



Nieuwsbrief

Jaargang 6, Januari 2005, Nr 1

Periodiek van GAIA, Netwerk voor Vrouwen uit de Aardwetenschappen.

In deze nieuwsbrief:

GAIA AGENDA.....	1
VAN DE REDACTIE.....	1
VAN DE LEDENADMINISTRATIE.....	1
GAIA SYMPOSIUM LOOPBAANONDERZOEK.....	2
OPROEP NWO.....	4
PROJECT MIXED-EQUAL.....	4
VERSLAG GAIA ALV- WORKSHOPS.....	5
OPROEP VAN HET GAIA BESTUUR.....	7
NIEUWE LEDEN.....	7
OPROEP AAN DE LEDEN.....	8
DE SCHOONENBURGSE HEUVEL IN DE ALBLASSERWAARD – EEN GEOLOGISCH MONUMENT.....	8
COLOFON.....	10

GAIA Agenda

10 februari	GAIA bestuursvergadering
3 maart	GAIA adviesraadvergadering
10 april	GAIA bestuursvergadering
16 juni	GAIA bestuursvergadering
4 september	GAIA bestuursvergadering
20 oktober	GAIA bestuursvergadering
5 november	GAIA Algemene Ledenvergadering
9 december	GAIA bestaat 7 jaar
19 december	GAIA bestuursvergadering

Van de Redactie

Dit jaar maken we een goede start, met een goed gevulde nieuwsbrief! Er is veel kopij binnengekomen, hiervoor onze dank. Zo vindt je in deze nieuwsbrief een samenvatting van het symposium waarin de resultaten van het loopbaanonderzoek zijn gepresenteerd. Op deze dag zijn door de participanten ook convenanten getekend waarin zij een aantal acties beloven te ondernemen om de positie van aardwetenschappelijke vrouwen binnen hun organisatie te verbeteren. We houden je op de hoogte van de voortgang. Daarnaast is er aandacht voor een aantal initiatieven door andere organisaties, zoals het

project 'mixed equal' van het ministerie van sociale zaken en een oproep van NWO.

Tijdens en na het symposium zijn veel nieuwe aanmeldingen van leden binnengekomen. In deze nieuwsbrief stellen twee kersverse GAIA-leden zich voor: Mariette Kaptein en Edith Hafkenscheid.

Anke van der Geest heeft een stukje geschreven over het Geologisch monument 'De Schoonenburgse heuvel'. We willen graag vaker vakinhoudelijke stukken plaatsen, dus heb je hiervoor interesse, neem dan contact op met Anke of met ons.

We wensen jullie veel leesplezier,

De redactie

Van de Ledenadministratie

Op de valreep van het nieuwe jaar is de nieuwe vulling voor het netwerkboekje aan iedereen rondgestuurd. Heb je nog niets ontvangen, laat het dan even weten, misschien is je adres veranderd of is de betaling van je contributie nog niet binnen. Aangezien er vlak na het maken van het nieuwe netwerkboekje nog een aantal nieuwe leden zich hebben aangemeld, is/wordt er per e-mail nog supplement voor het netwerkboekje rondgestuurd. De meest recente wijzigingen staan hieronder vermeld:

Het e-mailadres van Anke Dahlmann is veranderd, voor info: mail GAIA.

Verder zijn de volgende afmeldingen binnen gekomen: Chantal Baas, Ester Marsman en Margot Saher.

*Met vriendelijke groet,
Els Ufkes*

GAIA symposium loopbaanonderzoek

De eerste stap is gezet, daar waar het allemaal om begonnen was, “de lekkende pijplijn werkelijkheid of fabeltje?”.

Op donderdag 11 november 2004 vond het symposium “Genderdynamiek in de Geowetenschap” plaats op in Den Haag, in het gebouw van NWO. Onder leiding van voorzitter Ruben Maas werd verslag gedaan van het onderzoek “Loopbanen van Vrouwelijke en mannelijke geowetenschappers”. De middag was druk bezocht, door niet alleen vrouwen. Circa 20% van de toehoorders behoorde tot het mannelijke geslacht. De dag begon met de presentatie van het loopbaanonderzoek en eindigde met de ondertekening van het convenant en de oprichting van het genderambassadeursnetwerk.



Foto: het symposium trok een volle zaal

Het symposium, op gezette tijden onderbroken door de nodige koffie en thee pauzen, bestond allereerst uit een uitgebreide toelichting op het onderzoek en de resultaten door de onderzoeksters. Anneke van Doorne-Huiskes van VanDoorneHuiskes en partners begon bij het begin. De resultaten van de enquêtes die vorig jaar aan diverse mannelijke en vrouwelijke geowetenschappers was verstuurd. Via deze enquête is gezocht naar een antwoord op de vraag: “Wat is de verhouding man/vrouw van de afgestudeerden vanaf de jaren 80 en wat is de huidige verhouding man/vrouw werkzaam in een geobaan?”.

Uit de resultaten bleek dat de instroom bij de diverse geobanen (universiteit, overheid, consultancy en aard- olie- en gasindustrie) een goede weergave is van het percentage vrouwen dat daadwerkelijk afstudeert. In de universitaire wereld is echter het percentage vrouwen dat

uiteindelijk een vaste positie krijgt zeer beperkt, en soms geheel afwezig. Bij de overige werkgevers treed er na de eerste 5 jaar een sterke daling van het percentage vrouwen met een vaste positie op. Het fenomeen “de lekkende pijplijn” bestaat dus echt. In het onderzoek zijn diverse verklaringen voor dit fenomeen naar voren gekomen, zo is er bijvoorbeeld in de universitaire wereld geringe mobiliteit van de reeds gevestigde mannelijke staf. Uit de enquêtes is tevens gebleken dat de verschillen na 5 jaar werken tussen mannen en vrouwen toenemen, mannen hebben meer leidinggevende taken vervuld, mannen hebben vaker een carrière gerichter loopbaan, deze loopbanen zijn, in vergelijking met de loopbanen van vrouwen, coherenter en met stijgende lijn. In vergelijking met de mannen werken vrouwen vaker bij een overheid. Als verklaring hiervoor worden, naast de al bekende goede arbeidsvoorwaarden, de breedheid van de thematiek, meer verbreding en de transparante selectie methoden als pluspunten aangegeven. Vrouwen werken ook vaker deeltijd (minder dan 36 uur) dan mannen, maar bij de 0-5 jaar werkervarende wordt bij de mannen een trend waargenomen dat ook zij vaker kiezen voor een deeltijd baan.

Na de presentaties van de harde cijfers, namen Irene de Pater (Universiteit van Amsterdam) en Margo Brouns (Rijks Universiteit Groningen) de presentatie over. De presentaties hadden betrekking op ambities en uitdagingen in het werk. De ambities waren allereerst gemeten op basis van de enquêtes en vervolgens getoetst door interviews met werknemers (M/V) uit het veld. De presentatie begon met een traditioneel voorbeeld; nadat de vrouw een dag in de keuken heeft gestaan om de kalkoen te bakken, snijdt de man de kalkoen aan en krijgt hij alle complimenten voor het lekkere eten. Een voorbeeld dat ook naar het werk verplaatst kan worden: kort door de bocht kan worden opgemerkt dat de vrouw andere taken toebedeeld krijgt dan haar even competente mannelijke collega. Taken die weliswaar bijdragen aan het goed functioneren van het bedrijf, maar uiteindelijk minder beoordeeld worden door de leidinggevende. Hoe komt de vrouw dan aan haar taken. Ze is niet minder ambitieus dan haar mannelijke collega, maar uiteindelijk heeft ze minder uitdagend werk. Uit dit onderdeel kwamen twee duidelijke aanbevelingen: leidinggevende, wees alert op het toedelen van taken (vrouwen kunnen meer dan alleen workshops organiseren) en vrouwen, kruip eens achter de computer vandaan (je krijgt echt die leuke taak niet als je

leidinggevende niet weet dat je het een leuke taak vindt!).

Tijdens de tweede sessie besprak Johannes Klumpers de acties die men in Europa van plan is te ondernemen om wetenschapsvrouwen te stimuleren in hun loopbanen. Diverse acties zijn gepland.

Vervolgens werd het diversiteitsbeleid van Shell toegelicht door Rein Willems. Hij moest bekennen dat 10 jaar geleden (bijna) al zijn collega's blank en man waren (met uitzondering van de ondersteunende collega's die waren blank en vrouw). In de jaren 80 ontstond in Nederland door een groot gebrek aan technisch werknemers de campagne om meer vrouwen een exacte studie te laten kiezen. En in 2001 had Shell haar eerste uitgewerkte beleidslijn "diversity en inclusivens". Vrouwen werden actief aangetrokken als werknemers. In 2004 kan worden gesteld dat het met het diversiteitsbeleid de goede kant op gaat, nu alleen de uitstroom nog beperken. Op dit moment stimuleert Shell het opzetten van vrouwennetwerken binnen Shell, het benoemen van meer vrouwen en het monitoren van de loopbanen.

De laatste presentatie was van Simone van Schijndel van WL | Delft Hydraulics. Vol trots kon zijn vertellen dat in 1984 de eerste vrouw was aangenomen en dat nu 12% van de technisch staf vrouw is. Net zoals was gepubliceerd in het loopbaanonderzoek is de instroom van vrouwelijke collega's in vergelijking met de mannelijk collega's in een goede verhouding. Maar waar zijn de vrouwen met meer dan 5 jaar werkervaring gebleven? Waar gaat het talent naar toe? Een groepje WL-vrouwen is op zoek gegaan naar antwoorden, met de steun van de directie, de P&O afdeling en de OR. Verbazingwekkend gaven de ex-vrouwelijke collega's als antwoord dat kinderen krijgen niet de reden was om een andere baan te vinden, maar ze misten een duidelijk rolmodel, konden niet overweg met de gehanteerde werkstijl, misten verbreding in het werkveld of de communicatie was moeilijk.

Wat zijn de volgende stappen die WL gaat ondernemen? Met cijfers wordt, want zo is de technische wereld te overtuigen, het bewustzijn bij de leidinggevenden vergroot. Er worden mentoring en intervisie groepen opgezet. De uitstroom gaat anders en beter gemonitord worden. Als laatste stap worden de secundaire arbeidsvoorwaarden

nogmaals bekeken. Als belangrijke eerste stap ondertekent WL | Delft Hydraulics het convenant.



Foto: ondertekening van het convenant

Na de presentaties is het tijd om de discussie te starten. Aanwezig in het panel zijn Yvonne van Rooij (voorzitter College van Bestuur UU), Pier Vellinga (decaan VU-ALW), Rein Willems (president-directeur Shell Nederland BV), Jan Groen (directeur WL | Delft Hydraulics), Anneke van Doorne-Huiskes (VanDoornehuiskes en partners), Hanneke Gieske (GAIA). Aan de panelleden werd kort naar hun mening gevraagd over de resultaten, maar vooral hoe nu verder, wat kan er concreet gedaan worden om het talent binnen organisaties te houden. Diverse aanbevelingen naar werkgevers zijn geopperd:

- zorg dat ook het midden-management zich bewust wordt van de problematiek, en reken ze daar ook op af;
- motiveer mannelijke medior en senior collega's op zoek te gaan naar de "loslopende" medior en senior vrouwelijke kandidaten;
- motiveer de vrouwelijke werknemers zich te profileren;
- onderzoek wijst uit: leiding geven kan ook in 32 uur;
- houdt het beoordelingssysteem transparant, maak duidelijk wat een vrouw/man kan doen om hoger op te komen.



Foto: ondertekenaars van het convenant

De aanwezige werkgevers hopen dat de komende jaren de pijpleiding wordt gemaakt. Om de hoop om te zetten in acties wordt het convenant ondertekend. In dit convenant, onderschrijven de werkgevers de uitkomsten van het onderzoek en stellen een actieplan op om de loopbanen van vrouwelijke geowetenschappers te stimuleren. Het convenant is ondertekend door: UU, VU, TUD, TNO, WL | Delft Hydraulics, KNMI, RIZA, Shell, Grontmij en Fugro. Aansluitend wordt het GAIA genderambassadeursnetwerk opgericht om ondersteuning te bieden aan de bedrijven en de voortgang te monitoren. In februari zal door alle deelnemers van het convenant een kick-off meeting worden georganiseerd.

door: Mieke de Jong en Isolde van Overbeek
foto's: Marjolijn Haasnoot

Oproep NWO

GAIA wil graag het contact met NWO intensiveren door bijvoorbeeld advies te geven over subsidies voor vrouwen in de wetenschap (zoals aspasia en meervoud) en de vertegenwoordiging van vrouwen in ALW-commissies.

Is er een GAIA-lid die hier interesse in heeft? We zoeken iemand die werkzaam is in de universitaire wereld. Je kunt je aanmelden via gaia@vrouwen.net.

Project Mixed-Equal



Gelukkig is niet alleen GAIA bezig met onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van vrouwen. Er loopt bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een groot project waarin

bedrijven en organisaties uit allerlei werkvelden zijn betrokken en waar wordt gewerkt aan de bevordering van de doorstroming van vrouwen naar hogere functies. Het project maakt deel uit van het EQUAL-programma van de EU en heeft twee doelstellingen:

- Het ontwikkelen, verspreiden en in de praktijk toetsen van instrumenten ter bevordering van de doorstroming van vrouwen
- De doorstroming van vrouwen naar hogere functies in arbeidsorganisaties op de agenda zetten en houden

Er zijn inmiddels allerlei bedrijven en organisaties die meedoen aan dit project (waaronder ook aardwetenschappelijke bedrijven zoals Grontmij). De deelnemers maken gebruik van de instrumenten die door dit project worden aangeboden, zoals:

- Management Development – bedrijven kunnen vrouwelijke medewerkers aanmelden die interesse hebben in hogere functies. Deze worden dan getest op hun competenties en gecoacht aan de hand van een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- Werk/Leven – met dit instrument wordt de bedrijfscultuur doorgelicht op mogelijkheden om werk en privé te combineren. Vertegenwoordigers van de deelnemende bedrijven doen mee in een ‘facilitators’-programma. Deze mensen worden getraind om in het eigen bedrijf een Werk/Leven-traject te begeleiden.
- Cultuurdiagnose – De Cultuurdiagnose M/V is een inventarisatie waarin gedragspatronen in beeld gebracht worden en herleidt kunnen worden tot cultuurstijlen. Met deze inventarisatie wordt de cultuur in een organisatie bespreekbaar en beïnvloedbaar.



Voor meer informatie over dit project kun je op het internet terecht:

www.mixed-equal.nl.

Je kunt je ook aanmelden voor de gratis nieuwsbrief van het project (hoewel het project bijna is afgerond) en andere nuttige publicaties zoals het handboek 'Coaching en mentoring' (Engelstalig). Kijk tenslotte ook eens bij de producten en test of jou bedrijf of instituut hoger of lager dan gemiddeld scoort op de 'glazen plafond index'. Je kunt ook direct naar deze site gaan via: www.glazenplafondindex.nl.

door: Ingeborg van Oorschot

Verlag GAIA ALV- workshops

De algemene doelstelling van GAIA is de belangenbehartiging van vrouwelijke aardwetenschappers teneinde gendergelijkheid in de aardwetenschappen te verwezenlijken. In de afgelopen 5 jaar zijn er heel wat activiteiten geweest om deze doelstelling te bereiken. Naar aanleiding van het vijfjarige bestaan van GAIA en de resultaten van het loopbaansymposium vond het bestuur het een mooi moment om samen met de leden te brainstormen over een toekomstvisie voor GAIA. Na afloop van de algemene ledenvergadering op 27 november 2004 zijn daarom een aantal workshops georganiseerd met als onderwerp "de toekomst van GAIA". Er waren 4 onderwerpen gedefinieerd waarover is gediscussieerd:

- Betrokkenheid
- Netwerken
- Loopbaanontwikkeling/Genderambassadeurs-netwerk
- Communicatie



Foto: bespreking van de actiepunten

Betrokkenheid

In de sessie over betrokkenheid van de leden bij GAIA is eerst geïnventariseerd waarom mensen lid geworden zijn. De belangrijkste redenen zijn: versterken van het eigen maatschappelijk platform, aardwetenschappelijke identiteit van de vereniging, mentoring, gezelligheid.

Interessant punt is dat binnen de vereniging de mentoring zo goed als dood is en dat bij de activiteiten meestal hetzelfde kleine groepje mensen opkomt, waardoor het feitelijke netwerk veel minder groot is dan het ledenbestand suggereert. Dus twee van de belangrijkste redenen om lid te worden kunnen niet worden waargemaakt.

Er is geconcludeerd dat het belangrijk is te inventariseren onder de leden wat ze van de vereniging verwachten.

Netwerken

Om mentoring nieuw leven in te blazen is het wellicht mogelijk om meeloopdagen te organiseren waarbij leden kunnen meelopen met een lid op haar werk. De leden die mentor willen zijn kunnen wellicht specifiek worden gemerkt in het netwerkboekje. Daarnaast zal er een korte handleiding over mentoring op de website worden geplaatst. Lucy Smeets en Nicole van Vugt gaan hiervoor actie ondernemen.

Voor de ledenwerving is het wellicht interessant om pas afgestudeerde vrouwen standaard aan te schrijven met een folder over GAIA en bijv. over het loopbaanonderzoek.

Communicatie

Eerste aandachtspunt is dat GAIA slecht bekend is onder de Geografen in Utrecht. Bij de oprichting van GAIA zijn alle alumni van alle universiteiten benaderd. Daarna is geen extra ledenwerving geweest onder alumni. Bij het loopbaanonderzoek zijn alumni wel benaderd.

Er is een folder van GAIA over het loopbaanonderzoek, maar deze wordt niet verspreid op de universiteiten.

De PR commissie heeft al enige tijd geen leden, hierdoor heeft de ledenwerving en communicatie naar externen een ad hoc karakter.

Er zijn veel ideeën voor ledenwerving, maar doordat de actieve leden beperkte tijd hebben is er vaak niet genoeg menskracht voor de uitvoering.

Ideeën voor communicatie naar externen met als doel leden voor GAIA te werven zijn:

- Geografen bereiken via het blad Aarde & Mens
- Gebruik maken van de alumni-bladen van de universiteiten
- Contact zoeken met studentenverenigingen en studentendecanen of docenten
- Workshops aanbieden voor studenten, bijvoorbeeld het organiseren van een workshop “loopbaanontwikkeling” voor laatstejaars studenten. Op de VU is er een vak “loopbaanontwikkeling” geïntroduceerd. Reini Zoetemeijer zal contact opnemen met de docent.
- Gebruik maken van carrièredagen die door studentenverenigingen en universiteiten worden georganiseerd

Naast het werven van student-leden is het belangrijk te realiseren dat de vereniging bestaat uit leden van verschillende leeftijdsgroepen die waarschijnlijk verschillende verwachtingen hebben van de vereniging. Het zou goed zijn om bijvoorbeeld de meer ervaren leden in te kunnen zetten in het mentoringnetwerk.

Om de interesses onder de leden te inventariseren en een meer divers aanbod aan informatie te bieden kunnen de volgende acties worden uitgevoerd:

- enquête onder de leden (bijvoorbeeld via de website)
- de nieuwsbrief redactie kan leden persoonlijk benaderen om te vragen of ze iets over hun werk willen vertellen en zo meer inhoudelijk nieuws brengen aan de leden
- het zou leuk zijn om regionale kringen te organiseren. Momenteel zijn veel activiteiten geconcentreerd in de Randstad.
- Bepaalde informatie kan worden uitgewisseld met zuster-netwerken omdat ze niet alleen specifiek gelden voor aardwetenschappen. De nieuwsbrief kan hierdoor meer diverse informatie brengen.

Het organiseren van workshops bij universiteiten hoeft zich niet te beperken tot de studenten. De adviesraadleden en leden van het ambassadeursnetwerk kunnen wellicht een rol spelen met het opzetten van dergelijke workshops.

Participanten die het convenant niet getekend hebben en ook bedrijven/organisaties die niet meegedaan hebben met het loopbaanonderzoek hebben nu geen GAIA contactpersoon. Wellicht is het mogelijk wel zulke contactpersonen te

installeren die workshops binnen hun bedrijf/organisatie organiseren.

De website is momenteel weinig interactief, terwijl dit vaak de inzet van leden vergroot en stimuleert bij ledenwerving. Er moet aandacht worden besteed aan het “opleuken” van de website. Wellicht kan worden geïnvesteerd in het interactief maken van de website. Bijvoorbeeld door het beschikbaar maken van het ledenbestand (achter een beveiligde pagina) waar leden kunnen aangeven op ze mentor willen zijn of op zoek zijn naar een mentor.

Loopbaanontwikkeling/Genderambassadeurs netwerk

Het onderzoek naar de loopbaanontwikkeling is dit jaar afgerond, maar nu begint het werk pas echt. Het is voor GAIA van groot belang dat de resultaten en adviezen worden geïmplementeerd. Hiertoe dient het ambassadeurs netwerk.

Het is voor de leden waarschijnlijk interessant om van de contactpersonen over een half tot één jaar te horen hoe een en ander is verlopen, en wat daadwerkelijk is bereikt door het netwerk. Daarnaast is het belangrijk dat deze contactpersonen onderling ervaringen en tips kunnen uitwisselen. De inhoudelijke commissie zou hierin een coördinerende rol kunnen spelen. Marjolein Haasnoot zal als contactpersoon hiervoor optreden.

Het is van belang om te stimuleren dat GAIA leden die niet bij participerende bedrijven werken ook contactpersoon kunnen zijn. Hiertoe kunnen ze gebruik maken van het symposiumverslag en de resultaten van het onderzoek. Daarnaast kan de Inhoudelijke Commissie inlichtingen geven over de taken van een contactpersoon.

GAIA moet de contactpersonen een draaiboek geven voor het opstellen van het plan van aanpak voor de convenantpartijen. In januari wordt een workshop georganiseerd voor de contactpersonen om de kick-off van het convenant voor te bereiden.

Omdat binnen GAIA weinig mentoren zijn maar wel veel vraag naar mentoring is het een mogelijkheid om deze activiteit in samenwerking met zusterorganisatie uit te voeren. Zo is binnen NIMF juist veel aanbod van mentoren en weinig vraag. Wellicht is het ook mogelijk om mentoring-netwerken binnen de convenantpartijen op te zetten.

Daarnaast kunnen de workshops over loopbaanontwikkeling in samenwerking met

andere netwerken worden georganiseerd. Hiermee wordt de druk op de commissies ook enigszins verlicht.

De workshop levert de volgende actiepunten op:

- overlegstructuur opzetten voor de contactpersonen van het ambassadeurs netwerk. Eerste vergadering zal in januari 2005 plaatsvinden. Marjolein Haasnoot zal deze bijeenkomst organiseren
- Meer lezingen organiseren. Anke van der Geest en Tanja Zegers zullen contact zoeken met NVR en NIMF om te zien of ze een presentatie over het loopbaanonderzoek kunnen geven
- Mentoring en workshops organiseren. Voor de workshops is geld nodig. De NVR heeft 5000 euro subsidie voor ons aangevraagd.
- De contacten met de NVR moeten worden aangehaald. Anke van der Geest zal dit initiëren.

*door: Mechteld Wisse en Ingeborg van Oorschot
foto's: Marjolijn Haasnoot*

Oproep van het GAIA bestuur

Beste GAIA-leden,

Tijdens de ALV op 27 november is over de toekomst van GAIA gebrainstormd. Uit deze sessie zijn heel veel nieuwe ideeën naar voren gekomen. Een verslag van deze discussie is in de nieuwsbrief opgenomen.

Voor de uitvoering van deze ideeën hebben we wel extra menskracht nodig. Via deze weg willen we jou daarom vragen een actieve bijdrage te leveren aan de organisatie van deze vele activiteiten. Denk bijvoorbeeld aan het (mee)organiseren van een excursie of een workshop. We zijn ook op zoek naar mensen die willen meehelpen aan de nieuwsbrief of mee willen helpen aan een nieuwe opzet van de website. Bedenk ook dat het organiseren van bijvoorbeeld een workshop of excursie niet alleen leuk is maar ook nuttig kan zijn om contacten op te doen of je netwerk uit te breiden.

Dus.....heb je ideeën, een journalistieke pen, redactionele vaardigheden of wil je (eenmalig) meewerken aan één van de bovengenoemde activiteiten, stuur dan een mail naar gaia@vrouwen.net. Ook als je interesse hebt, maar pas later tijd hebt, horen we dat graag.

Met vriendelijke groet,

Het bestuur van GAIA

Nieuwe leden

Mede naar aanleiding van het symposium "Genderdynamiek in de geowetenschap" hebben we veel nieuwe leden gekregen. Mariette en Edith stellen zich even kort voor.

Mariette Kapitein

"Mijn naam is Mariette Kapitein, en ben sinds november 2004 lid van Gaia. Ik heb van 1979 tot 1984 Geodesie gestudeerd aan de TU Delft. Op dit moment ben ik werkzaam bij de gemeente Rotterdam als Hoofd Verkoop van de afdeling Landmeten en Vastgoedinformatie en woon in Zevenbergen (N-Br). Ik ben getrouwd en heb 3 dochters van 9, 14 en 16. Zowel mijn man als ik werken part-time (32 uur per week).

Waarom ben ik lid geworden van Gaia?

Tijdens mijn studie Geodesie verbaasde het mij dat er zo weinig vrouwen voor deze studie kozen (3 meisjes in mijn jaar). Gelukkig is dat later wel veranderd. Als afstudeer richting wilde ik destijds "zeegeodesie" kiezen, maar dit werd me toen door de betreffende hoogleraar afgeraden, omdat juist in de offshore wereld nog geen plek was weggelegd voor vrouwen (dit waren zijn woorden). Vanaf dat moment heb ik er steeds alles aan gedaan om te laten zien dat dit onzin was. Mijn eerste baan was bij Shell in Londen, en voor 100% in de offshore industrie. Ondanks al mijn ambitie, mijn inzet en mijn harde werken heb ik altijd het gevoel blijven houden dat ik een gevecht voerde dat ik niet zou kunnen winnen. Zelfs nu, bij de gemeentelijke overheid loop ik aan tegen gender-gerelateerde problemen. De directie geeft toe nogal "klungelig" met dit soort problematiek om te gaan, maar is verder niet bereid de problemen adequaat aan te pakken. In mijn beleving is er wel degelijk een sterk en dik glazen plafond, en ik zou graag mijn ervaring inzetten en mijn steentje bijdragen aan het verbeteren van de positie van vrouwen. Al is het dan misschien voor de volgende generatie. GAIA zou hierin zeker een rol kunnen spelen."

Edith Hafkenscheid:

"Even mezelf kort voorstellen... Ik ben afgestudeerd, en sinds een half jaar ook gepromoveerd, in de Geofysica aan de Universiteit Utrecht. Mijn promotieonderzoek ging over de grootschalige beweging en subductie van tektonische platen in het Midden Oosten en Zuidoost Azië (helaas momenteel actueler dan ooit). Op het moment heb ik een tijdelijk contract om mijn laatste publicatie hierover te schrijven. Waarom het zo belangrijk is dat GAIA haar

doelstelling “gendergelijkheid te verwezenlijken” zal halen, ben ik eigenlijk pas tijdens mijn promotietijd goed gaan begrijpen. Het symposium in november (“interessant onderwerp, goede sfeer, leuke mensen” mailde ik het bestuur na afloop) gaf voor mij de doorslag me als lid aan te melden”

Oproep aan de leden

Beste GAIA-leden,

Het lijkt me leuk af en toe een artikel in de GAIA-nieuwsbrief te plaatsen, dat meer inhoudelijk is m.b.t. de diverse achtergronden van de leden. Je kunt natuurlijk zelf iets schrijven, maar ik ben ook bereid een artikel te schrijven als jullie materiaal/ onderwerpen aanreiken.

Mijn (eerste) bijdrage is het artikel over een rivierduin in de Alblasserwaard: een geologisch monument.

Reacties en/of materiaal kun je sturen naar gaia@vrouwen.net.

Groeten,

Anke van der Geest

De Schoonenburgse Heuvel in de Alblasserwaard – een geologisch monument

Rivierduinen.

Wij kennen duinen tegenwoordig vooral van onze kusten. Maar overal waar genoeg wind en kaal zand aanwezig is ontstaan (hoge of lage) duinvormen. In de laatste ijstijd was er in Nederland een guur klimaat en daardoor weinig plantengroei. De rivieren waren breed met verscheidene geulen en bevatten slechts in het voorjaar en een deel van de zomer water. Het kale zand, gecombineerd met de stevige winden die er heersten, gaf de mogelijkheid tot het ontstaan van de vorming van (rivier)duinen. In de Alblasserwaard (Zuid-Holland) is nog een top te zien van zo'n rivierduin of donk. Deze Schoonenburgse Heuvel is ongeveer 10.000 jaar oud en steekt nu nog ongeveer 5,5 meter boven het vlakke land uit en het hoogste punt steekt 3,9 meter boven NAP uit, maar de basis ligt ongeveer 10 meter onder het maaiveld; dat was dus een aardig duin van ongeveer 15 meter hoogte! Zie de foto.

De laatste ijstijd (Weichselien)

In het Weichselien was er geen ijskap in Nederland. De grens van het ijs lag in Noord-Duitsland, Denemarken en Groot-Brittannië. Door de relatieve nabijheid van het ijs, was het in deze periode in Nederland flink koud (te vergelijken met het huidige noorden van Scandinavië). In de eindperiode van de laatste ijstijd (12.400 - 10.000 jaar geleden) was het ijs in het noorden al langzaam aan het afsmelten en kende het klimaat in Nederland enige afwisselingen van meer of minder koude perioden. Dit had tot gevolg dat de plantengroei, die in de koudste periode van de ijstijd zeer schaars was in Nederland, zich slechts langzaam uitbreidde. Vanaf 12.400 jaar geleden ontwikkelde het landschap in Nederland zich van een toendra via een parklandschap naar bossen.

Vlechtende rivieren.

In het gebied van de Alblasserwaard was veel zand afgezet door de grote rivieren die een groot gebied bestreken.

Rivieren, die zich een weg banen door sedimenten (zand en grind), nemen een vorm aan die o.a. afhankelijk is van de hoeveelheid water, die afgevoerd wordt. In het laatste deel van de ijstijd was er door het hier heersende klimaat een onregelmatige neerslag en veel vorst. Hierdoor was er voornamelijk in het voorjaar veel (smelt-) water en in de rest van het jaar weinig water. De rivieren namen een vlechtende vorm aan: veel ondiepe geulen, die naar elkaar toe en van elkaar af stromen met er tussendoor veel veranderende zand- en grindeilandjes (N.b. pas aan het eind van de ijstijd namen de rivieren de meanderende vorm aan, die we nu in Nederland kennen).

De riviervlakte van de vlechtende rivier was vrij breed. In de herfst en winter bevatten de riviergeulen weinig water en het zand en grind vielen grotendeels droog. Door de stevige westenwinden, die er heersten, kon het fijne zand uit de drooggevallen beddingen waaien. (In grote delen van Nederland heeft dit geleid tot de zogenaamde dekzanden.) In de Alblasserwaard leidde dit zand tot lange ketens duinen (en overigens ook in de huidige Betuwe en Noord-Limburg). Toen het klimaat warmer werd raakten de duinen begroeid waardoor het stuiven geleidelijk afnam.



Foto: de Schoonenburgse Heuvel

De huidige tijd (Holoceen).

De rivierduinen in de Alblasserwaard zijn geleidelijk 'ingepakt' door afzettingen van veen en af en toe een kleilaagje. Dit veen is in het Holoceen ontstaan door lokale en mondiale klimatologische veranderingen en de daarmee gepaard gaande stijging van de zeespiegel. Het veen begon zich ongeveer 8000 jaar geleden (begin Atlanticum) te vormen (o.a.) doordat de zeespiegelstijging leidde tot hogere grondwaterstanden en het ontstaan van moerassen in het westen van Nederland. Hierdoor kwamen plant- en boomresten onder water terecht, waardoor ze nauwelijks konden verteren. Geleidelijk konden zo dikke pakketten veen ontstaan, hier en daar afgewisseld met kleilagen. De meeste rivierduinen zijn daardoor onder een dikke laag sediment verdwenen of de restanten zijn afgegraven om het landoppervlak beter bewerkbaar te maken. De Schoonenburgse Heuvel is gelukkig dit lot bespaard gebleven en is sinds de jaren zestig een geologisch monument. Als je door het vlakke land van de Alblasserwaard rijdt, waar de dijken over het algemeen als enigen voor wat reliëf zorgen, is het apart daar ineens een heuvel te zien opdoemen. Maar wel een heuvel met een bijzondere geschiedenis.

Literatuur:

- French, H.M. 1976. The periglacial environment. Longman, Engeland
- Summerfield, M.A. 1991. Geomorphology. Wiley & Sons, New York
- Verbraeck, A. 1970. Toelichting bij de geologische kaart van Nederland. Blad Gorinchem (38 O) 1:50.000 Rijks Geologische Dienst, Haarlem
- Verbraeck, A. 1974. The genesis and age of the riverdunes (donken) in the Alblasserwaard. Mededelingen Rijks Geologische Dienst, nr.25 pp. 1-8

© Anke van der Geest (fysisch geograaf,

COLOFON

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

GAIA resorteert 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 (voor 1 november), mail de ledenadministratie van GAIA via GAIA@vrouwen.net.

Voor overige zaken:
Secretariaat GAIA
Marjolijn Haasnoot
Lange Wijngaardstraat 1a
2011 RK Haarlem
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 procestechnologie. Meer weten? Kijk op:

www.royalhaskoning.com

