



Nieuwsbrief

Jaargang 7, Januari 2006, Nr 1

Periodiek van GAIA, Netwerk voor Vrouwen uit de Aardwetenschappen.

In deze nieuwsbrief:

GAIA AGENDA 2006	1
VAN DE REDACTIE.....	1
GAIA BESTUUR 2005-2006.....	1
VAN UW (NIEUWE) PENNINGMEESTER	2
NIMF-GAIA SYMPOSIUM UTRECHT	2
VOORAANKONDIGING VROUW & WATERDAG	10
AANMELDEN VOOR SPIEGELBEELD	10
WOMEN IN EUROPE LANCEERT NEDERLANDSTALIGE WEBSITE	10
DYNAMISCH EN DUURZAAM KUSTBELEID.....	11
GEEF DE PEN DOOR.....	13
GAIA GENDERAMBASSADEURS NETWERK: DE TUSSENSTAND.....	14
NIEUWE LEDEN	16
VROUWEN ZOUDEN NU EINDELIJK EENS ÉCHT AAN HET WERK MOETEN GAAN.....	16
WIE WIL ER NOG KINDEREN?	16
NWO-BIJEENKOMST 'EXCELLENCE KNOWS NO GENDER'	16
COLOFON	18

GAIA Agenda 2006

maart	workshops EQUAL project
26 maart	GAIA bestuursvergadering
21 april	Intervisie netwerkmiddag
1 juni	GAIA bestuursvergadering
29 juni	GAIA bestuursvergadering
augustus	GAIA bestuursvergadering
12 oktober	GAIA adviesraadvergadering
oktober	GAIA bestuursvergadering
9 november	GAIA Algemene Ledenvergadering
30 november	GAIA bestuursvergadering
9 december	GAIA bestaat 8 jaar

Van de Redactie

Het is januari 2006 en de wereld draait door. De media heeft zich gestort op de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de werkvloer. Enkele voorbeelden vanuit krant en televisie zijn opgenomen in deze nieuwsbrief. Natuurlijk schenken we in de nieuwsbrief ook aandacht aan

de positie van de vrouw in de Aardwetenschappelijke wereld. Er is een verslag vanuit het genderambassadeurs-netwerk en van het druk bezochte symposium dat in november vorig jaar door NIMF en GAIA werd georganiseerd. Verder zijn er enige bestuurswisselingen geweest na de vorige ledenvergadering. Een update vanuit het bestuur is verderop in deze nieuwsbrief te vinden.

Tenslotte is er ook weer een interessant artikel van Anke van der Geest. Dit keer gaat het over kustmanagement en zandsuppleties langs de Nederlandse kust.

We wensen jullie veel succes en geluk in 2006,

De redactie

GAIA bestuur 2005-2006

Sinds de laatste ALV hebben er nog enkele wijzigingen plaatsgevonden binnen het bestuur van GAIA.

Els Ufkes en Mechteld Wisse hebben hun taken als penningmeester en bestuurslid activiteitencommissie neergelegd. Wij willen Els en Mechteld ook langs deze weg zeer hartelijk bedanken voor hun jarenlange enthousiaste inzet voor GAIA.

Hayfaa Abdul Aziz (secretaris van het bestuur) heeft eind vorig jaar een nieuwe geowetenschappelijke functie aanvaard in Munchen. Zij blijft de communicatie met de leden per e-mail verzorgen totdat een nieuwe secretaris deze taken van haar zal overnemen.

Onze nieuwe penningmeester is Armelle Kloppenburg. Zij zal zich in de volgende nieuwsbrief aan jullie voorstellen. Maryke den Dulk en Klaudia Kuiper zijn als commissieleden inmiddels actief in het bestuur. Klaudia stelt zich in deze nieuwsbrief aan jullie voor.

Het bestuur is momenteel als volgt samengesteld:

- Voorzitter Hanneke Verweij
- Secretaris *Vacature*
- Penningmeester Armelle Kloppenburg
- Gender-ambassadeursnetwerk Marjolijn Haasnoot en Klaudia Kuiper
- Website Maryke den Dulk
- Nieuwsbrief Ingeborg van Oorschot
- Activiteitencommissie *Vacature*

Op dit moment staan de vacatures voor de bestuurswerkzaamheden ‘communicatie en secretariaat’ en ‘activiteiten’ nog open. Laat het ons weten indien je – als bestuurslid – meer actief wilt zijn bij de werkzaamheden van GAIA. Dat kan via het GAIA e-mailadres: gaia@vrouwen.net, of neem direct contact op met een van de bestuursleden.

Van uw (nieuwe) Penningmeester

Beste leden,

Nog de beste wensen voor 2006!

Het nieuwe lidmaatschapsjaar is weer begonnen. Echter van een aantal leden hebben we de contributie nog niet mogen ontvangen. Ons verzoek is dan ook: kijk je administratie nog even na en maak s.v.p. het verschuldigde bedrag, 23 euro (of 11,50 indien je student of zonder werk bent) over op girorekening:

8119209

t.n.v. GAIA te Haarlem

IBAN:NL06 PSTB0008119209

SWIFTCODE: PSTBNL21

Voor de Efficiente Mens onder ons: je kunt voor de betaling natuurlijk ook gebruik maken van een machtigingsformulier. Deze kun je downloaden vanaf de GAIA website: www.vrouwen.net/gaia (kijk bij: formulieren en submenu: aanmelden). Middels dit incasso wordt ieder jaar automatisch je contributie overgemaakt en ben je altijd verzekerd van alle voordelen die 't GAIA lidmaatschap je biedt; zoals de vacaturemailing, netwerk-activiteiten en excursies.

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

Armelle Kloppenburg

NIMF-GAIA symposium Utrecht

Op 12 november jongstleden werd door NIMF (Netwerk voor Informatica, Mathematica En Fysica) en GAIA een gezamenlijk symposium georganiseerd met als titel: “Bètavrouw: kies je toekomst”. De belangstelling was groot en het publiek bestond uit een ongeveer gelijke verdeling van leden van de organiserende netwerken en andere geïnteresseerden. De dag was een groot succes en vanwege het grote enthousiasme van de deelnemers hebben we besloten een uitgebreid verslag te maken van deze dag. Dit verslag is een gezamenlijke inspanning van NIMF- en GAIA-leden. De redactie wil bij deze iedereen bedanken voor hun bijdrage en wenst jullie veel leesplezier.



Impressie van de dag: een dagpad

Vandaag is het eindelijk zover: het NIMF-GAIA symposium over keuzes maken in je levensloopbaan. Voor iedereen een terugkerend actueel thema. Afgelopen maart hebben we met de symposiumcommissie en het bestuur van NIMF het thema vastgesteld met als inspiratie de lezing over het GAIA loopbaanonderzoek. Niet verwonderlijk dus dat we eind juli versterking kregen van GAIA. Leuk om zo samen te werken met twee verschillende ‘bètavrouwen netwerken! Hieronder volgt een impressie van de dag.

6:15 uur De wekker gaat (veel te vroeg) af

7:00 uur Vertrek naar het station

9:10 uur Aankomst Aristo Zalen Utrecht, de voorbereidingen zijn al in volle gang.

Snel aan het werk:

-Welke zalen hebben we ter beschikking voor de workshops?

-Afspreken wie wie gaat vragen om stukjes voor de NIMF-informatie en de GAIA nieuwsbrief te schrijven.

-Marjolein van de Klis en Hanneke Gieske zijn ruim op tijd en ik kan hun presentaties vast op de laptop zetten. De presentaties werken gelukkig goed.

9:55 uur Elisa de Groot en Monic Bührs van In Touch women resource management komen binnen. File. Snel hun presentatie er nog opzetten want zij zijn als eerste aan de beurt! Helaas lukt het niet om de film in standby mode te krijgen.

10:05 Iets te laat kunnen we nu toch echt beginnen.

11:23 Hélène van Pinxteren is inmiddels ook gearriveerd, dus snel haar presentatie op de laptop zetten. "Windows does not recognize this hardware!?" De derde en laatste USBpoort herkent de USB stick van Hélène gelukkig wel.

11:35 Snel een kopje thee en iedereen weer naar boven sturen.

12:45 Lunch

Judith de Bruijn en Julie Arts van de workshop Creatief Denken zijn gearriveerd. Ze hebben hun eigen laptop mee voor de presentatie bij de workshop.

12:55 Eten!

Maar zijn er wel genoeg zitplaatsen voor iedereen? Met een beetje zoeken en helpen lijkt het allemaal te lukken. De koffie, thee en fris in de workshop zalen zijn (te) laat, maar arriveren gelukkig toch overal vlak na het begin van de workshops.

13:30 Het is zo gezellig bij de lunch dat iedereen de tijd vergeet en eraan herinnerd moet worden dat de workshops beginnen.

16:10 Wat vliegt de tijd! Mijn workshop (Creatief Denken) had wel de hele dag mogen duren!

16:30 De forumdiscussie gaat alsnog met het panel van start.

17:20 Sommige discussies zijn zo verhit dat ze bijna niet af te breken zijn.

17:30 Opruimen en netwerken bij de borrel.

19:00 Met een aantal mensen van de organisatie gezellig chinezen om de hoek. Een verrassingsrijsttafel, mmm...

20:36 Trein terug naar huis. Koud!

22:40 Moe maar voldaan kom ik thuis. Eerst moet ik mijn partner en katten honderuit vertellen over het symposium voordat ik kan slapen.

Veronique Mogendorff (NIMF)



Lezing 1: Monic Bührs Vrouwen en keuzes?

Als (nog) niet NIMF vrouw was het toch even afwachten in wat voor gezelschap ik zou belanden tijdens dit symposium. Het bleek gelukkig een feest van herkenning. Dat begon al met de allereerste lezing door Monic van In Touch. Zij startte met een video over het verschil tussen mannen en vrouwen, waarin de communicatieverschillen tussen mannen en vrouwen op iedere leeftijd overduidelijk zijn. Dit soort verschillen tussen mannen en vrouwen kwamen in het verdere verhaal continu ter sprake. Mannen streven naar onafhankelijkheid en vrouwen naar goede relaties. Dit soort voorkeuren kunnen een zeer sterke invloed hebben over het verloop van de carrière. Verbazingwekkend voor mij was dat vrouwen elkaar hierdoor beperken! Competitie wordt als slecht gezien en ze willen de groep bijeen houden. Hierdoor kan het doorstijgen op de ladder moeilijker worden gemaakt. Een tekenend citaat van Madonna "I'm tough, I'm ambitious and I know exactly what I want. If that makes me a bitch, okay."

Belangrijke factoren hierin zijn de aspecten eerlijkheid en zelfvertrouwen. De meeste vrouwen zijn open in wat ze wel en niet weten of kunnen. Mannen zullen vooral de aandacht vestigen op wat ze wel weten en de verdere informatie achterwege laten. De wijze van profileren komt daardoor vaker positief over en is vaak goed voor de carrière groei. Vrouwen zijn gewoon te eerlijk. Ook in de keuze van projecten komt hetzelfde verschil naar voren: mannen zullen een project kiezen waarmee te scoren valt, vrouwen eerder vanwege de boeiende inhoud. Zichtbaar zijn is zeer belangrijk voor promotiekansen en daar zijn deze factoren sterk op van invloed.

Een van de alom bekende pluspunten van het vrouwelijk brein is het vermogen tot "multi-taken". Dit kan inderdaad een geweldige eigenschap zijn, in het bijzonder ook in het privé-leven om alle gezinsbelangen te behartigen op efficiënte wijze. Echter in een werkomgeving kan het ook een nadeel zijn. Mannen kunnen met hun smallere focus veel makkelijker grenzen stellen. Wij vrouwen willen graag anderen helpen, ook al hoort het niet bij ons eigenlijke werk. Ik loop regelmatig in deze valkuil, maar hoop dat ik, nu ik erop gewezen ben, er bewuster mee om ga en me niet voor ieder karretje laat spannen. Helaas voelt dit nu nog wat tegennatuurlijk, maar ik zie wel in dat ik voor de toekomst hier voordeel van kan hebben.

Veel van de genoemde eigenschappen generaliseren natuurlijk en zijn zwart-wit weergegeven, maar gezien de herkenning van deze patronen door mijzelf en andere dames in de zaal, zal er toch wel een grote algemene waarheid in schuilen. Aangezien ik zelf in een echt mannenbedrijf werk, heb ik de week erna eens goed geobserveerd in mijn omgeving en tijdens vergaderingen. De stereotype gedragingen die Monic beschreef zijn inderdaad veel meer regel dan uitzondering. Ik ga deze kennis goed gebruiken!!

Diana Makel (NIMF)

Lezing 2: Marjolijn van der Klis Vrouwelijke dagpaden – Geografie van dagelijkse activiteiten

In het dagelijks leven worden naast een werkcarrière, een arbeids-, huishoudens-, en wooncarrière onderscheiden. Binnen al deze verschillende carrières ga je bindingen aan. Bijvoorbeeld je koopt een huis, of gaat in een stad studeren. Vanaf een vaste plek (bijvoorbeeld je huis) ga je naar je werk, de kinderopvang, de winkels en/of de tennisclub. Alle paden die je vanaf je huis naar de verschillende andere locaties op één dag afgelegd vormen samen één dagpad.

Het aantal paden en het vervoermiddel dat je tot je beschikking hebt bepalen de lengte van het dagpad. Met je partner maak je afspraken over de taken die gedaan moeten worden. De verdeling van de taken is afhankelijk van de mate van symmetrie binnen een relatie en de mate van het uitbesteden van taken aan derden.

Marjolein bespreekt tijdens haar lezing de kenmerken van de vrouwelijke dagpaden. Uit onderzoek is gebleken dat vrouwen de woning en woonomgeving kiezen. Vrouwen werken dicht bij huis en hebben langzamer vervoer in vergelijking met hun mannelijke partners.

Momenteel bestudeert zij de dagpaden van partners, waarbij één van de partners doordeweeks in een andere stad werkt. Uit de voorlopige resultaten blijkt dat de van huis wegzijnde vrouwelijke partners op de tijdelijke nieuwe plek meer verschillende paden bewandelen dan de mannelijke partners.

Mieke de Jong (GAIA)



Lezing 3: Hélène van Pinxteren Carrière niet gepland – toch bijgesteld

Hélène vertelde ons haar persoonlijke levensloop en de keuzes die zij daarin heeft gemaakt. Ze begon met een opsomming van haar loopbaan. Hélène studeerde Natuurkunde in Amsterdam en heeft vervolgens een promotieonderzoek gedaan. Haar eerste baan was een onderzoeksfunctie bij Shell, maar al snel stapte ze over naar FOM voor een baan als programmacoördinator en later als interim-instituutmanager. Ze deed een kort uitstapje naar Brussel om als secretaris van verschillende EG groepen en instituten te werken. Nu werkt ze bij NWO als plaatsvervangend directeur van het gebied Natuurkunde.

Een aantal bewuste keuzes hebben een belangrijk effect gehad op het verloop van haar carrière: studeren, promotieonderzoek, overstap naar FOM, vertrek bij FOM, Lat- relatie, geen kinderen. De eerste twee keuzes hebben haar zelfvertrouwen vergroot en ervoor gezorgd dat ze keuzes heeft durven maken. De keuze voor FOM en uiteindelijk voor vertrek bij FOM waren belangrijk omdat ze hiervan heeft geleerd dat je zelf je ideale werk moet opzoeken. Voor haar werkte het niet voldoende om in een functioneringsgesprek aan te geven hoe ze haar werk in wilde richten. Het was veel effectiever om zelf daar actief in te sturen. De keuze voor een Lat-relatie en kinderloos te blijven maakte het makkelijker om tijdelijk in het buitenland te werken en veel energie in haar werk te stoppen.

Naast de genoemde keuzes waren er allerlei externe factoren in haar leven waarop ze zelf geen invloed had die uiteindelijk haar carrièrepad mede hebben bepaald. Opvoeding en familiemilieu, het eigen lichaam (Hélène heeft MS), haar partner, haar leidinggevenden, allen hebben haar carrière op een of andere manier beïnvloed. Van het 'glazen plafond' geeft ze tenslotte nog aan dat ze daar in de jaren negentig nog regelmatig mee werd

geconfronteerd, maar dat ze daar de afgelopen 5 jaar steeds minder van merkt.

De conclusies die ze uit de terugblik op haar carrière heeft gedestilleerd zijn:

- Je kunt niets plannen, maar wel sturen. Je hebt niet alles in de hand.
- Je moet keuzes maken
- Bereiken wat je wilt kost bloed, zweet en tranen
- Organiseer steun (vanuit partner, familie, vrienden, werk) en zoek een coach
- Durf!

Ingeborg van Oorschot (GAIA)



Lezing 4: Hanneke Gieske Loopbaantips voor vrouwen naar aanleiding van het GAIA loopbaanonderzoek

In 2003 is door GAIA een loopbaanonderzoek gestart. Het onderzoek is medegefinancierd door 12 organisaties vanuit (semi-)overheid en het bedrijfsleven.

De onderwerpen die in het onderzoek zijn behandeld zijn:

- vertegenwoordiging van vrouwen op de aardwetenschappelijke arbeidsmarkt
- vergelijking van de loopbanen van mannen en vrouwen
- perceptie van leidinggevenden op mannen en vrouwen

De resultaten van het onderzoek zijn in 2004 gepubliceerd (het rapport is te bestellen via de GAIA website <http://www.vrouwen.net/gaia>). De resultaten laten onder meer zien dat de instroom van vrouwen op junior niveau de laatste jaren op gang is gekomen. Vrouwen zijn echter consistent ondervertegenwoordigd in medior en senior posities bij alle deelnemende organisaties. Een andere belangrijke constatering is dat de vrouwen in hun vakgebied blijven werken, in banen van 32 uur of meer ook met het vorderen van de loopbaan.

Wel gaan zij meer dan mannen bij de overheid werken.

Een paar belangrijke conclusies zijn:

- Er is sprake van een ondervetegenwoordiging van vrouwen op medior en senior niveau bij de onderzochte 'geo-bedrijven';
- Afgestudeerde vrouwen zijn grotendeels, en in vergelijkbare mate als mannen in hun vakgebied werkzaam;
- Vrouwen komen gedurende hun loopbaan meer bij de overheid terecht dan mannen;
- Er zijn nauwelijks verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen in, voorkeur voor werkveld, ambities, zelfbeeld en voorkeuren voor bepaalde taken op het werk;
- De gezinssituatie is bij vrouwen meer van invloed op de ontwikkeling van hun loopbaan dan bij mannen. De trend is echter: meer delen van zorg en minder in deeltijd werken door vrouwen;
- Er zijn allerlei niet door feiten gestaafde vooroordelen over vrouwen m.b.t. hun competenties, gedrag en taakinvulling, die in het algemeen een negatieve invloed hebben op hun loopbaanontwikkeling; het idee dat vrouwen sociaal vaardiger zijn kan leiden tot een toewijzing van ondersteunende taken, hetgeen niet bijdraagt aan de loopbaanontwikkeling.
- De loopbanen van mannen en vrouwen gaan uit elkaar lopen door kleine cumulerende verschillen in kansen en keuzes;
- De oorzaken van deze verschillen in loopbaanontwikkeling zijn o.a.: belemmeringen in de organisatie (o.a. oordeel leidinggevenden), de gezinssituatie en het zelfversterkende effect van verwachtingen en voordelen, bij zowel mannen als vrouwen.

Naar aanleiding van het onderzoek hebben een aantal van de deelnemende organisaties een convenant getekend waarin de organisaties toezeggen de resultaten van het onderzoek om te zetten in actieplannen. Hiertoe is een genderambassadeursnetwerk opgericht dat door GAIA wordt ondersteund. Meer informatie over dit netwerk is verkrijgbaar bij GAIA.

Tenslotte zijn er nog een paar tips die naar aanleiding van het onderzoek gegeven kunnen worden:

- Wees bewust over je loopbaan
- Ook kleine beslissingen zijn belangrijk
- Kies voor risico en projecten die je meer zichtbaarheid geven
- Inhoud alleen is niet voldoende, netwerk!

- Maak je ambities bekend
- Weet dat je de beelvorming tegen je hebt
- Onderhandel over je wensen (ook met je partner)

Ingeborg van Oorschot (GAIA)

Workshop “Zeg wat je wilt, of: Presence – Uitstralen wat je wilt”

Voordat werd begonnen met de workshop werd er binnen de groep geïnventariseerd met welke reden wij voor deze workshop hadden gekozen. Redenen om deel te nemen aan deze workshop waren:

- ik vind mezelf te afwachtend
- ik vraag me af of mijn boodschap overkomt
- ik wil mijn boodschap enthousiast brengen en niet afzwakken
- ik wil zichtbaarder worden (profilieren)
- ik wil de sfeer kunnen beïnvloeden
- ik wil zekerder acquireren
- ik wil eigenaar van mijn eigen idee blijven
- ik wil minder aardig zijn

Herkenbaar voor de meeste deelnemers. Na deze inventarisatie kregen we gelijk de eerste tip.

Tip 1: Pak je idee terug. “wat fijn, dat mijn idee je aanspreekt”

Vervolgens werd ons verteld hoe belangrijk het is om concreet te zijn wanneer je communiceert. Tijdens een case die begon met “ik denk dat ik me baan op ga zeggen” en eindigde met “ik wil een netwerk aansluiting” werd dit goed duidelijk gemaakt.

Tip 2: Wees concreet

Na de case moesten we zelf aan de gang. In groepen van twee tot drie werd besproken wanneer we welke keuze hadden gemaakt, en hoe we dat voor elkaar kregen. De resultaten dienden gepresenteerd te worden. Hiervoor gaven we elkaar de volgende tips.

Tip 3 Presentatie tips

- wees zeker van jezelf dat je het ook kunt
- zorg dat je verstaanbaar bent, gebruik krachtig taalgebruik en praat rustig
- draag hakken en felle kleuren: maar zorg wel dat je je lekker voelt in de kleren
- span de buikspieren aan
- geef een stevige handdruk en maak oogcontact
- wees enthousiast
- let op de glimlach. Deze wordt wel van een vrouw verwacht, maar doe het niet te veel anders kom je niet serieus over
- maak contact me je publiek

- maak gebaren
- geniet van de aandacht
- wanneer je het niet meer weet, benoem dit dan
- begin met een grapje

Met de tips in ons achterhoofd gingen alle korte presentaties goed. De tips, die we elkaar gaven om de keuzes die je maakt door te zetten:

Tip 4 Hoe zeg ik wat ik wil

- zet door, heb moed en heb geloof in jezelf
- gebruik kleine stappen om je doel te bereiken
- laat je niet intimideren
- benoem het probleem en biedt een oplossing
- bedenk van te voren wat je wilt zeggen
- oefen het gesprek met iemand anders
- neem zelf het initiatief
- kies tussen de woorden ik en wij (benoem jouw resultaten)
- wek vertrouwen
- wees niet te bescheiden
- weet ook wat je niet wilt zeggen
- vertrouw op je eigen intuïtie

Onze workshopleiders hadden hier weinig aan toe te voegen. Het blijkt dus dat we wel degelijk weten hoe het moet.

De workshop eindigde met tips om nog duidelijker aanwezig te zijn.

Tip 5 Presence

- maak statements, geen vragen
- maak geen aantekeningen
- wacht niet tot je opgemerkt wordt
- gebruik geen gevoelstaal
- leg je handen niet onder tafel
- gebruik geen verkleinwoorden (je hebt geen baantje maar een carrière!)

Met alle tips in ons achterhoofd verlieten we de workshop. Nu nog zien hoe we alles in de praktijk kunnen brengen.

Mieke de Jong (GAIA)



Workshop “Weet wat je wilt”

De vrouwen in het afgeladen volle zaaltje sluiten hun ogen. De stem van Joke Tacoma voert hun gedachten naar hun ideale baan. Door haar vragen leidt zij ze langs hun toekomstige werkzaamheden, werkplek, collega's en werkomgeving.

Joke is afgestudeerd scheikundige en heeft een aantal jaren bij Philips gewerkt. De meeste vrouwen in de zaal zijn student of afgestudeerd in een bètavak.

Joke heeft tijdens een outplacementtraject ontdekt dat ze loopbaanbegeleider wilde worden. De aanwezige vrouwen zijn experts in hun vak en willen meer grip op hun loopbaan krijgen. Joke leert ons, door het stellen van een aantal vragen, te zoeken naar wat we het liefste zouden willen en om dat te vinden.

De eerste vraag: “Wat wilde je vroeger worden?” Secretaresse, straaljagerpilot, apotheker en diëtiste zijn op het eerste oog verrassende antwoorden voor bètavrouwen. Joke vraagt door om de drijfveren van de keuzes boven tafel te halen. Door te vragen wat onze idealen zijn, wat ons geweldig lijkt om te doen, welke hobby's we hebben of hebben gehad en wiens beroep we zouden willen hebben en telkens weer te vragen naar de onderliggende drijfveren verzamelen we steekwoorden. Met elkaars idealen en steekwoorden inspireren we elkaar en ontdekken we wat we echt willen. We willen maatschappelijk relevant werk doen, invloed hebben, boven het maaiveld uitsteken of een bijdrage leveren aan een duurzame samenleving. We willen het verschil maken maar ook rust hebben en tijd voor een sociaal leven. We willen een oud pand kopen en verbouwen tot guesthouse, rondreizen en reisverhalen schrijven, andere culturen ontdekken of kunnen zingen.

Nadat we onze ogen weer hebben geopend wordt het tijd voor concrete actie: hoe gaan we de loopbaan die we hebben gezien realiseren? Wat gaan we in de tussentijd doen?

Joke heeft aan het begin van de workshop al verteld hoe zij het heeft aangepakt. Omdat zij haar ideaal pas op lange termijn kon bereiken heeft ze banen gekozen die te combineren waren met haar studie psychologie. Bijkomend voordeel van deze korte termijn keuze was dat ze de ervaring en netwerken die ze hierin opdeed weer kon gebruiken in haar eigen bedrijf.

Aan het eind van de workshop weet ik wat mijn ideaal is. Wat ik ook heb geleerd is dat ik de weg

er naar toe kan uitstippelen, hoewel er natuurlijk altijd onvoorziene omstandigheden kunnen zijn die die weg anders laten lopen. Maar bovenal weet ik beter wat ik van mijn werk, mijn werkplek en mijn collega's verwacht. En dat ik zelf acties kan ondernemen om mijn idealen op de korte en op de lange termijn dichterbij te brengen.

Persoonlijk denk ik dat het maken van een loopbaanplan alleen maar lukt als het in een veilige situatie plaatsvindt, onafhankelijk van een werkgever en zonder dat er collega's in de buurt zijn. Omdat er dan altijd andere zaken meespelen. Wat ik daarom echt plezierig vond aan de workshop is dat Joke op een respectvolle en rustige manier de vragen stelde. Ze hielp echt met zoeken. Daardoor werd er een veilige sfeer geschapen. En als ik niet zo ver van haar woonplaats woonde zou ik haar misschien wel als mijn coach vragen!

Aafke Postma

Workshop “Creatief denken”

Baan je een nieuwe weg door de jungle van het brein

De workshop ‘Weet wat je wilt’ zat tjokvol, dus ik toog naar keuze nummer 2: ‘Creatief denken’. Wie weet kwam ik tijdens deze workshop ook wel tot nieuwe inzichten door anders tegen mijn leven aan te kijken. Julie Arts, werkzaam bij het Belgische COCD, Centrum voor Ontwikkeling van het Creatief Denken, gaf een presentatie samen met Judith de Bruijn, die haar eigen bedrijf runt.

“Creatief denken begint bij de hersenen,” legt Julie aan ons uit. Bij de drie miljoen hersencellen en nog veel meer verbindingen die samen een soort jungle vormen. Als we denken, banen we ons een weg door die kluwen in ons brein totdat er een pad ontstaat. Zo ontstaan denkpatronen, de paden waarlangs het denken verloopt: de snelwegen van het brein. Je leert het af om een ander pad te nemen, en dat noemt Julie heel jammer. “Want als wij doen wat we altijd gedaan hebben, krijgen we wat we altijd gekregen hebben.”

Ons denken is snel, correct, afhankelijk van de context en patroongericht. Maar ook lui. We hebben maar 20% nodig om 100% te denken. De rest halen we op uit het geheugen. Lees maar eens een tekst waarbij de lettervolgorde in woorden niet klopt: onze hersenen weten feilloos wat er moet staan.

Verder bestaat ons denkwerk voor 98% uit logisch denken, wat patroonvolgend en -versterkend is. Slechts 2% blijft over voor het patroon doorbrekende creatief denken. Van de 100

nieuwe producten die we verzinnen, zullen 98 al bestaan of op bestaande producten zijn gebaseerd. Dan pas bereiken we het niveau waardoor we anders gaan denken.

Creativicides

Om creatief te denken, moeten we het gebaande pad verlaten. En dat kan iedereen, want we hebben allemaal een basispakketje met vaardigheden. *Idea killers* zijn echter dodelijk voor het creatieve proces. Voorbeelden zijn er genoeg: Ja maar..., dat kan niet, er zijn geen mensen voor, er is geen budget voor, dat is al geprobeerd, het bestaat al, de directie zal er niets voor voelen, je moet het reëel bekijken, enzovoorts.

Grote vernieuwers mijden deze 'creativicides'. Zij stellen een oordeel uit en gaan op ontdekkingsreis waarbij zij hun fantasie de vrije loop laten. Oordelen kan immers altijd nog.

Aan de hand van oefeningen laat Julie ons kennis maken met verschillende vaardigheden zoals patronen opsporen en herkennen (waarnemen), beelden oproepen in je hoofd (verbeelden), associëren en creatief associëren.

Het creatief proces bestaat uit twee fases. In de eerste fase, de divergerende fase, is geen idee te gek en wordt een oordeel uitgesteld. In de convergerende fase worden ideeën geselecteerd, geëvalueerd, gekozen en geïmplementeerd. Oordelen is nu wel toegestaan.

Vergaderen in het donker

Na haar 'collega' laat Julie ons in 3 groepen probleemstellingen bedenken die te maken hebben met het thema 'combinatie werk en privé'. Dat levert de volgende hoofdvragen op:

Groep 1: Hoe kan ik meer leuke dingen doen voor mezelf?

Groep 2: Hoe kan ik winst halen uit mijn reistijd?

Groep 3: Hoe zorg ik dat mijn omgeving minder snel oordeelt?

Terwijl de groepsleden ijverig antwoorden op gele post-it-papiertjes noteren, dragen Julie en Judith suggesties aan die het creatieve proces steeds een nieuwe impuls kunnen geven. Formuleer de vraag eens anders, zet muziek op of bekijk prentkaarten: het zijn allemaal manieren om nieuwe ideeën op te doen. Om te voorkomen dat we in een 'creadox' belanden, worden alle ideeën met behulp van gekleurde stickertjes ingedeeld in 'gewoon en uitvoerbaar' (blauw), 'origineel en uitvoerbaar' (rood) en 'origineel, niet gemakkelijk uitvoerbaar' (geel). Deze selectie leidde tot de volgende oplossingen:

Groep 1: Maak je partner huisman

Groep 2: Training on the road (bijvoorbeeld een talencursus)

Groep 3: Vergader in het donker

Het creatief proces is hiermee echter niet geëindigd. Met een kritische blik benoem je nog de plus- en minpunten van het leukste of beste antwoord en versterk je het door de minpunten aan te pakken. En ziedaar: een nieuw en sprankelend idee.

Meer informatie:

www.cocd.be

www.judithdebruijn.nl

Isolde van Overbeek (GAIA)



Workshop "Strategische functie-invulling"

We begonnen met een voorstelronde. Daarna kregen we een thema gecentreerde interactie met twee verschillende thema's; 'Over vijf jaar' en 'Valkuilen'. Bij het eerste thema vulden we eerst een formulier in met vragen; Wat wil je over 5 jaar doen en Hoe krijg je dat voor elkaar. Daarna hebben we de antwoorden eerst in groepjes besproken en vervolgens in de groep. Enkele dingen die naar voren kwamen bij de groepsbespreking:

"Veel mensen wensten waardering; een werkomgeving waar mensen op waarde schatten

wat je doet. Zo'n werkomgeving kun je niet vinden door te zoeken, dat duurt een tijd totdat je dat hebt, maar je kunt je eigen baan creëren. Er zijn altijd mensen waarmee je het minder kunt vinden en mensen waarmee je het makkelijk kunt vinden.”

“Doe de dingen die je moet doen en de dingen die je leuk vindt. Zorg dat je bezig bent met de leuke opdrachten als de (voor jou) minder leuke opdrachten moeten worden verdeeld. Maar je moet je neerleggen bij 20-30% "corvee" (dingen die je niet leuk vindt).”

“Wat doe je als je verantwoordelijk bent en iemand doet zijn werk niet goed. Spring je er dan zelf in of laat je het project knallen? Als je er in springt komt het probleem niet naar voren, als je het project laat knallen, kun je zelf als schuldige aangewezen worden.”

Daarna vertelden we wat we hadden geleerd bij dit thema:

- Stuur minder aantrekkelijke klussen door en doe ze niet meteen zelf.
- Blijf nadenken over wat je wilt.
- Buit de zelfstandigheid van een promotieonderzoek uit.
- Combineer taken die verschillende mate van voldoening geven.
- Creëer je eigen functie.
- Geef aan wat je wilt voordat je het gaat doen, zodat andere mensen daar op kunnen inspringen.

Bij het tweede thema, valkuilen, kregen we tien kaartjes met de meest voorkomende dingen die vrouwen steeds fout doen. Hier kozen we er twee uit op volgorde van belangrijkheid. Mensen met dezelfde eerste keuze vormden een groepje. Door het grote aantal mensen die de valkuil “perfectie” hadden gekozen, werden hier twee groepjes gevormd. In deze groepjes werd de valkuil besproken. Wanneer kom je hem tegen en wat doe je dan? Er konden afspraken gemaakt worden ter voorkoming van het weer in dezelfde valkuil vallen. Bij maar een valkuil bleek dit ook echt mogelijk: het groepje met de valkuil “denken dat andere mensen meer weten dan jij” had afgesproken niet meer de bijzin “Ik weet het niet zeker, maar ...” te gebruiken. Dit kwam nog even terug bij het forum later op de dag.



Als afsluiting werden de verschillende netwerken waar iedereen lid van was zichtbaar gemaakt met bolletjes wol. Dit leidde tot een heel web van gekleurde draadjes. Ons werd aangeraden om deze netwerken dan ook echt te gebruiken voor het bereiken van wat je wilt.

(NIMF)

Workshop “Diversiteit”

Het doel van de workshop was bewustwording van de rol die allerlei vormen van diversiteit spelen en hebben gespeeld in je leven, aan de hand van het spel Caleidoscopia. Ik was geïnteresseerd in het onderwerp omdat ik hoopte dat er aandacht zou worden besteed aan het positief gebruiken van diversiteit.

Het spel Caleidoscopia bestaat uit kaartjes met daarop woorden die allerlei vormen van diversiteit representeren, zoals gender, etniciteit, levensfase, klasse, beroepssocialisatie, handicap. De ongeveer 12 deelnemers aan de workshop stelden zich aan elkaar voor aan de hand van 2 kaartjes van het spel die random waren uitgedeeld. Al direct bleek het een zeer divers gezelschap! We verdeelden ons in groepjes van 2 of 3 en ieder kreeg alle verschillende kaartjes uitgedeeld. Aan de hand daarvan beschreven we elkaar ons levensverhaal tot nu toe, onze situatie nu en onze verwachting voor de toekomst.

Het was zeker heel verhelderend om jezelf te dwingen om over alle kaartjes iets te zeggen in verband met je eigen leven. Over vormen van diversiteit waarvan je denkt dat ze voor jou geen rol spelen wordt je zo gedwongen toch na te denken. “Etniciteit” bijvoorbeeld zal voor een groot aantal van ons niet bewust een rol spelen. Maar het feit dat het voor een klein aantal juist een grote rol speelt maakt het belangrijk er toch over na te denken en maakt ook duidelijk dat het dus eigenlijk voor ons allemaal een rol speelt, al is het dan misschien onbewust. De betekenis van de begrippen kon ruim worden opgevat. Zo kun je het woord “handicap” zodanig ruim opvatten dat

bijvoorbeeld verlegenheid of faalangst daar ook onder vallen.

Het is altijd leuk en zinnig om eens van een ongebruikelijke kant naar je levensloop en je plannen te kijken. In die zin was de workshop zeker heel geslaagd. Ik vond het jammer dat er geen directe aandacht werd besteed aan het positief gebruiken van je eigen "anders zijn" of dat van een ander. Misschien een leuk onderwerp voor een toekomstige bijeenkomst.

Rachel Rietdijk (NIMF)

Vooraankondiging Vrouw & Waterdag

De derde Vrouw & Waterdag is in voorbereiding. Noteert u alvast in uw agenda:

Datum	30 maart 2006
Tijd	10.00 tot 17.00 uur
Thema	Denk mondiaal, handel lokaal Het vierde Wereld Water Forum in Mexico Wat kunnen wij hiervan leren?
Kosten	€ 15,- voor leden lidorganisaties van de Nederlandse Vrouwen Raad € 27,50 voor niet-leden

Staatssecretaris Melanie Schultz van Haegen zal de Vrouw & Waterdag openen en vertellen over duurzaam waterbeheer in Nederland na aanleiding van haar bezoek aan het vierde Wereld Water Forum in Mexico. Daarna volgt een terugblik op wat er besproken is tijdens dit Forum. 's Middags vinden interactieve sessies plaats over o.a. hoe burgers aan de slag gaan met de Kader Richtlijn Water, de Watervoetprint en duurzaam waterbeheer.

Interesse? Voor actuele informatie kunt u terecht op www.watermuseum.nl of www.genderduurzaamheid.nl.

Ingezonden bericht van de NVR

Aanmelden voor Spiegelbeeld

GAIA-leden, meld je nu aan voor Spiegelbeeld, een online database met vrouwelijke professionals in bèta/techniek/ict. Ga naar www.spiegelbeeld.net en vul het aanmeldingsformulier in, zodat ook jij als vrouwelijke professional in beta/techniek/ict zichtbaar wordt!

Lijkt het je interessant om andere vrouwen in jouw vakgebied te ontmoeten? En vind je het leuk om meisjes te laten zien hoe interessant jouw vakgebied is? Dan kan Spiegelbeeld voor jou een waardevolle ervaring opleveren.

Meer informatie over Spiegelbeeld kun je vinden op www.spiegelbeeld.net. Spiegelbeeld is een project van de VHTO; landelijk expertisecentrum meisjes/vrouwen en bèta/techniek. Heb je nog vragen, neem dan contact met ons op via info@spglbld.net of 020 6521295.

Ingezonden bericht van de VHTO

Women in Europe lanceert Nederlandstalige website

Women in Europe lanceert een Nederlandstalige website vol nieuws over gezondheid, milieu en armoedebestrijding

Per maand verschijnen twintig tot dertig nieuwsberichten op de website www.wecf.nl, over gezondheid, milieu en armoedebestrijding in Europa en Centraal Azië. Women in Europe ontvangt van de 70 aangesloten organisaties vele nieuwsberichten, houdt actief ontwikkelingen in beleid en onderzoek bij en plaatst een selectie van het internationale en nationale nieuws op de site. Ook over de eigen projecten, de netwerkactiviteiten en acties wordt regelmatig nieuws vermeld. Van de reeds bestaande Engelstalige site is een Nederlandstalige versie gemaakt. De site is een waardevolle databank en een actuele nieuwssite voor overheid, maatschappelijke organisaties, onderwijs en burgers.

Een willekeurige selectie uit het nieuws van januari:

- UK debat over kern- en groene energie;
- vierdaagse conferentie met Oost Europese partners over duurzame landbouw,
- water en plattelandsontwikkeling;
- Milieuorganisaties willen toegang tot Gerechtshof;
- een nieuw EEA rapport over gezondheid en milieu;
- kritiek van Portugese milieuorganisatie op EU voorstel voor afvalverbranding;
- brief aan Nederlandse ministers over bestrijdingsmiddelen in groenten en fruit;
- plan voor acties over 20 jaar Tsjernobyl;
- watervervuiling door brandvertragers.

Women in Europe

Women in Europe for a Common Future (WECF) is een netwerk van 70 vrouwen- en milieuorganisaties in West en Oost Europa, de Kaukasus en Centraal Azië die gezamenlijk werken aan duurzame ontwikkeling, bescherming van gezondheid en milieu en armoedebestrijding. Women in Europe werkt samen met lokale organisaties om hun woonomgeving gezonder en duurzamer te maken via praktische oplossingen en om participatie te bevorderen. Praktijkervaringen worden vertaald naar beleidsoplossingen. WECF gelooft in het recht op een gezond milieu voor iedereen!

Voor meer informatie

Women in Europe, +31 30 2310300,
wecf@wecf.org

Of kijk op:

www.wecf.nl

www.womenineurope.nl

www.wecf.org

ingezonden bericht van WECF

Dynamisch en duurzaam kustbeleid

De dynamiek langs de Nederlandse kust veroorzaakt op sommige plekken erosie, op andere aanwas en weer elders is de situatie zonder de een of de ander. Volgens het heersende beleid dient de kustlijn en de zandvoorraad in de gehele kustzone gehandhaafd te worden met als belangrijkste motief veiligheid. Daarnaast worden hiermee natuurwaarden en recreatieve en economische functies behouden.

De plekken waar erosie optreedt vergen speciale aandacht en actie. Al jaren wordt de basiskustlijn gehandhaafd met behulp van zandsuppleties. Bij Egmond gaat de erosie erg snel en hier hebben speciale aandacht en aanpak weer tot nieuwe inzichten geleid.

Dynamisch en duurzaam handhaven

De kustdynamiek is zeer complex en de kennis wordt steeds weer uitgebreid via onderzoeksprojecten. Sinds 1986 zijn onderzoek en werkzaamheden ondergebracht in de projecten: Kustgenese, Kust 2000 en Kust 2005. Werkzaamheden, monitoring en onderzoek zijn nu ondergebracht binnen een veel breder programma: SLA Kustlijnzorg (SLA: service level agreement).

Sinds 1990 zijn de werkzaamheden gericht op het "dynamisch handhaven". Het doel was daarbij de

zandvoorraad per kustsectie op peil te houden in de ondiepe zone (de basiskustlijn, BKL*¹). (Een sectie is 250 m breed en reikt globaal van NAP +3m tot -5m). Het effect wordt beoordeeld over een tijd van 10 jaar. De functies in de kustzone worden daarmee veiliggesteld.

"Duurzaam handhaven" vergt echter een andere benadering. Om het effect van de zeespiegelstijging op te vangen worden sinds 2001 alle zandverliezen in het kuststelsel gecompenseerd. (Kustsystemen zijn elk enkele tientallen kilometers lang en reiken tot 20 m beneden gemiddeld zeeniveau. De tijdschaal wordt ook groter: 20-50 jaar. De Nederlandse kust is ingedeeld in 9 kustsystemen met elk een 'eigen' dynamiek.)

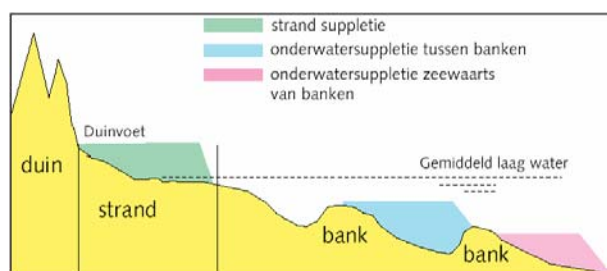
Waar het handhaven van de BKL volstaat met lokale zandsuppleties, is het voor het duurzaam handhaven van belang het zandbudget per kuststelsel te bekijken. Soms verdwijnt namelijk zand uit een lokale suppletie, maar dit is nog wel terug te vinden in het systeem en werkt zo mee aan het op peil houden van het kustfundament*².

De zandsuppleties.

Zandsuppletie is het aanbrengen van zand ter vergroting van de veiligheid en andere functies en waarden van de kustzone. Afhankelijk van de lokale situatie worden er om de paar jaar of jaarlijks suppleties uitgevoerd. Er zijn ook locaties waar suppleren geheel niet nodig is.

Suppleties kunnen onder water of op het strand verricht worden. De structurele achteruitgang van de kust wordt daarmee gestopt en de kustlijn en het kustfundament worden gehandhaafd.

Sinds 1990 is men begonnen met strandsuppleties en vanaf 1993 ook met onderwatersuppleties. De onderwatersuppleties hebben als voordeel dat ze flexibeler uit te voeren zijn, minder hinder geven voor de recreatie en ze zijn goedkoper. Daarnaast hebben ze als voordeel dat het zand misschien niet altijd 100% ten goede komt aan lokale kustlijn handhaving, maar wél in de actieve zone van het kuststelsel blijft.



Figuur 1. Mogelijke locaties voor suppleties (RIKZ, 2005)

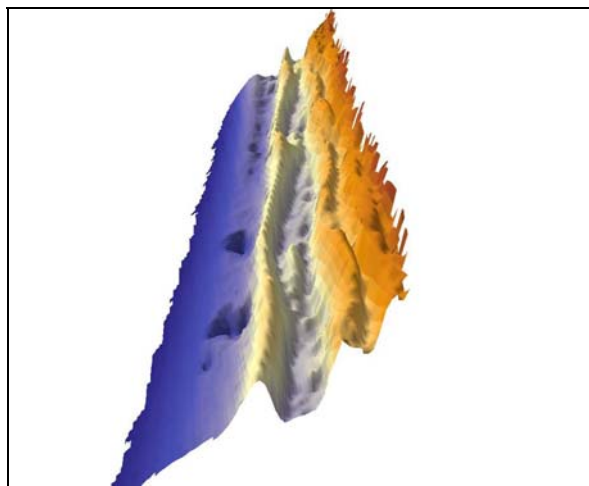
Egmond

Bij Egmond is de erosie sterk. Om de BKL te handhaven zijn jaarlijks suppleties nodig. Sinds 1999 worden zowel strand- als onderwatersuppleties uitgevoerd om het snelle verlies van het zand te compenseren.

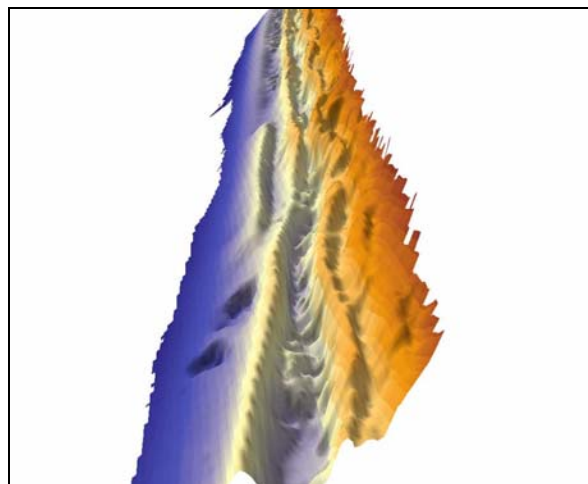
Intensieve monitoring in het kader van het onderzoeksprogramma KUST2005 heeft veel nieuwe kennis opgeleverd. Met behulp van lodingen vanaf schepen, permanente video-opnamen van de branding (Argussysteem^{*3}) en metingen m.b.v. de WESP ^{*4} is de morfologie van dit stuk kust intensief in kaart gebracht en het effect van onderwatersuppleties duidelijk gemaakt.

Voor de kust bij Egmond liggen twee brekerbanken evenwijdig aan de kustlijn. Ze schuiven geleidelijk richting zee, verdwijnen dan een voor een en er verschijnen weer nieuwe banken dicht bij het strand. Bij de onderwatersuppleties wordt het zand tegen de zeewaartse zijde van de buitenste bank aangelegd (tussen NAP-5m en NAP-7m). Het effect was een verstoring van de eerdere processen met als positief gevolg dat de bank zich nu richting strand verplaatste!

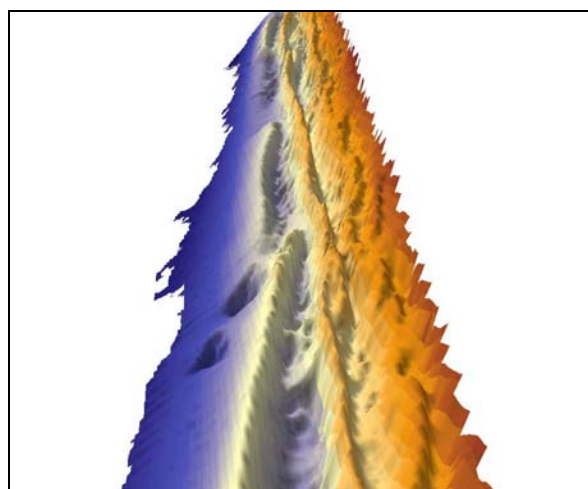
Zo is er een evolutie in het omgaan met kustbescherming en -beheer. Nieuwe inzichten (door onderzoek) en nieuwe ontwikkelingen (zoals stijgende zeespiegel) zullen steeds weer om nieuwe of aangepaste antwoorden vragen.



Figuur 2.a Kust (3D) bij Egmond, vanuit het zuiden. Situatie 1999, vóór de onderwatersuppletie (Legenda: blauw tot lichtbruin: zeebodem; donkerbruin: strand -duinvoet). (RIKZ, 1999)



Figuur 2.b Situatie na 1 winter: de nieuwe bank drukt de oude banken landwaarts. (RIKZ, 2000)



Figuur 2.c De oude buitenste bank hecht zich op den duur in het zuiden aan de binnenste bank. (RIKZ, 2001)

Voetnoten:

^{*1}BKL Basiskustlijn

De volgens een afgesproken definitie bepaalde kustlijn – ongeveer overeenkomend met de ligging in 1990 – die wordt gehandhaafd. Bij teruggang van de kustlijn landwaarts van de basiskustlijn kan met zandsuppleties worden ingegrepen. Hier gaat het niet alleen om handhaven van de BasisKustLijn (BKL), maar ook om andere gebruiksfuncties, zoals recreatie, economische functies, etc.

^{*2} Kustfundament: Het kustfundament loopt van de zeereep tot NAP -20 m. Op de diepere vooroever (-6m tot -20m-NAP) bevindt zich zand, dat zich naar de ondiepere vooroever, het strand of de duinen kan verplaatsen (en andersom). Zeespiegelrijzing ondergraaft het fundament van de kust omdat het dieper komt te liggen. De kust wordt daardoor steiler waardoor zand zich netto meer zeewaarts zal verplaatsen.

*³ Argussysteem: een instrument voor kustbeheer (aanvankelijk ontwikkeld door universiteiten en instituten voor onderzoek), waarbij beelden van zeewaartsgerichte videocamera's gebruikt worden om informatie over strand en zeebodem en over waterbewegingen te verkrijgen

*⁴ WESP = Water En Strand Profiler, een rijdend 11 meter hoog meetapparaat, dat tot op 8 meter diepte nauwkeurige metingen van de zeebodem kan maken

Bronnen:

- Bouwens, N. en S. Nooteboom; Beleidsevaluatie 'Dynamisch Handhaven'. Rapport RIKZ, met het DG Water nr. X0870-01-001, November 2005
- Kennis voor de Kust. Resultaten onderzoeksprogramma KUST2005; Ministerie van Verkeer en Waterstaat, Directoraat-Generaal RWS, RIKZ, 2004
- Kust en Kennis. De resultaten van het Kust 2000 onderzoeksprogramma; Ministerie van Verkeer en Waterstaat, Directoraat-Generaal RWS, RIKZ, oktober 2001
- Zoutkrant nr.4. December 2005
- www.rikz.nl
- www.trendsınwater.nl
- www.waterverkenningen.nl

Met dank aan Edwin Biegel en Trijnie Dijkhuis (RIKZ) voor hun feed-back.

© Anke van der Geest (fysisch geograaf)

Geef de pen door...

Via deze rubriek wil de nieuwsbriefredactie de GAIA-leden wat meer betrekken bij de nieuwsbrief en bij elkaar (we zijn immers een netwerk!). De vorige keer heeft Daniela Benedicto van Dalen zich voorgesteld. Zij heeft de pen doorgegeven aan:

Klaudia Kuiper

In de vorige nieuwsbrief heeft Daniela "de pen" aan mij gegeven. Ik zal mij kort voorstellen. Mijn naam is Klaudia Kuiper. Ik heb in Utrecht aan de faculteit Aardwetenschappen Geochemie gestudeerd. Na afronding van mijn studie eind 1997 heb ik een jaar diverse banen gehad en ben uiteindelijk eind 1998 begonnen met een promotie onderzoek. Dit heb ik uitgevoerd bij de groepen Isotopen Geochemie aan de VU en Stratigrafie/Paleontologie aan de UU. Een deel van het onderzoek is uitgevoerd in het Berkeley Geochronology Center (BGC) en de Geological Survey of Canada (GSC, Ottawa). Eind 2003 ben ik gepromoveerd op een proefschrift met de titel

"Direct intercalibration of radio-isotopic and astronomical time in the Mediterranean Neogene". Tijdens mijn promotie onderzoek heb ik me gericht op verschillende technieken om de geologische ouderdom van gesteenten / secties te bepalen. In het ideale geval leveren verschillende methodes dezelfde ouderdom op, wanneer toegepast op dezelfde sectie. Dit bleek echter niet het geval en in mijn onderzoek heb ik mij met name gericht op het verbeteren van de ⁴⁰Ar/³⁹Ar methode. Sinds mijn promotie ben ik werkzaam als post-doc aan de huidige faculteit Geowetenschappen in Utrecht.

Eind 2003 ben ik betrokken geraakt bij het GAIA loopbaanonderzoek, aangezien ik destijds mijn kamer deelde met Tanja Zegers, één van de trekkers van het loopbaan onderzoek. Tanja was destijds op zoek naar iemand die uit de enorme hoeveelheid beschikbare data, figuren kon maken om behalve de droge cijfers de resultaten van het loopbaanonderzoek ook op een visueel aantrekkelijke wijze te kunnen presenteren. Samen met Erica Neeft hebben we de beschikbare gegevens op allerlei verschillende manieren geplot, en de meest duidelijk figuren zijn uiteindelijk in de eindrapportage beland. Na de afronding van het loopbaan onderzoek en de organisatie van het symposium waar het onderzoek werd gepresenteerd, stopte vrijwel de gehele inhoudelijke commissie met haar werkzaamheden na vele jaren inspanning voor GAIA in het algemeen en het loopbaanonderzoek in het bijzonder. Sindsdien probeer ik samen met Marjolijn Haaasnoot en sinds enkele maanden ook Fraukje Brouwer het ambassadeursnetwerk, één van de aanbevelingen uit het loopbaanonderzoek, draaiende te houden. Alle hulp is welkom, dus geïnteresseerden mogen zich melden!

Ik geef de pen door aan Armelle Kloppenburg. Ik ben heel benieuwd, hoe zij het vindt om een jong gezin en een internationale en veeleisende baan (met veel reizen) te combineren.

Klaudia Kuiper

GAIA Genderambassadeurs netwerk: de tussenstand

In de laatste nieuwsbrief van mei 2005 is ingegaan op de oprichting van het GAIA ambassadeursnetwerk en deelname met dit netwerk aan het Europese EQUAL project. Zoals bekend gemaakt tijdens de ALV is het EQUAL-II project, dat de vertegenwoordiging van vrouwen op hogere posities binnen de Nederlandse universiteiten moet verbeteren, gehonoreerd. Dit betekent dat wij, mede dankzij de financiële bijdrage van de meeste participanten, nu ook de financiële ruimte hebben om het genderambassadeursnetwerk draaiende te houden en andere activiteiten te organiseren.

EQUAL-II

Kort samengevat steunt het EQUAL project “Participatie als Prioriteit” op drie pijlers: Empowerment, Genderproofing en Gendermainstreaming. Bij deze kreten kun je onder andere denken aan: coachings- en mentoringstrajecten, ambassadeursnetwerken, effectief werven en selecteren bij empowerment, onderzoeksmatige activiteiten (zoals het loopbaanonderzoek) bij genderproofing en bij gendermainstreaming aan het integreren van emancipatiedoelstellingen bij het ontwerpen, uitvoeren en wijzigen van nieuw en bestaand beleid in onderwijs & onderzoek en in organisaties. Binnen dit EQUAL project bundelen diverse partners hun krachten en GAIA is één van hen. Tabel 1 geeft een kort overzicht van de deelnemers met een korte beschrijving van de verschillende projecten. GAIA richt zich voornamelijk op empowerment, met de organisatie van het ambassadeursnetwerk, een mentoring stimuleringsprogramma (dit moet nog gestart worden) en career management trajecten (oftewel diverse workshops gericht op vrouwelijke wetenschappers).

Bijeenkomst GAIA contactpersonen

Op 7 juli 2005 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/niet goed gaat. Binnen de diverse organisaties spelen verschillende zaken, echter “reorganisatie” is een terugkerende reden om nog geen actieplannen op te stellen, om eerst maar eens af te wachten wat een reorganisatie brengt. Verder

is bij een aantal organisaties de animo onder het hoger management groot om gender (of algemener diversiteits) kwesties aan te pakken. Dit stagneert echt op het niveau van het midden management. Een koploper op diverse fronten is WL-Delft-Hydraulics, dat mag ook wel eens genoemd worden!

Tabel 1: overzicht van EQUAL deelnemers

<p>Overige participanten</p> <p>Centrum voor Gender en Diversiteit, Universiteit Maastricht</p> <p>Project</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projectcoördinatie EQUAL-II project “Participatie als Prioriteit”
<p>Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW)</p> <p>Project</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betrokken bij activiteiten en ondersteuning deelactiviteiten
<p>Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)</p> <p>Project</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar beoordeling kwaliteit aanvragers in relatie tot verminderde wetenschappelijke output verband houdend met zwangerschap / ouderschap / zorg / deeltijdaanstelling • Inventarisatie genderaspecten in aanvragen • Effectiviteit van Aspasia-programma • Meningsvormende bijeenkomst tav vrouwen in de wetenschap
<p>Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU)</p> <p>Project</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzichtelijk maken doorstroom wetenschappelijk personeel • Pilot voor verbetering van managementinformatie
<p>Vrije Universiteit Amsterdam/Hogeschool Windesheim (VU/Windesheim)</p> <p>Project</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opzetten ambassadeursnetwerk van ‘probleemeigenaars’ die bewustzijnsaspect vitaal kunnen houden • Genderneutrale werving en selectie. • Monitoring van gendermainstreaming in besluitvormingsprocessen • Vormgeven aan convenanten met bestuurders • Maken draaiboeken verzorgen trainingen/workshop om gendaspecten in het beleids- en besluitvormingsproces te verankeren.
<p>Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)</p> <p>Project</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meer diversiteit in personeelsbestand
<p>Internationaal Informatiecentrum en Archief voor de Vrouwenbeweging (IIAV)</p> <p>Project</p> <ul style="list-style-type: none"> • Achtergrondinformatie over en tbv participatie van vrouwen in de wetenschap, bestuur en hogere functies en de empowerment van vrouwelijke wetenschappers
<p>Landelijk Netwerk van Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)</p> <p>Project</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evenement voor vrouwelijke UHDS en hoogleraren met workshops met loopbaanondersteunende inzichten • -Start netwerk van mentoren

Symposium

Het symposium “Bèta-vrouw kies je toekomst”, waarvan elders in deze nieuwsbrief verslag wordt gedaan, was voor een deel al een eerste kennismaking met EQUAL. Om dit symposium en met name de workshops te kunnen bekostigen is financieel bijgedragen vanuit het EQUAL-II project. Ook heeft Annelies van der Horst, van het centrum voor Gender en Diversiteit Maastricht en tevens projectleider van het thema Empowerment binnen EQUAL-II, een workshop “Strategische Functie-invulling” gegeven.

Voorzitter ambassadeursnetwerk

Na in- en extern overleg heeft het GAIA bestuur besloten dat het genderambassadeursnetwerk erbij gebaat zou zijn als één van de ambassadeurs als voorzitter zal optreden. Hiermee hopen we de ambassadeurs meer betrokken te houden bij ons netwerk. Wij hebben Pier Vellinga, decaan van de faculteit Aard- en Levenswetenschappen aan de Vrije Universiteit Amsterdam, bereid gevonden deze rol op zich te nemen voor de periode 2006-2007. In deze functie zal hij o.a. een werkdiner voor het ambassadeursnetwerk organiseren in de zomer van 2006 in samenwerking met Geert Janssen (Fugro).

Kick-off bijeenkomst ambassadeursnetwerk

Op 1 december jl. was er een kick-off bijeenkomst in het Oude Tolhuys te Utrecht voor de genderambassadeurs, P&O medewerkers en contactpersonen van GAIA. Prof. Anneke van Doorne Huisjes, één van de uitvoersters van het loopbaanonderzoek, was bereid gevonden om deze middag voor te zitten. De deelnemende organisaties hebben hier hun plannen en reeds uitgevoerde acties gepresenteerd.

Twee belangrijke algemene conclusies die voor de meeste organisaties gelden is 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.

Verder zijn weinig organisaties bereid duidelijke targets te stellen in hun Plannen van Aanpak. De Glazen Plafond Index, zoals geïncorporeerd op de Vrije Universiteit Amsterdam, is hiervoor een voorbeeld.

Kick-off bijeenkomst EQUAL

Op 14 december jl. vond de Kick-off bijeenkomst van EQUAL-II plaats. Het doel van de dag was kennis te maken met de overige partners in EQUAL-II, elkaar te informeren over de plannen, maar vooral ook te leren waar de verschillende partners van elkaar kunnen profiteren in de uitvoering van de plannen en optimaal kunnen samenwerken. Het wiel hoeft niet elke keer opnieuw uitgevonden te worden! Het middag programma bestond onder andere uit een discussie over de drie thematische groepen gender mainstreaming, empowerment en gender proofing. Voor het avondprogramma waren ook de bestuurlijk verantwoordelijken uitgenodigd. Voor GAIA was dat namens het ambassadeursnetwerk Pier Vellinga. Dit om ook de genderambassadeurs direct bij het project te betrekken. Tijdens het themadiner zijn tafeldiscussies gehouden over prangende vragen die binnen verschillende organisaties leven, waar het de onderbenutting van vrouwelijk talent betreft.

Toekomstige activiteiten

- Maryke den Dulk heeft al veel energie gestoken in de ontwikkeling van het internetforum. De verwachting is dat dit een dezer dagen de lucht ingaat. Gaia-leden zullen per email worden geïnformeerd over het verkrijgen van een username en login.
- De workshops “Weet wat je wilt” en “Zeg wat je wilt” van het NIMF-GAIA symposium zullen vanwege de grote belangstelling en enthousiaste beoordelingen in maart herhaald worden. Exacte datum en meer informatie volgt zo spoedig mogelijk
- Anke Dählmann zal een intervisie middag leiden, gezien haar eigen ervaringen met intervisie. Zij zal uitleggen wat intervisie precies inhoudt en hoe je dat aanpakt. Dit staat gepland voor 21 april 2006.
- Al eerder genoemd is het Genderambassadeurs netwerk diner dat in mei of juni plaats zal vinden, georganiseerd door Pier Vellinga i.s.m. Geert Janssen

Vragen of suggesties? Of wil je meehelpen met eenmalige activiteiten rondom het ambassadeursnetwerk (bijvoorbeeld de organisatie van een workshop), of ben je geïnteresseerd in een inhoudelijke taak? Bel of email ons dan, we kunnen je hulp goed gebruiken!
Voor meer informatie over EQUAL-II:
www.participatiealsprioriteit.nl (vanaf half februari online)

*Fraukje Brouwer, Marjolijn Haasnoot
en Klaudia Kuiper*

Nieuwe leden

Ook dit keer maken we van de gelegenheid gebruik een nieuw lid aan jullie voor te stellen:

“Mijn naam is Sophia Luijendijk. Ik doe fysieke geografie aan de VU. Dit jaar ga ik mijn bachelor afronden en daarna wil ik een vrije master doen. Om mijn netwerk uit te breiden, op zoek te gaan naar leuke stages/werk, is mij geadviseerd lid te worden van GAIA. Ik weet dat het niet gebruikelijk is om als student lid te worden, maar waarom niet... (?)”

Sophia Luijendijk

Vrouwen zouden nu eindelijk eens écht aan het werk moeten gaan

Onder deze titel publiceerde het NRC Handelsblad op 21 januari jongstleden een opinie-artikel van Heleen Mees (Jurist, econoom en publicist). In het artikel gaat Heleen in op de rol van de vrouw in topfuncties in Nederland.

Nieuwsgierig geworden? Kijk dan op de website van NRC Handelsblad. De onderstaande link brengt je rechtstreeks bij het artikel:
<http://www.nrc.nl/opinie/article133057.ece>

Werkt de link niet? Dan kun je het artikel ook bij de nieuwsbriefredactie opvragen.

Ingeborg van Oorschot

Wie wil er nog kinderen?

Vrouwen in Nederland kiezen er steeds vaker voor om geen kinderen te krijgen. Het is voor jonge vrouwen niet meer vanzelfsprekend om moeder te worden. Daardoor daalt het geboortecijfer dramatisch. In Netwerk van 15 januari jongstleden werd een reportage over het moederschap uitgezonden.

Nederlandse vrouwen zitten in een rare spagaat. Er is steeds meer vraag naar vrouwen op de arbeidsmarkt, maar ze worden ook geacht kinderen te krijgen en op te voeden. Meer en meer vrouwen kiezen er voor om geen kinderen te krijgen, met een dramatisch dalend geboortecijfer als gevolg. In de reportage komt onder andere Bernard Wientjes, voorzitter van de werkgeversorganisatie VNO-NCW aan het woord. Ook zat er in de uitzending de opvallende uitslag van een enquête over dit onderwerp. In de enquête werden 600 kinderloze vrouwen tussen de 27 en 42 jaar gevraagd naar hun

kinderwens. Van de ondervraagden gaf 44% aan geen kinderen te willen, met als voornaamste reden dat ze hun vrijheid willen behouden en/of geen partner hebben. Meer dan 70% van de ondervraagden was het eens met de stelling dat een veeleisende baan niet te combineren is met kinderen.

De documentaire is terug te zien via internet: www.netwerk.tv (submenu: archief; week 3; 15 januari).

De resultaten van de enquête zijn ook verkrijgbaar bij de nieuwsbriefredactie.

Ingeborg van Oorschot

NWO-bijeenkomst 'Excellence knows no gender'

Op 15 september 2005 heeft NWO een discussiemiddag 'Excellence knows no gender' georganiseerd in het kader van de nieuwe NWO-strategienota 2007-2010. Aan dit brede overleg met meer dan 80 deelnemers hebben zowel wetenschappers en beleidsmakers van de universiteiten, KNAW, VSNU, NWO, het ministerie van OCW, en ook GAIA meegedaan.

Prof. Alice ter Meulen van het algemeen bestuur van NWO opende de dag met een inspirerende toespraak. Hierin spoorde zij de deelnemers onder meer aan “om met nieuwe strategieën te komen om te zorgen dat veel meer vrouwen met plezier hun wetenschappelijk werk kunnen doen, met zekerheid hun toekomst tegemoet gaan in de wetenschap dat de resultaten van hun werk primair op kwaliteit, niet op kwantiteit, worden beoordeeld en dat zij nooit meer eerst op uiterlijk worden beoordeeld, daarna op of ze 'wel aardig' zijn, en in de derde plaats pas op hun werk”.

Als keynote speaker was Henriette Maassen van den Brink, hoogleraar aan de economische faculteit van de universiteit van Amsterdam, uitgenodigd. Haar presentatie getiteld ‘Vrouwen verdienen beter’ behandelde onder meer haar visie op competitie, en de invloed daarvan op loopbanen van vrouwen.

De discussie t.b.v. de NWO strategienota werd in 5 lunchgroepen gevoerd aan de hand van 5 thema's: 1. Recente ontwikkelingen in Europa en hoe kunnen we daarbij aansluiten; 2. Beoordeling van kwaliteit van aanvragen en gehanteerde procedures; 3. NWO instrumenten; 4. De rol van

NWO in relatie tot universiteiten; en 5.
Zichtbaarheid.

GAIA heeft deelgenomen aan thema 5: Kan NWO de zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers vergroten? Zo ja, hoe? Een van de aanbevelingen betrof de vorming van actieve netwerken, gebruik deze voor coaching en voor contacten met mensen aan de top (waarbij het het GAIA ambassadeursnetwerk als voorbeeld opgenomen is).

De boeiende en vruchtbare gedachtenwisseling over de 5 thema's heeft per thema geresulteerd in 2 - 4 conclusies en 9 - 17 aanbevelingen. Welke aspecten uiteindelijk in de strategienota 2007-2010 terechtkomen, kun je volgen op de NWO website (www.nwo.nl).

Hanneke Verweij

COLOFON

Deze nieuwsbrief wordt toegezonden aan alle leden, adviesraadleden en sponsoren van GAIA – Netwerk voor vrouwen uit de Aardwetenschappen.

GAIA ressorteert als kring onder het Koninklijk Nederlands Geologisch en Mijnbouwkundig Genootschap (KNGMG) en is een werkgroep van het Koninklijk Nederlands Aardrijkskundig Genootschap (KNAG).

Lidmaatschap GAIA: 23 EURO per jaar (11,50 EURO voor studenten).

Voor adreswijzigingen, aan- en afmeldingen (vóór 1 november): mail de ledenadministratie van GAIA via gaia@vrouwen.net

Voor overige zaken:

KNAG
t.a.v. Secretariaat GAIA
Postbus 80123
3508 TC Utrecht

of via e-mail: gaia@vrouwen.net

Nieuwsbriefredactie:
Ingeborg van Oorschot
Mieke de Jong

Milieu vraagt om breed denken



Royal Haskoning is een wereldwijd opererend adviesbureau met experts op het gebied van ruimtelijke ontwikkeling, infrastructuur & transport, architectuur & bouw, installatietechniek, milieu, water, kust & rivieren en maritiem. Meer dan 2.900 medewerkers op meer dan 40 vestigingen houden zich bezig met vraagstukken waarbij de duurzame interactie tussen de mens en zijn omgeving altijd centraal staat. Onze experts van Milieu houden zich vooral bezig met het oplossen van vraagstukken op het gebied van bodem, milieumanagement en milieutechnologie omtrent afval & energie, geluid & trillingen en duurzame processtechnologie. Meer weten? Kijk op:

www.royalhaskoning.com

