gesteld is met diversiteit in het curriculum en het docentenkorps, de inbreng van zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen in de vrouwenbeweging) moest ik combineren met het werven van fondsen. GEM kon pas aan de slag wanneer van buitenaf opdrachtgevers vroegen om een onderzoek te doen. Dat viel me te zwaar. Ik heb dus keuzes moeten maken. Paradoxaal is het wel, en er zijn zeer zeker zaken uit evenwicht geraakt in hoe de wetenschap functioneert.

Wat ziet u als academische mijlpalen en wat is het belangrijkste stempel dat u achterlaat op de academische cultuur?

Gender staat niet op zich, maar gaat altijd samen met andere belangrijke grammatica's van verschil. Als hoogleraar heb ik gericht ingezet op intersectionaliteit: het aan elkaar verbinden van denken met een bewustzijn voor zowel gender, etniciteit, seksualiteit als ook klasse. Binnen de discipline Genderstudies is intersectionaliteit doorgedrongen en omarmd, en een sleutelwoord geworden. Ook bij Geesteswetenschappen, bij andere genderstudiegebieden, en op beleidsniveau is het belang van intersectionaliteit doorgedrongen. Kennis hebben en vermelden betekent nog niet altijd dat het ook overal voldoende wordt toegepast. In ministerieel Nederland zijn de zaken nog te veel apart bij afzonderlijke departementen ingedeeld, terwijl in de realiteit alle categorieën zoals vrouwen, derde wereld, zwart, migrant, vluchteling, homoseksueel en dergelijke, juist overlappen en door elkaar lopen. Bij de EU is dat beseft wel doorgedrongen en momenteel zelfs een *hot item*.

Ook de laatste nog bestaande instituties van de Vrouwenbeweging (Aletta/E-Quality; nu Atria, red) hebben daar flink op ingezet. Dat is enorm belangrijk. Ik heb me er altijd intensief voor ingezet om de Academie effectiever te verbinden met instituties van de Vrouwenbeweging en met de samenleving, de *community out there!* Uiteindelijk doe ik het voor de mensen in de samenleving; voor meer gelijkheid en voor sociale verandering. Daar ligt mijn passie. Ik vind het dan ook essentieel om voortdurend bruggen te bouwen met allerlei bewegingen, groeperingen en organisaties in de maatschappij. Ik word graag gevoed door bijvoorbeeld homobewegingen, migrantenbewegingen, en vrouwenbewegingen, en zij door mij. Die kruisbestuiving is essentieel. De koppeling tussen wetenschap en activisme is en blijft voor mij zeer belangrijk, ook al gooi je er niet overal hoge ogen mee.

“Uiteindelijk doe ik het voor de mensen in de samenleving; voor meer gelijkheid en voor sociale verandering.”

Waarover gaat het boek waar u momenteel aan werkt?

Tijdens mijn sabbaticalperiode bij het NIAS (Netherlands Institute for Advanced Study in the Humanities and Social Sciences), afgelopen jaar, begon ik met het schrijven van een bundel essays, die de hoofdstukken vormen van een boek: ‘Innocence Unlimited’. Die titel slaat op hoe Nederlanders zichzelf bij uitstek zien en portretteren. Kenmerkend voor de Nederlandse situatie in het denken over onderscheid maken op basis van ras en etniciteit is: ontkenning, loochening, bagatellisering. Het in steeds kleinere stukjes analyseren totdat er niets van over blijft; het wegredeneren én het zichzelf flatteren. Oftewel: ‘wij zijn niet zo’. De tendens is: ‘wij zijn onschuldig, wij zijn niet racistisch en doen niet aan discriminatie. Andere landen wel: de VS, Zuid-Afrika, maar wij niet! Wij zien dat kleurverschil niet’. Het idee dat wij geen onderscheid maken op basis van ras, zit verankerd in het culturele archief. Over dat Nederlandse culturele archief gaat het boek waaraan ik momenteel werk: wat Nederland tussen de oren heeft zitten en de plaats die ras, gender en seksualiteit daarbij innemen. Het boek zal in 2013 of 2014 verschijnen. Daarna wil ik nog meer boeken uitbrengen. Eén is een roman die draait om het bijzondere verhaal van mijn grootmoeder, een Surinaamse van Hoogduitse joodse afkomst die vanwege het gemengde huwelijk met een zwarte Creoolse man werd verstoten. Ik heb haar nooit gekend, maar haar verhaal wel via anderen kunnen horen. Het andere boek dat ik wil uitbrengen, is één van de twee onvoltooide boeken van de hand van de eind 2011 overleden antropoloog en Surinamist dr. Ineke van Wetering, over Creools-Surinaamse vrouwen in de Bijlmermeer.

Stel; u krijgt een paar zakken geld om naar eigen inzicht te besteden. Wat gaat er gebeuren?

Ik zou vergelijkend onderzoek willen financieren naar historische, koloniale en culturele archieven en de verschillen daarin tussen Engeland, Frankrijk, Duitsland en Nederland en hoe men in verschillende Europese landen omgaat met het koloniale verleden. We zijn weliswaar elkaars burens maar er zijn toch grote verschillen te zien. In Frankrijk bestaat een aparte situatie: het is daar taboe om over ras te spreken, terwijl die variabele volop aanwezig is. Tegelijkertijd is er daar een zekere trots over het koloniale verleden. Dat is in Engeland ook zo, maar in Nederland en Duitsland niet. In Duitsland heeft de zwaarte van de Holocaust het koloniale verleden als onderwerp van discussie uitgewist en al het andere wat er is gebeurd, *unspeakable* gemaakt. Hoe de culturele en koloniale geschiedenissen zijn vastgelegd en hoe zij een rol spelen in debatten, monumenten, romans en archieven, is waardevol voor de multiculturele samenleving van nu. Allereerst zou ik echter een zak geld willen investeren in de aanpak van diversiteit op de universitaire werkvloer. Ik maakte een aantal jaren deel uit van de Utrechtse commissie van het Mozaïekprogramma, maar met gemengde gevoelens. Een speciaal programma om zwarte, migranten- en vluchtelingen(ZMV-)promovendi aan de bak te krijgen, klopt eigenlijk niet. Tegelijk is iedere student die vooruitkomt er één. We zagen veel kandidaten langskomen met uitmuntende cijferlijsten, maar zonder reguliere promotieplek. Dan ben je eigenlijk te laat en is er al iets principieel misgegaan vanuit de universiteiten. Men zegt bijvoorbeeld: “ZMV-promovendi zijn net zo welkom maar ze hebben niet de juiste netwerken.”

Hoe komt dat? En wie neemt zo iemand met goede cijfers onder haar hoede, en vertelt haar of hem over de mogelijkheid te promoveren? Ik zou meer bewustzijn willen creëren in alle geledingen van de universiteiten over de manier waarop gender in samenhang met ras een uitsluitende werking heeft. Daarvoor zou ik een geschikt organisatieadvies- en trainingsbureau zoals Kantharos* een programma laten opstellen voor verschillende geledingen, en die onderling ook goed met elkaar laten praten. Er moet een aantal dingen tegelijk gebeuren: het curriculum aanpassen, streefcijfers voor docenten en studenten vaststellen, en het programma een aantal jaar volhouden. Er zal dan zeker verandering optreden.

En als u nog een derde zak geld ter beschikking had?

Dan zou die zak geld onmiddellijk naar het Nationaal instituut Nederlands slavernijverleden en erfenis (NiNsee) gaan, het kennis- en expertisecentrum ter bevordering van onderzoek naar en verspreiding van kennis en informatie over het Nederlandse slavernijverleden en de gevolgen daarvan voor de hedendaagse samenleving. Bij de oprichting van NiNsee beloofde de regering expliciet dat zij het wetenschappelijk instituut de gelegenheid zou geven uit te groeien tot één van internationaal formaat. Alle beloftes zijn onder het laatste kabinet gesneuveld. Dat is ernstig, want een instituut als NiNsee is essentieel voor het collectieve geheugen van het Nederlandse slavernijverleden. De gevolgen van het ontbreken daarvan zijn ronduit slecht voor onze Nederlandse samenleving. Vergelijk het met het sluiten van het NIOD (Nederlands Instituut voor Oorlogsdocumentatie, red). Dat is ondenkbaar.

U zei al iets over het Mozaïekprogramma. Hoe is het eigenlijk gesteld met diversiteit aan de universiteiten en hier, aan de Universiteit Utrecht? En vertrekt met u de eerste en enige Surinaams-Nederlandse hoogleraar die de UU had?

Toen prof. dr. Orlanda Lie werd benoemd in 2004, was ik aan de UU niet meer de enige gekleurde, vrouwelijke hoogleraar. Zij is ook van Surinaamse oorsprong. Momenteel werk ik samen met een aantal juniorcollega's aan een Afro-Europese encyclopedie. Daarvoor traceren we Europeanen met een Afrikaanse achtergrond die op een of andere wijze van betekenis zijn of zijn geweest voor bijvoorbeeld de wetenschap, de politiek of de Humanities. Zo ontdekten we Aida B. Paalman-De Miranda, geboren in de jaren dertig en rond haar twintigste naar Nederland gekomen. Deze wiskundige werd aan de UvA de eerste Surinaamse hoogleraar in Nederland. Haar verhaal is uitzonderlijk en betekenisvol. Ik vrees dat het nog lang gaat duren voordat aan universiteiten een evenredige vertegenwoordiging in het studenten- en in het docentenbestand zal bestaan. Zelf heb ik in de loop der jaren allerlei voorstellen op tafel gelegd om aan de situatie iets te veranderen, maar van beleidswege hield men vast aan het idee dat het allemaal “vanzelf wel zou komen”, wanneer “de tijd rijp” is. Bovendien zouden ZMV-studenten “blijkbaar geen belangstelling” voor Geesteswetenschappen hebben. Deze beide veronderstellingen zijn onjuist. Bijkomend probleem is dat veel ZMV-studenten naar het HBO gaan, en dat de wel WO kiezende studenten overwegend andere universiteiten zoals de VU en de Erasmus Universiteit Rotterdam



kieszen. Ze studeren dan dus wel, maar elders, en zo'n vorm van arbeidsdeling is geen goede zaak. Stel dat het over witte vrouwen ging: als die allemaal studeren en werken aan slechts twee universiteiten, zou de rest van de universiteiten daarmee genoeg nemen en geen moeite doen ze ook binnen de poorten te krijgen?

Er bestaan dus spijtig genoeg nog steeds dezelfde verbeterpunten als in het begin van uw loopbaan. Daarbij is er sinds de jaren zeventig veel veranderd. Is er tegenwoordig nog wel sprake van activisme?

Toen gingen we met ons allen de wereld veranderen en er gebeurde dan ook van alles. Het was heel bevredigend om in die periode groot te worden. Tussen het collectieve ‘we zitten samen in één schuitje en moeten samen iets gaan veranderen’ en de meer individualistische benadering van nu, heeft een hele aardverschuiving plaatsgevonden. Maar ook nu gebeurt er veel. Binnen de universiteit zie ik het aan de scripties die studenten schrijven. En buiten de universiteit zag ik bijvoorbeeld in Osdorp, naast activisten van ‘vrouwen tegen uitzetting’, een aantal van mijn studenten rondlopen. Ik ben blij dat ik weer meer tijd heb om zelf aan zulke dingen deel te nemen. Activisme en wetenschap gaan absoluut hand in hand voor mij. Ik vind dat nog net zo belangrijk als in 1994 toen ik hier kwam werken.

We spraken eerder al over het beroep van wetenschapper. Wat heeft u zien veranderen in de wetenschappelijke wereld, en hoe ziet u de toekomst?

De liberalisering van de academische wereld vind ik de grootste verandering die ik gedurende mijn loopbaan heb meegemaakt in de academische wereld. Men werkt zich drie slagen in de rondte maar uiteindelijk telt vooral het geld. Ik mag hopen dat daar een kentering komt. Er is een voortgaande ontwikkeling die je langzamerhand de keel dichtschroeft. Medewerkers zouden zich meer

tegen deze ontwikkelingen moeten organiseren. Er wordt van ze verwacht dat ze onderwijs geven met minder middelen en minder ondersteuning. Je krijgt vanuit het management continu spoedverzoeken en voortdurend groeiende deadlines. Het feitelijke werk, de inhoud waarvoor je bent aangenomen en waar je goed in bent, moet je in je eigen tijd zien te klaren. De lucht wordt uit je geknepen; mensen hebben nauwelijks tijd om na te denken. Dat moet een keer misgaan en dan zal er zeker een nieuwe fase aanbreken. De bouwstenen zijn zich al aan het ontwikkelen. Die gaan prominenter gestalte krijgen, al lopen we nu nog een beetje door de woestijn, op zoek naar een oase voor de wetenschappelijke wereld. Een antropoloog kijkt naar de westerse wetenschap als naar een stam, met eigen gebruiken en mores. De kwestie-Stapel (Diederik Stapel, red) is een signaal dat er iets niet goed gaat. Er is te veel druk op mensen en je moet te veel opbrengen om vooraan te blijven lopen. Ego speelt natuurlijk een rol. En met zijn handelswijze ondersteunt Stapel helaas het systeem en maakt het anderen nog moeilijker om aan de normen te voldoen. Ik kan me echter niet voorstellen dat hij de enige is. Toen ik klaar was met mijn promotie heb ik getwijfeld om in de VS te blijven. Ik ben nu blij dat ik hiernaartoe gegaan ben. De neoliberalisering is daar nog erger dan hier. De staat bepaalt en disciplineert de wetenschap te veel en stuurt wat er wel en niet wordt gebruikt. Dat is in Nederland toch minder erg dan in de VS.

Het hele netwerk van de wegbereiders vanuit de tweede feministische golf gaat zo'n beetje met pensioen. Is er opvolging om uw werk en gedachtegoed voort te zetten?

Het Duitse woord voor promotor, ‘Doktormutter’, dekt voor mij goed de lading. Bij mijn promovendi voel en merk ik heel duidelijk

[Lees verder op P. 21 >>](#)

EEN GASTVRIJ ONTHAAL

Hoe een sabbatical ambitieus en succesvol werd ingevuld

door Emke Molnar - In het voorjaar en de zomer van 2012 heb ik de mogelijkheid gekregen om drie maanden sabbatical op te nemen. Zoals gebruikelijk stond deze in het teken van ontwikkeling op professioneel én persoonlijk vlak, hoewel ik ervan overtuigd ben dat deze twee niet los van elkaar moeten worden gezien. Omdat ontwikkeling het doel was, was het mogelijk om mijn sabbatical geheel op eigen wijze in te richten. Ik zou iedereen willen aanraden om, indien mogelijk, een keer van de kans gebruik te maken. Het biedt je de gelegenheid om tijd te nemen voor reflectie, om de balans op te maken en om vooruit te kijken.

Inhoudelijke verdieping vormde een belangrijk deel van mijn sabbatical. Uit de vele HR-thema's die ik interessant vind, koos ik uiteindelijk voor *Talentbeleid en ontwikkeling*. Binnen de faculteit is dit een belangrijke kwestie en ik wilde daarnaast iets doen wat ook na mijn sabbatical doorgang zou hebben. Ik dacht: als ik nu toch de kans krijg om te doen wat ik al langere tijd zo graag wil, dan pak ik het ook goed aan. Ik wilde niet alleen buiten de Utrechtse Bètafaculteit kijken, maar ook buiten academia en Nederland. Het is weleens verfrissend om te zien wat andere organisaties doen, hoe zij het aanpakken.

Dynamiek en ontwikkeling

De titel van mijn onderzoek was: *Vernieuwing en dynamiek in het aantrekken en verbinden van jonge topwetenschappers*. Met name de doelgroep '1-3 jaar na promotie' interesseerde me. Juist omdat dat een doelgroep is waar veel potentie zit tot groei en ontwikkeling, en die ook dynamiek en vernieuwing in de organisatie kan brengen. Tegelijk is dat ook de doelgroep waar we ons in ons beleid nog niet bewust op richten in termen van ondersteuning van hun ontwikkeling op weg naar zelfstandige en creatieve wetenschappers. Met 'ontwikkeling' bedoel ik niet alleen het gebied van onderwijs en onderzoek, maar juist ook het gebied van organisatie, leiderschap en persoonlijke groei. Ik wilde weten hoe je jonge onderzoekers meer kunt betrekken bij de organisatie, en dynamiek in de uitwisseling kunt bewerkstelligen. Bij de universiteiten die ik bezocht, bleek dit thema ook hoog op de agenda te staan.



De Mathematical Bridge van Cambridge

Uiteindelijk heb ik een mooie lijst van voor-aanstaande instituten bezocht: Cambridge, Harvard (Boston), de Universiteit van Stockholm, het Karolinska Instituut (Stockholm), de Technische Universiteit (Eindhoven), de Ludwig-Maximilians-Universiteit (LMU, München), en het Max Planck Instituut (München). Ook de bezoeken aan het MRC-lab in Cambridge, AMOLF, en bedrijven waar Research and Development stevig is opgezet zoals Exxonmobile, Shell en DMS, leverden veel nieuwe inzichten op. Naast dat de bezoeken en de gesprekken inspirerend waren, voelde ik ook overal de dynamiek en de gedrevenheid. Dat heb ik als meeslepend ervaren; als iets waar ik veel energie uit kon halen. Het is geweldig om even buiten je eigen werk en omgeving te kijken. Ik heb geleerd bepaalde zaken anders te bezien en aspecten waar ik me voorheen minder van bewust was, heb ik

meer leren benoemen en respecteren. Een mooi voorbeeld daarvan is: leren waarderen waar wij in de faculteit goed in zijn en daar ook trots op (durven) zijn.

Competitief werkklimaat

Ik hoor vaak om me heen dat het Britse en Amerikaanse systeem zo geweldig is. Beide kennen een ambitieus en competitief werkklimaat; je moet (en mag) in Cambridge of Harvard je best doen en het is oké om uit te blinken. Interessant als je bedenkt dat men in Nederland niet anders dan naar excellentie streeft, alleen is het hier minder conventioneel om je hoofd boven het maaiveld uit te steken. Jonge Britse en Amerikaanse wetenschappers die ik sprak, voelden zich gestimuleerd en uitgedaagd door de competitie, hoewel dat in de optiek van sommigen ook een keerzijde heeft. Ze voelen zich soms geïsoleerd. Ze missen een team

om zich heen: collega's om mee samen te werken en een breed wetenschappelijk netwerk. Dat zijn nu net de aspecten die in het Nederlandse (en Europese) systeem zo waardevol zijn. Na deze gesprekken had ik een goed gevoel. Ik realiseerde me dat we ons meer bewust zouden moeten zijn van de kracht van onze aanpak. Bescheiden zijn is een mooie eigenschap, maar het lijkt er bijna op dat talent dat eigenlijk met het hoofd boven het maaiveld uit zou moeten komen (want daarom noemen we het *talent*), in Nederland niet anders kan dan uit het zicht duiken.

Gastvrij

De instellingen die ik bezocht, krijgen zelden een verzoek van een ondersteunende medewerker in het kader van een sabbatical. Toch ben ik overal met open armen ontvangen. Ik heb veel geleerd van het proces op zich. De voorbereiding kostte veel werk en ik werd telkens uitgedaagd om ook dingen te doen die buiten mijn eigen comfortzone vallen. Zo ging de kennismaking met de directeur HR van Cambridge onverwacht via de telefoon. En uiteraard in het Engels, wat voor mij ook geen dagelijkse bezigheid is en nog spannender wordt als je probeert een bezoek van vijf dagen te regelen. Op Cambridge waren uiteindelijk alle afspraken vooraf geregeld en daardoor voelde ik me zeer welkom. Ik ben echt te spreken over de gastvrijheid en de moeite die gedaan is voor het opstellen van het programma voor mijn bezoek.

Prof. Dieter Frey, hoogleraar aan de Faculteit voor Psychologie en Pedagogiek van de LMU, verraste me met een last minute uitnodiging om een leiderschapscursus bij te wonen. Speciaal voor mij deed hij het overgrote deel van de cursus in het Engels. Het bijzondere is dat aan de LMU het onderzoek naar leiderschap en de training en ontwikkeling in leiderschap, binnen één organisatie is samengebracht: het *LMU Center for Leadership and People Management*. Op die manier waarborgen ze dat de gekozen benadering in leiderschap binnen de organisatie breed wordt erkend en gedragen. Op Harvard moest ik zelf na aankomst het grootste deel van het programma samenstellen, maar ze waren er niet minder gastvrij. Het is duidelijk een andere manier



In de aula van het MIT Boston (foto's Emke Molnar)

van aanpak. Ook daarvan heb ik genoten, met name van het gevoel dat ik had als ik zelf iets voor elkaar had gekregen en weer een succesje had geboekt. Is dat ook niet de manier waarop je jezelf kunt onderscheiden in die hoog presterende en competitieve omgeving? En wat net die kick geeft als het ook lukt?

Gezamenlijk diner

Ik heb gemerkt dat men positief is over het Nederlandse systeem wat betreft de arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid, en de manier waarop ruimte wordt gegeven voor de groei van wetenschappelijk talent. In tegenstelling tot bijvoorbeeld Zweden, waar een wetenschappelijke medewerker slechts twee keer twee jaar tijdelijk mag worden aangesteld: een belangrijke belemmering in termen van carrière en talentontwikkeling. Onze mogelijkheid van zes jaar tijdelijke aanstelling is misschien nog niet eens zo slecht. Opvallend is de manier waarop in Zweden posities publiekelijk bekend worden gemaakt. De kandidaten krijgen informatie over alle sollicitanten maar ook vaak over de rangorde aan de top. Een extern comité maakt de selectie voor de universiteit, en adviseert over de benoeming. Het is geen intern proces zoals wij dat kennen. Hier in Nederland staat vertrouwelijkheid voorop en handelen we haast krampachtig om te voorkomen dat de kandidaten weet hebben van elkaar. In Duitsland nodigen ze soms zelfs alle sollicitanten uit voor een gezamenlijk diner, iets

waar niemand daar bezwaar tegen bleek te hebben.

Met het samenstellen van de lijst van instituten en bedrijven die ik wilde gaan bezoeken, heb ik de lat voor mezelf erg hoog gelegd. De voorbereiding ging zeker niet vanzelf. Het vergde veel netwerken, maar nog meer durf en doorzettingsvermogen om mijn gewenste programma geregeld te krijgen. Ik kreeg veel hulp van wetenschappers die me aan nieuwe contacten hielpen, maar moest ook veel helemaal zelf doen. Het is het allemaal waard gebleken!

De sabbatical van Emke Molnar resulteerde in een achttal adviezen, aan de hand waarvan de HR-agenda van de Bètafaculteit voor de komende jaren mede wordt bepaald. In de volgende Pandora zal zij onder meer deze adviezen toelichten.

Emke Molnar is sinds 2007 senior HR-adviseur aan de faculteit Bètawetenschappen. Tussen 15 april en 15 juli 2012 bezocht zij in het kader van haar onderzoek diverse vooraanstaande universiteiten en instituten in de Bètadiscipline. De laatste weken van deze periode besteedde zij aan ontwikkelingswerk in Afrika; een project dat via SharePeople gefaciliteerd werd. Speciaal voor Pandora zet Molnar haar ervaringen in een aantal artikelen uiteen.

CREATE YOUR FUTURE

Jezelf profileren als wetenschapper 2.0

door Claartje van Sijl - "De wetenschapper van de toekomst is een communicatief sterke kennismakelaar, die op een betrokken manier de dialoog aangaat met de samenleving en de eindgebruiker, en die transparant werkt zonder daarbij de mens achter de wetenschapper uit het oog te verliezen." Dat is nogal een opdracht, gesteld door Marjolein Pijnappels in haar keynote op de vrouwenwerkdag 2012. Dit beeld van de wetenschapper 2.0 vraagt niet alleen om handigheid om op niet-traditionele manieren samenwerking aan te gaan. Het vraagt ook om jezelf te laten zien: niet alleen als wetenschappelijk professional, maar ook persoonlijk. En het is een kunst apart om dat gebalanceerd en op een eigen wijze te doen.

Recente onderzoeksbevindingen sluiten mooi aan op deze trend van steeds dynamischer en persoonlijker profilering. Onderzoekers van Stanford en de Harvard Business School tonen aan dat we bij het beoordelen van anderen een onbewuste voorkeur hebben voor beloftevolle verwijzingen naar toekomstig succes ('Zij zou een prijs kunnen winnen voor haar onderzoek'), en minder voor opsomming van in het verleden behaalde prestaties ('Zij heeft destijds een prijs gekregen voor haar onderzoek'). Waar we traditioneel gewend waren om onze professionele staat van dienst te laten zien met bijvoorbeeld een cv en een publicatielijst op een universitaire webpagina, moeten we ons zelf nu op steeds meer vlakken, en meer toekomstgericht etaleren. Dit geeft nieuwe mogelijkheden om je potentieel en jouw

invulling van 'Wetenschapper 2.0' voor het voetlicht te brengen. Maar hoe doe je dat?

In mijn werk als coach voor wetenschappers met levensloop-baanvragen zie ik steeds vaker mensen worstelen met de kwestie hoe je jezelf als wetenschapper 2.0 kunt profileren, zonder daarbij jezelf, de realiteit van de omstandigheden, en de academische cultuur uit het oog te verliezen. Het was fantastisch om hierover op de Netwerkdag 2012 in gesprek te gaan met maar liefst veertien vrouwen werkzaam in de wetenschap. Zij lieten zich tijdens de workshop 'Create your future' dapper uitdagen om in de geest van Aristoteles' teleologie (het idee dat alles in de natuur gericht is op een doel) hun einddoel als mens in de wetenschap onder woorden te brengen. Vanuit wat ze



Onderzoek laat zien dat we bij het beoordelen van anderen een onbewuste voorkeur hebben voor verwijzingen naar succes



ten diepste wensen voor zichzelf als professional hebben ze hun richting, hun persoonlijke mogelijkheden én moeilijkheden voor ogen gekregen. Daarmee kunnen ze een effectief actieplan opstellen om hun carrière naar een hoger niveau te tillen. Hoewel de benadering niet alle deelnemers evenveel aansprak, gold de conclusie van een Veni-laureaat onder de aanwezigen toch voor de meesten: "Ik had er veel aan om stil te staan bij wat mijn doelen zijn en te horen van andere vrouwen dat ze tegen dezelfde moeilijkheden aanlopen. Deze workshop was eigenlijk nog maar het begin van een proces waarvoor meer tijd en verdieping nodig zijn."

Het is geen gemakkelijk proces, zo blijkt: bij aanvang van de workshop gaven zes deelnemers aan graag te willen oefenen in het zichzelf zichtbaar maken, terwijl aan het eind van de workshop slechts twee van hen de kans grepen om hun verhaal te presenteren. Toch had deze workshop een open en vertrouwelijk karakter en kon ieder met voornamelijk onbekenden in gesprek over vragen als: waar gaat het bij jou als professional in de wetenschap uiteindelijk om? Wat voor mens wil je dat je collega's zien in jou? Welk verschil wil jij hebben gemaakt? Aan de hand van persoonlijke antwoorden op deze grote vragen werd ieder in kleine groepjes uitgedaagd om de verbinding te leggen met het werk dat ze nu doet, met de talenten en mogelijkheden die nu worden aangesproken of juist onbenut blijven. Het leidde tot nog meer vragen, maar gaf ook op-

heldering. Al met al had de workshop wel langer mogen duren: de levendige uitwisseling was nog lang niet afgerond, maar iedereen was wel gestimuleerd om erachter te komen wat een vrouwelijke wetenschapper 2.0 wil.

Uit deze dag blijft mij vooral bij dat jezelf profileren als wetenschapper 2.0 niet alleen een kwestie is van het beheersen van de nieuwste snufjes op socialmediagebied. Het is een verandering van perspectief die pittige vragen stelt aan jezelf als mens en die de nodige moed en zelfvertrouwen vereist om met jouw persoonlijke verhaal naar buiten te treden en je eigen richting uit te stipelen. Hoe je dat voor elkaar krijgt, is een vraag met misschien wel evenveel antwoorden als er wetenschappers zijn. Duidelijk lijkt in ieder geval dat we breed en divers zullen moeten zaaien zonder vooraf te weten of en wanneer we de vruchten van onze inspanningen zullen kunnen oogsten. Kunst is om daarbij wel zelf te blijven bepalen waar de vervagende grens ligt tussen wat ons persoonlijk, en professioneel bezighoudt en motiveert.

Dr. Claartje van Sijl is zelfstandig coach en trainer. Kijk voor meer informatie op www.vansijl.com. @VanSijl
Foto's: Wieke Eefting

De Netwerkdag 2012 in beeld, door Wieke Eefting



Hippe termen als 'Het Nieuwe Werken' en 'flexwerken' komen al gauw om de hoek kijken

VERHUIZEN EN VERBOUWEN

Achter de schermen bij Huisvesting en Facility

door Willemijn Maes - Verhuizen: voor universiteitsmedewerkers lijkt het waarlijk wel een tweede natuur. Om de zoveel paar jaar pakken we onze spullen in en nemen we (weer) afscheid van een vaste plek, een eigen kantoor, of vertrouwde kamergenoten. Soms lijkt al dat verhuizen wel een doel op zich. Maar als *demandmanager* Huisvesting en Facility van de Faculteit Sociale Wetenschappen weet ik: nog een klein jaar, en dan zitten alle medewerkers op hun nieuwe plek, zijn de onderwijs-, studie- en loungefaciliteiten voor studenten gereed, en is het nieuwe labcentrum in gebruik genomen. Achter de schermen betekent dat vooral een heleboel voorbereiding om alles zo zorgeloos mogelijk te laten verlopen.



Lang voordat de eerste muur werd gesloopt, heeft FSW gezamenlijk met Vastgoed en Campus (V&C) het traject doorlopen van voorlopig ontwerp naar definitieve realisatie. Dit traject is vooral een wisselwerking tussen veel partijen waarbij iedereen zoveel mogelijk zijn of haar doelen probeert te verwezenlijken. De afdeling wil een perfecte locatie in het gebouw met voldoende ruimte, de architect wil een mooi ontwerp, de facilitaire dienst wil materialen die gemakkelijk schoon te maken zijn, de kwaliteit moet hoog en de kosten laag, er moet bespaard op meubilairinvesteringen; kortom, er zijn veel verschillende belangen in dit traject. Mijn rol binnen Huisvesting en Services (H&S) is om te zorgen dat in ieder geval alle belangen gehoord worden en zoveel mogelijk worden getoetst op nut en noodzaak. Vervolgens kan een en ander waar mogelijk worden uitgevoerd. Dat betekent dus heel veel overleggen en daar waar nodig moeten we uit kunnen leggen waarom wensen niet uitgevoerd worden. Dat is soms best lastig omdat je persoonlijk op zaken wordt aangesproken die conform het beleid van de universiteit en van de faculteit zijn.

De herziene huisvestingsnormen van de Universiteit Utrecht moeten zorgen voor een

structurele verlaging van de lasten, waardoor er meer beschikbaar komt voor onderwijs en onderzoek. Maar dat betekent wel dat op een ander vlak wordt ingeleverd: de kostbare vierkante meters krimpen, evenals de beschikbare ruimte per werkplek. Hippe termen als 'Het Nieuwe Werken' en 'flexwerken' komen dan al gauw om de hoek kijken. Het waren dan ook deze twee termen die voor veel beroering zorgden onder medewerkers. "Maar dan is er straks niemand meer op kantoor!", hoorde ik, en: "Krijgen we dan hele etages vol met alleen maar flexplekken?" Gelukkig konden we die beelden bijstellen. Bij afdelingen waar de *core business* onderwijs en onderzoek is en men daardoor vaak toch al elders aan het werk is, gebeurt flexwerken al, zij het op beperkte schaal. Daarin zal niet veel veranderen. En bij het ontwikkelen van het werkplekconcept was snel duidelijk dat een kantoorruimte niet bij het universiteitswerk past. Dus geen etages vol flexplekken, wel instelbare bureaus op algemene werkplekken, en meer informele ontmoetingsplekken. Door deze informele ontmoetingsplekken te creëren is er een uitwijkmogelijkheid voor overleg op kamers waar men nu met meerdere personen zit.

Als medewerker wil je graag weten waar je nieuwe plek is en wie of wat je daar allemaal om je heen hebt. Zeker als andere factoren om je heen al aan het veranderen zijn, is het een vaak een moeilijk en lastig traject. We proberen zoveel mogelijk te helpen in het schetsen en faciliteren van een realistisch toekomstbeeld, maar helaas is niet alles mogelijk. Soms is dat nog best lastig, zeker als je gezien wordt als de boodschapper van slecht nieuws. Het levert vaak ook een spanningsveld op tussen het beleid van de faculteit en de ruimte die daarin te geven valt per medewerker (waarom maar één kast per persoon als er op mijn vorige

kamer veel meer pasten?). We proberen daar pragmatisch mee om te gaan: rekening houdend met het huisvestingsbeleid én met de bedoeling een veilig, ordelijk en mooi gebouw te houden, nu en in de toekomst. Inmiddels is H&S ook verhuist naar de nieuwe locatie. Ik heb ervoor gekozen om geen eigen werkplek te hebben; ik flex zoals dat heet. Ik heb veel externe overleggen en als ik aanwezig ben, ga ik naar een concentratieruimte of een flexplek, al naar gelang de aard van mijn werkzaamheden. Het is even wennen, maar voor mijn functie werkt het goed en ik ervaar het als zeer prettig werken.

Tot dusver ben ik trots op het resultaat. Waar ik met name een kick van krijg, buiten het eindresultaat, is om te zien is dat het team van H&S erg gemotiveerd is om continu veel werk te verzetten. En dat gebeurt in een goede onderlinge sfeer en altijd met een kritische blik naar eigen handelen en mogelijke verbeterpunten. We houden ons veel bezig met evaluaties, SWOT's (analyse van Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats) en brainstormen om de kwaliteit hoog te houden. Soms tegen de stroom in, maar altijd met de bedoeling om zo projectmatig mogelijk de problemen te benaderen en op te lossen. Het voelt goed om in zo'n omgeving te kunnen werken en ik ben blij dat ik daar een steentje aan mag bijdragen.

Willemijn Maes is als Demandmanager Huisvesting en Facility van de Faculteit Sociale Wetenschappen betrokken bij het herhuisvestingstraject van de faculteit. De afdeling Huisvesting en Services (H&S) fungeert als schakel tussen de gebruiker, en Vastgoed en Campus die dit project uitvoert.

Uiteraard vraagt een duurzame verandering training, maar het is mogelijk om je mindset te veranderen

MINDSET 2.0

Over snelle ontwikkelingen en de kansen van growth mindset



door Linda van der Wal - Dat de wereld verandert is niets nieuws. De snelheid waarmee dat gebeurt, is dat wel. Flexibilisering, social media en technologische veranderingen, doen een groot beroep op ons aanpassingsvermogen. Mindset speelt hierin een belangrijke rol en kan je helpen om gemakkelijker om te gaan met de uitdagingen van deze tijd.

2.0 is een containerbegrip. Het gaat over nieuwe mogelijkheden om informatie te delen via social media, nieuwe technologieën en flexibilisering in het werk. Toen ik dit vertelde in mijn workshop 'Mindset, je kunt meer dan je denkt', zei iemand: "Voor mijn gevoel heeft dit niks met mij te maken." Deze deelnemer bleek echter in samenwerking met een collega haar onderzoeksresultaten op Facebook te plaatsen. Het levert haar onderzoek een groot publiek op. Zo bleek zij toch meer met de nieuwe ontwikkelingen te maken te hebben, dan ze zelf dacht.

Hoewel Facebook haar een groot bereik oplevert, roept het medium ook dilemma's op. Bijvoorbeeld als ouders adviezen geven die in strijd zijn met de onderzoeksresultaten. Hierover maakt deze consciëntieuze onderzoeker zich zorgen. Uiteraard kan het zijn dat Facebook voor haar onderzoek een ongeschikt medium blijkt. Aan alle social media zitten zowel kansen als bedreigingen. De theorie over mindset leert ons dat je hier op veel verschillende manieren naar kunt kijken. In de workshop heb ik de *fixed* en de *growth* mindset behandeld. In een notendop draait het om de vraag: 'Kun je een eigenschap wel of niet substantieel veranderen?' Mensen die bijvoorbeeld geloven dat intelligentie vaststaat, zijn vooral bezig om te laten zien wat ze weten dat ze kunnen, terwijl mensen met een growth mindset zich op (nieuwe) dingen leren richten.

Terug naar de deelnemer en het dilemma over Facebook. Stel dat je daar een growth-mindsetperspectief naast zou leggen, dan stel je

meteen andere vragen. Je bedenkt niet dat het beantwoorden van al die reacties veel tijd kost. Je pakt de handschoen op en vraagt: 'Hoe kan ik de informatiestroom behapbaar houden? Hoe kan ik dit slimmer aanpakken? Wie kan mij hierbij helpen?' Een ander soort vragen stellen, levert een compleet ander perspectief op. Het mooie is, dat uit onderzoek is gebleken dat je je mindset vrij eenvoudig kunt beïnvloeden. Haal je een eigenschap of vaardigheid voor de geest die je je jezelf hebt aangeleerd. Bedenk goed hoe je je dit eigen hebt gemaakt. Bij mij is het bijvoorbeeld spreken in het openbaar. Klapte ik in de zesde klas van de basisschool nog dicht, nu sta ik voor grote groepen. Onderzoek laat zien dat als je deze oefening hebt gedaan, je daarna gemakkelijker een puzzel oplost. Uiteraard vraagt een duurzame verandering training, maar het is mogelijk om je mindset te veranderen.

Als ik kijk naar de snelheid waarmee ontwikkelingen op ons afkomen, dan is bouwen aan je eigen mindset van steeds groter belang. Bijna niemand heeft meer een veertigjarige loopbaan bij dezelfde werkgever. Kennis ontwikkelt zich razendsnel en we moeten langer doorwerken. Dat vraagt dat je jezelf en je eigen loopbaan kunt registreren, dat je je kunt profileren, slimme verbindingen weet te leggen en dat je up-to-date blijft. Ik had een paar jaar terug niks met social media: te oppervlakkig en tijdrovend. Tot ik er een collega van gevorderde leeftijd vol enthousiasme over hoorde praten. Dankzij Twitter waande zij zich terug in de jaren zestig. "Er is weer ruimte om te delen, mensen gunnen elkaar dingen", aldus deze collega. Toen ik haar hoorde, voelde ik mij licht bejaard. Ik bedacht me dat als ik bij wil blijven, ik niet aan de zijlijn moet blijven staan. Ik moet het veld op en meespelen. Sindsdien is mijn houding veranderd. Ik experimenteer met Twitter en LinkedIn. Er is veel ruis, en er zijn ook veel leuke dingen. Bijvoorbeeld contact met collega's die ik anders weinig zie, interessante tips en boeiende artikelen.

Misschien zijn social media niet de kanalen voor jou. Maar in een tijd waarin veranderingen steeds sneller op ons afkomen, kunnen we ons niet laten leiden door weerstand, tijdgebrek en koudwatervrees. Ga op onderzoek uit. Kijk waar voor jou de kansen liggen, en wat je rustig aan je voorbij kunt laten gaan. Je hoeft er niet meteen helemaal in te duiken, maar proef af en toe eens aan wat 2.0 te bieden heeft.

Linda van der Wal is bestuurslid van het Nederlands Genootschap Vrouwenstudies en heeft inmiddels tien jaar ervaring als trainer en coach. Meer informatie vind je op www.LindavanderWal.com. Daar kun je ook terecht voor een gratis abonnement op haar E-zine Invloed vanuit Kracht met maandelijks tips voor meer plezier en resultaat in je werk. [@Lindavanderwal1](https://twitter.com/Lindavanderwal1)

Foto: Wieke Eefting

BLOGGEN VOOR WETENSCHAPPERS

Een waardevolle bijdrage aan je academische werk



door Eva Lantsoght - Bloggende wetenschappers zijn, zeker in Nederland, nog een vrij nieuw fenomeen. Bloggen is toch vooral voor de jeugd, die een soort van dagboek op het internet bijhoudt? Of voor de modewereld, met mensen die elke dag foto's van hun outfits maken?

Zelf schrijf ik graag, en ik heb van jongs af aan computers, en daarna het internet omarmd als veelzijdige werkinstrumenten. Ik begon met het bouwen van websites om spelenderwijs html te leren, en op de middelbare school chatte ik met jongeren in het Midden-Oosten om mijn afstudeerwerk te onderbouwen met getuigenissen. Mijn pad liep vervolgens via internetforums en discussiegroepen tijdens mijn studies tot het integreren van social media en bloggen in mijn promotieonderzoek. De rode draad door deze ervaringen was steeds mijn nieuwsgierigheid naar de verhalen van anderen en de mogelijkheid om in contact te komen, van elkaar te leren of in discussie te treden. Daarom ook mijn boodschap: bloggen is een ontzettend handige tool om te verbinden. Wetenschappers binnen een vakgebied onderling, promovendi over de vakgebieden heen, wetenschappers met geïnteresseerde burgers, etc.

Bloggen en social media hebben mij tijdens mijn promotieonderzoek in contact gebracht met een bonte verzameling van betononderzoekers en -bedrijven, medepromovendi die net als ik moeten leren hoe je zelfstandig onderzoek doet en coaches die hun advies hapklaar op hun blog verzamelen. Dit alles samen vormde mijn Personal Learning Network (PLN). Bloggen geeft me ook de mogelijkheid om mijn expertise te delen met de buitenwereld, en ik gebruik het als mijn visitekaartje naar het web. Op de vrouwennetwerkdag zou ik een workshop over (micro)bloggen geven, maar een paar dagen van tevoren kreeg ik een telefoontje: tot zover waren er 0 aanmeldingen. Natuurlijk was ik een beetje verbaasd, omdat bloggen binnen de universiteiten steeds meer aangemoedigd wordt. Valorisatie is hard nodig, wordt zelfs geëist door de burger, en het mooiste is als we met z'n allen leren om onze boodschap wereldkundig te maken. Misschien trek je nu je wenkbrauwen op en denk je: 'Dat bloggen is niets voor mij.' En juist daarom, precies voor jou, schrijf ik dit artikel.

Angst

In eerdere workshops over social media of bloggen die ik aan de universiteit bijwoonde, merkte ik bij een groot aantal aanwezigen een afwerende houding. Bij sommigen is er de angst

Wetenschappelijk publiceren en bloggen gaan steeds vaker hand in hand

voor het verlies van privacy. Bij anderen overheerst de angst om 'een fout' te maken; om iets te schrijven dat verkeerd geïnterpreteerd kan worden en een eigen leven kan gaan leiden; of om een stelling te verdedigen die misschien over twee jaar door nader onderzoek overbodig lijkt. Elke angst die je weerhoudt om te gaan bloggen, is een gegronde angst die je als startpunt kunt gebruiken om dieper na te denken over wat je met bloggen kan bereiken en hoe je het precies zou willen aanpakken. Indien privacy je grootste zorg is, kun je er scherp op toezien dat bij je online artikelen niet méér gegevens komen dan de contactgegevens die nu al op de website van je universiteit te vinden zijn. Je kunt er bijvoorbeeld, net als ik en vele andere wetenschappers, ook voor kiezen om niet te bloggen over een stuk onderzoek totdat het gepubliceerd is.

Aanvulling bij publiceren

Bloggen kun je beschouwen als een aanvulling bij het publiceren. Je h-index zal door het bloggen niet vandaag of morgen veranderen. Bloggen en het schrijven van wetenschappelijke publicaties zijn twee verschillende communicatiemogelijkheden met elk hun eigenschappen. Er zijn desondanks legio manieren waarmee je De Wetenschap vooruit kunt helpen door je ervaringen uit te schrijven in een post, bijvoorbeeld: de beschrijving van een experiment dat eerst niet werkte en de oorzaken daarvan, de beperkingen van software in je onderzoek, of een stukje handige code – stuk voor stuk zaken die je niet in een paper kwijt kan, maar die toch belangrijk zijn voor wetenschappers die verder op je resultaten willen bouwen. Daarnaast toonde Melissa Terras* aan dat door te bloggen en tweets over je recente publicatie, je paper aanzienlijk meer gedownload wordt. Wetenschappelijk publiceren en bloggen gaan dus steeds vaker hand in hand.

Tijdsgebrek

Als je even rondkijkt in de academische wereld, zie je dat we allemaal verzuipen in een combinatie van onderzoek, onderwijstaken, administratieve taken en nog een paar extra dingen die geregeld moeten worden. Velen vinden in deze setting amper twee uurtjes de tijd om een paragraaf van een paper te schrijven – laat staan om dan nog eens een blogpost te moeten tikken. Als je denkt dat je niet met enige regelmaat een artikel op je eigen blog kunt posten, wil dit niet zeggen dat bloggen niet geschikt is voor jou. Veel bloggers en online schrijvers hebben geen eigen blog of website, maar kiezen ervoor om bij inspiratie een artikel voor een ander aan te leveren. Twee vliegen in een klap: er is geen enkele druk tot regelmatig schrijven, en toch vind je een online platform om aandacht op je onderzoek of boodschap te vestigen. Je ziet ook vaker dat onderzoeksgroepen of projecten een blog starten, waarbij alle betrokkenen af en toe hun stem laten horen. Bloggen komt in vele variaties, en voor je het hele idee wegschuijt, is het interessant om eerst de hele waaier van opties te verkennen.

Schrijversproductiviteit

Ongeacht het feit dat we allemaal te weinig tijd hebben om te schrijven, is het toch nuttig om vaak te schrijven. Het onderzoek van Boice* toonde aan dat je output vergroot door dagelijks tijd vrij te maken om te schrijven, en hij raadt dan ook af om publica-

ties in één ruk van een paar volledige werkdagen af te ronden. Dagelijkse oefening baart dus schrijverskunst. In mijn ervaring kan die dagelijkse oefening ruim begrepen worden: een paper in een paar zinnestjes samenvatten ter archivering, een paragraaf aan een paper toevoegen, een onderdeel aan een rapport toevoegen, *freewriting* om de gedachten te ordenen, of – uiteraard – een blogje tikken.

Gebrek aan inspiratie

Vaak schrijven we materiaal dat eenvoudig en snel in een blogpost omgezet kan worden, zonder dat we het zelf beseffen. Op een academische blog kun je over tal van onderwerpen schrijven. Je kan een proces beschrijven van een experiment, en waar je daarbij precies op moet letten, met eventueel stap voor stap foto's – opnieuw ter aanvulling van peer-reviewed publicaties. Je kan een recente publicatie van jezelf bespreken, de link naar het online artikel bij de uitgever posten en je *slides* van een bijbehorende presentatie van een conferentiepaper toevoegen. Een verslag van een conferentie, een antwoord op een veelvoorkomende vraag die je tijdens college of in een e-mail kreeg, een 'how-to' waarin je beschrijft hoe je iets snel kunt aanpakken – het zijn allemaal mogelijke onderwerpen.

Persoonlijke profilering

Mijn eigen onderzoek vind ik interessant en belangrijk. Daarom hecht ik er ook waarde aan dat mijn naam tevoorschijn komt indien iemand op de kernwoorden van mijn onderzoek googelt. Door je onderzoekspagina en blog aan elkaar te koppelen, geef je wetenschappers wereldwijd de mogelijkheid om meer over je onderzoek te weten te komen en om jou te contacteren. Zelf vind ik het fantastisch als ik een mailtje krijg van iemand die op het internet over mijn onderzoek las, en graag per mail ideeën uit wil wisselen of mijn proeven numeriek wil proberen te simuleren.

Wetenschappers van Utrecht, gaat heen en blogt!

Tot slot wil ik jullie vooral dit meegeven: indien je twijfelt, indien je mogelijk angsten hebt, indien je erover nadent – het eenvoudigste is nog steeds om het eens uit te proberen. Misschien vind je het helemaal niks, en kost het je te veel moeite om woorden tot zinnen te ordenen. Maar voor hetzelfde geld vind je het best interessant om eens op een andere manier te kunnen schrijven dan voor academische publicaties of collegenota's, en blijkt het voor jou – net als voor mij – een waardevolle bijdrage aan je academische werk die je op een informele manier met academici wereldwijd verbindt.

* Zie onze rubriek WWWetjes op pagina 22.

Ir. Eva Lantsoght is PhD-student aan de TU Delft. Op PhDtalk.blogspot.com blogt zij over haar onderzoek, over promoveren en de niet-wetenschappelijke vaardigheden die daarbij aan bod komen, maar ook over andere onderwerpen zoals reizen en kunst. [@evalantsoght](https://twitter.com/evalantsoght) nl.linkedin.com/in/evalantsoght

Foto: Stef Devos

Géén gejaagde, zenuwzieke en gecompliceerde vrouw, constateerde de Nieuwe Courant tot zijn eigen verbazing

EEN BEETJE OPSTANDIGHEID

Johanna Westerdijk, de eerste vrouwelijke hoogleraar van Nederland



door Patricia Faasse - **Onvoldoende vooropleiding. Het verkeerde geslacht. Niet gedoopt, en dus geen religie. Allemaal redenen om van deelname aan de wetenschap te worden uitgesloten. Johanna Westerdijk (1883-1961) hoorde ze in haar jeugd geregeld. Het maakte haar een beetje opstandig, schreef ze aan het einde van haar carrière. Dankzij die opstandigheid, subtiel manoeuvreren, de onvoorwaardelijke steun van haar ouders en niet te vergeten, dat stukje sociaal kapitaal, dat de Utrechtse hoogleraar Went haar op een cruciaal moment bereid was uit te lenen, kon ze in 1917 als eerste vrouw in Nederland de toga om de schouders hangen.**

Géén gejaagde, zenuwzieke en gecompliceerde vrouw, constateerde de *Nieuwe Courant* schijnbaar tot zijn eigen verbazing. Integendeel: 'jong, sympathiek' vond *De Amsterdammer*. 'Natuurlijk, eenvoudig, gezond, rustig, evenwichtig' volgens de een – en 'sterk, evenwichtig, aantrekkelijk, met fijne humor' volgens de ander. Zelf bleef Westerdijk er nogal koeltjes onder. 'En U, waarde professor Went, ook gefeliciteerd!', beantwoordde ze zijn gelukstelegram. 'U hebt er een hoop moeite en ergernis mee gehad! Maar voor alles wou ik U zeggen, dat ik 't zoo bijzonder prettig vind in het vervolg in uw botanisch milieu met U te mogen samenwerken.'

Johanna – Hans – Westerdijk nam haar benoeming serieus. Voor haar stond de toga,

het uniform van de wetenschap, symbool voor de ultieme neutraliteit. Onder die seksloze doek, die gewoon als een gordijn van de schouders tot de grond omhoog hing, verdween elk uiterlijk verschil. En dat moest in haar ogen ook. Net als in de rechtspraak stond in de wetenschap de toga voor onpartijdigheid; voor politieke, raciale en religieuze neutraliteit. Welke vooropleiding, welk geslacht, welk geloof, welke huidskleur, welke burgerlijke status of welke politieke overtuiging een student had – dat deed er voor haar simpelweg niet toe. De wetenschap discrimineert niet.

Vanaf het moment dat ze hoogleraar werd, handelde Westerdijk hiernaar. Vrouwen die bij haar in Villa Java in Baarn plantenziek-

tekunde wilden studeren, prima – zolang ze hun best maar deden. Abraham van Luijk, haar eerste assistent, bleef meer dan dertig jaar in haar laboratorium werken, maar had nooit een universitaire studie gevolgd. Voor een jonge Zwitserse studente, die bij haar schimmels wilde komen bestuderen maar daar nog geen enkele ervaring mee had, stond de deur wijd open. Een groep Zuid-Afrikaanse studentes, die wilde komen kennismaken met de Nederlandse wetenschap, leidde ze persoonlijk rond.

Mede vanwege die gastvrijheid groeide de faam van Villa Java tijdens het interbellum tot in alle hoeken van de wereld. Een Franse bioloog vertelde Went na zijn bezoek aan de Villa eens, dat hij er niet alleen de strenge wetenschap had leren waarderen, maar ook de geest van blijmoedigheid die er overheerste. "Baarn, c'est une féérie", sprak de man poëtisch. Nog steeds is Westerdijks levensmotto, 'werken en feesten vormt schoone geesten', ooit in steen gebeiteld boven de deur van koetshuis Madoera in Baarn, te lezen; al is het laboratorium twintig jaar geleden gesloopt.

In 1935, op haar tweeënvijftigste, bezette Westerdijk sleutelposities in de wetenschap. Ze was behalve directrice van twee onafhankelijke instituten en twee keer hoogleraar ook hoofdredacteur van een toonaangevend plantenziektenkundig tijdschrift, voorzitter van wetenschappelijke verenigingen en lid van vooraanstaande genootschappen. Maar ook in het maatschappelijk leven roerde ze zich. Zo hoorde ze bij de oprichters van de Vereniging voor Vrouwen met een Academische Opleiding in 1918. Van 1932 tot 1936 was ze presidente van de International Federation of University Women (IFUW), de internationale pendant van deze vereniging.

In die laatste hoedanigheid zag Westerdijk zichzelf in 1934 geconfronteerd met een lastige kwestie. Fascistische en nazistische

overheden dwongen Italiaanse en Duitse wetenschappers op dat moment hun joodse leden uit te sluiten van deelname aan het academische leven. Westerdijk wist daarvan en ze gruwde ervan. Haar hele leven had ze zich ertegen verzet dat anderen bepaalden wie er wel en niet aan de wetenschap mochten meedoen. Tijdens een bestuursvergadering van de International Federation of University Women in Boedapest, greep ze de gelegenheid om daar openlijk tegen in het geweer te komen.

Onder haar leiding nam het bestuur een resolutie aan: 'Het doel van onze vereniging is het stimuleren van begrip en vriendschap tussen alle universitaire vrouwen van de wereld, ongeacht hun ras, religie of politieke overtuiging, om zo sympathie en onderlinge behulpzaamheid te kweken tussen alle landen.' Deze Boedapest-resolutie, zoals ze later zou gaan heten, vatte in één zin alles samen waar Westerdijk haar hele leven al in geloofde. Direct daarop volgde een tweede bepaling: wie zich niet aan deze resolutie houdt – en wie dus wél vrouwen van deelname aan het academische leven uitsluit op grond van ras, religie of politieke overtuiging – die mag zelf niet meer meedoen. Die wordt dus zelf ook uitgesloten.

De Boedapest-resolutie verwoordde een uiterst principieel standpunt, dat makkelijk te herleiden is tot de reden waarom de International Federation of University Women direct na de Eerste Wereldoorlog opgericht was. Een scientistisch streven dat uitgaat van de idee dat de wetenschappelijke mores inherent garant staan voor vredelievendheid, onbaatzuchtigheid en maatschappelijke vooruitgang. Een mooi ideaal, dat in de aanloop van de Tweede Wereldoorlog echter zwaar onder druk kwam te staan.

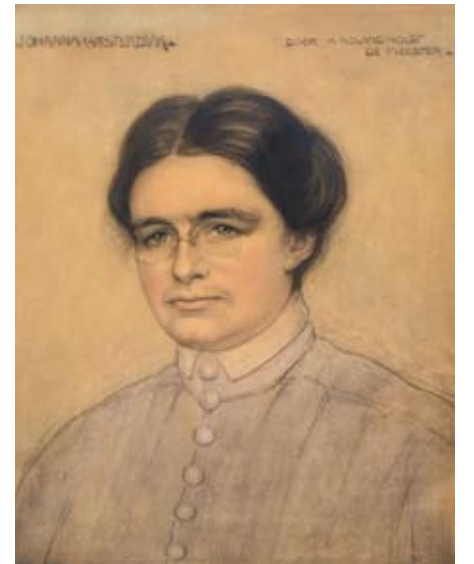
De Boedapest-resolutie zorgde dan ook voor veel discussie in de International Federation of University Women. Over het principe was iedereen het eens – maar de praktische implicaties ervan hielden de gemoederen tot op het bot verdeeld. Italiaanse en Duitse vrouwen, ongeacht hun geloof, ras of politieke overtuiging, zouden op grond van deze resolutie namelijk uitgesloten kunnen worden van deelname aan de Federation. Zij zouden dan slachtoffer worden van de verwerpelijke doctrines van

hun politiek leiders. En dat stond haaks op de uitgangspunten van de IFUW.

De discussie bleek een splijtzwam in de International Federation of University Women. Mede omdat de IFUW aan een uitvloeisel van de tweede bepaling, dat ze aan leden, die op grond van de Boedapest-resolutie van deelname aan het academische verkeer waren uitgesloten op individuele basis steun zou verlenen, nauwelijks uitvoering kon geven. Het lidmaatschap van individuen was statutair immers uitgesloten – en aan statutenwijzigingen wilde niemand zich in deze onzekere tijden wagen.

Westerdijk nam na 1936 geen deel meer aan de bestuursvergaderingen van de IFUW. Maar individueel bleef ze volharden in haar ideaal van religieuze, raciale en politieke neutraliteit. Zo stug, dat ze geen reden zag een van haar medewerkers, toen hij zich in 1933 tot aanhanger van het nationaalsocialistische gedachtegoed bekende, de toegang tot haar laboratorium te ontzeggen. Dat was principieel misschien te rechtvaardigen, maar bleek in de praktijk vooral onhandig. Het merendeel van haar medewerkers wilde niets met deze man te maken hebben, saboteerde zijn aanwezigheid en maakte hem tot paria. Met als gevolg dat hij de hulp inriep van zijn nationaalsocialistische vriend, de burgemeester van Hilversum, en zo kon dreigen het wetenschappelijke leven in Villa Java lam te leggen. Westerdijk loste de zaak op door een van haar felste medewerkers over te plaatsen naar Lisse.

Het heeft Westerdijk tact, moeite en lef gekost de schimmelcollectie goed door de oorlog te loodsen, oordeelde de wetenschappelijke begeleidingscommissie van het Centraal Bureau voor Schimmelcultures na de oorlog. Dat is een understatement. Ja, ze opereerde tactisch. Ja, het kostte haar moeite. In de laatste maanden van de oorlog deelden zij en haar assistenten het schaarse voedsel dat ze hadden met de evenzo hongerige schimmels. En lef – ja: toen de geallieerden naderden, en het geluid van bombardementen tot in Villa Java doordrong, reageerde ze stoïcijns. Moederziel alleen in de Villa kroop ze niet onder een tafel of in de schuilkelder – nee, ze knipte het licht aan, liep naar het klavier, sloeg het open, en speelde piano, de hele avond. Beethoven boven bommen: het is niet moei-



lijk hierin de kern te zien van Westerdijks gedrag tijdens de oorlog. Of het nu was uit arrogantie, uit angst, uit onmacht of uit opstandigheid: als het gevaar dichtbij kwam, keerde ze het de rug toe. De oorlog vervulde haar vanaf het allereerste moment van afschuif. Met al haar vezels heeft ze zich verzet tegen de uitsluiting, het onrecht, de zinloze verspilling van mensenlevens. Maar ze heeft er geen weerwoord op gevonden.

Westerdijks politieke overtuiging rustte op een mooi, maar inmiddels achterhaald wetenschappelijk ideaal. Het heeft haar bijna haar reputatie en baan gekost. Dat maakt haar levensverhaal tragisch, maar ook on-eindig interessant.

Van Patricia Faasse is in september een biografie over Johanna Westerdijk verschenen, getiteld: 'Een beetje opstandigheid. Johanna Westerdijk. De eerste vrouwelijke hoogleraar van Nederland' (uitgeverij Atlas/Contact). Het boek is o.a. verkrijgbaar (en op voorraad) bij Savannah Bay.

Foto links: V.I.n.r. Maria Ledebor, Johanna Westerdijk, Mannie Diddens en Van Beyma thoe Kingma (Centraal Bureau voor Schimmelcultures)

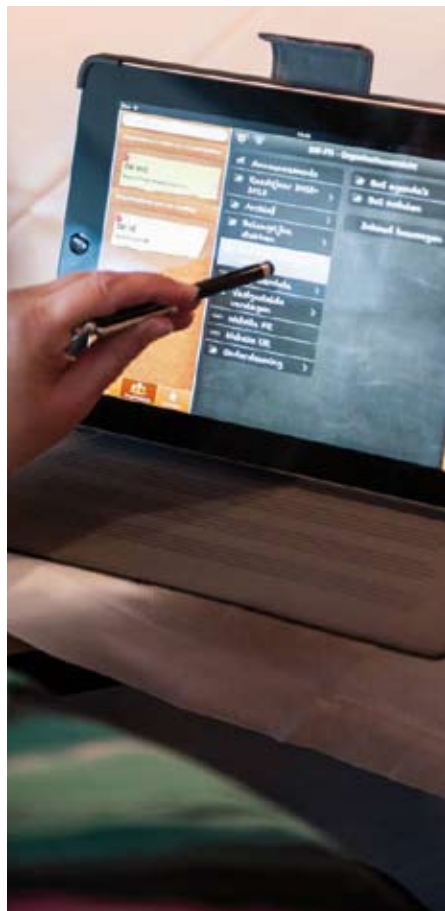
Tekening boven: Johanna Westerdijk, tekening door A. Roland Holst - De Meester (Centraal Bureau voor Schimmelcultures)

VAN TWEEVINGERSYSTEEM NAAR RUBBEREN POTLOODJE

Rappe ontwikkelingen in het secretaressevak

door Madelon Pieper - De vernieuwingen lijken elkaar steeds sneller op te volgen. Iets meer dan dertig jaar geleden leerden we op de secretaresseopleiding nog hoe we een stencil moesten maken en brieven met vijf doorslagen typen op een mechanische typemachine. Daarna kwam de elektrische typemachine met letterbolletje en correctietoets, gevolgd door de pc met WordPerfect. En toen die pc er eenmaal was, bleek er geen houden meer aan. In snel tempo volgden telefax, Microsoft Windows, internet, e-mail, en smartphones. Met als laatste hoogtepunt: tablets.

Van schrik kropen de bazen van zo'n vijftien-twintig jaar geleden zelf achter hun pc. Statische heren die eerder een brief dicteerden aan hun secretaresse of inspraken op een dictafoon, gingen nu eigenhandig aan de slag. Meestal gewapend met een tweevingersysteem.



De managers van tegenwoordig pakken veelal tijdens hun opleiding al een cursusje typen mee, met het voordeel van een vinger of acht à tien als gevolg. En natuurlijk gebruiken ze ook volop smartphones en tablets, waardoor ze voortdurend hun e-mails en agenda kunnen inzien en op internet snel even iets op kunnen zoeken. Is er voor secretaresses nog eer te behalen aan hun werk, met al die doe-het-zelf-bazen?

Printen, kopiëren, nieten, rapen

Marjan Hogenbirk, secretaresse van de griffie in het Bestuursgebouw, werkte al snel met een tablet omdat de Universiteitsraad als 'pilot' voor tabletgebruik in vergaderingen fungeerde binnen de bestuursdienst. Haar ervaringen zijn positief. Niet alleen is het prettig werken, maar er blijft voor secretaresses genoeg te doen, zo is haar ervaring. "Vroeger – en dat is echt niet heel lang geleden – verspreidden we vanuit de griffie enorme pakken papier. Niet alleen voor de Universiteitsraad, maar ook voor de vergaderingen van het College van Bestuur, het Decanenoverleg, het Directeurenoverleg, noem maar op. Je kent het wel: printen, kopiëren, nieten, rapen. Met de komst van tablets is dat werk verdwenen, maar nu moet ik ervoor zorgen dat alle stukken ruim op tijd digitaal beschikbaar zijn op de Uniteamsite." Ook de secretaresse van de rector, Annemieke Hekking, is enthousiast over tablets.

"Ik maak voor de rector nu zelfs een dagmap digitaal beschikbaar. Vroeger liep hij met een map onder zijn arm met daarin alle stukken van die dag. Tegenwoordig plaats ik alles voor hem in Dropbox."

Teamsite, Dropbox, Blackboard

Het aardige aan het gebruik van zulke nieuwe apparatuur is, dat er nog niets echt bedacht is. Wie werken met tablets? Hoe werken we ermee? Wat voor systemen gebruiken we? Is het veilig? Hoe is de workflow? En wie is er verantwoordelijk voor? Annemieke gebruikt Dropbox, Marjan is in de weer met Teamsites. En binnen de universiteit gebruiken we ook nog Blackboard. Secretaresses vinden al doende uit wat het beste werkt en waar het misgaat. Marjan: "Wij gebruiken hier iPads. Dat is lastig, omdat deze apparatuur niet ondersteund wordt door de ICT-helpdesk. Ik heb dus heel veel zelf uit moeten zoeken. Best moeilijk, maar ook wel weer erg leuk. En het heeft als bijkomend effect dat je veel ervaring opdoet." Annemieke liep tegen hetzelfde probleem aan. "Gelukkig is collegelid Hans Amman een fanatiek gebruiker en kunnen we soms aan hem hulp vragen. En doordat Hans er vanaf de allereerste iPad zo enthousiast mee aan de slag ging, was zijn secretaresse Veronica Martinez ook al snel ermee aan het werk en konden we elkaar helpen." Ook Annemieke geeft aan dat ze heel veel geleerd

heeft. "Het is fijn om ermee te werken, want zo blijf je bij met al die nieuwe apparatuur en ontwikkelingen."

Hindernissen

Afgezien van het vinden van de goede workflow en het achterhalen hoe het apparaat en applicaties als Dropbox en Uniteam werken, zijn er nog twee hindernissen. "Een keer lag tijdens een vergadering de Wifi eruit", aldus Annemieke. "Dat was echt heel vervelend, niemand kon bij zijn of haar stukken." Marjan heeft zich inmiddels tegen deze malaise ingedekt. Zij raadt alle gebruikers die onder haar hoede vallen aan om vooral GoodReader te gebruiken. "Dat is een pdf-reader waarin je ook annotaties kunt maken. Maar het fijnst is dat je stukken kunt synchroniseren. Als je dat vlak voor een vergadering nog even doet, heb je altijd de laatste versies en ook nog eens offline. Dus als Wifi uitvalt, heb je daar geen last van." Hindernis twee is het tweesporenbeleid. Lang niet iedereen is al met een tablet in de weer. Sterker nog, sommige mensen hebben er helemaal geen zin in om ooit met een tablet te gaan werken, of in ieder geval niet op korte termijn. Dat betekent dat veel secretaresses niet alleen de stukken digitaal beschikbaar moeten maken, maar dat zij ook voor deze of gene nog een papieren versie moeten printen en aanleveren.

Genoeg werk

Uit bovenstaande blijkt al: het 'handwerk' is grotendeels verdwenen, maar zelfs in dit tablet-tijdperk blijft er nog voldoende werk voor secretaresses over bij het voorbereiden van vergaderingen. En ondanks dat de bazen zelf in hun agenda kunnen en hun e-mails verwerken met de vingertoppen of met dat handige 'potloodje' met een rubberen dop, zullen ze toch echt niet zelf een overleg afspreken of een vergaderzaaltje regelen. Kortom, samen met alle andere projecten, klussen en 'duizendpootwerkjes' die er van secretaresses verwacht worden, zullen alle tien de vingers nog volop nodig zijn.

Lees ook de oproep op pagina 23.

De secretaressepagina staat onder redactie van Madelon Pieper.

Foto: René Hendriks

Strong women

know the taste

of their own hatred

I must always be

building nests

in a windy place

Uit: Portrait, door Audre Lorde (1934-1992); zoals geciteerd in Wekkers oratie in 2002.



dat mijn gedachtegoed is overgenomen en wordt voortgezet. Ik noem enkele hele mooie Europese en internationale dissertaties. Cassandra Ellerbe-Dück schreef over de Afroduitse bewustwordingsbeweging, waarbij Audre Lorde mede belangrijk is geweest in de jaren tachtig. Lena Eckert schreef in 'The clinic and the colony' over de rol van kolonialisme in wetenschappen, van medische tot sociale. Sabrina Marchetti deed vergelijkend onderzoek naar de werkgeversrelaties van Surinaamse alfahulp in Nederland en Somalische huishoudsters in Rome. Ik ben heel trots op hun proefschriften. Dat deze talentvolle vrouwen hopelijk straks op allerlei posten zitten waar ze invloed gaan krijgen, vind ik heel bevredigend. Ik begeleid op dit moment nog steeds vijf promovendi.

Ik realiseer me heel goed dat ik tot de eerste generatie ZMV-vrouwen behoor die een dergelijke positie in de academie verwierven en dat ik wel erg veel wilde bereiken. Ik denk dat dat erbij hoorde. Ik heb me er helemaal voor ingezet, maar je kunt niet de hele wereld op de schouders nemen en bovendien kun je de last van de representatie niet eeuwig blijven dragen. Ik heb er alle mogelijke enthousiasme en passie ingestopt, en zie dat dat ook weer door studenten en juniorcollega's wordt herkend en opgepikt. Het vuur dat brandde in mensen van mijn generatie, leverde veel op. Tijdens colleges legde ik uit dat het niet vanzelfsprekend is dat je een college kunt volgen over gender, waarin allerlei indringende maatschappijkritische vragen over gender, ras en klasse aan de orde komen. Mensen van mijn generatie hebben hard gewerkt om genderstudies tot een gerespecteerd vakgebied te maken en Utrecht heeft zichzelf daarmee op de kaart geplaatst.

Die belangrijke boodschap heb ik denk ik goed overgebracht, gelukkig, want het is academisch en ook maatschappijbreed voor een breed publiek actueel en relevant dat het werk wordt voortgezet.

*Zie onze rubriek WWWetjes op pagina 22.

Foto's Gloria Wekker: Ivar Pel

NIET ZEUREN MAAR YAMMEREN

Oproep van Madelon Pieper

Ik heb twee secretaresses geïnterviewd over het gebruik van tablets. Ik zou graag meer willen weten over de ervaringen van anderen. Worden er al veel tablets bij jullie gebruikt? Hoe regelen jullie de *workflow* binnen jullie afdeling of faculteit als jullie tablets gebruiken? Zijn er bijzondere dingen – positief en negatief – waar jullie tegenaan lopen bij het gebruik van tablets en die wellicht handig zijn voor anderen om te weten?

Voor de volgende editie van Pandora wil ik daarnaast graag iets schrijven over jullie ervaringen met Facebook, Twitter, LinkedIn, kortom alle mogelijke sociale media. En dan wil ik het vooral hebben over het gebruik van sociale media voor het werk.

Mocht je over het gebruik van tablets of sociale media iets willen zeggen, dan hoor ik graag van je op m.pieper@uu.nl. Meld je vooral ook op dat andere sociale medium, Yammer, en reageer op onze poll!

www.yammer.com/uu.nl; zoek op de Groep 'Vrouwennetwerk Universiteit Utrecht'.



Foto's: Wieke Eefting

PIONIERS MET PENSIOEN

Wil je weten wie Wekkers promovendi zijn, wat haar onderzoeksterrein tot nu toe bestrijkt, met welke organisaties zij zich verbond en wat er bijvoorbeeld zoal gebeurt op het werkkterrein van gender en etniciteit? Struin dan eens door deze imposante lijst van het veelzijdige en inspirerende werk van prof. dr. Gloria Wekker via: tinyurl.com/pandora2013-wekker

Het NiNsee was een kenniscentrum ter bevordering van onderzoek naar en verspreiding van kennis en informatie over het Nederlandse slavernijverleden en de gevolgen daarvan voor de hedendaagse samenleving. Hiertoe initieerde het NiNsee historisch onderzoek, ontwikkelde educatieve programma's en museale presentaties, en faciliteerde informatie en documentatie over het Nederlandse slavernijverleden en de erfenis. Het idee was dat onderzoek en educatie bijdragen aan erkenning van het slavernijverleden als deel van de gemeenschappelijke geschiedenis van alle Nederlanders en bovendien de bewustwording, acceptatie en verwerking bevorderen van de erfenis van de slavernij. In juni 2012 heeft het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) de subsidierelatie met het NiNsee beëindigd. Het NiNsee is voor negentig procent van zijn inkomsten afhankelijk van rijks-subsidie. Zonder die inkomsten kan het instituut de doelstellingen onmogelijk realiseren. Er wordt nu, in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken, nog gewerkt aan een website over het Nederlandse slavernijverleden en de gevolgen daarvan. Kijk voor meer informatie op www.ninsee.nl en/of teken de petitie via tinyurl.com/pandora2013-ninsee

Lida van den Broek is organisatieantropoloog en oprichter van Kantharos (1983), een van de eerste bureaus in Nederland met een gespecialiseerd aanbod op het gebied van management van diversiteit, met name etnische diversiteit. Van haar hand verschenen publicaties over racisme, de positie van vrouwen en over interventies met betrekking tot pesten, intimidatie en discriminatie op het werk. In 'De ironie van gelijkheid', een promotieonderzoek naar etnische diversiteit op de werkvloer (2009), komt dertig jaar praktijkervaring met het managen van etnische verschillen tot uitdrukking. tinyurl.com/pandora2013-vandenbroek

Het Mozaïek-programma bestond sinds 2004 en is met ingang van 2013 opgeheven. Het was ingesteld om de diversiteit in de wetenschap te bevorderen en meer afgestudeerden uit minderheidsgroepen in de wetenschap te laten instromen. Ook NWO is fors aan het bezuinigen en heeft daarom keuzes gemaakt binnen het talentprogramma. De bezuinigingen zijn vooral gerealiseerd in de programma's die gericht zijn op onderzoekers die nog niet gepromoveerd zijn, waaronder dus Mozaïek. Kijk voor meer informatie op tinyurl.com/pandora2013-nwo

NETWERKDAG 2012

"Bij de beoordeling van een ander hebben we een onbewuste voorkeur voor beloftevolle verwijzingen naar de toekomst." Claartje van Sijl verwijst in haar artikel 'Create your future' naar het onderzoek 'The preference for potential'. Je kunt dit onderzoek lezen via tinyurl.com/pandora2013-potential

Linda van der Wal leidde tijdens de Netwerkdag 2012 de workshop 'Mindset: je kunt meer dan je denkt', waarin baanbrekende inzichten uit de positieve psychologie en het onderzoek naar growth mindset ter sprake kwamen. Meer informatie over de workshop kun je vinden via tinyurl.com/pandora2013-mindset

WETENSCHAP 2.0

Wetenschappelijk publiceren en bloggen gaan steeds vaker hand in hand, stelt Eva Lantsoght (pagina 16). "Melissa Terras toont aan dat door te bloggen en tweeten over je recente publicatie, je papier aanzienlijk meer gedownload wordt." Je kunt Terras' artikel lezen via tinyurl.com/pandora2013-terras

"Ongeacht het feit dat we allemaal te weinig tijd hebben om te schrijven, is het toch nuttig om vaak te schrijven. Het onderzoek van Boice toonde aan dat je output vergroot door dagelijks tijd vrij te maken om te schrijven, en hij raadt dan ook af om publicaties in één ruk van een paar volledige werkdagen af te ronden." Je vindt het onderzoek van Boice hier: tinyurl.com/pandora2013-boice

Eva Lantsoght blogt op PhDtalk.blogspot.com over onder meer haar onderzoek. Roy Meijer, wetenschapscommunicator bij de TU Delft, houdt een overzicht van de Nederlandse wetenschapsgerelateerde blogs bij. Je vindt het via tinyurl.com/pandora2013-blogs

BELEID

Emke Molnar hield tijdens haar sabbatical een blog bij. Lees haar verhalen na op emsabbatical.blogspot.com



Farah Nobbe & Natalie Holwerda-Mieras

Speak up dear! Over vrouwen, profileren en spreken

Spreken in het openbaar is een fantastisch middel om je professionele zichtbaarheid te vergroten. Maar een vrouw die spreekt, moet balanceren op een smalle evenwichtsbalk. Als ze zich te dominant opstelt, wordt ze afgewezen omdat ze niet aardig genoeg

is. Gedraagt ze zich te aardig, dan wordt ze niet serieus genomen. De eisen die aan vrouwen gesteld worden zijn anders dan de eisen die aan mannen gesteld worden. Dit boek laat je zien wat het geheim is van sterk geprofileerde vrouwen. Het geeft je de middelen in handen om strategisch om te gaan met de uitdagingen rond het spreken. Van de inhoudelijke voorbereiding tot aan je kledingkeuze: het passeert allemaal de revue. Zodat je vanaf nu elk podium met succes kunt beklimmen. Speak up dear!

SDU, € 19,95

ISBN 9789052619668



Carolien Ceton

Vrouwelijke filosofen

Waarom komen vrouwelijke denkers in filosofische cursussen en overzichtswerken zo weinig aan bod? Door de eeuwen heen hebben talloze vrouwen zich verdiept in de filosofie, maar vaak zijn deze denkers onzichtbaar gebleven. Uitgesloten van officieel onderwijs, namen vele vrouwelijke denkers hun toevlucht tot andere vormen van filosofie

bedrijven, zoals brieven schrijven en essayistiek. Dat leverde een onschatbare rijkdom aan filosofische bronnen op, zoals dit mooie overzicht laat zien. Werk van 69 vrouwelijke denkers uit 25 eeuwen is hier bij elkaar gebracht; van alle tijden, culturen en werelddelen.

Atlas, € 49,90

ISBN: 9789045007687



Sara Ahmed

On Being Included

What does diversity do? What are we doing when we use the language of diversity? Sara Ahmed offers an account of the diversity world based on interviews with diversity practitioners in higher education, as well as her own experience of doing diversity work. Diversity is an ordinary, even unremarkable feature of institutional life. And yet, diversity practitioners often experience institutions as resistant to their work, which they describe as hitting against a brick wall. On Being Included - Racism and Diversity in Institutional Life, offers an explanation of this apparent paradox.

Duke UP, € 22,95

ISBN 978-0822352365



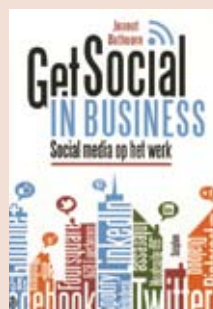
Mineke Schipper

Trouw nooit een vrouw met grote voeten

Overall in de wereld zijn culturele denkbeelden over vrouwen uitgedrukt in spreekwoorden. Mineke Schipper verzamelde er duizenden. In *Trouw nooit een vrouw met grote voeten* beschrijft ze wat er zoal wordt gezegd over de vrouwelijke levensfasen; van meisje tot bruid, echtgenote, moeder, schoonmoeder en grootmoeder. Over het wel en wee van liefde, over seks, zwangerschap en kinderen krijgen. Over vrouwenwerk en vrouwenmacht. Een fascinerende collectie (en een leuk cadeauboek).

Bert Bakker, € 19,95

ISBN 9789035138674



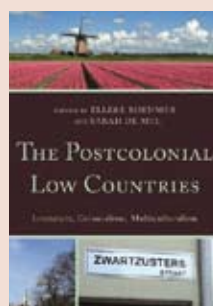
Jeanet Bathoorn

Get social in business. Social media op het werk

In *Get Social in Business* kun je leren welke mogelijkheden en kansen social media bieden op en in het werk; of je nu werkzaam bent binnen een groot of klein bedrijf, of werkt als zelfstandig ondernemer. Je vindt in dit boek niet alleen heldere en praktische hoofdstukken over het zakelijk gebruik van LinkedIn, Facebook, Twitter en Google+, maar ook nuttige informatie over minder bekende toepassingen als Foursquare, Pinterest en QR-codes. Verder wijst het je de weg in het gebruik van handige filter- en sorteertools, het starten van een blog en het monitoren van al die social media. Hét boek om te ontdekken hoe je social media succesvol zakelijk inzet.

Scriptum, € 17,50

ISBN 9789055941193



Sarah de Mul, Elleke Boehmer

The Postcolonial Low Countries

This is the first book to bring together critical and comparative approaches to the emergent field of neerlandophone postcolonial studies. The collection of essays ranges across the cultures and literatures of the Netherlands and Belgium and establishes an encounter between postcolonial theoretical discourses from both within and without the region.

Lexington Books, € 66,95 (hardcover)

ISBN 9780739164280

Samenstelling: Marischka Verbeek

boekwinkel Savannah Bay

Bestel deze en andere boeken online in onze webshop via www.savannahbay.nl.