

# Opportunity Advies



## Ambassadeursnetwerk voor de Bouw

2009 – 2010

*Visies en actiepunten*

**Opportunity Advies**

## Inleiding

### Visie en actiepunten ambassadeurs:

- Voorzitter Ambassadeursnetwerk voor de Bouw Jim Schuyt, De Alliantie
- Dick van Well, Dura Vermeer Groep
- Bert van der Elst, Heijmans N.V.
- Elphie Nelissen, Ingenieursbureau Nelissen B.V.
- Rob P. van Wingerden, Koninklijke BAM Groep N.V.
- Patrick E.M. Buck, Prorail Infraprojecten
- Anneke de Vries, ING Real Estate Development Nederland
- Rob H.J. Mooren, ARCADIS Nederland
- Wim Koster, KONE B.V. (*verwacht*)
- Walter Spangenberg, ABT

Op 25 mei 2009 installeerde minister Eurlings de leden van het Ambassadeursnetwerk voor de Bouw. Twaalf prominenten uit verschillende takken van de bouw- en vastgoedsector zetten zich een jaar lang in om meer vrouwen aan te trekken voor de bouwbranche én om de doorstroming van vrouwen naar hogere en topfuncties in de bouw een impuls te geven. De bouw is immers gebaat bij diversiteit m/v. Een gezonde sector betekent een juiste afspiegeling van de samenleving. Bovendien leidt samenwerking tussen mensen met verschillende achtergronden en competenties ertoe dat noodzakelijke vernieuwingen sneller worden gerealiseerd.

De twaalf prominenten uit de bouwsector hebben zich als 'ambassadeur' beziggehouden met uiteenlopende activiteiten om de *business case* van diversiteit voor de sector over het voetlicht te brengen. Dit met als doel om de diversiteit in de eigen organisatie te vergroten. Deze presentatie biedt een overzicht van de verschillende visies en actiepunten per ambassadeur.

Het Ambassadeursnetwerk voor de Bouw is een initiatief van Bouwnetwerk en de Regieraad Bouw. Projectleider was Opportunity Advies, het expert- en adviesbureau voor genderdiversiteit.



Voorzitter Ambassadeursnetwerk voor de Bouw en directievoorzitter van De Alliantie

## Visie

Diversiteit is goed voor organisaties. Niet emancipatie, maar organisatieontwikkeling is voor mij de belangrijkste drijfveer om mij in te zetten voor diversiteit. Diversiteit is een organisatiebelang en niet primair een vrouwenbelang. Diversiteit werkt twee kanten op; als er op een P&O afdeling alleen maar vrouwen werken, is het belangrijk om op zoek te gaan naar een man en vice versa. Ik vind dat diversiteit ook de integriteit bevordert en minder ruimte creëert voor typisch Zonnekoning gedrag.

Om meer vrouwen aan de top te krijgen is het essentieel dat er aandacht wordt besteed aan instroom. Zonder instroom van potentiële topvrouwen, blijft doorstroom achter. Met de ondertekening van de Charter Talent naar de Top, laat ik als ambassadeur zien hoe belangrijk het is om aandacht te vragen voor diversiteit binnen de organisatie. Ik hoop hierin een voorbeeld te kunnen zijn.

## Actiepunten in 2009-2010

- Vanuit voorzittersrol genderbewustwording op de agenda zetten en aandacht vragen voor diversiteit, zowel binnen de interne als de externe communicatie. Jim Schuyt is tevens met een weblog gestart.
- Installatie van een diverse klankbordgroep dat een adviserende en signalerende functie vertolkt richting de directeur en de overige bestuurders.
- De ondertekening van de Charter 'Talent naar de Top' met een versterkte communicatie ter gevolg hebbende.
- Op de PROVADA-beurs is aandacht besteed aan diversiteit middels een aparte bijeenkomst en zijn er onderzoeksresultaten naar diversiteit gepresenteerd.
- De benoeming van een vrouwelijk directielid bij de Gooi- en Vechtstreek. In totaal bestaat de totale concerndirectie (6 personen) nu uit 2 vrouwen. Van de 61 leidinggevendenden is nu 39% vrouw.
- Diversiteit is als project opgenomen in het HR-jaarplan dat mede gericht is op verjonging en verkleuring.
- Vaststellen van een diversiteitsbeleid waarin de huidige stand van zaken worden opgenomen en cijfers van het aantal vrouwen in de top en subtop.
- Het opnemen van diversiteitdoelstellingen in toekomstige vacatures op leidinggevend en managementniveau.
- Het toetsen van inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen bij de Alliantie.



Dick van Well, Voorzitter Raad van Bestuur Dura Vermeer Groep NV

## Visie

Met mijn deelname aan het Ambassadeursnetwerk voor de Bouw wil ik aandacht vragen voor het in dienst nemen van meer vrouwen die aan de basis staan van bouwondernemingen. Door het bieden van carrièreperspectief, ontwikkeling en ontplooiing, wordt de natuurlijke doorstroming van deze vrouwen bevorderd. Hierdoor zal ook de diversiteit in een onderneming verder toenemen.

Specifiek voor Dura Vermeer wil ik mij sterk maken voor het met voorrang aanmelden van vrouwen voor onze interne managementopleidingen. Diversiteit is pas geïmplementeerd als ik het zelf niet meer hoef te doen.

Tot slot wil ik met mijn ambassadeurschap aandacht vragen voor de jeugd, in het bijzonder voor de meisjes in het voortgezet onderwijs (vmbo, havo, vwo). Hen wil ik enthousiasmeren te kiezen voor bèta (natuur-, schei- en wiskunde) en overige technische vakken. Het doel hiervan is dat zij na het voortgezet onderwijs sneller kiezen voor een vervolgopleiding in het hoger bèta/technisch onderwijs. Een dergelijke opleiding vormt een mooie opstap voor het kiezen van een carrière in de bouw.

## Actiepunten met scope van 3 tot 5 jaar:

- Rapportages in verslaggeving van Dura Vermeer inrichten op diversiteit van personeelssamenstelling (in volle gang).
- Promoten van (herintredende) vrouwen voor management en ondersteunende functies:
  - Benoemen van vrouwelijke directeur Duurzaamheid en MVO bij Holding.
  - Benoemen van vrouwelijke adjunct-directeur Financiën bij ingenieursbureau Dura Vermeer.
  - Diverse aanstellingen van vrouwen genereren in management en ondersteunende functies waaronder: Financiën, P&O, Communicatie, projectleiding en -uitvoering, werkvoorbereiding en calculatie.



Bert van der Elst, vice-voorzitter Raad van Bestuur Heijmans N.V.

## Visie

Mijn motivatie om deel te nemen aan het Ambassadeursnetwerk is heel simpel. Nog steeds is het aandeel vrouwen in de top van de bouwsector laag. De sector is echter toe aan verandering en creativiteit, om de projecten van morgen te kunnen realiseren. Hiervoor is anders denken én doen nodig. Door diversiteit, en vrouwelijk talent in het bijzonder, te stimuleren geef je ruimte aan nieuwe invalshoeken en stimuleer je het kritisch vermogen van een organisatie.

## Actiepunten in 2009-2010

- Rondetafelgesprek met verschillende interne stakeholders (ondernemingsraad, management).
- Aandacht voor diversiteit in het personeelsblad Hé.
- Onderzoek naar de tevredenheid van vrouwelijke medewerkers.
- Beleidsvorming voor cultuurveranderingstraject.
- Actief potentieelbeleid dat zich richt op vrouwen met als resultaat: twee benoemingen van vrouwen op directieniveau.
- Instellen van een projectgroep diversiteit.
- Het opzetten van een vrouwen netwerk binnen Heijmans.
- Het organiseren van terugkerende netwerkborrels voor alle vrouwelijke medewerkers.
- De oprichting van een LinkedIn-groep voor Heijmans medewerkers dat gericht is op diversiteit.
- Het instellen van een vaste intranet rubriek over diversiteit.
- Minisymposium over diversiteit op de Provada in juni 2010.
- Persuitingen: vanaf juni 2010 zullen wij de pers actief opzoeken.
- Evenementen: netwerkborrel voor vrouwelijke medewerkers, minisymposium Provada, rondetafelgesprek met stakeholders.



Elphi Nelissen, Directeur Nelissen ingenieurbureau B.V.

## Visie

Mijn grote drijfveer om deel te nemen aan het Ambassadeursnetwerk is dat ik als technische vrouw in de bouw hopelijk een voorbeeldfunctie kan vervullen. Daarbij is de achterliggende gedachte dat er een groot tekort is aan technische mensen in Nederland. Daarvan kiest een ontzettend laag percentage vrouwen voor de technische sector, opvallend minder dan in andere landen. Daarmee laten wij een groot potentieel onbenut. Uiteraard heeft dat zijn weerslag op het percentage van vrouwen in de top. Vrouwen in de bouw zijn nu nog een vreemd verschijnsel. Ik hoop daar door mijn acties op een positieve wijze verandering in te kunnen brengen.

## Actiepunten 2009-2010

- Elphi Nelissen parttime Fellow bij de TU/e en bestuurslid VHTO.
- In het personeelsbeleid is opgenomen dat wij streven naar het minimaal continueren van het percentage vrouwen in het bedrijf en per functie.
- Het bewust intern en extern communiceren van ons uniek percentage aan vrouwelijke werknemers, dat mede onderdeel is van ons succes.
- Een gemaakte inventarisatie van het percentage vrouwen per functie (33% directie, 43% senior adviseur, 20% technische functies en 45% bureaufuncties in brede zin).
- Vermelding op de website TU/e en de contributie aan het bouwwerkinterview.
- De meisjesdag van TU/e dat plaatsvond op 18 november 2009 en het werven van masterstudenten voor TU/e.
- Elphi was voorzitter van de jury tijdens de Marina van Damme beurs, inclusief de prijsuitreiking en participeerde als rolmodel tijdens de Girlsday op 22 april 2010.
- Genomineerd voor Building Passion op 8 december 2010.
- Toegetreden bij het Jet Net bedrijf.
- Het houden van de lezing 'Vrouwen in de Bouw' bij bouwbedrijf Heijmans B.V. Op 14 januari 2010.



Rob P. van Wingerden, lid raad van bestuur Koninklijke BAM Groep N.V.

## Visie

Met mijn deelname aan het Ambassadeursnetwerk voor de Bouw wil ik het belang van diversiteit intern en extern verder uitdragen. Een divers personeelsbestand zorgt ervoor dat onze onderneming zich optimaal kan inleven in de wensen en verwachtingen van onze opdrachtgevers en van de samenleving. Verder bevordert diversiteit onze positie als voorkeurswerkgever en - niet in de laatste plaats – vergroot het de kwaliteit van teams. BAM voert dan ook een actief diversiteitsbeleid.

Specifiek betekent dit: het vergroten van het aantal vrouwen binnen de organisatie en het bevorderen van hun doorgroei. Dit omdat vrouwen binnen onze sector traditioneel sterk in de minderheid zijn en bovendien moeilijk doorstromen naar topposities.

Zelf faciliteer ik een BAM Circle. De BAM Circles vormen een mentoring- en intervisieprogramma, waarin ervaringen en ideeën met betrekking tot duale carrièreplanning, leiderschap en werk-privébalans worden besproken tussen vrouwen en (senior) management.

## Actiepunten

- In 2008 is BAM gestart met een cultuuronderzoek.
- Ruim tweehonderd managers hebben de workshop Diversity and Inclusive Leadership gevolgd (leden raad van bestuur, werkmaatschappij-, regio en afdelingsdirecteuren).
- BAM Business School heeft het BAM Diversiteitsprogramma opgezet. Dit programma omvat onder meer het Female Empowerment Program, de BAM Circles en de workshop Diversity Tools.
- De oprichting van een actief intern vrouwen netwerk Female Capital BAM.
- Het tweede congres van Female Capital BAM op 30 september 2010 is volop in voorbereiding. Voor september 2010 staat een leergang voor HR professionals op de rol.



Patrick E.M. Buck, Directeur Projecten/directielid ProRail

## Visie

Mijn motivatie om deel te nemen aan het Ambassadeursnetwerk komt voort vanuit mijn eigen positieve ervaringen met het werken in teams bestaande uit mannen én vrouwen. In de spoorwereld is dit niet usance vanwege de ondervertegenwoordiging van vrouwen. Zo is van de top 30 bij ProRail maar 18 procent vrouw. Mijn streven voor dit jaar richt zich dan ook op het structureel zorgen voor een hoger percentage van vrouwelijke deelname.

## Actiepunten

- Nagaan of de topcultuur vrouwvriendelijk is.
- Nagaan van de doorgroeimogelijkheden voor vrouwen.
- Het implementeren van het diversiteitsbeleid binnen projectteams.
- Naar de bovenstaande drie punten is onderzoek verricht. Het aanbevelingsrapport zal medio juni 2010 verschijnen.
- De ondertekening van het Charter 'Talent naar de Top'.
- Het actief werven van vrouwen voor enkele topfuncties.
- Het formuleren van een cultuuromslagproject waarin een Leiderschapsprogramma is opgenomen en programma's voor Management Development en Talentontwikkeling.
- Intern aandacht blijven vragen voor het onderwerp diversiteit.



Anneke de Vries, Country Manager Development Nederland, ING Real Estate

## Visie

Ik ben trots dat ik deel heb mogen uitmaken van het Ambassadeursnetwerk voor de Bouw. De leden hebben laten zien dat ze verschil kunnen maken. Het besef van het belang van diversiteit is er. We hebben meer inzicht in hoe we diversiteit productief kunnen inzetten.

Voor mijzelf geldt dat ik met name heb geprobeerd mijn functie als rolmodel meer en anders invulling te geven. Onder andere met een actieve inzet voor het boek Building Passion waarin ik laat zien dat ik naast een bedrijf ook de zorg heb voor een dochter en een zoon. Blijkens de reacties was het feit dat ik kinderen heb voor velen een verrassing. Maar het kán, een carrière en een gezin. Sterker nog: het is een boeiende combinatie waar ik zeer van geniet.

Natuurlijk is het nu wachten op de resultaten en zien we helaas dat bedrijven in tijden van afslanking andere prioriteiten hebben. Daarom hoop ik ook dat we elkaar als ambassadeurs scherp houden en elkaar zullen aanspreken op ons commitment. Ik heb er alle vertrouwen in. Diversiteit heeft toegevoegde waarde.

## Actiepunten vanuit de functie als rolmodel

- Bijdrage boekje 'Bouwen op hakken' uitgegeven door Bouwnetwerk.
- Actieve bemoeienis boek 'Building Passion' met daarin foto's en passies van diverse vrouwen die werkzaam zijn in de bouwsector. Deze publicatie is verzonden naar diverse mensen op invloedrijke posities in Nederland.
- Individuele begeleiding en coaching van een aantal vrouwen in ons bedrijf.
- Actieve deelname aan diverse vrouwenontbijten MIPIM en PROVADA.



Rob H.J. Mooren, Algemeen Directeur, ARCADIS Nederland B.V.

## Visie

Deelnemen aan het Ambassadeursnetwerk was voor mij een no-brainer. Natuurlijk is het bevorderen van diversiteit in al zijn vormen nuttig voor de bouwsector. Het aandeel vrouwen aan de top is in onze sector nog steeds laag. Dat geldt ook voor andere seniorfuncties. Werk aan de winkel dus. Immers, door vrouwelijk talent meer ruimte te geven, kunnen teams evenwichtiger worden samengesteld. Hierdoor kan de manier van denken en handelen veelzijdiger, creatiever, meer samenwerkingsgericht en daarmee waardevoller worden.

## Actiepunten in 2009-2010

- Onder de noemer 'Sterren gezocht' hebben uitgebreide interviews plaatsgevonden met tachtig hoogopgeleide vrouwen binnen het bedrijf. Het doel hiervan was om meer inzicht te krijgen in hun ambities, wensen en de mogelijke belemmeringen die zij ondervinden.
- Het opstarten van coachingstrajecten voor hoogopgeleide vrouwen en het organiseren van trainingen en workshops, gericht op zelfpresentatie.
- Binnen de interne opleidingen en managementtrainingen wordt expliciet aandacht besteed aan de culturele component van diversiteit en aan gendergedrag.
- Er heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen binnen de organisatie.
- In alle in- en externe publicaties wordt aandacht besteed aan diversiteit. Dat geldt ook voor onze wervings- en selectieactiviteiten.
- ARCADIS heeft het Charter 'Talent to the Top' in mei 2010 ondertekend.
- Er hebben diverse interne bijeenkomsten plaatsgevonden van vrouwen-netwerken binnen ARCADIS.
- Op een aantal management- en seniorposities zijn vrouwen benoemd.



Wim Koster, Algemeen directeur KONE B.V.

***(Verwacht)***



Walter Spangenberg, Algemeen Directeur ABT

## Visie

In 2007 en 2008 heeft ABT geparticipeerd in het Bouwnetwerk 'Meer vrouwen aan de top'. Daarna was ABT, vanaf 2009, een onderdeel van het eerste Ambassadeursnetwerk voor de Bouw.

In de technische en leidinggevende functies hebben we een beperkt aantal vrouwen. ABT gelooft in de toegevoegde waarde van diversiteit in de teams. Bovendien is goed technisch personeel moeilijk te werven. We willen graag gebruik maken van het vrouwelijke aanbod.

De weg naar verandering is langzaam, maar leerzaam. De afgelopen jaren heb ik veel geleerd van de communicatie binnen de netwerken. Zodoende is ABT gestart met een scala aan activiteiten. Voor mijn gevoel zijn we op de goede weg. Mijn persoonlijke doel is het werven van enkele vrouwelijke partners in de nabije toekomst.

## Actiepunten 2009-2010

- Een workshop voor het managementteam met als doel om de bewustwording te vergroten en commitment te creëren.
- Vaststellen van een plan van aanpak met concrete acties, dat zal worden vastgesteld door het managementteam in augustus 2010.
- Het organiseren van gesprekken met vrouwen binnen ABT om hun deelname te vergroten.
- Aanpassen van de wervingsprocedure dat meer gericht wordt op vrouwen.
- Aandacht voor het Ambassadeursnetwerk op onze website. Daarbij zal onze interesse in het uitbreiden van het aantal vrouwen binnen ABT kenbaar worden gemaakt.
- Het opzetten van coachingstrajecten voor vrouwen binnen ABT.