

GAIA Ambassadeursnetwerk

Verslag en evaluatie activiteiten 2005 - 2007



M. Haasnoot, K.F. Kuiper, F.M. Brouwer

November 2007



Inhoud

1	Inleiding	1-1
2	Organisatie.....	2-1
3	Verslag activiteiten 2005-2007	3-1
4	Producten.....	4-1
5	Disseminatie	5-1
6	Financiële verantwoording.....	6-1
7	Evaluatie	7-1
8	Toekomstige activiteiten	8-1

I Inleiding

Op initiatief van GAIA is een onderzoek verricht naar de loopbanen van vrouwen en mannen in de aardwetenschappen. Dit loopbaanonderzoek is opgezet in een samenwerkingsverband tussen GAIA, het Koninklijk Nederlands Geologisch en Mijnbouwkundig Genootschap (KNGMG), het Koninklijk Nederlands Aardrijkskundig Genootschap (KNAG), en twaalf nederlandse universiteiten en bedrijven waar aardwetenschappers werken (TNO-NITG, NAM, Shell, Universiteit Utrecht, Vrije Universiteit Amsterdam, Technische Universiteit Delft, RIZA, WL | Delft Hydraulics, KNMI en NIOZ). Grontmij en Fugro participeerden in delen van het onderzoek. Het onderzoek is afgerond in 2004 en de resultaten zijn gepresenteerd op het symposium "Genderdynamiek in de Geowetenschappen" op 11 november 2004. Uit het onderzoek blijkt ondermeer dat vrouwelijke aardwetenschappers in de hogere echelons van de bij dit onderzoek betrokken organisaties sterk ondervertegenwoordigd. Het onderzoek gaf twee doelgroepen voor aanbevelingen en beleid om dit te veranderen: de arbeidsorganisaties en de vrouwelijke aardwetenschappers zelf.

Een tiental arbeidsorganisaties, te weten UU, VU, TUD, TNO, WL | Delft Hydraulics, KNMI, RIZA, SHELL, NAM, Fugro en Grontmij hebben een convenant met GAIA gesloten, waarin is afgesproken de loopbanen van vrouwelijke aardwetenschappers te stimuleren. Vrijwel alle organisaties hebben dit breder aangepakt dan alleen voor aardwetenschapsters en ontwikkelen strategieën voor alle vrouwen met een bèta of techniek achtergrond binnen de organisatie. Een direct gevolg van het convenant was de oprichting van het GAIA Ambassadeursnetwerk (GAN). Het huidige project ondersteunt de invulling van het convenant; tevens worden de vrouwen zelf bewust gemaakt van de kansen en valkuilen die zich in een aardwetenschappelijke loopbaan kunnen voordoen. Het project richt zich op het ten uitvoer brengen van de aanbevelingen uit het loopbaanonderzoek voor beide groepen. Het voorliggende document is een verslag en evaluatie van de eerste drie jaar van het GAIA Ambassadeursnetwerk, waarin het functioneerde onder de vlag van het Equal project Participatie als Prioriteit. In het project Participatie als Prioriteit heeft GAIA invulling gegeven aan het GAN en aan 'empowerment' van vrouwen, in het bijzonder GAIA-leden en bètavrouwen werkend bij de GAN organisaties.

Doelstelling

Dit project heeft als doel de loopbanen van vrouwen in de aardwetenschappen te stimuleren en de doorstroming van vrouwen naar medior en senior functies te bevorderen teneinde de ondervertegenwoordiging van vrouwen in aardwetenschappelijke functies te verminderen. Hierbij richten we ons zowel op de werkgevers als op de vrouwen zelf.

GAIA

GAIA is een netwerk voor vrouwen uit de aardwetenschappen dat vrouwen met een aardwetenschappelijke achtergrond of loopbaan ondersteunt in hun (loopbaan)-ontwikkeling. GAIA tracht in dialoog met werkgevers en onderwijsinstellingen een bijdrage

te leveren aan het realiseren van een meer diverse en gendergelijke werkomgeving met als doel een betere benutting van het vrouwelijk potentieel in de aardwetenschappen.

Deelnemers/doelgroep

Het project is gericht op arbeidsorganisaties in het GAIA-ambassadeursnetwerk, waar veel aardwetenschappelijk opgeleide vrouwen werken. Deze arbeidsorganisaties is gevraagd om een zogenaamd “Plan van Aanpak” te maken en vertegenwoordigd te zijn op workshops en bijeenkomsten georganiseerd voor het ambassadeursnetwerk.

De tweede doelgroep bestaat uit GAIA-leden en andere technisch opgeleide vrouwen bij de deelnemende bedrijven en universiteiten. Voor deze doelgroep is een aantal workshops en symposia forum georganiseerd.

Daarnaast zijn de P&O-ers van de aangesloten organisaties bij elkaar geweest om ervaringen uit te wisselen en professioneel advies te krijgen.

2 Organisatie

Het ambassadeursnetwerk bestaat uit een ambassadeur en een GAIA-contactpersoon van tien nederlandse werkgevers voor aardwetenschappers. Dit zijn: Faculteit Geowetenschappen Universiteit Utrecht (UU), Faculteit Aard- en Levenswetenschappen Vrije Universiteit Amsterdam (VU), Faculteit Civiele Techniek en Geowetenschappen Technische Universiteit Delft (TUD), TNO Bouw en Ondergrond (TNO), WL | Delft Hydraulics, Rijkswaterstaat RIZA (RIZA), Fugro Ingenieursbureau b.v. (Fugro), Grontmij, KNMI en SHELL/NAM.

De **ambassadeurs** zijn de directeuren of decanen van de organisatie. Zij treden namens hun bedrijf, universiteit of kennisinstituut op als ambassadeur, wat betekent dat zij zich inzetten om binnen hun organisaties betere kansen te creëren voor aardwetenschappers en andere bètavrouwen om door te stromen naar leidinggevende posities. De ambassadeurs zetten het onderwerp niet alleen op de agenda, maar bevorderen ook het daadwerkelijk ondernemen van actie

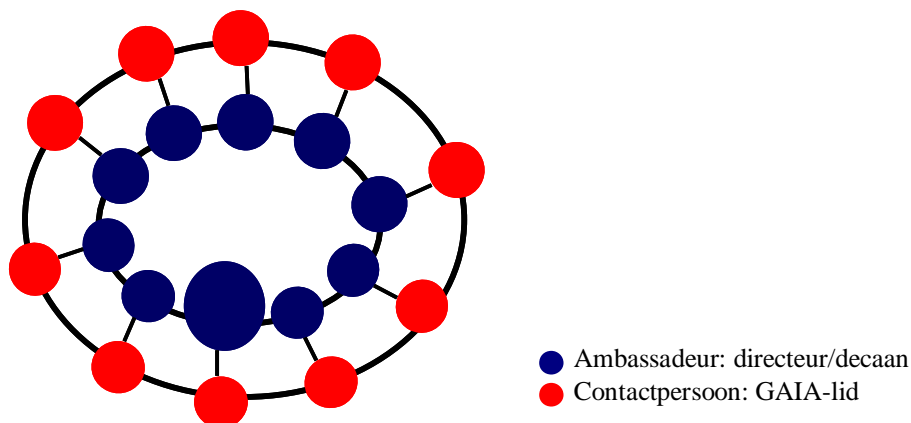


Figuur 1. Negen ambassadeurs na het tekenen van het convenant (november 2004).

Besef van urgentie op senior niveau is onmisbaar om de huidige situatie te veranderen, maar acceptatie en betrokkenheid op de werkvloer zijn evenzeer van belang. Daarom heeft GAIA gekozen voor een aanpak waarbij iedere ambassadeur binnen de organisatie samenwerkt met een ‘**contactpersoon**’. Dit zijn GAIA leden, aardwetenschappers met verschillende functies, die in een tandem samenwerken met de ambassadeurs en hen scherp houden om de geformuleerde actiepunten uit te voeren. De contactpersonen weten wat onder vrouwen in de organisatie leeft. De contactpersonen voorzien hun collega’s van informatie over GAN en GAIA en betrekken hen bij de bijeenkomsten die het netwerk organiseert.

Pier Vellinga, decaan van de faculteit Aard- en Levenswetenschappen aan de Vrije Universiteit Amsterdam, is eind 2005 aangesteld als voorzitter van het ambassadeursnetwerk voor de periode 2006. Jan Groen, directeur van WL | Delft Hydraulics is voorzitter voor de periode 2007.

De coördinatie van het netwerk was in handen van Marjolijn Haasnoot, Klaudia Kuiper, (beiden ook lid van het GAIA-bestuur) en Fraukje Brouwer. Hierbij werden zij ondersteund door het centrum voor Gender en Diversiteit, alsmede andere leden van GAIA.



Figuur 2. Het GAIA Ambassadeursnetwerk bestaat uit tien wergevers van aardwetenschappers. Vanuit iedere organisatie zit een ambassadeur en een contactpersoon in het netwerk.

Instituut	GAIA-genderambassadeur	GAIA-contactpersoon
Fugro	Mark Pehlig	Imke Berger
Grontmij	Jeanie Rol van Calverenbrouck-Schaap	
KNMI	Piet de Wildt	Ellen Brinksma
RIZA	Frans Claessen	Ellen Claessens
SHELL/NAM	Rein Willems	Marietta Vroon of Ingrid Spillekom
TNO Bouw en Ondergrond	Dick Schmidt	Hanneke Verweij
TUD	Louis de Quelerij	Anke Dählman
UU	Bert van der Zwaan	Klaudia Kuiper
VU	Han Dolman	Reini Zoetemeijer
WL	Jan Groen	Marjolijn Haasnoot

Tabel 1. De genderambassadeurs en contactpersonen. Stand van zaken d.d. november 2007



Figuur 3. Enkele contactpersonen in het GAIA Ambassadeursnetwerk.

3 Verslag activiteiten 2005-2007

Door en voor de werkgevers

De GAN organisaties hebben een actieplan ontwikkeld om de loopbanen van bètavrouwen te bevorderen en dit (deels) uitgevoerd. Bij sommige organisaties is dit breder getrokken dan alleen gender door ook diversiteit in bredere zin mee te nemen. De ambassadeurs en contactpersonen zijn 4 bij elkaar geweest. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de plannen aan elkaar gepresenteerd en zijn tips en ervaringen uitgewisseld. Ook is advies gegeven naar aanleiding van de plannen door experts op het gebied van genderbeleid. Na een voorstel van de ambassadeurs zijn drie werkdiners georganiseerd. Ambassadeurs en P&O-ers zijn ook bij een deel van de thema-bijeenkomsten van het Equal project uitgenodigd. Tussendoor is de stand van zaken rondom (het uitvoeren van) de actieplannen gecommuniceerd via nieuwsbrieven en email.

De uiteindelijke doelstellingen en acties zijn (deels) vastgelegd in het ambassadeursnetwerkboek 'Ruimte voor vrouwelijk talent!', uitgegeven in januari 2007. Op verzoek van de organisaties is er ook een bijeenkomst geweest voor P&O-ers. Tijdens deze bijeenkomst konden zij advies krijgen van een expert op genderbeleid van het bureau VanDoorneHuiskes. Tijdens het W!SER festival, het festival ter afsluiting van het Equal project Participatie als Prioriteit, was er de gelegenheid voor ambassadeurs, contactpersonen en P&O-ers om elkaar te ontmoeten en workshops te volgen.



Figuur 4. Voorkant ambassadeursnetwerkboekje



Figuur 5. Uit het ambassadeursnetwerkboekje: ambassadeur Jan Groen van WL | Delft Hydraulics was in 2007 voorzitter van het GAIA Ambassadeursnetwerk.

'Empowerment' van vrouwen

Om de loopbanen van GAIA-leden en bètavrouwen bij de GAN organisaties te stimuleren, of te wel voor de 'empowerment' van vrouwen, zijn workshops en symposia georganiseerd. Deze bijeenkomsten richtten zich op het geven van gelegenheid tot netwerken met andere bètavrouwen, presentatie van rolmodellen, ondersteuning bij carrièreplanning en de disseminatie van de resultaten en aanbevelingen van het loopbaanonderzoek. Hierin werd nauw samengewerkt met de GAIA-contactpersonen uit het ambassadeursnetwerk en met GAIA's zuster netwerk NIMF (Netwerk van Infromaticae, Mathematicae en Fysicae).

Bijeenkomsten

Hieronder volgt een korte beschrijving van alle georganiseerde bijeenkomsten.

Bijeenkomst GAIA contactpersonen juli 2005

Op 7 juli hebben we een bijeenkomst gehad met de GAIA-contactpersonen om de stand van zaken met betrekking tot de verschillende actieplannen te bespreken en om te inventariseren wat er wel en niet goed gaat. Binnen de diverse organisaties spelen verschillende zaken, echter "reorganisatie" is een terugkerend excuus om nog geen actieplan op te stellen, maar eerst af te wachten wat de reorganisatie brengt. De ervaring leert echter dat bij reorganisaties

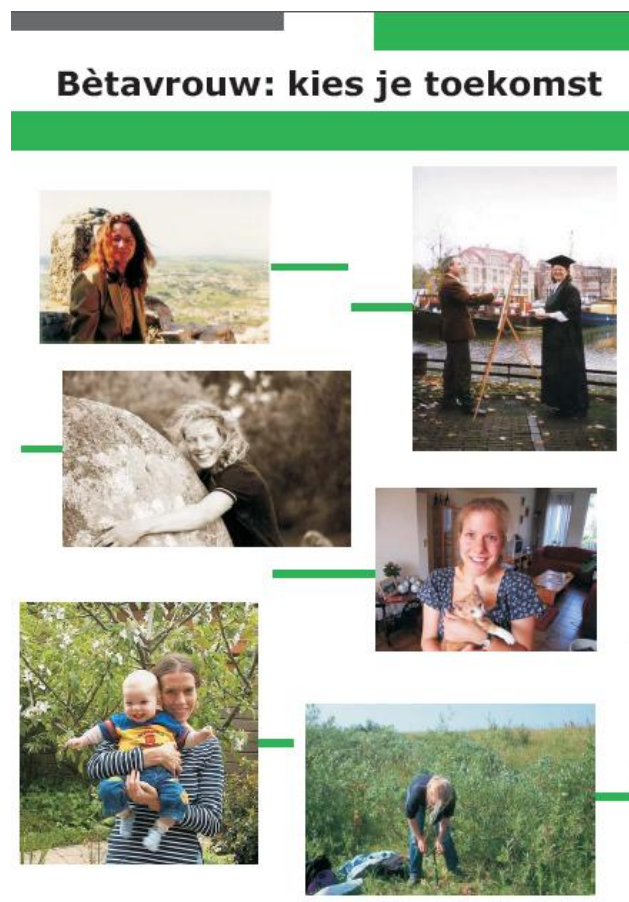
de positie van vrouwen doorgaans sterker verslechterd dan die van mannen, waardoor het zaak is druk te blijven uitoefenen om de actieplannen en doelstellingen concreet te maken. Verder is bij een aantal organisaties het animo onder het hoger management groot om gender-, of algemener diversiteitskwesties aan te pakken. Dit stagneert echt op het niveau van het midden management. Een koploper op diverse fronten is WL| Delft Hydraulics.

NIMF-GAIA symposium Utrecht, november 2005

Op 12 november werd door NIMF en GAIA een gezamenlijk symposium georganiseerd met als titel: “Bètavrouw: kies je toekomst”. Het symposium was gericht op aspecten die, ook voor bètavrouwen, een rol spelen in een succesvolle (levens)loopbaan. Thema’s die tijdens het symposium centraal stonden zijn:

- Weet wat je wilt!
- Zeg wat je wilt!
- Doe wat je wilt!

Een uitgebreid verslag van de bijeenkomst is o.a. gepubliceerd in de GAIA nieuwsbrief. Daarnaast is een symposiumboekje uitgebracht met bijdragen van GAIA en NIMF-leden, spreeksters en workshopbegeleiders. De belangstelling was groot en het publiek bestond uit een ongeveer gelijke verdeling van leden van de organiserende netwerken en andere geïnteresseerden. Ook uit de enquête bleek dat de dag een groot succes was: de deelnemers beoordeelden de dag gemiddeld met een dikke 8. Vrijwel alle vrouwen gaven aan dat ze de bijeenkomst nuttig vonden, vanwege het vinden van herkenning, bewustwording van mechanismen die rol spelen in loopbaanontwikkeling en het uitwisselen van ervaringen met andere bètavrouwen.



Figuur 6 Symposiumboekje van symposium Bètavrouw: kies je toekomst.



Figuur 7. Annelies van der Horst van het Centrum voor Gender en Diversiteit geeft workshop "Doe wat je wilt!" tijdens symposium Bètavrouw: kies je toekomst.

Kick-off bijeenkomst ambassadeursnetwerk, december 2005

Op 1 december is de kick-off bijeenkomst georganiseerd in zalencentrum 't Oude Tolhuys te Utrecht voor de genderambassadeurs en/of P&O medewerkers en de GAIA contactpersonen. Prof. Anneke van Doorne Huisjes, uitvoerster van het loopbaanonderzoek, is bereid gevonden om deze middag voor te zitten, waarop de deelnemende organisaties hun Plan van Aanpak gepresenteerd hebben.

Twee belangrijke algemene conclusies golden voor de meeste organisaties: ten eerste de kwestie van het probleemeigenaarschap. De stagnatie van vrouwen naar hogere posities moet niet gezien worden als een probleem van de vrouwen zelf, maar als een probleem van de organisaties. Het niet doorstromen en/of verdwijnen van vrouwen is kapitaalvernietiging, dat de organisaties grote zorgen zou moeten baren. Ten tweede waren weinig organisaties bereid concrete doelen te formuleren in hun Plan van Aanpak. De Glazen Plafond Index, zoals geïncorporeerd op de Vrije Universiteit Amsterdam, zou andere organisaties tot voorbeeld kunnen strekken.

Adviesgesprek

Met TUDelft is een adviesgesprek gehouden door Annelies van der Horst (centrum voor Gender en Diversiteit), resulterend in aansluiting van TUDelft faculteit CITG bij het project Participatie als Prioriteit. Bij het KNMI is een presentatie gehouden over de resultaten van het loopbaanonderzoek door Marjolijn Haasnoot (GAIA). Ook is gediscussieerd over de inhoud van het actieplan.

Workshop Carrièreplanning: Weet wat je wilt, maart en juni 2006

Er zijn in 2006 op twee dagen workshops georganiseerd voor GAIA- en NIMF leden en vrouwen werkzaam bij de GAN-participanten: "Weet wat je wilt" (9 maart 2006, tweemaal

op 22 juni 2006) door Joke Tacoma van Tacoma Coaching en “Zeg wat je wilt” (9 maart) door Monique Buhrs van In Touch. Inschrijving voor de workshop van Tacoma Coaching was groter dan aantal beschikbare plaatsen. Uiteindelijke deelnemersaantallen: 17, 17 en 20 voor “Weet wat je wilt” en 16 voor “Zeg wat je wilt”. De gemiddelde waardering voor de inhoud van de workshops is een 7.8 voor “Zeg wat je wilt”, een 8.0 voor “Weet wat je wilt” op 9 maart en een 8.8 op 22 juni.

Werkdiner ambassadeurnetwerk, mei 2006

Tijdens het diner deden de ambassadeurs kort verslag van de genderactiviteiten die binnen hun organisaties hebben plaatsgevonden het voorgaande jaar. Er werden ervaringen uitgewisseld en gediscussieerd. De avond was een succes. Voor de ambassadeurs was het stimulerend om de ideeën van collega-ambassadeurs te horen en te kunnen praten over zaken waar nog steeds mee geworsteld werd.

Carrière dag Bètavrouwen, januari 2007

Op 25 januari 2007 vond de Carrière dag voor Bètavrouwen plaats. De dag begon met twee lezingen van topvrouwen: Prof.dr. Paquita Pérez, hoogleraar natuurwetenschappen, decaan van de faculteit natuurwetenschappen aan de Open Universiteit en Caren van Egten, hoogleraar en vice-president van automatiseerder Cap Gemini. Pérez sprak over netwerken en de invloed daarvan op haar eigen loopbaan. Van Egten ging meer in op mentoring en intervisie.

Na de lezingen was het tijd om te gaan ‘speed daten’ in groepen van ongeveer twintig vrouw sterk. Ook werd de film ‘The mind has no sex’ vertoond. Daarna werd door GAIA de database van vrouwen werkzaam in de bedrijven van het ambassadeursnetwerk geopend. Dit om de vaak gehoorde kreet “We willen wel een vrouw, maar die zijn er niet!” te ontzenuwen. De bedoeling is dat zoveel mogelijk bètavrouwen zich aanmelden en dat alle aangesloten bedrijven in de database kunnen speuren naar vrouwelijk potentieel.



Figuur 8. Flyer Carrière dag

Tijdens de borrel was het mogelijk kennis te maken met de aangesloten organisaties uit het ambassadeursnetwerk. De ambassadeurs en P&O medewerkers werden voorgesteld en konden worden aangesproken. Ook hadden de organisaties promotiemateriaal neergelegd.



Figuur 9. Carrièredag voor bètavrouwen, januari 2007.



Figuur 10a,b. Speeddate sessie op Carrièredag voor Bètavrouwen.

P&O bijeenkomst, januari 2007

In de marge van de Carrièredag voor Bètavrouwen is een workshop georganiseerd voor P&O-medewerkers van de GAN organisaties. Onder leiding van prof. dr. Anneke van Doorne Huiskes werd een inventarisatie gehouden over de stand van zaken rondom het beleid om de doorstroming vrouwen in de verschillende organisaties te bevorderen. Hierbij was speciale aandacht voor goede voorbeelden. Ook konden vragen en moeilijkheden aan de orde worden gesteld. Vervolgens werden adviezen gegeven door het Van Doorne Huiskes met als leidraad: 'Hoe komt een daadwerkelijke implementatie van beleid tot stand?' Van 8 organisaties was een P&O adviseur aanwezig.

Werkdiner ambassadeurnetwerk, januari 2007

Aansluitend op de Carrièredag volgde een werkdiner voor de genderambassadeurs en GAIA-contactpersonen. Tijdens het diner deden de ambassadeurs kort verslag van de genderactiviteiten die binnen hun organisaties hebben plaatsgevonden het afgelopen jaar. Er werden ervaringen uitgewisseld en gediscussieerd, tot tevredenheid van de deelnemers. Ambassadeurs hebben te kennen gegeven dat zij graag verder willen met het netwerk. Het GAIA Ambassadeursnetwerk houdt het onderwerp genderdiversiteit en loopbaanbeleid voor vrouwen op de agenda binnen de deelnemende organisaties. Daarnaast biedt het een goede mogelijkheid hier kennis over op te doen en ervaringen uit te wisselen.

W!SER Festival, oktober 2007

Bij het W!SER festival waren ambassadeurs, contactpersonen, P&O-ers, GAIA leden en vrouwelijke werknemers van de betrokken organisaties uitgenodigd. Ambassadeurs en GAIA contactpersonen van verschillende organisaties en een P&O-er hadden in de middag een bijeenkomst door Wilma Ruis (De Beuk) waarin werd gekeken naar de werkelijke motivatie achter het ambassadeursnetwerk. Deze middag is ook de implementatie van loopbaanbeleid bij een de GAN organisaties besproken als voorbeeld. Voor P&O-ers en contactpersonen bestond de mogelijkheid verschillende workshops te volgen in het kader van het festival. In de avond was er een werkdiner voor de ambassadeurs, P&O-ers en GAIA contactpersonen.

Tijdens W!SER festival zat Marjolijn Haasnoot in het panel van de sessie 'scientific entrepreneurs', terwijl GAIA-leden Hanneke Verweij, Aline te Linde en Eva de Rijke panellid waren bij de sessie 'Ask the professor'. GAIA had ook een stand met o.a. posters, ambassadeursnetwerkboek, de boekenlegger (Fig. 12, in engels en nederlands) en een fotoboek van GAIA-activiteiten.



Figuur 11a,b. W!SER Festival, optocht richting de opening, ambassadeur, Louis de Quelerij (TUD) en GAIA voorzitter en GAIA contactpersoon Hanneke Verweij (TNO). Foto rechts: W!SER Festival, sessie scientific entrepreneurs met GAN trekker en GAIA contactpersoon Marjolijn Haasnoot (WL).

Loopbaanworkshop voor vrouwelijke 'high potentials', november 2007

Deze cursus werd gegeven voor vrouwen met een technische of bèta achtergrond uit de aangesloten organisaties. Iedere organisatie mocht twee vrouwelijke 'high potentials' voordragen, één voor het lijnmanagement en één loopbaan in de onderzoeksrichting. Naast gelegenheid tot reflectie op de eigen loopbaan en loopbaantips gaf de cursus ook gelegenheid voor de deelnemers om te netwerken. Doordat de ambassadeurs de vrouwen zelf konden voordragen, moesten zij op bewust op zoek naar vrouwelijk talent binnen hun organisatie. Hierdoor werd vrouwelijk talent zichtbaar gemaakt. De trainsters, Wilma Ruis (De Beuk) en Annelies van der Horst (Centrum voor Gender en Diversiteit), hadden veel ondersteunend materiaal meegenomen.

4 Producten

De producten uit het project zijn:

- Actieplannen van de aangesloten organisaties
- Boekenlegger met loopbaantips voor vrouwen (Fig. 12)
- Nieuwsbrief met voortgang activiteiten rondom ambassadeursnetwerk, augustus 2005
- Symposiumboekje, Verslag NIMF-GAIA symposium: 'Bètavrouw: kies je toekomst', november 2005
- Internet forum, <http://www.vrouwen.net/gaia>
- Bijdrage aan GAIA nieuwsbrief, mei 2005, januari 2006, juni 2006, september 2006, maart 2007
- Nieuwsbrief met voortgang activiteiten rondom ambassadeursnetwerk, maart 2006
- Artikel over loopbaanonderzoek en GAIA Ambassadeursnetwerk in Pandora, augustus 2005, jaargang 20, nr 2
- Verslag werkdiner GAIA Ambassadeursnetwerk, 30 mei 2006
- Folder Carrière dag Bètavrouwen
- Digitale database met CV's van GAIA leden en technisch opgeleide vrouwen uit het ambassadeursnetwerk.
<http://www2.vrouwen.net/gaia/protected/login.php>
- GAIA ambassadeursnetwerkboek: 'Ruimte voor vrouwelijk talent'
- Persbericht over GAIA Ambassadeursnetwerk (incl. boek), februari 2007
- Verslag P&O bijeenkomst tijdens carrière dag 25 januari 2007
- Verslag bijeenkomst ambassadeursnetwerk 25 januari 2007
- Artikel carrière dag in PersoneelKatern van Vrije Universiteit, februari 2007
- Artikel ambassadeursnetwerk in Technisch Weekblad, februari 2007
- Artikel ambassadeursnetwerk in Chemisch Weekblad, februari 2007
- Reactie artikel Heleen Mees in Volkskrant.
http://www.participatiealsprioriteit.nl/index.php?option=com_content&task=view&id=315&Itemid=201
- Presentatie Effectiviteit GAIA ambassadeursnetwerk bij Transnationale bijeenkomst van het Equal project in Valencia, mei 2007
- Bericht over GAIA ambassadeursnetwerk in Pandara, augustus 2007
- Poster over het GAIA



Figuur 12. Boekenlegger

- Poster over het GAIA ambassadeursnetwerk en engelse versie van de boeklegger met loopbaantips tijdens het W!SER festival, oktober 2007

5 Disseminatie

Met behulp van nieuwsbrieven en email zijn de ambassadeurs, de contactpersonen en de andere betrokkenen binnen de deelnemende organisaties op de hoogte gehouden van de resultaten van bijeenkomsten en van andere relevante ontwikkelingen.

In verschillende edities van de GAIA-nieuwsbrief is naar de leden gecommuniceerd over de activiteiten rondom het ambassadeursnetwerk. De nieuwsbrieven staan ook op de vrij toegankelijke website van GAIA (<http://www.vrouwen.net/gaia>).

Van de Carrière dag voor Bètavrouwen is een verslag verschenen in de vorm van een het symposiumboek en verslag in de nieuwsbrief van GAIA en bij verschillende organisaties.

In 2007 is het GAIA Ambassadeursnetwerkboek breed verspreid. Naar aanleiding van het GAIA Ambassadeursnetwerkboek is een persbericht uitgegeven. Op verschillende momenten zijn in het Technisch Weekblad, het Chemisch Weekblad en Pandora artikelen verschenen over het ambassadeursnetwerk. Van de internetsites van Participatie als Prioriteit (<http://www.participatiealsprioriteit.nl>) en GAIA zijn de verschillende producten en een kort verslag van de Carrière dag te downloaden. Ook is een opiniestuk geschreven naar aanleiding van een artikel van Heleen Mees in de Volkskrant. Tijdens de transnationale bijeenkomst van het Equal project in Valencia is een presentatie gegeven over de effectiviteit van het GAIA Ambassadeursnetwerk. Bij het W!SER festival in oktober 2007 had GAIA een stand waarbij ook een poster van het GAIA ambassadeursnetwerk hing.



Figuur 13. Artikel uit Pandora, over de faculteit Geowetenschappen avn de Universiteit Utrecht met decaan Pieter Hooijmeijer als ambassadeur, augustus 2005.



Bètavrouwen groeien niet door in loopbaan

ARBEIDSMARKT De ambities en opleiding zijn hetzelfde, maar mannen met een bèta/techniekstudie komen veel vaker in hogere functies terecht dan vrouwen.

Miloe van Beek

De instroom van vrouwen op de arbeidsmarkt is vergelijkbaar met het percentage afgestudeerden, maar hun loopbaan stagneert veel vaker dan die van mannen. Twintig jaar geleden was vijftien procent van alle afgestudeerden aan een bètastudie vrouw, inmiddels is dat reertig procent, slechts een klein deel van hen is nu doorgeroeid naar een managementfunctie. Uit een loopbaanonderzoek dat Gaia - een netwerk voor vrouwen uit de aardwetenschappen dat de oopbanen van bètavrouwen wil bevorderen - publiceerde, blijkt dat het ambitieniveau van vrou-

wen geen rol speelde in deze stagnatie. Vrouwen blijken dezelfde ambities te hebben als mannen en tachtig procent blijft ook na de komst van kinderen 32 uur of meer werken.

'Na afstuderen stromen mannen en vrouwen op dezelfde posities in, maar na een jaar of vijf maken veel meer mannen een vervolgstap naar een medior functie', zegt Marjolijn Haasnoot, bestuurslid van Gaia. De redenen hiervoor blijken vooral te liggen in onbewuste mechanismen en vooroordelen. 'Mannen die de top willen bereiken, spreken die ambities vaak duidelijker uit. Als een vrouw één keer heeft laten vallen geïnteresseerd te zijn in een bepaalde functie, denkt ze dat iedereen daarvan op de hoogte is', meent Haasnoot. Vrouwen blijken ook vaak het idee te hebben dat ze toch wel worden gevraagd als men denkt dat ze geschikt zijn en

andersom nemen veel leidinggevende mannen vrij makkelijk aan dat vrouwen toch niet geïnteresseerd zijn in die hogere positie.

Functioneringsgesprekken

Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek is een speciaal Gaia ambassadeursnetwerk opgericht: negen topmannen en één topvrouw uit organisaties als Shell, de TU Delft en TNO, zetten zich in om de heersende percepties te doorbreken en de doorstroom van bèta/techniekvrouwen naar hogere functies in hun organisatie te bevorderen.

De nieuwe voorzitter van het Gaia-ambassadeursnetwerk, Jan Groen, directeur van WL Delft Hydraulics, werd zo'n drie jaar geleden door een aantal vrouwelijke medewerkers met zijn neus op de feiten gedrukt. 'Zij hielden een presentatie over de doorstroom van vrouwen bij WL Delft Hydraulics. Daaruit

bleek dat na vijf jaar meer dan de helft van de vrouwen was verdwenen. Zij waren vooral vertrokken naar de overheid', zegt Groen. Ze maakten deze overstap gedeeltelijk vanwege de betere secundaire arbeidsvoorwaarden die de overheid biedt, maar verbreding en relevanter werk speelde ook een rol.

Groen besloot naar aanleiding van deze presentatie werk te maken van de doorstroming van vrouwen naar hogere functies. 'Ik vond het erg dat we zoveel potentieel lieten liggen. Talentvolle mensen die we als organisatie hard nodig hebben, wil ik graag behouden. Bovendien zijn vrouwen in hogere posities goed voor de diversiteit van de organisatie.'

De directeur maakte deeltijdwerk in hogere functies mogelijk en liet de communicatietraining die leidinggevenden volgden in het kader van functioneringsgesprek-

ken, uitbreiden met genderaspecten. 'Door bijvoorbeeld nadrukkelijker aan een vrouw te vragen of zij belangstelling heeft voor een positie en de interne vacatures duidelijker openbaar te maken, is de kans groter dat vrouwen daarop reageren.' Het onderwerp 'gender' wordt bij WL Delft Hydraulics verder op de agenda gezet in presentaties voor medewerkers en netwerkbijeenkomsten waar vrouwen onderling ervaringen kunnen uitwisselen.

Verdubbelen

De strategie werkt: na drie jaar is het aantal vrouwen in senior posities gestegen van één naar tien. Groen zou graag zien dat dit aantal over vijf jaar is verdubbeld en dat WL Delft Hydraulics een vrouwelijke directeur heeft.

Hij merkt dat het beleid ook positief werkt op de instroom van jonge vrouwen. 'Onderling praten vrouwen over de kansen die wij bieden. Dat zorgt voor veel sollicitaties wat prettig is in een krappe arbeidsmarkt.'

Ik vond het erg dat we zoveel potentieel lieten liggen. Talentvolle mensen die we als organisatie hard nodig hebben, wil ik graag behouden'

Figuur 14. Artikel in het Technisch Weekblad februari 2007.

PERSBERICHT

Nederland is nog niet klaar met de emancipatie!

Topmannen en topvrouwen in actie voor bètavrouwen

Negen topmannen en een topvrouw van werkgevers voor bètavrouwen zetten zich via het GAIA ambassadeursnetwerk in voor de positie van de bètavrouw. Het GAIA ambassadeursnetwerk is onderdeel van het EQUALproject Participatie als Prioriteit, uitgevoerd door het Centrum voor Gender en Diversiteit Universiteit Maastricht.

Onlangs verscheen het boek "Ruimte voor vrouwelijk talent!" over het GAIA ambassadeursnetwerk. Hierin vertellen de ambassadeurs wat zij concreet (gaan) doen om het bestaande vrouwelijke talent beter te benutten. Nederland is nog niet klaar met de emancipatie van vrouwen in het algemeen en van bètavrouwen in het bijzonder!

Het GAIA ambassadeursnetwerk is opgericht om de aanbevelingen uit een grootschalig loopbaanonderzoek onder bètavrouwen in de praktijk te brengen en zodoende een evenredige participatie van deze vrouwen in medior en senior posities te bevorderen. Al jaren is het percentage vrouwen onder afgestudeerden bij de bètarichtingen veel hoger dan men vaak denkt. In de aardwetenschappen (o.a. geologie, hydrologie, milieuwetenschappen) is dit percentage de laatste jaren zelfs 40%, terwijl het in de jaren tachtig op ca. 15 % lag. Deze toename is echter nog steeds niet te merken op medior en senior posities. Ondervertegenwoordiging van vrouwen is volgens de ambassadeurs een verspilling van talent en komt daarmee de kwaliteit van hun organisaties niet ten goede. Afwachten blijkt niet voldoende, want van de 15% vrouwen die inmiddels twintig jaar ervaring hebben, bereikt slechts een klein deel de top. Het GAIA ambassadeursnetwerk gaat daarom over tot actie.

Ontkrachten van bestaande mythes was en is voor veel organisaties een belangrijk aandachtspunt. Uit het loopbaanonderzoek blijkt, in tegenstelling tot de algemene perceptie dat bètavrouwen niet in ambitie verschillen van hun mannelijke collega's. Ook blijven de meeste vrouwen in hun vakgebied werken in voltijd- of grote deeltijdbanen (32 uur of meer).

De ambassadeurs ontmoetten elkaar al enkele malen en konden zo van elkaars ervaringen leren. Inmiddels is het onderwerp een terugkerend thema op vergaderingen en in jaarverslagen van de betrokken organisaties (RWS RIZA, WL| Delft Hydraulics, TU Delft, Fugro, Grontmij, TNO Bouw en Ondergrond, KNMI, Universiteit Utrecht Faculteit Geowetenschappen, Vrije Universiteit FALW, Shell Nederland).

GAIA is een netwerk voor vrouwen uit de aardwetenschappen (varierend van geologie, hydrologie, civiele techniek tot milieuwetenschappen). Het netwerk biedt vrouwen met een aardwetenschappelijke opleiding, loopbaan of interesse een mogelijkheid tot ontmoeting en netwerken en ondersteunt deze vrouwen in hun loopbaanontwikkeling. "Ruimte voor vrouwelijk talent!" en het rapport over het loopbaanonderzoek kunnen worden gedownload via www.vrouwen.net/gaia

Participatie als Prioriteit is een ESF/EQUALproject, gericht op de doorstroming van vrouwen in de wetenschap. Binnen het project wordt beleidsgericht onderzoek uitgevoerd en wordt gewerkt aan empowerment van vrouwelijke wetenschappers.

www.participatiealsprioriteit.nl

Meer informatie:

*Annelies van der Horst, Centrum voor Gender en Diversiteit, 043 3882686, a.vanderhorst@cgd.unimaas.nl
Marjolijn Haasnoot, GAIA, 06 14896020, marjolijn.haasnoot@wldelft.nl*

Figuur 15. Persbericht ambassadeursnetwerkboek, februari 2007.

6 Financiële verantwoording

Overzicht financiën bijgewerkt tot 30-11-2007

	Onderwerp	Originele Begroting 2005-2007 (€)	Uitgaven 2005 (€)	Uitgaven 2006 (€)	Uitgaven 2007 (€)	Opmerkingen uitgaven
Actie 2	Bijeenkomst GAIA-contactpersonen ter voorbereiding kick-off workshop	1000	0,00			zaal van tno
	Adviesgesprek professional bedrijf in Genderaspecten op het werk met participanten	6000		in natura		06-02-07 adviesgesprek Annelies van der Horst met TUD (betaling CGD in natura); 06-02-08 presentatie Marjolijn Haasnoot bij KNMI (in natura)
	Plan van Aanpak maken en implementeren	0		0,00		
	NIMF GAIA symposium	0	625,00			05-11-11 bijdrage vanuit Equal
	NIMF GAIA symposium		in natura			workshop Annelies van der Horst
	Kick-off workshop genderambassadeursnetwerk	2500	959,70			05-12-01 300 euro zaal, 650 expert, 10 overig
	Follow-up Genderambassadeurs netwerk	2500		in natura		in natura door Fugro
	idem				1073,25	netwerkdiner 25 jan 2007
	idem (op Festival 4/5 oktober 2007)				585,00	GAN diner
	Afsluitende vergadering (eind november 2007)				0,00	
	Internet forum online	800	40,00			
	Mentoring stimuleringsprogramma: netwerkbijeenkomst en netwerkdatabse op internet	6000			1390,33	Career event 25 jan 2007
	idem				952,00	Database (M. van de Hoek)
	Workshop "carrièreplanning"	2000		3053,23		Workshops 9 maart en 22 juni 2006
	Workshop "communicatietechnieken en presentatietechnieken"	2000			1450,00	Workshop offerte De Beuk + Annelies van der Horst en WL in natura
Actie 3	Congres of workshop: "Resultaten ambassadeursnetwerk"	2000				
	Workshop P&O GAN-organisaties	0			1190,00	Van Doorne Huisjes ingehuurd
	Verslag symposium en stand van zaken	0				
Overig	Reiskosten	1000			in natura	EQUAL bijeenkomst Valencia
	Reiskosten bijeenkomsten van Participatie als Prioriteit				151,80	Reiskosten 4/5 oktober 2007
	Drukkosten (folder/verslag)	600	122,58	318,28	425,82	
	Porto + telefoon	400				
	PR- boek	0			5393,69	Helpt totale kosten
Totaal	Subtotaal	26800	1747,28	3371,51	12611,89	

Bestedingsruimte 2005-2007 $2/3 \times 26800 = 17867$ (1/3 in natura)
 besteden: 136,33)

Totaal uitgegeven: 17730,68 (nog te

7 Evaluatie

Het project is tussentijds meermaals geëvalueerd. Er zijn enquêtes uitgedeeld tijdens bijeenkomsten en ook is met ambassadeurs gepraat over het functioneren van het GAIA Ambassadeursnetwerk. In de evaluatie wordt gekeken of en in hoeverre de doelstellingen van het project zijn gehaald, door de volgende vragen te beantwoorden:

- Hebben de organisaties actieplannen gemaakt en uitgevoerd?
- In hoeverre heeft het ambassadeursnetwerk bijgedragen aan het stimuleren van de loopbanen van bètavrouwen?
- In hoeverre heeft het project bijgedragen aan de empowerment van vrouwen?
- Zijn de ambassadeurs, contactpersonen en bètavrouwen tevreden over de activiteiten?

Evaluatiemethode

De evaluatie is gedaan op basis van vijf actiepunten, te weten: de actieplannen, het uitvoeren van de actieplannen, het bevorderen van de loopbanen van bètavrouwen, de empowerment van bètavrouwen en de bijdrage van het project aan het centrale Equal project. Voor elke actiepunten zijn indicatoren en een meetmethode gedefinieerd.

Actiepunten	Indicator(en)	Meetmethode
Actieplannen ambassadeursnetwerk	<ul style="list-style-type: none"> • Hebben de organisaties en actieplan gemaakt? • Wat voor actiepunten zijn geformuleerd? 	Desk research en via presentaties bij bijeenkomsten en interviews voor ambassadeursnetwerkboekje.
Uitvoeren actieplannen	<ul style="list-style-type: none"> • Welke acties zijn uitgevoerd? • Staat het onderwerp op de agenda? • Komen ambassadeurs en contactpersonen naar bijeenkomsten? • Willen ambassadeurs en contactpersonen met het netwerk voortzetten? 	Bijeenkomsten en interviews voor ambassadeursnetwerkboekje.
Bevorderen loopbaan van bètavrouwen	<ul style="list-style-type: none"> • Is het aantal vrouwen in medior en senior posities toegenomen? • Is men zich bewust van de resultaten van het loopbaanonderzoek? 	Verslag bij bijeenkomsten
Empowerment van vrouwen	<ul style="list-style-type: none"> • Hoeveel vrouwen waren er aanwezig bij bijeenkomsten? • Waren zij tevreden? 	Enquetes en verslagen bijeenkomsten
Bijdrage van en aan overkoepelende Equal project	<ul style="list-style-type: none"> • Hadden thema-bijeenkomsten interessant onderwerp? • Waren er mensen van het ambassadeursnetwerk aanwezig? • Heeft het ambassadeursnetwerk ideeën en ervaring geleverd aan deelnemers in Equal? 	Enquetes en verslag bijeenkomst

Resultaten

De resultaten van het GAIA ambassadeursnetwerk voor de vijf geformuleerde actiepunten zijn samengevat in onderstaande tabel.

Actiepunt	Indicator(en)	Resultaten Wat werkte wel?	Wat werkte niet?
Actieplannen ambassadeursnetwerk	<ul style="list-style-type: none"> • Hebben de organisaties en actieplan gemaakt? • Wat voor actiepunten worden geformuleerd? 	<ul style="list-style-type: none"> • Actieplannen zijn klaar. • De organisaties zijn begonnen met de uitvoering. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niet iedere organisatie heeft concrete acties
Uitvoeren actieplannen	<ul style="list-style-type: none"> • Zijn er acties uitgevoerd? • Staat het onderwerp op de agenda? • Wat is de betrokkenheid, komen ambassadeurs en contact-personen bij bijeenkomsten? • Willen ambassadeurs en contact-personen doorgaan met het netwerk? 	<ul style="list-style-type: none"> • Het presenteren van acties naar andere ambassadeurs werkte goed, omdat men ook graag resultaten wilde tonen. • Werkdiners zorgden er voor dat acties op de agenda blijven, geactualiseerd en uitgevoerd worden. • Betrokkenheid en aanwezigheid was hoog als momentum gecreeerd (media, boek, meetings) • Een bijeenkomst met zowel P&O als ambassadeurs vindt men erg nuttig. • Organisatie bijeenkomst door een van de ambassadeurs werkte heel goed. • Ja, het GAIA ambassadeursnetwerk houdt het onderwerp op de agenda en zorgt voor uitvoeren en actualisatie van acties. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambassadeurs worstelen met concreet maken. Het zou handig zijn als P&O dan concreet voorstel doet voor beleid. • Om aanwezigheid ambassadeurs bij bijeenkomsten te garanderen is ver van te voren plannen een vereiste. Ook moet de aankondiging regelmatig herhaald worden. • Niet alleen P&O betrekken want die heeft geen mandaat
Bevorderen loopbaan van bètavrouwen	<ul style="list-style-type: none"> • Is het aantal vrouwen in medior en senior posities toegenomen? • Is men zich bewust van de resultaten van het loopbaanonderzoek? 	<ul style="list-style-type: none"> • Aantal organisaties hebben aangegeven dat het aandeel vrouwen op medior en senior posities is toegenomen. • Ja, het gaat niet meer over vooroordelen die zijn ontkracht met het loopbaanonderzoek (zoals vrouwen hebben geen ambitie en ze zijn er niet). Er wordt tijdens de bijeenkomsten gepraat over acties en welke acties nuttig zijn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dit blijkt moeilijk te meten en is mogelijk alleen op langere termijn goed te evalueren. • Bij twee organisaties was het aandeel vrouwen in medior en senior posities afgenomen. • Ambassadeurs geven aan dat het lastig is geschikte kandidaten voor medior en senior posities te vinden, • Wisseling ambassadeurs
Empowerment van vrouwen	<ul style="list-style-type: none"> • Hoeveel vrouwen waren er aanwezig bij bijeenkomsten? 	<ul style="list-style-type: none"> • Meerdere bijeenkomsten geweest. Deze bijeenkomsten waren goed bezet. Bij de carrièredag waren 76 deelnemers. Bij het symposium Bètavrouw weet wat je wilt waren 100 deelnemers aanwezig. Bij de 	<ul style="list-style-type: none"> • Lijkt vooral te werken als contactpersonen mensen via via uitnodigen

	<p>Waren zij tevreden?</p>	<p>workshops weet wat je wil en doe wat je wil waren ongeveer 15 à 20 vrouwen aanwezig.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Boekenlegger veelvuldig uitgedeeld. Veel positieve reacties opgehad. • Cursus Weet wat je wil, zat altijd vol en is meermaals herhaald. • Bijeenkomsten leiden tot versterken van het netwerk van GAIA-leden en technisch opgeleide vrouwen van de deelnemende organisaties tijdens symposium en cursus • Cursus voor high-potentials leidde ertoe dat ambassadeurs bewust op zoek gingen naar vrouwelijk talent en vrouwen zichtbaar werden. Bij deze cursus waren 16 vrouwen aanwezig. • De gemiddelde beoordeling van de deelnemers was goed tot uitstekend. 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen vrouwen van TNO en Shell bij cursus high potentials.
<p>Bijdrage van en aan overkoepelende Equal project hier sluiten de antwoorden niet zo aan op de vragen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hadden thema-bijeenkomsten interessant onderwerp? • Waren er mensen van het ambassadeursnetwerk aanwezig? • In hoeverre heeft het ambassadeursnetwerk ideeën en ervaring geleverd aan rest van equal groep? 	<ul style="list-style-type: none"> • Andere organisaties zijn ook ambassadeursnetwerk gaan oprichten • Tips over activiteiten en organisatie van ambassadeursnetwerk (boekje vastleggen doelstelling, commitment creëren en voorzitter) • Workshops gegeven door Centrum voor Gender en Diversiteit • Adviesgesprek gegeven door centrum van gender en diversiteit • Over de effectiviteit van het GAIA ambassadeursnetwerk is verteld aan de overige partners bij de thema-bijeenkomsten en bij een transnationale bijeenkomst 	<ul style="list-style-type: none"> • Doordat nog een ambassadeursnetwerk bij de VU was opgericht stootte onze ambassadeur (decaan) zijn taak binnen het GAN af naar een lager niveau

8 Toekomstige activiteiten

Na het einde van het Equal project, Participatie als Prioriteit, zal het GAIA Ambassadeursnetwerk doorgaan. Dat is wat contactpersonen, ambassadeurs en GAIA willen. GAIA zal nieuw plan maken en de activiteiten blijven coördineren. Twee nieuwe GAIA-leden, Astrid Janssen en Mirjam van Kan, zullen hiertoe het voortouw nemen. Zij worden ondersteund door de nieuw ingestelde ambassadeursnetwerkcommissie die naast hen ook bestaat uit Ellen Brinksma, Fraukje Brouwer, Klaudia Kuiper, Marjolijn Haasnoot, Astrid Janssen, Mirjam van Kan. Marjolijn Haasnoot en Klaudia Kuiper vertegenwoordigen deze commissie in het bestuur van GAIA. Daarnaast wordt iedere ambassadeur een keer gevraagd een activiteit te organiseren. Er zullen zowel activiteiten voor het ambassadeursnetwerk, P&O medewerkers als voor de vrouwelijke werknemers georganiseerd worden. Begin volgend jaar zal ook een nieuwe voorzitter worden aangesteld.

