

Zes jaar GAIA's Ambassadeursnetwerk

- GAIA's Ambassadeursnetwerk commissie:
Edith Hafkenscheid, Ellen Brinksma, Fraukje Brouwer,
Marjolijn Haasnoot & Mirjam van Kan
- 14 oktober 2010



GAIA

- GAIA is een netwerk van vrouwen met een aardwetenschappelijke achtergrond, interesse of loopbaan
- GAIA ondersteunt de loopbaanontwikkeling van vrouwen, organiseert daarvoor bijeenkomsten en activiteiten, en treedt in dialoog met o.a. werkgevers en onderwijsinstellingen
- GAIA heeft op dit moment 130 leden; velen ook actief als bestuurs- of commissielid, contactpersoon, etc.
- GAIA is lid van KNGMG, KNAG, NVR en EPWS



Aanleiding GAN

Onderzoek naar loopbanen van vrouwen en mannen in aardwetenschappelijke organisaties op initiatief van GAIA uitgevoerd door bureau VanDoorneHuisjes (2002-2004)

Belangrijkste aanbevelingen:

- Meer transparante selectieprocedures
- Specifiek aantrekken van medior & senior vrouwen
- Meer aandacht voor behoud & doorstroom van vrouwen binnen organisatie
- Meer aandacht voor percepties bij mannen en vrouwen
- Meer aandacht voor loopbaanontwikkeling in part-time banen

Oprichting GAN

10 aan onderzoek deelnemende organisaties tekenen convenant om aanbevelingen uit te voeren: Eerste actie is de oprichting van GAIA's Ambassadeursnetwerk



Geogender symposium, 11 november 2004

Doelen

Doel GAIA's Ambassadeursnetwerk: Het bevorderen van de loopbanen van bèta-vrouwen zodat zij doorstromen naar medior en senior functies, om zodoende een evenredige participatie van vrouwen te bewerkstelligen.

- ✓ Bijeenkomsten met vertegenwoordigers van organisaties om de aanbevelingen (voor organisaties) van het loopbaanonderzoek te bespreken, uit te werken, en uit te voeren
- ✓ 'Empowerment' activiteiten voor bèta-vrouwen zelf, met onderwerpen die aansluiten bij de aanbevelingen (voor vrouwen) van het loopbaanonderzoek.

2005-2007

- Bijeenkomsten ambassadeurs/contactpersonen
 - ✓ *Uitwerken plannen van aanpak*
 - ✓ *leren van ieders ervaringen & ideeën*
- Ondersteuning bèta-vrouwen
 - ✓ *symposium 'Bèta-vrouw: kies je toekomst'*
 - ✓ *empowerment workshops*
 - ✓ *netwerken*



2005-2007

- Inhoudelijke input en begeleiding
 - ✓ bewustwording situatie & kansen voor vrouwen
 - ✓ kennis genderaspecten in communicatie
- Zichtbaarheid
 - ✓ externe publicaties
 - ✓ deelname conferenties
- Verschillende producten
 - ✓ netwerkboekje
 - ✓ verslagen
 - ✓ boekenleggers



Actiepunten
WL I Delft Hydraulics

- Het vasthouden, ontwikkelen en aantrekken van vrouwelijk talent als strategische target in de Balance Score Card
- Verbeteren van het loopbaanbeleid door communicatietrainingen (met gender-aspecten) voor managers
- Duidelijk en transparant maken van carrièrepaden
- Het uitvoeren van een medewerkerstevredenheidsonderzoek met aandacht voor man/vrouw verschillen
- Alle medewerkers die vertrekken krijgen een exit gesprek
- Zorgen dat management en personeelsadviseurs achter de doelstelling van een evenwichtige verhouding staan
- Het organiseren en faciliteren van themabijeenkomsten voor en door vrouwen

Doelstelling: over vijf jaar bestaat minimaal twintig procent van het wetenschappelijk opgeleide personeel in alle niveaus uit vrouwen, tien jaar later moet dat dertig procent zijn

Jan Groen
Algemeen directeur
WL I Delft Hydraulics

Toen GAIA in 2002 bij Jan Groen aanklopte met de mededeling dat weliswaar veel hoogopgeleide vrouwen instromen, maar dat zij na vijf jaar al weer vertrokken zijn, schrok hij behoorlijk. 'Dat was de trigger om iets met het onderwerp te doen'. Hij realiseert zich vanaf dat moment dat het nodig is om rekening te houden met verschillen tussen mannen en vrouwen. Het probleem bij WL I Delft Hydraulics zat in de functies in het midden niveau. 'We willen dat vrouwen doorgroeien naar senior niveau, maar dan moeten zij eerst tot de midden functies doordringen. Daar gaat het vaak mis'. Groen ziet het als een kans dat WL niet meer het harde beta bedrijf is zoals het vroeger was. Zelf heeft hij als vliegtuigbouwer wel zo'n achtergrond, maar tegenwoordig heeft het werktein van WL zich verbreed, waardoor hij denkt dat meer vrouwen zullen instromen. Toch is het aandeel vrouwen niet vanzelf groter geworden, zo bleek uit de cijfers. Het was reden om actief deel te nemen aan

het GAIA ambassadeursnetwerk en een aantal acties te formuleren die de carrièremogelijkheden van vrouwen bij WL moeten verbeteren. 'We zetten in eerste instantie in op bewustwording', legt Groen uit. Toen hij begon om aandacht te vragen voor de doorstroming van vrouwen, werd dat over het algemeen goed ontvangen, tot de Raad van Toezicht aan toe. 'We hebben lunchlezingen gehouden en geven aandacht aan verschillen tussen mannen en vrouwen in onze communicatietrainingen'.

'OVER VIJF JAAR MOETEN WE TENMINSTE EEN VROUWELIJKE DIRECTEUR HEBBEN'

'Als directeur sta ik een paar keer per jaar op de zeepkist en dan probeer ik duidelijk te maken dat we niet alleen vrouwen meer kansen moeten bieden om hun positie te verbeteren, maar dat het ook voor het bedrijf iets oplevert. Als we niets doen, laten we een geweldig potentieel liggen dat we ons gezien de krappe arbeidsmarkt niet kunnen veroorloven. We hebben het bij me, dat schreef'. Toch hoopt Groen dat de aandacht voor het onderwerp niet verslappt. WL zit midden in de aanloop naar een fusie die moet leiden tot het nieuwe Delta Instituut. 'Als het nieuwe instituut er eenmaal is biedt dat nieuwe mogelijkheden. Dan zijn er bijvoorbeeld meer vrouwen die als mentor kunnen optreden voor vrouwen in junior posities die door willen groeien'. Nu is het nog lastig om voldoende mentoren te vinden omdat sommige sectoren binnen WL volledig door mannen beheerd worden. Hetzelfde probleem speelt bij het samenstellen van gemengde sollicitatiecommissies. De voortgang van de doorstroming van vrouwen binnen WL wordt met het meetinstrument Balance Score Card in de gaten gehouden. De resultaten van die periodieke meting zijn aanleiding om het onderwerp weer op de agenda te zetten. Hoewel de verhoudingen tussen mannen en vrouwen niet van de ene op de andere dag verandert, gaat het volgens Groen 'best de goede kant op'. 'Een paar jaar geleden hadden we nog maar één vrouw in een seniorfunctie, dat is in korte tijd gegroeid naar acht'. 'We kiezen voor de geleidelijke weg, we hebben geen nieuwe systemen bedacht en willen vermijden om van het onderwerp een hype te maken. Ik denk dat die aanpak van aandacht geven, ons het beste past'. Groen wil dat het personeel op alle niveaus in de organisatie voor twintig procent uit vrouwen gaat bestaan en 'het zou mooi zijn als over vijf jaar tenminste één directeur vrouw is. Daar zijn denk ik genoeg kandidaten voor'.

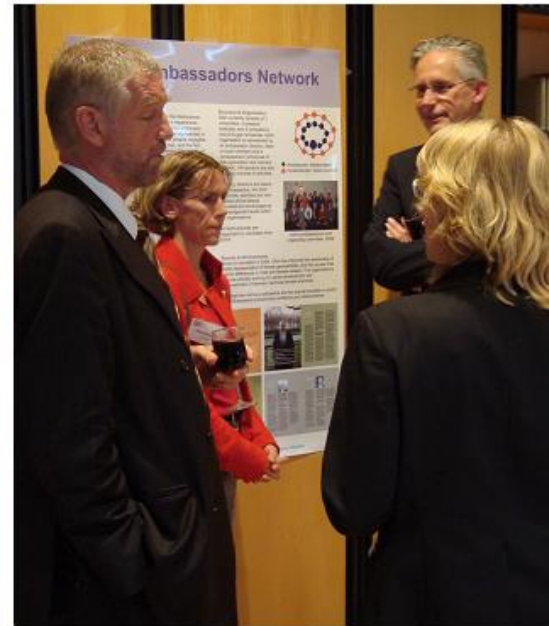
2008-2010

- 3 werkdiners met alle 10 contactpersonen
 - ✓ *evaluatie & planning*
- 3 werkdiners met alle 10 ambassadeurs & contactpersonen
 - ✓ *presentatie plannen*
 - ✓ *inspirerende actiepunten*
 - ✓ *mentoring*



2008-2010

- 3 bijeenkomsten met alle 10 ambassadeurs, contact-personen & HR-adviseurs:
 - ✓ *rollenspel communicatie*
 - ✓ *workshop stratego voor vrouwen*
 - ✓ *presentaties 6 jaar GAN*



2008-2010

- 6 workshops met in totaal ~220 bèta/technische vrouwen:
 - ✓ Weet wat je wil
 - ✓ Build relationships & negotiation skills
 - ✓ Jezelf zichtbaar maken
 - ✓ Stratego voor vrouwen
 - ✓ Present yourself & your work
 - ✓ Female Leadership



2008-2010

- Zichtbaarheid
 - ✓ externe publicaties
 - ✓ deelname conferenties
- Vele producten
 - ✓ 2^e netwerkboekje
 - ✓ verslagen
 - ✓ boekenleggers

Bert van der Zwaan
Decaan Faculteit
Geowetenschappen,
Universiteit Utrecht

Volgens Bert van der Zwaan staan de universiteiten voor de moeilijke opgave om in

Mark Pehlig
Adjunct Directeur,
Fugro Ingenieursbureau

Volgens Mark Pehlig, adjunct directeur bij Fugro Ingenieursbureau, waren vrouwen in de wereld van de techniek tien jaar geleden nog schaars, maar is dat snel veranderd. Toen ik dezelfde aan een adviesbureau moest bouwen bestond dit al gauw uit vier vrouwen en twee mannen met als achtergrond aardwetenschappen, ingenieurswetenschappen, ingenieurswetenschappen en civiele techniek. Er werd vriend tegen diversiteit aangekomen, door opdrachtgevers, maar ook intern bij Fugro. Gelukkig is dat momenteel anders."

om het helder krijgen van de behoefte van een opdrachtgever. Juist op ons vakgebied is inleven in de problematiek, het verzamelen van de juiste gegevens, een goede analyse en het helder presenteren van de beste oplossing vitaal om de kwaliteit te bieden die van ons gevraagd wordt."

'WE HEBBEN DIVERSITEIT NODIG OM CREATIEF TE ZIJN'

Het aantal vrouwen dat bij Fugro een technische adviesfunctie heeft, is in een jaar tijd gegroeid van zes naar zeventien procent in 2007. Voor een ingenieursbureau of een technisch georiënteerd bedrijf in de civiele techniek is dat een hoog percentage. Binnen Fugro Nederland zijn vrouwen met een technische achtergrond ook actief in een eigen netwerk. Opvallend is wel dat de vrouwen die bij Fugro een technische functie hebben, overwegend jonger dan vijftendertig jaar zijn en dat slechts een enkeling is doorgeschoold naar een leidinggevende functie. De uitval van medior adviseurs is groot. En dat is precies de uitdaging die Pehlig zich voor de komende jaren heeft gesteld: zorgen voor diversiteit en een betere balans tussen mannen en vrouwen in hogere functies.

Actiepunten

- Vrouwen met talent in contact brengen met mentoren om door te groeien naar leidinggevende functies
- Het betrekken van mannen en vrouwen bij belangrijke vraagstukken in de vorm van workshops
- Meer ondernemende vrouwen aanpakken. Sollicitanten worden tijdens de procedure in contact gebracht met vrouwen die al in het geo-werkveld actief zijn

GAIA Ambassadors Network

Motivation & Formation

GAIA is a Network of Women Geoscientists in the Netherlands. In 2002, GAIA initiated an extensive study of the experiences and expectations of geoscientist graduates and their employers. It was concluded that female graduates are under-represented in the work force. This under-representation exists despite negligible differences in ambition between women and men, and the fact that both generally have at least a 0.8 fte position. The results of GAIA's survey led to the 2004 formation of a "GAIA Ambassadors Network" (GAN) by 10 Dutch employers of geoscientists.

Structure & Organisation

GAN currently consists of 3 universities, 4 research institutes, and 3 consultancy and oil & gas companies. Each organisation is represented by an ambassador (director, dean or board member) and a contactperson (employee of the organisation and member of GAIA). HR-advisors are also regularly involved in activities.

With e.g. directors and deans as ambassadors, the GAN objectives, activities and new policies will be directly promoted and encouraged at all management levels within the organisations.

All GAN activities are organized by volunteers from GAIA.

Results & Achievements

Since its formation in 2004, GAN has improved the awareness of under representation of female geoscientists, and the causes that lead to differences in male and female careers. The organisations are proactively working on career development and empowerment of talented, technical female scientists.

Amongst the various publications are two special booklets in which the ambassadors present their ambitions and achievements.

Official start GAIA Ambassadors Network, 11 november 2004

GAN contactpersons and organizing committee, 2009

Activities & Objectives

The objective of GAN is to advance the careers of women (geoscientists and their development towards intermediate and senior functions) through:

- Regular meetings with representatives of all participating organisations to further discuss, develop and implement each organisation's challenges and action items
- Empowerment activities (career development workshops, networking events, etc) for female technical scientists of all GAN-organisations, as well as members of GAIA.

GAIA & contact information

GAIA was founded in 1999, and provides a platform for meetings and networking, geoscientist-related activities, and support in career development by empowerment of women and forging contacts with employers.

For contact & more information: gaia@vrouwen.net and <http://www.vrouwen.net/gaia/>

GAN periode 2011-2013

- Blijven aanbieden van workshops voor bèta-vrouwen
 - ✓ ca. 40 deelnemers per keer, 2 per jaar
 - ✓ o.a. weer een carrière-dag
- 1-2 jaarlijkse bijeenkomsten voor ambassadeurs, contact-personen & HR-adviseurs, met o.a. weer meer
 - ✓ hands-on activiteiten
 - ✓ concreet materiaal om binnen eigen organisatie te gebruiken
 - ✓ externe sprekers

Naast aandacht voor hoe vrouwen het spel beter kunnen spelen, ook aandacht voor hoe organisaties dit spel kunnen veranderen.

GAN periode 2011-2013

- Uitbreiden van het ambassadeursnetwerk met een aantal nieuwe, zeer geïnteresseerde organisaties
- Nieuwe commissie-leden: Valesca Harezlak, Isabella Pacek, Jorien Schaaf & Femke Vossepoel

Naast aandacht voor hoe vrouwen het spel beter kunnen spelen, ook aandacht voor hoe organisaties dit spel kunnen veranderen.



netwerk voor vrouwen uit de aardwetenschappen

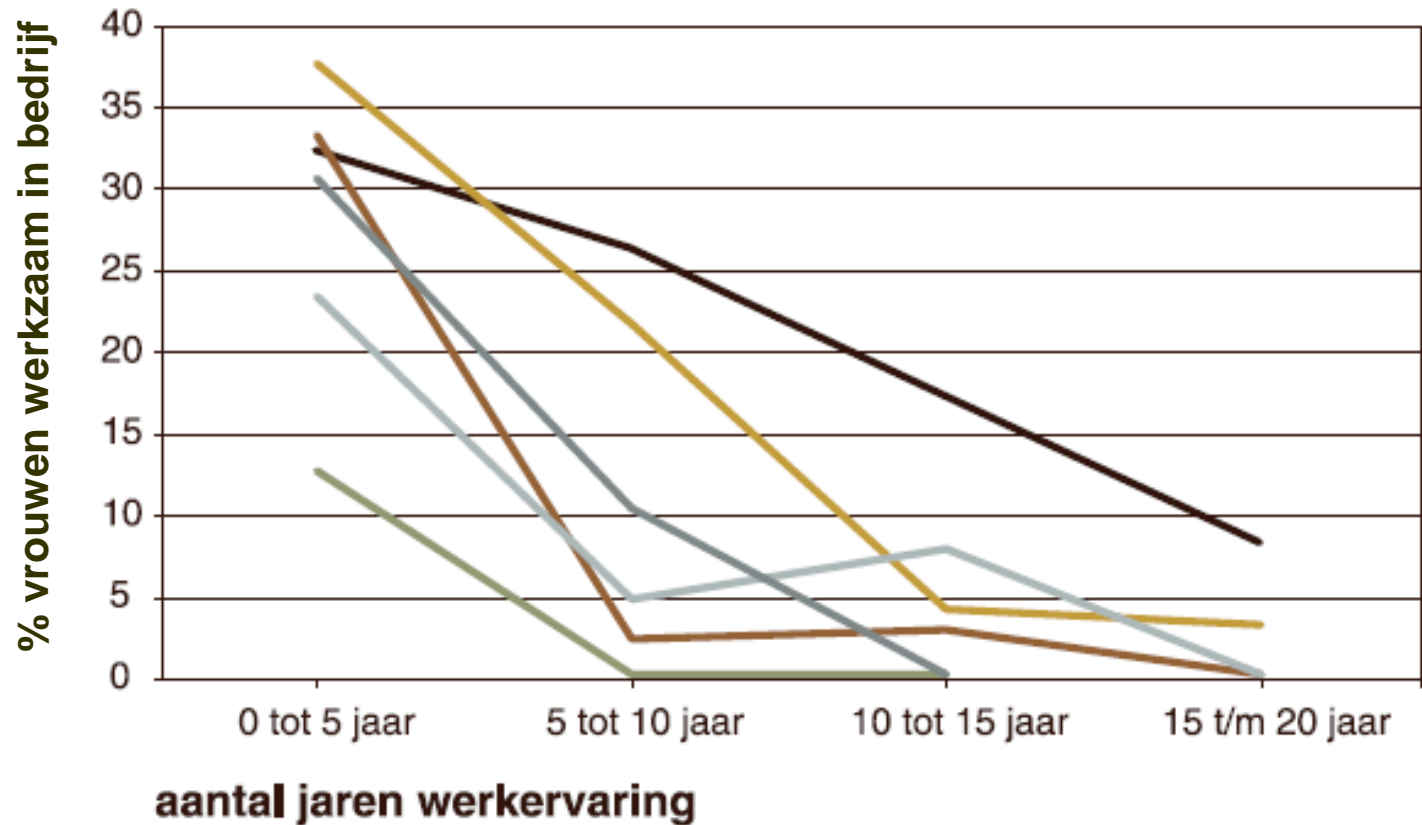
Loopbaanonderzoek

Onderzoek naar loopbanen van vrouwen en mannen in aardwetenschappelijke organisaties op initiatief van GAIA uitgevoerd door bureau VanDoorneHuisjes (2002-2004)

Belangrijkste conclusies:

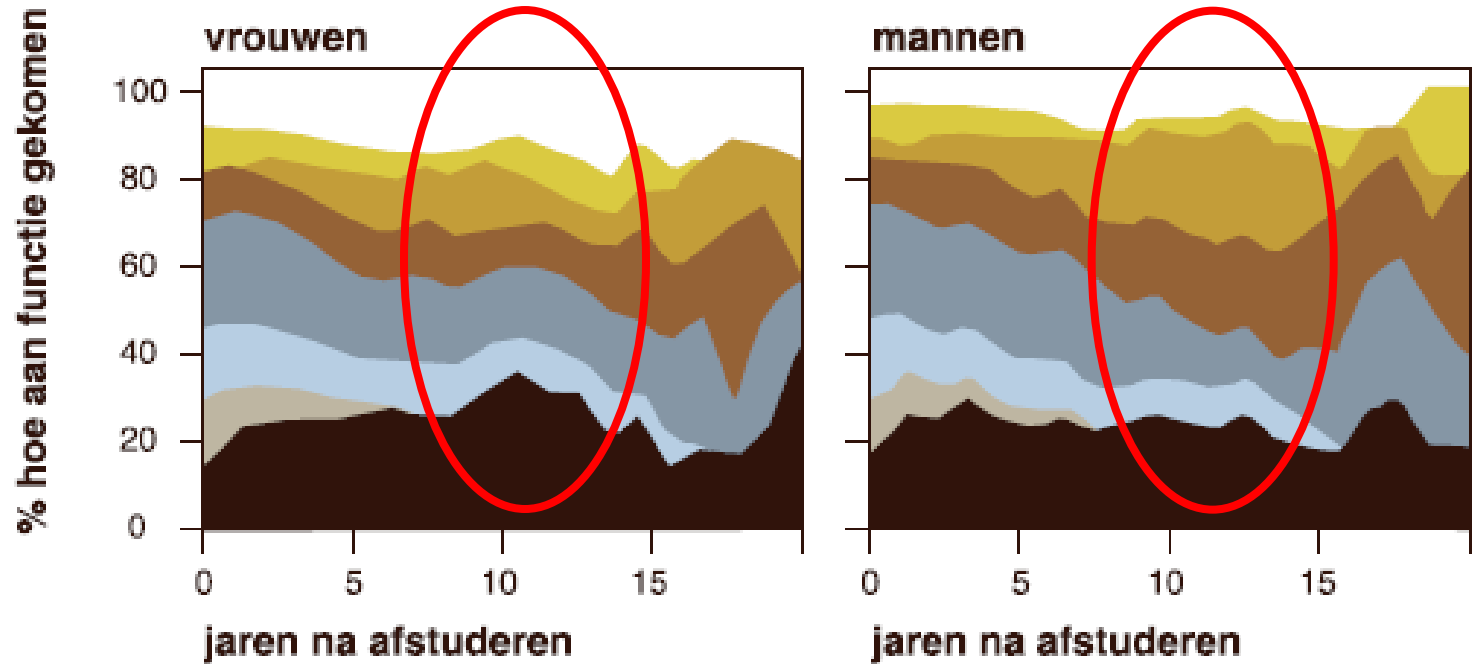
- Gemiddeld percentage vrouwelijk afgestudeerden 15% in jaren '80, daarna oplopend van 20% tot 40% in 2004
- Instroom junior vrouwen vaak als afgestudeerdepercentages; medior & senior vrouwen zijn ondervertegenwoordigd
- 80 % van de vrouwen werkt 32 uur of meer
- Vrouwen en mannen verschillen nauwelijks in ambitieniveau
- Leidinggevend en beoordelen vrouwen lager dan mannen op aspecten als groeicapaciteiten & ambitie

Vrouwen ondervertegenwoordigd t.o.v. norm



- Afstudeernorm
- Universiteiten (UU, VU, TUD, TU Twente, IMAU, NIOZ)
- GTI's (WL I Delft Hydraulics, TNO-NITG)
- Olie & Gas (NAM, Shell)
- Overheid (RWS RIZA, KNMI)
- Geoadviesbureaus (Furgo Ingenieursbureau, Grontmij)

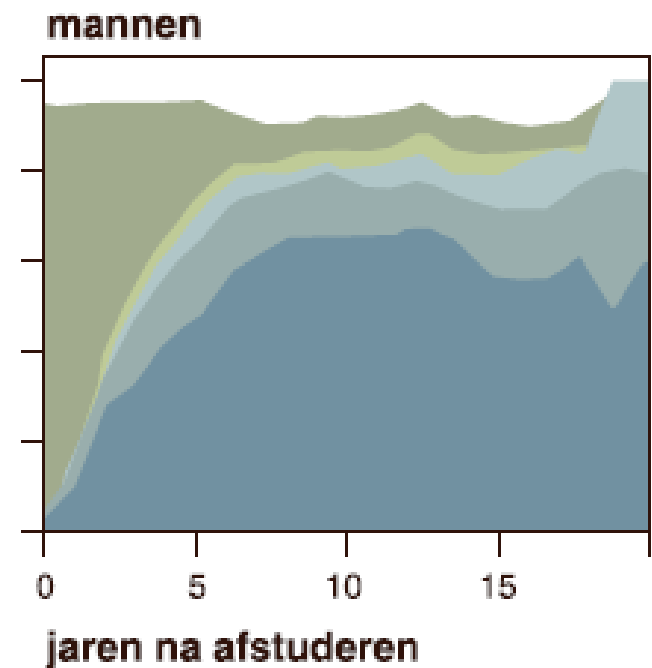
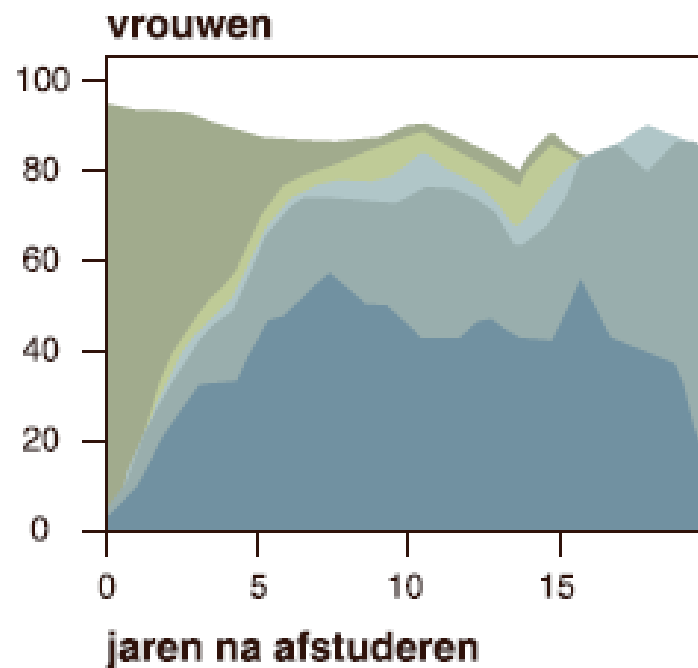
Functie-verwerving t.o.v. jaren na afstuderen



- anders
- logische vervolg stap
- rechtstreeks gevraagd
- via netwerk/contacten
- via open sollicitatie
- via stage
- sollicitatie op vacature

Huidige functie in vergelijking met vorige functie

% functie is in vergelijking met vorige functie (een)



- n.v.t want is 1* functie
- anders
- stap terug
- stap van gelijk niveau
- stap omhoog