

De Technische Universiteit Delft zet change agents in om meer vrouwen op hoge posities te krijgen. Anke Dählmann, lid van CNV Publieke Zaak, is zo'n change agent: "Wij zijn de oren en ogen van de personeelsafdeling op de werkvloer. Met onze voorstellen, ideeën en acties willen we helpen om meer vrouwen in de top te krijgen."

DOOR JAN SPIJK

# Change agents om meer vrouwen op hogere

## "Wij zijn ogen en oren op

De cijfers zijn voor Nederland niet rooskleurig: het aantal afstuderende vrouwen is meer dan 50%, maar het aandeel vrouwen in topposities bij beursgenoteerde bedrijven is slechts 5%. Op Nederlandse universiteiten is 11% van de hoogleraren vrouw, terwijl 39% van alle doctorstitels wordt uitgedeeld aan vrouwen. Anke Dählmann: "Vaak wordt er dan gezegd 'die vrouwen zijn er gewoon niet!' Ik ben daarom heel blij met het onderzoek van Marieke van den Brink. Zij heeft met harde cijfers wetenschappelijk aangetoond dat het niet klopt dat er te weinig vrouwen zijn die in aanmerking komen voor hogere functies."

### Change agents

Dählmann is afgestudeerd als scheikundige en is sinds 2006 werkzaam als wetenschappelijk secretaris bij de afdeling Geotechnologie van de TU Delft. Daar is ze één van de tien change agents die op de faculteit Civiele Techniek en Geowetenschappen werkzaam zijn. De TU Delft is één van de vele organisaties die inmiddels het Charter Talent naar de Top ondertekend heeft (zie kader). "De personeelsafdeling kan natuurlijk lang niet alles zien wat er leeft en speelt op de werkvloer. De change agents zijn daarom als het ware haar ogen en oren.

Wij kunnen tips geven of voorstellen doen voor maatregelen. Desnoods kunnen wij een signaal afgeven als er iets niet goed gaat." De groep van change agents is heel divers samengesteld en iedere change agent vult die taak dan ook anders in.

**"Combinatie werk-privé is geen exclusief vrouwenprobleem"**

"Dat hangt helemaal af van je eigen werkomgeving. Als lid van een loopbaan- of sollicitatiecommissie kun je bijvoorbeeld meer aandacht voor vrouwelijke kandidaten vragen. Maar ook de dagelijkse werksfeer is heel belangrijk: Ga eens wat vaker bij een collega langs in plaats van een mail te sturen."

### Rollenspel

Dählmann ziet haar rol voornamelijk in het attenderen op workshops en trainingen voor vrouwen. Zelf heeft zij hierbij altijd veel baat gehad. Zo heeft ze een rollenspel gespeeld met een acteur. "Dat was fascinerend en heeft mij laten zien hoe ik overkom. De uitstraling van vrouwen is vaak niet zo zelfverzekerd als die van mannen. En dan wordt er gauw geconcludeerd dat je te weinig ambitie hebt of dat je dingen niet aan kunt. Terwijl dat helemaal niet zo is."

### Criteria

Bij de benoeming van bijvoorbeeld hoogleraren spelen wetenschappelijke publicaties een belangrijke rol. Dat is een criterium dat je heel goed kunt meten. Of iemand leiding kan geven of met enthousiasme les geeft, is veel moeilijker te meten. "Dan is het lastig afwegen. Het dilemma van veel vrouwen is dat ze heel goed zijn op die niet-meetbare vaardigheden. Het komt er dan veel sterker op aan welke indruk ze achterlaten bij hun presentatie. Soms worden bij een vacature mensen persoonlijk benaderd om te solliciteren.

# positie te krijgen de werkvloer”

Het is dan belangrijk dat je zichtbaar bent, anders wordt je over het hoofd gezien. Vrouwen hebben daar meer last van dan mannen. Vrouwen kiezen ook vaak voor de inhoud en laten dan een baan als manager daarom soms schieten.”

## Werk-privé

Is het voor veel vrouwen in de top niet moeilijk werk en privéleven te combineren? Dählmann laat een kleine zucht. “Ik heb het idee dat er op dit gebied al 20 jaar geen vooruitgang is. Elke generatie vrouwen lijkt dat weer opnieuw te moeten uitvinden. Ik vind dit echt geen exclusief vrouwenprobleem, maar het wordt er steeds weer van gemaakt. Het is natuurlijk wel zo dat vrouwen deze taak vaak op zich nemen.” Werkgevers kunnen door het faciliteren van thuiswerken of het inrichten van een eigen kinderdagverblijf hun deel bijdragen. “Maar”, voegt zij eraan toe, “dat is dan goed voor beide, moeders én vaders.”

## Maatregelen

Dählmann is ook actief in het GAIA-ambassadeursnetwerk dat streeft naar doorstroming van vrouwen naar hogere posities in bedrijven uit de geo-sector, waaronder haar faculteit. “GAIA is een netwerk van vrouwelijke aardwetenschappers dat ook workshops voor vrouwen aanbiedt, maar binnen het ambassadeursnetwerk zijn het vooral de mannen aan de top van bedrijven die moeten laten zien wat zij voor ‘hun’ vrouwen doen. We moeten er tenslotte samen komen.”



Anke Dählmann is op de TU Delft aangesteld als change agent (foto Ton Borsboom)

## Over 10 jaar 30% vrouwen in top

Talent naar de Top is een organisatie die zich sterk maakt om meer vrouwen in de top van organisaties en bedrijven te krijgen. Het streven is over tien jaar 30% vrouwen in de top te hebben (is nu nog 5%). Inmiddels hebben meer dan honderd bedrijven de Charter Talent naar de Top getekend, waaronder enkele CNV-organisaties, zoals CNV Publieke Zaak. Daarmee verplichten de bedrijven zich streefcijfers vast te stellen en maatregelen te nemen. De vooruitgang wordt jaarlijks gerapporteerd en door de Charter gepubliceerd.

[www.talentnaardetop.nl](http://www.talentnaardetop.nl)