



## Samenvatting "Getallen op Tafel"

### Een genderprofiel van de Bouw

Bouwnetwerk, november 2006.

Hoe kan de bouwkolom het vrouwelijk potentieel in de branche beter benutten? Dat was de vraag waarmee het Bouwnetwerk in 2004 is gestart met het onderzoek "Getallen op tafel".

Het ontwikkelen van strategieën begint met basiskennis over de huidige positie van vrouwen in de branche. Het Bouwnetwerk (BNW) constateerde in een eerste inventarisatie dat er nauwelijks gegevens beschikbaar zijn. De bouwkolom heeft belang bij deze kennis, omdat een eenzijdig samengesteld personeelsbestand, ook in de top, leidt tot verlies van talent, rendement en innovatiecapaciteit. Nederland loopt achter wat betreft de participatie van vrouwen in de top van de bouwsector.

Om die reden heeft het BNW het initiatief genomen duidelijk te maken:

1. wat de huidige stand van zaken is rond de beroepspositie van vrouwen in de bouwkolom;
2. waar belangrijke knelpunten en kansen voor doorstroming van vrouwen naar leidinggevende posities bevinden;
3. wat de zichtbaarheid is van vrouwen op invloedrijke posities in de bouw.

Het onderzoek bestond uit drie delen die hieronder afzonderlijk worden samengevat.

#### 1. Kwantitatief: statistieken

De inventarisatie is uitgevoerd door de VHTO. Deze heeft zich (vooral) gericht op de zogenaamde 'databanken' zoals het CBS, de EIB, CFI en de VSNU. Conclusies:

1. De samenstelling van het personeel (de m/v verhouding in bedrijven) is nauwelijks geregistreerd. Het wordt of niet bijgehouden of de aantallen vrouwen zijn zo klein dat ze niet in de statistieken terecht komen;
2. Monitoring van de ontwikkelingen is mede daarom tot dit moment nog niet goed mogelijk;
3. Al jaren is  $\pm 30\%$  van studenten bouwkunde vrouw. Dat potentieel staat in schril contrast met het percentage vrouwen aan de

- top waarin de meeste sectoren niet boven de 5% uitkomen;
4. Het kader van het uitvoerend bouwbedrijf bestaat voor 1,8 % uit vrouwen, relatief vaak in de functie van directeur (6%);
5. Nederland scoort slecht ten opzichte van het buitenland als het gaat om topposities in bèta en technische functies en in de (technische) wetenschap;
6. Technische branches scoren het allerslechtst als het gaat om aanwezigheid van vrouwen.

#### 2. Ervaringen van de doelgroep: loopbaanenquête

Door YM de Boer Advies is via internet een enquête gehouden onder vrouwen uit het Bouwnetwerk en genodigden daar buiten. Dat wil zeggen vakvrouwen in een zelfstandige, gezichtsbepalende en/of invloedrijke functie. De enquête is ingevuld door ruim 300 respondenten en daarmee is er sprake van een representatief onderzoek. Bij al deze vrouwen staat de factor 'inhoudelijk interessant' als motiverende factor met stip op 1. Tweede factor van betekenis is 'persoonlijke ontwikkeling'.

Van de respondenten heeft aangegeven:

1. 33% het werk in de bouwsector te combineren met vrijwilligers-/bestuurswerk.
2. 27% heeft ook zorgtaken.
3. 45% is van mening dat het hebben van nevenactiviteiten van invloed is op het verloop van de eigen loopbaan.
4. 44% dat de mannen in hun loopbaanopbouw in het voordeel waren
5. waarbij 33% aangeeft dat 'verhuld' het geval was 47% stelt dat er geen verschil is ervaren.
6. ruim 40% ziet het M/V verschil ook terug in beloning.

#### Belangrijkste 'sleutels tot succes':

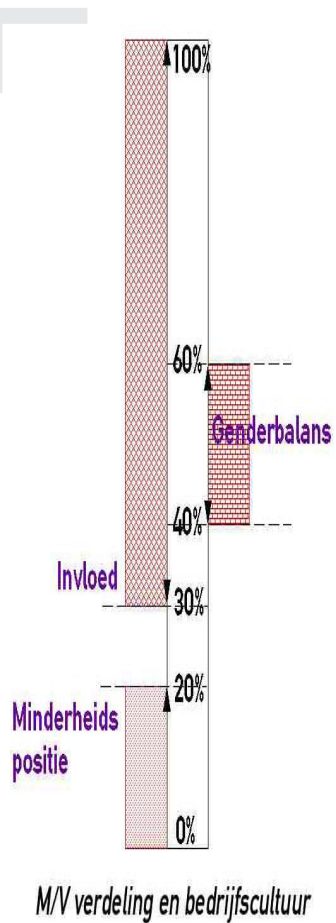
'ervaring', 'kansen grijpen' en 'netwerken'.

Gesignaleerde belemmeringen: Gebrek aan assertiviteit, geen netwerk, kansen niet grijpen.

Tips voor het verbeteren van de positie van hoogopgeleide vrouwen in de bouwsector gaan bijna altijd over het beter mogelijk maken van de combinatie arbeid & zorg (werk/privé); betere loopbaanbegeleiding van vrouwen en het stimuleren van veranderingen in de cultuur van organisaties in de bouwsector.

### 3. Kwalitatief: het gezicht (m/v) van de bouw

Door Tussen Ruimte is een momentopname van de toonaangevende organisaties en bedrijven in de bouwbranche geconstrueerd, op basis van "de marktleaders" (2005, Building Business). Het betreft derhalve kleine aantallen met veel invloed. De samenstelling van kaderpersoneel, bestuurs- en managementfuncties in het gezichtsbepalende deel van de bouwsector laat zien:



1. De hoogste vertegenwoordiging van vrouwen is zichtbaar bij de overheden, m.n. onder bestuurders. In het ambtelijk apparaat is de situatie heel anders: onder hoge ambtenaren zijn vrouwen schaars.
2. Bij de top tien van corporaties een vergelijkbaar beeld: vrouwen zijn redelijk tot goed vertegenwoordigd in de raad van commissarissen, als directeur bestuurders echter zeer weinig.
3. De top 10 van architectenbureaus komt niet verder dan 10% vrouwelijke directeurs respectievelijk partners / associaties.
4. In de top 10 van Bouwbedrijven zijn geen vrouwelijke commissarissen te vinden.
5. Bij de technische adviesbureaus is geen enkele vrouw in de top te vinden. Bij de marktleidende ingenieursbureaus gaat het iets beter: 1 commissaris en 1 directeur.
6. De kennisbranche en de vastgoedsector delen de onderste positie wat betreft het aandeel van vrouwen.

Het lijkt er op dat vrouwen als opinielider, bijvoorbeeld als spreker op symposia en congressen of in vakpublicaties, onderbelicht blijven. Om de proportionele zichtbaarheid van vrouwen als vakmatige autoriteit te toetsen zou deze zichtbaarheid stelselmatig over een langere periode moeten worden geteld.

### Conclusies: Het potentieel

Uit de berekeningen valt op te maken dat branche per jaar zo'n 100 á 150 hoog opgeleide vrouwelijke talenten laat wegstromen. Dat lijkt geen groot getal, maar het reservoir voor de top wordt daarmee aanzienlijk kleiner. Afgezet tegen de aantallen uit het profiel van de marktleaders kan het binnenhalen en/of vasthouden van deze vrouwen een indrukwekkend verschil opleveren. Nog interessanter wordt het wanneer de instroom van vrouwen in de opleidingen naar het niveau van mannen wordt getild.

Er is dus reden voor een dubbele strategie: werven van nieuw opgeleiden, naast het vasthouden van gediplomeerden. Met de ervaringen tot nu toe kan met dat laatste vast worden begonnen, zodat voor de studentes van de toekomst het uitvalrisico wordt verkleind.

De uitkomsten van de enquête bevestigen dat in de bouwbranche vergelijkbare carrièrebelemmeringen voor vrouwen bestaan als in andere sectoren Deze zijn echter pregnanter aanwezig en moeilijker te doorbreken omdat :

1. de sterke minderheidspositie vrouwen weinig invloedsmogelijkheden biedt
2. het imago van de bouw als grijze pakken sector niet aantrekkelijk is
3. vrouwen zich eerst moeten bewijzen, terwijl mannen gevraagd worden op 'vermoed' potentieel
4. mannen meer falen, en dat ook mogen; vrouwen krijgen geen herkansing
5. veel vrouwen geneigd zijn om zichzelf te weinig profileren
6. vrouwen alles heel goed willen doen: werkinhoud, thuisfront, en daarmee zichzelf soms in de weg staan

Met het gegeven dat organisaties met een gemengde leiding beter presteren en innovatiever zijn, is werken aan het beter benutten van vrouwelijk talent ook werken aan innovatie. Het rapport eindigt met een groot aantal handreikingen voor vakverenigingen, brancheorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties of beleidsmakers om te werken aan minstens 30% vrouwen in de bedrijfsleiding.

Bouwnetwerk wil graag samenwerken met partijen op dit gebied:

[www.bouwnetwerk.net](http://www.bouwnetwerk.net)