



Leon Mussche

# Bètavrouwen groeien niet door in loopbaan

**ARBEIDSMARKT** De ambities en opleiding zijn hetzelfde, maar mannen met een bèta/techniekstudie komen veel vaker in hogere functies terecht dan vrouwen.

Miloe van Beek

De instroom van vrouwen op de arbeidsmarkt is vergelijkbaar met het percentage afgestudeerden, maar hun loopbaan stagneert veel vaker dan die van mannen. Twintig jaar geleden was vijftien procent van alle afgestudeerden aan een bètastudie vrouw, inmiddels is dat veertig procent, slechts een klein deel van hen is nu doorgegroeid naar een managementfunctie. Uit een loopbaanonderzoek dat Gaia – een netwerk voor vrouwen uit de aardwetenschappen dat de loopbanen van bètavrouwen wil bevorderen – publiceerde, blijkt dat het ambitieniveau van vrou-

wen geen rol speelde in deze stagnatie. Vrouwen blijken dezelfde ambities te hebben als mannen en tachtig procent blijft ook na de komst van kinderen 32 uur of meer werken.

‘Na afstuderen stromen mannen en vrouwen op dezelfde posities in, maar na een jaar of vijf maken veel meer mannen een vervolgstap naar een medior functie’, zegt Marjolijn Haasnoot, bestuurslid van Gaia. De redenen hiervoor blijken vooral te liggen in onbewuste mechanismen en vooroordelen. ‘Mannen die de top willen bereiken, spreken die ambities vaak duidelijker uit. Als een vrouw één keer heeft laten vallen geïnteresseerd te zijn in een bepaalde functie, denkt ze dat iedereen daarvan op de hoogte is’, meent Haasnoot. Vrouwen blijken ook vaak het idee te hebben dat ze toch wel worden gevraagd als men denkt dat ze geschikt zijn en

andersom nemen veel leidinggevende mannen vrij makkelijk aan dat vrouwen toch niet geïnteresseerd zijn in die hogere positie.

## Functioneringsgesprekken

Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek is een speciaal Gaia ambassadeursnetwerk opgericht: negen topmannen en één topvrouw uit organisaties als Shell, de TU Delft en TNO, zetten zich in om de heersende percepties te doorbreken en de doorstroom van bèta/techniekvrouwen naar hogere functies in hun organisatie te bevorderen. De nieuwe voorzitter van het Gaia-ambassadeursnetwerk, Jan Groen, directeur van WL Delft Hydraulics, werd zo’n drie jaar geleden door een aantal vrouwelijke medewerkers met zijn neus op de feiten gedrukt. ‘Zij hielden een presentatie over de doorstroom van vrouwen bij WL Delft Hydraulics. Daaruit

bleek dat na vijf jaar meer dan de helft van de vrouwen was verdwenen. Zij waren vooral vertrokken naar de overheid’, zegt Groen. Ze maakten deze overstap gedeeltelijk vanwege de betere secundaire arbeidsvoorwaarden die de overheid biedt, maar verbreding en relevanter werk speelde ook een rol.

Groen besloot naar aanleiding van deze presentatie werk te maken van de doorstroom van vrouwen naar hogere functies. ‘Ik vond het erg dat we zoveel potentieel lieten liggen. Talentvolle mensen die we als organisatie hard nodig hebben, wil ik graag behouden. Bovendien zijn vrouwen in hogere posities goed voor de diversiteit van de organisatie.’ De directeur maakte deeltijdwerk in hogere functies mogelijk en liet de communicatietraining die leidinggevendenden volgden in het kader van functioneringsgesprek-

ken, uitbreiden met gender-aspecten. ‘Door bijvoorbeeld nadrukkelijker aan een vrouw te vragen of zij belangstelling heeft voor een positie en de interne vacatures duidelijker openbaar te maken, is de kans groter dat vrouwen daarop reageren.’ Het onderwerp ‘gender’ wordt bij WL Delft Hydraulics verder op de agenda gezet in presentaties voor medewerkers en netwerkbijeenkomsten waar vrouwen onderling ervaringen kunnen uitwisselen.

## Verdubbelen

De strategie werkt: na drie jaar is het aantal vrouwen in senior posities gestegen van één naar tien. Groen zou graag zien dat dit aantal over vijf jaar is verdubbeld en dat WL Delft Hydraulics een vrouwelijke directeur heeft. Hij merkt dat het beleid ook positief werkt op de instroom van jonge vrouwen. ‘Onderling praten vrouwen over de kansen die wij bieden. Dat zorgt voor veel sollicitaties wat prettig is in een krappe arbeidsmarkt.’ **TW**

**‘Ik vond het erg dat we zoveel potentieel lieten liggen. Talentvolle mensen die we als organisatie hard nodig hebben, wil ik graag behouden’**