



netwerk voor vrouwen uit de  
aardwetenschappen

# Verslag bijeenkomst 6 jaar GAIA's Ambassadeursnetwerk

14 oktober 2010, Brasserie "Bij de Buren", Den Haag

## Inleiding

Op donderdag 14 oktober vond de afsluiting van de tweede periode van GAIA's Ambassadeursnetwerk (GAN) plaats. Alle tien bij het GAN aangesloten organisaties waren vertegenwoordigd, vaak met zowel de ambassadeur, GAIA contactpersoon als HR-adviseur. Tijdens de avond presenteerden zij de vorderingen binnen hun organisatie tijdens de totale periode van '6 jaar GAN', de effecten van het GAN die zij ondervonden hebben, en de wensen voor de derde GAN-periode. Tussen de presentaties door kon er met de in totaal bijna 30 aanwezigen gegeten en genetwerkt worden. De avond eindigde met een gezamenlijke discussie over doelen & activiteiten van het ambassadeursnetwerk, zodat GAN-commissie en GAIA-bestuur konden afsluiten met een lange lijst wensen en ideeën voor de nieuwe GAN-periode!

## Overzicht van 6 jaar GAN activiteiten

Edith Hafkenscheid presenteerde, ter herinnering voor alle aanwezigen en ter introductie voor de nieuwkomers, een overzicht van alle activiteiten rondom de twee periodes van in totaal 6 jaar GAN: Ten eerste hoe het ooit begonnen is met het uitgebreide loopbaanonderzoek, de aanbevelingen hieruit, en de ondertekening van het convenant door de oorspronkelijke ambassadeurs in 2004. Ten tweede de vele bijeenkomsten die georganiseerd zijn, variërend van discussie-bijeenkomsten met alleen ambassadeurs en contactpersonen tot de vele 'empowerment' workshops voor vrouwen werkzaam bij de GAN organisaties. En ten derde de verschillende producten, zoals het eerste en tweede netwerkboekje, de vele verslagen, en externe publicaties over het GAN. Tot slot werden kort de algemene plannen gepresenteerd voor de derde periode GAN

van 2011-2013. Tijdens deze periode willen we naast aandacht voor hoe vrouwen het spel beter kunnen spelen, nog meer aandacht voor hoe organisaties dit spel kunnen veranderen. Tijdens de pauze bleek het publiek onder de indruk; GAN staat als een huis.

## Vorderingen & effect van het GAN binnen de organisaties

Negen organisaties presenteerden hun kijk op de afgelopen GAN-periode:

1. Contactpersoon Ingrid Spillekom presenteerde de ervaringen van **Shell** in de afgelopen periode. Hoewel bij Shell het deel vrouwen in technische functies nog steeds aanzienlijk lager is dan in niet-technische functies, loopt het aandeel langzaam maar zeker op. Juist de middengroep van vrouwen met 10-15 jaar werkervaring is ondervertegenwoordigd. Wat betreft het GAN hebben veel Shell dames enthousiast deelgenomen aan de verschillende workshops. Een van de neveneffecten van het GAN is het "Connect Technical Women" initiatief dat, naast het algemene Shell Women's Network, juist de bèta-vrouwen met elkaar in contact brengt en houdt.

2. Ambassadeur Mark Pehlig gaf een overzicht van 6 jaar GAN bij **Fugro**. Het gaat goed met het aandeel vrouwen in technische functies, al zijn dit met name junior adviseurs/projectleiders en moet het aandeel senior-vrouwen nog echt omhoog. Fugro wil binnen de organisatie graag verder werken aan het in contact brengen van vrouwelijk talent met mentoren, meer maatwerk presenteren ("mensen over één kam scheren is niet meer van deze tijd") en zich meer richten op diversiteit in plaats van alleen inhoud en resultaat.

3. Bij de **Waterdienst**, zo liet ambassadeur Luitzen Builisma zien, gaat het met het aandeel vrouwen in de organisatie voortvarend. Hoewel de Waterdienst pas een paar jaar sinds de re-organisatie bestaat, staat diversiteit (in zijn algemeenheid) prominent in het ondernemingsplan van Rijkswaterstaat, dat expliciet een 'afspiegeling van de samenleving' wil zijn. Het aandeel vrouwelijke trainees is 40-50%, met ook in het MT nu zo'n 40% vrouwen. Het MT is ook heel specifiek op het aannemen van vrouwen gestuurd, met ook in de selectie-commissie veel vrouwen. De werkgroep genderdiversiteit, waarvan veel vrouwelijke leden inmiddels een carrière-stap gemaakt hebben, is omgezet in een vrouwen netwerk.

4. Wart Mandersloot, ambassadeur bij **TNO Bouw & Ondergrond**, vertelde hoe de instroom met 40% vrouwen heel goed is, maar dat diverse teams niet altijd makkelijk te vormen zijn. Diversiteit wordt wel elk jaar besproken in het MT, maar nog niet structureel bij gewone overleggen (e.e.a. opnemen in de begroting zou helpen!). Bij de huidige re-organisatie is veel aandacht geweest voor méér vrouwen op senior posities, maar helaas is daarbij het aandeel vrouwen in medior posities juist omlaag gegaan, hier was minder aandacht voor. TNO wil graag impact maken in NL en Europa door zichtbare resultaten en inspanning voor diversiteit, o.a. middels het Europees project 'GenSet'.

5. Voor **Deltares** presenteerde ambassadeur Harry Baayen het overzicht. De afgelopen jaren is geprobeerd zowel aandacht te geven aan het aantrekken als het behouden van vrouwen: Deltares-breed is het aantal vrouwen in zowel junior, medior, als senior posities zo'n 5% gestegen. De cultuur binnen Deltares is intussen ook aan het veranderen. Opmerkelijk is bijvoorbeeld dat van de medewerkers die ouderschapsverlof opnemen, 62% man is. Anderzijds is er een gedeelte van de vrouwelijke werknemers dat niet veel opheeft met het eigen vrouwen netwerk, omdat zij bang zijn als 'feministe' gezien te worden, of gender als non-issue zien.

6. Ambassadeur Frits Brouwer van het **KNMI** kon melden dat alle doelen 'behoorlijk' gehaald zijn, o.a. het opnemen van diversiteitsdoelstellingen in het algemene ondernemingsplan, het instellen van prestatie-indicatoren, en het zichtbaar maken van vrouwen (o.a. in het jaarverslag 2009). Verder zijn veel tips & tricks zijn meegenomen van de GAN bijeenkomsten, zijn workshops and mentor-gesprekken goed ontvangen, en is het vrouwen netwerk DIVA enthousiaster dan ooit. Het zal lastig maar belangrijk zijn diversiteit vast te houden in een krimpende organisatie, maar intussen is Frits in elk geval wel 'genderdeskundige' binnen de inter-gouvernementele (Europese) organisaties.

7. Voor het **CITG van de TUD** moest ambassadeur Louis de Quelerij toegeven persoonlijk teleurgesteld te zijn over de behaalde resultaten, zeker in verhouding met de enorme inzet die is geleverd. Het verbeteren van het klimaat is zeker gelukt: Meer aandacht voor diversiteit bij het MT, instellen van change agents, etcetera. Tegelijkertijd is echter het aandeel vrouwelijke U(H)D's en hoogleraren nog steeds bedroevend. Het opsporen van (extern) vrouwelijk talent blijkt extreem moeilijk, en Louis zou willen dat de vrouwen zichzelf beter zouden organiseren en kenbaar maken! De 'mindmap' die de werkgroep van Louis maakte van alle relevante aspecten van het vrouwenbeleid wakte veel interesse.

8. Nu was het woord aan ambassadeur Han Dolman voor de **FALW van de VU**. De situatie bij de VU is vergelijkbaar met die van de TUD in de zin dat er veel vrouwelijke (PhD) studenten zijn, maar erg weinig vrouwen in vaste posities. Binnen de faculteit doet Aardwetenschappen het dan nog duidelijk slechter dan Levenswetenschappen. Er was een aantal goed ontwikkelingen in de afgelopen jaren: de VU heeft het 'Charter naar de Top' ondertekend, het mentoringproject is door de vrouwen zelf opgepakt en met HR uitgewerkt, er zitten meer vrouwen in de sollicitatie-commissies, etcetera. Echter, het behalen van streefcijfers en creëren van

nieuwe leerstoelen blijft in feite een onmogelijke taak.

9. Tot slot gaf ambassadeur Gert Dral voor de **Grontmij** zijn presentatie. Het aandeel vrouwen in zowel inhoudelijke functies als het management is met ca. 5% toegenomen in de afgelopen 5 jaar, maar er is zeker nog verbetering mogelijk. Voor de Grontmij ligt de focus van diversiteit op levensloopbeleid: Vrouwen bij de organisatie houden via competentie management, kennis en faciliteren van levensfasen, bieden van maatwerk, en vooral sturen op 'output'. Het is in elk geval gelukt vrouwen zichtbaarder te maken in bijvoorbeeld wervingscampagnes. De behoefte aan een soort vrouwen netwerk lijkt te bestaan, maar dit moet nog verder worden uitgewerkt.

**De Faculteit Geowetenschappen van de UU** was tijdens de avond vertegenwoordigd door een van hun HR-adviseurs, maar gaf geen presentatie.

#### De komende drie jaar: Wensen en doelen

In de presentaties was ook verwerkt wat gezien de organisaties de doelen voor de 3e periode GAN zouden kunnen zijn. Op basis hiervan leidde Ellen Brinksma de slotdiscussie. Al met al blijken er heel wat ideeën en wensen voor de komende periode, waaruit we hieronder een selectie hebben gemaakt.

Uit de presentaties van organisaties:

- Shell: meer bewustwording creëren op werkvloer en bij middle management; meer empowerment van vrouwen; meer aandacht voor retentie en doorstroming van met name de middengroep van vrouwen met ~10 jaar werkervaring.
- Fugro: meer diversiteit binnen de organisaties van het GAN; meer diversiteit binnen de workshop deelnemers (bijvoorbeeld ook mannen uitnodigen); bijeenkomsten met onderwerpen als bijv. 'talent management' (misschien in het vrouwenvoetbal?!) en 'het nieuwe werken'.
- TNO: leren van diversiteitsbeleid van anderen; meer vrouwelijke rolmodellen;

diversiteit van teams benutten; gebruik van resultaten 'GenSet' (Europees Project waarbij TNO is aangesloten).

- KNMI: middenmanagement bewust en verantwoordelijk maken; actualiseren van 'business case' en het 'waarom' van diversiteit; uitwerken van stelling 'diversiteit is een indicator voor innovativiteit'; meer uitwisseling van 'lessons learned'.
- TUD: bij GAIA en GAN betrokken vrouwen zouden elkaar moeten stimuleren om zichzelf verder te ontwikkelen - creëer je eigen mogelijkheden.
- VU: meer aandacht voordelen diversiteit; opstellen richtlijnen voor scouten vrouwelijk talent; awareness werving en selectie; sturingsmechanismen voor vrouwelijke bezetting door opvolgingsbeleid, talentschouw etcetera.
- Grontmij: best practices, tips en tricks delen; winnaar GAIA Diversiteitsprijs meer in 'spotlight' zetten; diversity managers aan het woord laten; meer mentorgesprekken, eventueel onder begeleiding van GAN; ontwikkelingen op diversiteitsgebied delen; thema-bijeenkomsten, bijv. rondom een specifiek boek, met verbinding theorie-praktijk.

Uit de algemene groepsdiscussie:

- Het bewustmaken en betrekken van het middenmanagement, dat voor het grootste deel het aannemen en beoordelen van de vrouwen uitvoert. In meerdere organisaties lijkt het nodig om het gehele management (en de werkvloer?!) te overtuigen van de business case van diversiteit, zoals in de presentaties ook genoemd werd. Een idee vanuit de GAN-commissie is een bijeenkomst met Esther Mollema, die dit najaar tevens een workshop voor vrouwen hield over Female Leadership, voor gewone managers (en dan met name de mannen) uit de organisaties.
- Er werd gevraagd om vooral ook aandacht te blijven besteden aan de inhoudelijke ontwikkelingslijn. Tijdelijk ruilen van werk bijvoorbeeld: de ambassadeurs zelf sloegen al meteen aan het koppelen (...een wetenschappelijk type van Deltares, tegen een consultancy-gericht iemand van TNO... dat zou moeten matchen... Ook KNMI en Grontmij,

als bijna-buren, leken elkaar wel te kunnen vinden). Daarnaast werd gevraagd om carrière en management niet te klakkeloos te koppelen, en dus te werken aan het meer waarderen van (senioriteit/expertise in) inhoudelijk of technisch werk.

- Aandacht werd gevraagd voor een individuelere benadering; nu we zes jaar veel hebben gedaan aan vrij algemene cursussen, wordt het tijd voor maatwerk. Een best practice hierbij, genoemd door KNMI, is intervisie, liefst onder begeleiding van een coach. Ook werd nogmaals gevraagd meer aandacht te richten op de 'retentie' van vrouwen. Hoewel er in steeds meer organisaties aandacht is voor de top van het management, blijft het 'verdwijnen' uit de organisatie van vrouwen na een jaar of 10 een bottle neck. Hoe kunnen we juist hier iets aan doen?

- Een paar keer genoemd werd ook het vaker mixen van mannen en vrouwen, bijv. tijdens empowerment workshops, zodat ze juist van elkaar kunnen leren. Genoemd werden algemenere onderwerpen als 'nieuw leiderschap' of de 'goden en godinnen' workshop. KNMI heeft dit eerder geprobeerd maar vond niet genoeg deelnemers. Met een breder netwerk als het GAN zou dit mogelijk wél lukken. Met dezelfde invalshoek: de ambassadeurs zijn op dit moment allemaal mannen. Zouden zij niet ook eens ieder een topvrouw uit de eigen organisatie mee kunnen nemen naar een activiteit?

#### **GAIA & GAIA Ambassadeursnetwerk (GAN)**

GAIA is het netwerk voor vrouwen uit de aardwetenschappen. Het GAN heeft als doel de positie van aardwetenschappelijke en technische vrouwen binnen de deelnemende organisaties te verbeteren. Het GAN bestaat uit de directeurs van de volgende tien organisaties die werkgever zijn voor vrouwelijke aardwetenschappers: KNMI, TNO, Deltares, Shell, VU, UU, TUDelft, Fugro, Grontmij, en RWS-Waterdienst. Voor meer informatie, zie ook <http://www.vrouwen.net/gaia/> en <https://public.deltares.nl/display/GAIA/>.

#### **De GAN-commissie**

De organiserende commissie van het GAN, allen vrijwilligers van GAIA, bestond in de periode 2008-2010 uit Edith Hafkenscheid, Ellen Brinksma, Fraukje Brouwer, Marjolijn Haasnoot & Mirjam van Kan.

De nieuwe GAN-commissie voor de periode 2011-2013 zal bestaan uit Edith Hafkenscheid, Fraukje Brouwer, Valesca Harezlak, Isabella Pacek, Jorien Schaaf & Femke Vossepoel.

Het bestuur van GAIA is zijdelings betrokken bij de organisatie van het GAN: Edith Hafkenscheid zal ook komende periode namens de GAN-commissie in het GAIA-bestuur zitten.