

Bouwbranche ontbeert vrouw aan de top

FD 8/03/07

» *Marlies Pernot*

Ut onderzoek van Bouwnetwerk, een landelijk netwerk voor hoger opgeleide vrouwen die zich bezighouden met de gebouwde omgeving, blijkt dat de tien grootste bouwbedrijven in Nederland geen vrouwelijke directeurs of commissarissen hebben. Een treurige constatering op deze Internationale Vrouwendag.

Bouwbedrijven moeten veranderen om de markt te kunnen bedienen. Dat vergt creativiteit en andere typisch vrouwelijke talenten. Bedrijven met vrouwen in de top doen het aantoonbaar beter. Ook volgens brancheorganisatie Bouwend Nederland wordt het hoog tijd voor een omslag.

Het is opmerkelijk dat een masculiene bouwwereld zo'n dominant stempel drukt op een product waar vrouwen meestentijds verblijven: het huis. Vooral vrouwen bellen Vereniging Eigen Huis met vragen over wonen. Bij opdrachtgevers in de bouw en corporaties werken steeds meer vrouwen. We hebben vrouwelijke ministers op Vrom en Wonen.

Waarom blijft de bouw hierbij achter?

Het onderzoek van de branche beveelt aan om bewust op zoek te gaan naar geschikte vrouwen. Als je ze hebben wil, vind je ze. Dan is medewerking gewenst, ook op overheidsniveau. Maar de Visiaticommissie Emancipatie concludeert dat departementale aandacht voor het emancipatiebeleid structureel afwezig is.

Ik heb al vaker gezegd dat er veel te weinig vrouwelijke managers zijn. Mijn adagium luidt: 'It takes a woman to catch a woman'. Daarom werken er zoveel vrouwen bij mijn organisatie, ook in leidinggevende functies. En daarom werken er zo weinig topvrouwen in de bouw. Jaarlijks studeren vierhonderd vrouwen af in de bouwkunde. Maar we zien ze niet terug in de bouwtop. Ze kunnen dus ook geen andere vrouwen aantrekken. Zo is een vicieuze cirkel rond.

Voorzitter Elco Brinkman van Bouwend Nederland liet me onlangs weten geschrokken te zijn van deze cijfers. Bouwend Nederland gaat in ieder geval op zoek naar de verdwijnende vrouwen. Met mij bepleit hij een omslag in de branche om deze patstelling te doorbreken. Te beginnen met vrouwvriendelijke arbeidsvoorwaarden, gerichte werving

en een minder macho bedrijfscultuur. De aard van de bouwbranche verandert immers sterk. Nieuwe methodes zijn noodzakelijk om competitief te kunnen blijven. Vrouwen kunnen daar sterk aan

Nieuwe methodes nodig om competitief te kunnen blijven

bijdragen. Een mix van vrouwen en mannen in managementteams leidt aantoonbaar tot betere resultaten en minder fouten.

De aanbevelingen liggen er. Let op de instroom, zoek doelgericht naar vrouwen. Bouwers moeten zich afvragen of hun bedrijf aantrekkelijk is voor vrouwen. En ze moeten vrouwen dezelfde kansen op doorstroming geven als mannen. Denk ook aan voorzieningen voor kinderopvang én mantelzorg.

Maar Bouwnetwerk stelt ook dat vrou-

wen assertiever moeten zijn, willen ze hogerop komen.

De vraag luidt dus ook of vrouwen huisver zijn om het bastion van de bouw te slechten. Het weekblad Elsevier fileerde onlangs de mythe dat Nederlandse vrouwen geen kansen zouden krijgen op de carrièreladder. De werkelijkheid is dat vrouwen die kansen niet grijpen, aldus het prikkelende artikel, waarbij ik de kanntekening zou willen plaatsen dat die kansen hun onvoldoende geboden worden door de mannen in de top.

Maar feit is dat vrouwen in de Verenigde Staten zonder enige steun van de overheid toch veel vaker in topposities terechtkomen. Kennelijk willen ze dat. En bijklaar wordt hen door topmannen geen strobreed in de weg gelegd als ze over de gewenste kwaliteiten beschikken. Er is dus werk aan de winkel. Vrouwen moeten nadrukkelijker in beeld komen voor topposities in de bouw. Door het te willen en door gevraagd te worden. Een branche die producten aflevert waarin vooral vrouwen huizen, kan er alleen maar beter van worden.

Marlies E.C. Pernot is algemeen directeur van Vereniging Eigen Huis, begon ooit haar loopbaan bij Wilma.

Bouwbranche ontbeert vrouw aan de top

FD 0/03/07

» *Marlies Pernot*

Ut onderzoek van Bouwnetwerk, een landelijk netwerk voor hoger opgeleide vrouwen die zich bezighouden met de gebouwde omgeving, blijkt dat de tien grootste bouwbedrijven in Nederland geen vrouwelijke directeurs of commissarissen hebben. Een treurige constatering op deze Internationale Vrouwendag.

Bouwbedrijven moeten veranderen om de markt te kunnen bedienen. Dat vergt creativiteit en andere typisch vrouwelijke talenten. Bedrijven met vrouwen in de top doen het aantoonbaar beter. Ook volgens brancheorganisatie Bouwend Nederland wordt het hoog tijd voor een omslag.

Het is opmerkelijk dat een masculiene bouwwereld zo'n dominant stempel drukt op een product waar vrouwen meestentijds verblijven: het huis. Vooral vrouwen bellen Vereniging Eigen Huis met vragen over wonen. Bij opdrachtgevers in de bouw en corporaties werken steeds meer vrouwen. We hebben vrouwelijke ministers op Vrom en Wonen.

Waarom blijft de bouw hierbij achter?

Het onderzoek van de branche beveelt aan om bewust op zoek te gaan naar geschikte vrouwen. Als je ze hebben wil, vind je ze. Dan is medewerking gewenst, ook op overheidsniveau. Maar de Visiëcommissie Emancipatie concludeert dat departementale aandacht voor het emancipatiebeleid structureel afwezig is.

Ik heb al vaker gezegd dat er veel te weinig vrouwelijke managers zijn. Mijn adagium luidt: 'It takes a woman to catch a woman'. Daarom werken er zoveel vrouwen bij mijn organisatie, ook in leidinggevende functies. En daarom werken er zo weinig topvrouwen in de bouw. Jaarlijks studeren vierhonderd vrouwen af in de bouwkunde. Maar we zien ze niet terug in de bouwtop. Ze kunnen dus ook geen andere vrouwen aantrekken. Zo is een vicieuze cirkel rond.

Voorzitter Elco Brinkman van Bouwend Nederland liet me onlangs weten geschrokken te zijn van deze cijfers. Bouwend Nederland gaat in ieder geval op zoek naar de verdwijnende vrouwen. Met mij bepleit hij een omslag in de branche om deze patstelling te doorbreken. Te beginnen met vrouwvriendelijke arbeidsvoorwaarden, gerichte werving

en een minder macho bedrijfscultuur. De aard van de bouwbranche verandert immers sterk. Nieuwe methodes zijn noodzakelijk om competitief te kunnen blijven. Vrouwen kunnen daar sterk aan

Nieuwe methodes nodig om competitief te kunnen blijven

bijdragen. Een mix van vrouwen en mannen in managementteams leidt aantoonbaar tot betere resultaten en minder fouten.

De aanbevelingen liggen er. Let op de instroom, zoek doelgericht naar vrouwen. Bouwers moeten zich afvragen of hun bedrijf aantrekkelijk is voor vrouwen. En ze moeten vrouwen dezelfde kansen op doorstroming geven als mannen. Denk ook aan voorzieningen voor kinderopvang én mantelzorg.

Maar Bouwnetwerk stelt ook dat vrou-

wen assertiever moeten zijn, willen ze hogerop komen.

De vraag luidt dus ook of vrouwen huisver zijn om het bastion van de bouw te slechten. Het weekblad Elsevier fileerde onlangs de mythe dat Nederlandse vrouwen geen kansen zouden krijgen op de carriërladder. De werkelijkheid is dat vrouwen die kansen niet grijpen, aldus het prikkelende artikel, waarbij ik de kanttekening zou willen plaatsen dat die kansen hun onvoldoende geboden worden door de mannen in de top.

Maar feit is dat vrouwen in de Verenigde Staten zonder enige steun van de overheid toch veel vaker in topposities terechtkomen. Kennelijk willen ze dat. En blijktbaar wordt hen door topmannen geen strobreed in de weg gelegd als ze over de gewenste kwaliteiten beschikken. Er is dus werk aan de winkel. Vrouwen moeten nadrukkelijker in beeld komen voor topposities in de bouw. Door het te willen en door gevraagd te worden. Een branche die producten aflevert waarin vooral vrouwen huizen, kan er alleen maar beter van worden.

Marlies E.C. Pernot is algemeen directeur van Vereniging Eigen Huis, begon ooit haar loopbaan bij Wilma.