

# Vrouwen in top bouw blijven witte raven

carriere@telegraaf.nl

## BOUW NIET ANTIVROUW MAAR ANTIVERANDERING

door BARBARA SANDERS

AMSTERDAM - De Nederlandse bouwwereld kent beschamend weinig vrouwen in topposities. Het lijkt maar niet door te dringen tot de sector dat vrouwen niet alleen geschikt zijn om de telefoon op te nemen, koffie in te schenken en te fungeren als decoratie aan de muur van de bouwkeet. Terwijl jaarlijks 400 vrouwen afstuderen in bouwkunde belandt 30 tot 40% niet in de bouwbranche of verlaat de sector weer razendsnel. „Bouwbedrijven presteren het dus om zonder blikken of blozen jaarlijks 100 tot 150 hoogopgeleide talenten te laten wegstromen. Dat lijkt niet erg veel, maar de spoeling voor de top wordt daarmee wel heel erg dun”, aldus Colette Niemeijer, voorzitter van Bouwnetwerk.

Volgens het recente onderzoek 'Getallen op Tafel' van deze netwerkclub van hoogopgeleide vrouwen scoort de uitvoerende bouw veruit het slechtst: de top tien van Nederlandse bouwondernemingen telt geen enkele vrouwelijke commissaris of directeur, bij ingenieursbureaus is het amper beter. Zelfs adviesbureaus scoren slecht. De meeste vrouwen zijn te vinden bij overheden en corporaties, maar bijna niet als hoge ambtenaar of directeur.



• Colette Niemeijer  
...spoeling wordt dun...

Alle grote bouwbedrijven zeggen dan wel meer vrouwen te willen aantrekken voor topposities, maar van een structurele aanpak lijkt vooralsnog geen sprake. Om dit te rechtvaardigen zeggen personeelsfunctionarissen dat positieve discriminatie passé is en dat er uitsluitend gekeken wordt naar capaciteiten. Colette Niemeijer, zelf archi-

tect en directeur van CEAN Consulting, een bedrijf dat gespecialiseerd is in strategisch vastgoed in de zorgsector: „Soort zoekt soort. Mannen herkennen zichzelf in andere mannen en zelden in een jonge vrouw. Uit het onderzoek blijkt dat mannen door die cultuur eerder in aanmerking komen voor lijnfuncties waarvoor vrouwen minder goed leren leidinggeven en minder snel als kandidaat voor de leidinggevende functie worden gezien. Beoordeling vindt te veel plaats op basis van herkenning en niet op basis van objectieve performance criteria.”

Volgens Niemeijer (40) vragen de veranderingen in de branche dringend om 'vrouwelijke' competenties. „Bewezen is dat diversiteit binnen een bedrijf scoort omdat dit leidt tot

betere resultaten en minder fouten. Vrouwen blijken in het algemeen veel meer op de inhoud, kwaliteit en de lange termijn gericht te zijn dan mannen. Ze zijn echte werkbijzen. Maar die diepgang wordt nog te weinig gewaardeerd in de vorm van een topositie in het mannenbolwerk van de bouw. Ons kent ons en kortetermijnsuccessen voeren nog steeds de boventoon. Er moet eindelijk eens wat meer op feiten en transparantie worden gestuurd.”

De bouw is ook te veel gericht op productinnovatie en nieuwe juridische contractvormen terwijl de veranderende branche ook om procesinnovatie en communicatie zit te springen. „Dat is iets waar vrouwen in uitblinken. Ze houden namelijk van een geconcentreerde aanpak en kunnen op meerdere borden tegelijk schaken.”

Het zal nog knap lastig worden voor vrouwen om de introverte cultuur in de bouwwereld te doorbreken. Wil de diversiteit effectief zijn, is een zekere kritische massa vereist. „Pas als zo'n 20 à 30% van de medewerkers vrouw is, kun je invloed uitoefenen en heeft diversiteit een positief effect.”

Niemeijer stelt dat de bouwwereld niet zozeer antivrouw is – „misschien zijn ze ook wel een beetje bang voor ons” – maar meer antiverandering. Daar ligt volgens haar een mooie taak voor brancheorganisaties zoals PSI-Bouw, Bouwend Nederland en de Regieraad Bouw, die juist in het leven is geroepen om allerlei veranderingen in de sector te stimuleren.

Het heeft volgens haar dan ook geen enkele zin om de bar-



• Vrouwen in de bouw meer op inhoud, kwaliteit en lange termijn gericht.

EIGEN FOTO

ricades op te gaan. „Het heeft als individu geen enkele nut om te vechten tegen weerstand. Ga zitten waar het water stroomt, want de praktijk wijst uit als er één schaap over de dam is volgen er meer.”

Niemeijer is ervan overtuigd dat vrouwen ook meer moeten doen om zichzelf zichtbaar te maken in de bouw. „Hoogopgeleide vrouwen netwerken an-

ders dan mannen, veelal onder gelijken. Dat schiet natuurlijk niet op. Het is nodig om aansluiting te zoeken bij de mannen als je een carrièrestap wilt maken. Maar dat is niet altijd even makkelijk. Mannen willen om zes uur gaan borrelen, op zaterdagmiddag golfen of twee dagen gaan netwerkzeilen. Belachelijk, daar hebben vrouwen allemaal geen tijd voor!”

Volgens Niemeijer valt een topositie uitstekend met een gezinsleven te combineren. Kinderopvang is volgens haar dan ook een non-issue. „Flexibilisering van arbeidstijden en het reduceren van de aanwezigheidsplicht zijn belangrijke oplossingen. Die aanwezigheidsplicht is echt niet meer van deze tijd. Het gaat om het resultaat!”