

# Op jacht naar topvrouwen

**FNV-voorzitter Agnes Jongerius lobbyt voor een topvrouwenquotum naar Noors model: veertig procent van de Nederlandse bedrijfstop zou in 2012 uit vrouwen moeten bestaan. Nu is dat vijf procent in raden van bestuur, negen procent in raden van commissarissen. Willen Nederlandse vrouwen wel naar de top?**

**W**aarom heeft Nederland zo weinig topvrouwen? Zijn ze er niet? Willen ze niet? Of zijn ze soms toch niet zo gewild?

'Vrouwen zijn niet onzeker. Ze zijn ánders.' Bercan Günel is partner van headhuntersbureau Woman Capital, gespecialiseerd in topmanagementfuncties, bestuurlijke en toezichhoudende functies. Ze heeft naar eigen zeggen vijftienduizend capabele vrouwen in haar netwerk. Die geïnteresseerd zijn in die topfuncties. Alleen niet op de masculiene manier. 'Een vrouw gaat eerst even achteruit zitten: leuk, maar wat houdt de functie precies in? Waarom denk je dat ik geschikt ben, waarom zou ik het goed kunnen doen?' Die reactie is bevreemdend voor mannen, want de masculiene norm is dat je meteen 'já!' roept. Al die vragen worden geïnterpreteerd als onzekerheid. Wanneer zowel de kandidaten als de bedrijven niet voorbereid zijn op dat verschil in benadering, ziet Günel de deal daar vaak op afketsen. Onterecht, vindt zij. 'Een vrouw is kritischer. Honderd vierkante meter kantoorruimte, tonnen salaris, twee secretaresses en een dikke BMW voor de deur, dat zegt haar helemaal niets. Ze beoordeelt de functie op inhoud, niet op uiterlijk.'

**Topvrouwen in Nederland zijn meestal Amerikaanse vrouwen, die hun kinderen hebben 'weg-gemanaged'**

Günel was mordicus tegen een wettelijk verplicht topvrouwenquotum, tot ze de resultaten zag van de *Diversiteitsladder 2007*, een onderzoek naar de genderdiversiteit in de top van Nederlandse ondernemingen. In de tweede laag onder de raad van bestuur is 22 procent van de managers vrouw. Eén stap hoger op de ladder is dat nog maar 12 procent. Van die 12 procent is weer tweederde verantwoordelijk voor ondersteunende diensten, zoals hrm, marketing en communicatie. Daaruit worden vrouwen niet snel gerekruteerd voor een positie in de raad van bestuur, terwijl ze dat eigenlijk wel zouden willen. 'Die vrouwen blijven onder hun niveau werken, óf be-

ginnen voor zichzelf. Ik zie de percentages in de boardrooms daarom eerder omlaag dan omhoog gaan.'

De zeldzaamheid van vrouwen in de bestuurskamer maakt dat mannen bij vrouwelijke kandidaten naar bewezen ervaring kijken en bij mannelijke naar hun potentie. 'Je predikt tegen een bekeerling,' zeggen zulke bestuurders tegen Günel, 'maar ik ga voorlopig even niet experimenteren met vrouwen.' Terwijl een cultuurverandering aan de top volgens haar het belangrijkste is: 'Als de top het niet meent, is investeren in een kweekvijver bijna kapitaalvernietiging.'

Nog één tip. Gepresenteerd met een charmante glimlach. 'Een vrouw wil nog altijd gevraagd worden.'

'Om vervolgens nee te kunnen zeggen,' glimlacht op haar beurt Monique de Vos, eigenaar van headhuntersbureau Chasse Executive Search. De Vos is de partner van Ton Elias, die in Pauw & Witteman tegen Agnes Jongerius riep: 'Mijn vriendin is headhunter, en ze kan gewoon geen goede vrouwen vinden!' De Vos beaamt dat – 'en dat ligt echt niet aan mijn netwerk'. 'We zouden als samenleving meer van onze hoogopgeleide vrouwen moeten vragen, maar onze cultuur is er niet naar.' Die cultuur is wat De Vos



GERARD TIL / HH



De raad van bestuur van Shell (2006) met één vrouw: de Amerikaanse Linda Cook. Verder vlnr: Rob Routs, Peter Voser, Jeroen van der Veer en Malcolm Brinded

## Vrouwen in de Nederlandse bedrijfstop

**37,4%** van alle medewerkers in het Nederlandse bedrijfsleven is vrouw.

**21,8%** van het tweede echelon onder de raad van bestuur is vrouw.

**5%** van de bedrijven heeft geen enkele vrouw in het tweede echelon onder de raad van bestuur.

**11,6%** van het eerste echelon onder de raad van bestuur is vrouw.

**Tweederde** van de vrouwen in het eerste echelon onder de raad van bestuur werkt in een staffunctie (ondersteunende dienst). Promotie naar de raad van bestuur vanuit een staffunctie is uitzonderlijk.

**32%** van de bedrijven heeft geen enkele vrouw in het eerste echelon.

Op het niveau van de raad van bestuur is **4,8%** vrouw. De percentages lopen per sector uiteen van 1 tot 13 procent.

**83%** van de bedrijven heeft geen vrouwen in de raad van bestuur.

Op het niveau van de raad van commissarissen is **8,8%** vrouw. De percentages lopen per sector uiteen van 2 tot 29 procent.

**59%** van de bedrijven heeft geen vrouwen in de raad van commissarissen.

Het **percentage** vrouwen ligt hoger bij de bedrijven die aan het onderzoek hebben deelgenomen.

**Conclusie:** 'De realiteit zal derhalve nog minder rooskleurig zijn dan dit onderzoek aangeeft.'

BRON: 'DIVERSITEITSLADDER 2007', ONDERZOEK NAAR DE GENDERDIVERSITEIT BIJ RUIM 200 GROOTSTE WERKGEVERS, AEX-GENOTEERDE EN ENKELE TOONAANGEVENDE BEDRIJVEN, ZIEKENHUIZEN EN HOGER ONDERWIJS IN NEDERLAND, PEILDATUM NOVEMBER 2007. UITGEVOERD DOOR WENNIE VAN RIET (UVA) IN OPDRACHT VAN WOMAN CAPITAL.

'de schoonmoedercultuur' noemt, de 'Margriet-cultuur', samengevat in dat ene dodelijke zinnetje: als je zelf niet voor je kinderen zorgt, waarom heb je ze dan gekregen? Topvrouwen in Nederland zijn meestal Amerikaanse vrouwen, die hun kinderen hebben 'weg-gemanaged', door au-pairs in te schakelen bijvoorbeeld of door ze simpelweg niet te krijgen. 'Dat zijn voor Nederlandse vrouwen geen rolmodellen. Zij gaan minder werken als de kinderen komen, en juist door die cesuur in de carrière zijn er te weinig vrouwen met de juiste ervaring voor topfuncties.' Hebben ze die ervaring wél, dan hapert het bij de kennismaking. 'Het eerste dat vrouwen zeggen, is wannéer ze niet kunnen en wát ze niet kunnen. Ik zeg altijd: zorg nou dat ze eerst verliefd op je worden.' Vierentwintig uur per dag aanwezig zijn hoeft niet, zegt De Vos, maar dit type baan vraagt nu eenmaal offers. 'Er zijn weinig vrouwen in Nederland die bereid zijn om dat offer te brengen. Ze willen gewoon niet zo'n zware baan. Ik ben bang dat we nog een generatie geduld moeten hebben.'

[cathalijne.boland@intermediar.nl](mailto:cathalijne.boland@intermediar.nl)

ZIE [WWW.INTERMEDIAR.NL/WEEKBLAD](http://WWW.INTERMEDIAR.NL/WEEKBLAD) VOOR EEN LINK NAAR DE 'DIVERSITEITSLADDER 2007', MET ALLE RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK.