

## GAIA's Ambassadeursnetwerk helpt de loopbaanontwikkeling van vrouwelijke geowetenschappers

GAIA is het Nederlandse netwerk van en voor vrouwen met een aardwetenschappelijke achtergrond, loopbaan of interesse. Sinds de oprichting in 1998 hebben haar leden de mogelijkheid onderling te netwerken, en elkaar te ontmoeten op sociale en aardwetenschappelijke activiteiten. Daarnaast ondersteunt GAIA de loopbaanontwikkeling van vrouwelijke geowetenschappers, en gaat hiervoor het gesprek aan met onder andere werkgevers en onderwijsinstellingen. Het netwerk is een KNGMG-kring en werkgroep van het KNAG. GAIA heeft op dit moment 130 leden, waarvan velen actief zijn als bestuurs- of commissielid.

### Loopbaanonderzoek

In 2002 heeft GAIA een grondig onderzoek laten uitvoeren naar de loopbanen van vrouwen en mannen met aardwetenschappelijke achtergrond, en de ervaringen en verwachtingen van hen zelf en hun werkgevers. Bij alle onderzochte organisaties bleek het percentage vrouwen met meer dan vijf jaar werkervaring minder dan hun afstudeerpercentage. Gedurende de loopbanen van mannen en vrouwen nemen de verschillen verder toe. Mannen hebben 'betere' banen en consistentere loopbanen dan vrouwen, ook wanneer alleen de werkweken van tenminste 36 uur worden vergeleken. Uit het onderzoek bleek verder dat de ambities van vrouwen en mannen om door te groeien naar leidinggevende functies vergelijkbaar zijn. Toch schatten leidinggevenden het ambitieniveau van mannen hoger in, al was juist over vrouwen het formele oordeel in het laatste beoordelingsgesprek positiever. Bij afronding van het onderzoek in 2004 waren de belangrijkste aanbevelingen:

- Meer transparante selectieprocedures;
- Specifiek aantrekken van medior & senior vrouwen;
- Meer aandacht voor behoud &



Twee boekenleggers met spelregels voor vrouwen en de organisaties waarin zij werken

- doorstroom van vrouwen binnen organisaties;
- Meer aandacht voor percepties bij en over vrouwen en mannen;
- Meer aandacht voor loopbaanontwikkeling in (grote) parttime banen.

### GAIA's Ambassadeursnetwerk

Om de aanbevelingen van het loopbaanonderzoek daadwerkelijk uit te voeren werd in 2005 GAIA's Ambassadeursnetwerk (GAN) gevormd door belangrijke werkgevers van geowetenschappers in Nederland. Het doel van GAN is om bij de deelnemende organisaties een betere doorstroming van



geowetenschappelijke en andere bèta-vrouwen naar medior en senior functies te realiseren, en uiteindelijk evenredige participatie in deze functies te bereiken. Dit doet GAN, met financiering van de deelnemende organisaties, door het houden van

1. Bijeenkomsten met vertegenwoordigers van de organisaties om de aanbevelingen van het loopbaanonderzoek te bespreken, uit te werken en uit te voeren, en
2. 'Empowerment' activiteiten en workshops voor de bij deze organisaties werkende bèta-vrouwen, en voor GAIA-leden, die hen helpen sterker te staan in hun loopbaan en op de werkplek.

GAN bestaat – na een succesvolle eerste en tweede periode – inmiddels 6 jaar, en is dit jaar haar derde periode van drie jaar ingegaan.

### Deelnemende organisaties

Sinds de oprichting bestaat GAN uit 10 organisaties: Universiteit Utrecht, Technische Universiteit Delft, Vrije Universiteit, TNO

Bouw en Ondergrond, Deltares, KNMI, RWS Waterdienst, Grontmij, Fugro en Shell. Betrokkenheid van leidinggevenden is een belangrijke voorwaarde om genderbewust beleid om te zetten in daadwerkelijke veranderingen op de werkvloer, die in de praktijk zichtbaar zijn en gewoon worden in alle lagen van de organisatie. Van de deelnemende organisaties maken daarom zowel een ambassadeur (officiële vertegenwoordiger van de organisatie, vaak directeur of decaan) als een contactpersoon (vrouwelijke werknemer en GAIA-lid) deel uit van GAN, daarbij ondersteund door een HR-adviseur werkzaam op het gebied van diversiteits- of personeelsbeleid.

### Bewustwording bij het management

In de afgelopen periode werden tijdens de regelmatige werkdiners met ambassadeurs en contactpersonen de plannen en voortgang binnen elke organisatie besproken, en werd geleerd van elkaars ervaringen en inspirerende acties. Een speciale activiteit was het leiden door elke ambassadeur van een 'mentoring circle' met bèta-vrouwen uit de eigen organisatie, om als 'mentor' en 'mentees' ervaringen, uitdagingen en mogelijke oplossingen uit te wisselen. Bijeenkomsten met ambassadeurs, contactpersonen en HR-adviseurs omvatten onder andere een rollenspel om de kennis van genderspecten in communicatie te vergroten, en een workshop over de ongeschreven regels van het carrière maken en de verschillende wijzen om 'macht' uit te oefenen op de werkvloer. Tijdens de bijeenkomsten hebben de organisaties hun algemene begrip van de situatie van – en kansen voor – vrouwen vergroot. Ook kregen zij concrete tips om een diversere groep mensen carrière te laten maken, zoals het doorzien van verschillende manieren om eenzelfde resultaat

te boeken, het waarderen van goedlopend werk in plaats van alleen 'gebluste branden', en het onderscheiden van bescheidenheid en onkunde.

### Empowerment van vrouwen

Van 2008 tot 2010 werden zes 'empowerment' workshops georganiseerd waaraan in totaal meer dan 220 verschillende bèta-vrouwen deelnamen. Onderwerpen waren, afwisselend in het Nederlands en het Engels: Weet wat je wilt; Jezelf zichtbaar maken; Present yourself & your work; Build relationships & negotiation skills; Stratego voor vrouwen; en Female leadership. De workshops werden geleid door professionele experts op deze onderwerpen. De vrouwen kregen tips en concrete handvatten voor een succesvolle loopbaan (jezelf goed profileren, duidelijk communiceren wat je wilt, initiatief nemen in plaats van afwachten, etc.), en meer inzicht in het functioneren van de werkvloer (de belangrijke rol van percepties, het nut van 'status-symbolen', het belang van openbare erkenning, etc.).

### Brochures, posters en boekenleggers

Dankzij de vele bijeenkomsten en de enthousiaste inzet van ambassadeurs, contactpersonen en HR-adviseurs zijn inmiddels veel ideeën omgezet in concrete acties. Naast de activiteiten verschenen de afgelopen jaren verschillende producten van GAN: twee brochures met daarin de plannen en actiepunten van de aan het GAN deelnemende ambassadeurs; een poster voor een aantal internationale conferenties; samenvattingen van de bijeenkomsten en 'empowerment' workshops; en twee boekenleggers met zowel 'spelregels voor een succesvolle carrière voor vrouwen' als 'spelregels voor vrouwelijk succes in organisaties'. De meeste van deze producten zijn te

downloaden vanaf de GAIA website en de GAN 'Wikipedia'.

### Periode 2011-2013

Hoewel de afgelopen 6 jaar veel vooruitgang is geboekt – natuurlijk niet alleen, maar wel mede door GAN – zien we dat er in veel organisaties, op verschillende manieren, nog steeds veel verbeterd kan worden. Daarom is er inmiddels een derde periode (2011-2013) van GAN gestart, waaraan de meeste organisaties zullen blijven deelnemen. Daarnaast zal GAN uitbreiden met een of meerdere nieuwe organisaties. De komende jaren zullen er opnieuw activiteiten voor ambassadeurs en contactpersonen, en activiteiten voor GAIA-leden en andere bèta-vrouwen werkzaam bij de GAN-organisaties gehouden worden. De HR-adviseurs zullen weer bij een deel van de activiteiten betrokken worden. In deze periode willen we naast aandacht voor hoe vrouwen het spel beter kunnen spelen, vooral benadrukken hoe organisaties dit spel kunnen veranderen.

### Coördinatie

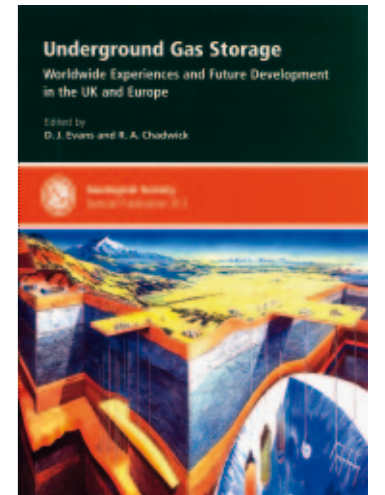
De coördinatie van GAIA's Ambassadeursnetwerk is in handen van vrijwilligers van GAIA. In de periode 2005-2007 waren dit Fraukje Brouwer, Marjolijn Haasnoot, en Klaudia Kuiper. In de periode 2008-2010 bestond de commissie uit Ellen Brinksma, Fraukje Brouwer, Marjolijn Haasnoot, Edith Hafkenscheid, Astrid Janssen en Mirjam van Kan. Voor de periode 2011-2013 coördineren Edith Hafkenscheid, Fraukje Brouwer, Valesca Harezlak, Isabella Pacek, Jorien Schaaf en Femke Vossepel het GAN. Het bestuur van GAIA is zijdelings betrokken bij de organisatie van GAN. Voor verdere informatie, zie <http://www.vrouwen.net/gaia/> en <https://public.deltares.nl/display/GAIA/>.

Edith Hafkenscheid en  
Fraukje Brouwer

## Underground Gas Storage. Worldwide Experiences and Future Development in the UK and Europe

De conferentie in oktober 2004 van de Geological Society over "The Future Developments and Requirements for Underground Gas Storage (UGS) in the UK and Europe" leverde een vijftiental bijdragen op die hier zijn gebundeld; acht uit de UK, twee uit Duitsland, twee uit de VS en een uit zowel Canada, Nederland als Denemarken.

De onderwerpen variëren van de visie van het Britse Ministerie van Energie en Klimaatverandering, en die van de Star Energy Group, de beheerder van de grootste UGS-faciliteit in de UK, tot het opslagpotentieel van natuurlijke en kunstmatige zoutgrotten in de UK, het mislukte Welton Olieveld UGS-project (omdat twee gemeenteraadsleden met succes nauwgezet alle risico's hebben onderzocht), en een overzicht van de risico's van UGS-projecten, vergeleken met bijvoorbeeld opslag van waterstof of CO<sub>2</sub>, tot controletechnieken. De bijdragen uit de VS geven een volledig overzicht van mislukkingen en fouten uit het verleden. De Duitse bijdragen richten zich op het maken van nieuwe zoutgrotten en het testen van zout op ondoordringbaarheid. Denemarken geeft een voorbeeld van gasopslag in Trias-zandsteen en de Nederlandse bijdrage gaat in op de noodzaak van UGS en hoe zulk gas het best kan worden gebruikt. Omdat de UK in 2004 een netto gasimporteur is geworden en in 2020 voor ±90% van import afhankelijk zal zijn, is het land kwetsbaar voor onderbrekingen in de aanvoer van gas. Ook Duitsland is voor het grootste deel afhankelijk van import, met name uit Oost-Europa en Nederland. Daarvoor zijn nieuwe pijpleidingen nodig en grotere UGS-faciliteiten. De situatie in Nederland en Denemarken is nog steeds positief, maar ook dat



D.J. Evans en R.A. Chadwick, 2009 • Geological Society, London • Special Publication 313 • ISBN 978 1 86239 272 4 • 283 pp • £ 45,00 fellows, £ 72,00 Corporate, £ 54,00 affiliate societies.

zal veranderen in de toekomst. De ervaringen in de UK en Duitsland die in deze conferentie naar voren gekomen zijn, zijn dan ook belangrijk voor andere landen. Beheersing van het energierisico zal vermoedelijk betekenen dat steenkoolcentrales een grotere rol gaan spelen. Dan zal nagedacht moeten worden over de vrijkomende CO<sub>2</sub>. Ondergrondse opslag lijkt logisch en de technieken daarvoor worden hier besproken. Dit boek komt precies op tijd en roept om de aandacht van iedereen die zich bezighoudt met energie, maar ook om die van bezorgde burgers die precieze informatie wensen. Voor al die doelgroepen wordt het boek van harte aanbevolen.

T.J.A. Reijers