

Stimulering van Vrouwen in de Aardwetenschappen

GAIA, netwerk voor Vrouwen uit de Aardwetenschappen
Nederland

Jaartal/ Duur

2004 – heden

Context

Vrouwennetwerk en 10 werkgevers

Doel

Het GAIA ambassadeursnetwerk is opgericht om de aanbevelingen uit een grootschalig loopbaanonderzoek onder bètavrouwen in de praktijk te brengen en zo een evenredige participatie van deze vrouwen in medior en senior functies te bevorderen. Hierbij richten het netwerk zich zowel op de werkgevers als op de vrouwen zelf.

Doelgroep

Vrouwen met een bèta of technische opleiding en in het bijzonder vrouwen uit de aardwetenschappen, alsmede hun werkgevers.

Instrument

Ambassadeursnetwerk

Korte beschrijving

Op initiatief van GAIA is een grootschalig loopbaanonderzoek uitgevoerd naar de loopbanen van vrouwen en mannen in de aardwetenschappen. Hieruit bleek dat het percentage vrouwen onder afgestudeerden bij de bètarichtingen al jaren veel hoger is 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. Het onderzoek resulteerde in veel cijfers en aanbevelingen. Tien werkgevers wilden n.a.v. het onderzoek over gaan tot actie en vormden daartoe het GAIA ambassadeursnetwerk,

Het ambassadeursnetwerk bestaat uit een ambassadeur en een GAIA-contactpersoon van tien nederlandse werkgevers voor aardwetenschappers. De ambassadeurs zijn de directeuren of decanen van de organisatie. Zij zetten zich in om de doorstroom van bètavrouwen binnen hun organisatie te verbeteren. Besef van urgentie op management niveau is onmisbaar om de huidige situatie te veranderen, maar acceptatie en betrokkenheid op de werkvloer zijn evenzeer van belang. Daarom zijn er 'contactpersonen' (GAIA-leden), die in een tandem samenwerken met de ambassadeurs en hen scherp houden om de geformuleerde actiepunten uit te voeren.

De ambassadeurs en GAIA-ontactpersonen zijn ongeveer 2 keer per jaar bij elkaar geweest. Tijdens deze bijeenkomsten zijn heeft elke ambassadeur een 'Plan van Aanpak' aan de andere deelnemers gepresenteerd en zijn tips en ervaringen uitgewisseld. Ook is advies gegeven naar aanleiding van de plannen door experts op het gebied van genderbeleid. De bijeenkomsten hadden meestal de vorm van een werkdiner. Zo'n diner werd twee keer gecombineerd met een evenement voor bètavrouwen van de aangesloten organisaties, zodat zij elkaar konden ontmoeten. 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 in genderbeleid.

Om de loopbanen van GAIA-leden en bètavrouwen bij de GAN organisaties te stimuleren, oftewel voor het '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 zustersnetwerk NIMF (Netwerk van Infromaticae, Mathematicae en Fysicae).

Het centrale deel van het project Participatie als Prioriteit heeft professionele kennis en netwerken geleverd via adviesgesprekken, thema-bijeenkomsten, workshops en het W!SER festival.

Resultaat

Het GAIA ambassadeursnetwerk heeft geleid tot de volgende resultaten:

- De aanbevelingen uit het GAIA loopbaanonderzoek ter harte genomen. Alle organisaties hebben een Plan van Aanpak en zijn begonnen met de uitvoering daarvan. Door ervaringen en acties uit te wisselen worden de organisaties gestimuleerd activiteiten te formuleren en uit te voeren. Door 1 à 2 keer per jaar bij elkaar te komen blijft het onderwerp op de agenda en wordt het uitvoeren en de effectiviteit van de actieplannen tussendoor geëvalueerd.
- Bij 10 werkgevers van bètavrouwen is de kennis over de oorzaken van verschillen tussen loopbanen van mannen en vrouwen vergroot. Men is zich bewust van de ondervertegenwoordiging en is bezig hier iets aan te doen. Bij een aantal organisaties is het aantal vrouwen op medior en senior posities toegenomen, maar bij anderen is dit niet zo.
- De workshops, symposia en ambassadeursnetwerk bijeenkomsten hebben vrouwen bewust gemaakt van dingen die ze wel en niet moeten doen voor een succesvolle carrière. Het netwerk van GAIA-leden en vrouwen werkzaam bij de organisaties is vergroot, niet alleen met de vrouwen onderling maar ook met de ambassadeurs.
- De GAIA-contactpersonen en GAIA-ambassadeurs zijn bij de meeste organisaties een team dat samen werkt aan de bevordering van de loopbanen van bètavrouwen. Dit heeft geleid tot de empowerment van de contactpersonen.

Overdraagbaarheid

Bij het GAIA ambassadeursnetwerk zijn nu 10 organisaties aangesloten en deze zijn tevreden over de resultaten tot nu toe. Het principe lijkt daarom ook toepasbaar bij andere organisaties. Voor het succes is het belangrijk de ambassadeurs zich committeerd aan het netwerk en activiteiten ten behoeve van het bevorderen van de loopbanen van vrouwen stimuleert. Daarnaast zijn draagvlak bij de vrouwen zelf en ondersteuning vanuit P&O van belang. Drie stappen belangrijk om organisaties actief te krijgen en houden:

- 1) bewust maken van situatie en kansen (o.a. met de cijfers uit het loopbaanonderzoek).
- 2) commitment creëren bij ambassadeur door ze in het hart te raken of via publieke afspraken.
- 3) herinneren en herhaling.

Onderzoekers

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

Contact

GAIA Ambassadeursnetwerk, p/a KNAG

Postbus 80123
3508 TC Utrecht
Telefoon: +31 614896020
E-mail: gaia@vrouwen.net
Website: www.vrouwen.net/gaia