

Meer vrouwen in de top, nee toch?

Laten we eerlijk zijn mannen. Dat willen we toch niet echt? Wij willen ons toch veel liever ordenen op onze onvolprezen apenrots? Een speciale commissie (Wbt) heeft bepaald dat er een quotum moet komen, want het schiet niet op. Het wettelijke streefcijfer van 30% vrouwen in de top wordt maar niet gerealiseerd. In Californië is vorige maand een wet ondertekend waarin staat dat beursgenoteerde bedrijven worden gedwongen- op straffe van een geldboete- meer vrouwen op te nemen in de top. Dan nu toch de feiten: mannen opgelet!

Keiharde cijfers tonen aan dat vrouwen in de leiding tot hogere winsten leiden. Zowel het rendement op eigen vermogen als de waarde die gecreëerd wordt voor aandeelhouders ligt in bedrijven met

vrouwen ruim een derde hoger dan in door mannen gedomineerde organisaties. Roepen dat het allemaal aan de vrouwen ligt, heeft geen zin. Schreeuwen dat mannen de schuld zijn van alles evenmin. Het verschil in winst wordt opmerkelijk genoeg met name veroorzaakt door de diversiteit in vaardigheden en eigenschappen die vrouwen bezitten, dus niet zozeer door de diversiteit in geslacht of demografische kenmerken. Zo is het vinden van de juiste balans voor vrouwen belangrijker dan het hebben van status. Zo ook een goede invulling voor de zorg van het jonge gezin staat boven aan het



lijstje .Mannen staan daarentegen te springen om een functie aan de top, door de waarde die het hebben van een dergelijke functie met zich meebrengt. Een topfunctie lijkt mannen vooral leuk, als het hen plezier en energie geeft en dat men een thuisfront heeft dat goed georganiseerd is.

Carrière en gezin

Vrouwen hebben meer het gevoel dat zaken als carrière maken enerzijds en het zorgen voor het gezin anderzijds lastig te combineren valt en in dat geval kiezen ze vaker voor hun privéleven. De vrouwen die een dergelijke functie wel ambiëren, zien dit vooral zitten door de uitdaging, de verantwoordelijkheid, het benutten van talenten en het feit dat ze het gevoel hebben dat ze zo nog meer van toegevoegde waarde zijn voor de organisatie. Vrouwen die voor een carrière naar de top kiezen doen dat vaker als er hulp is bij de zorg voor de kinderen en hup hebben in de huishouding. Ook afspraken over de verdeling van de (huishoudelijke) taken en steun en begrip van de partner zijn hierbij onmisbaar voor de vrouwen.

Coaching

Behalve dat vrouwen aangeven dat ze eerst de nodige ervaring willen opdoen in het werkveld, stellen zij het ook op prijs als ze gecoacht kunnen worden. Ook als ze eenmaal in de top zitten, willen ze de mogelijkheid om hun kennis te blijven verbreden door te blijven leren en ontwikkelen, door middel van bijvoorbeeld opleidingen en cursussen. Deze 'kwetsbare' opstelling zien we meer bij vrouwen dan bij mannen. En laat nu juist die 'kwetsbare opstelling' één van de kenmerken zijn van goede leiders. Om van de vrouwelijke intuïtie en empathie maar niet te spreken. Als wij mannen van die eigenschappen de helft zouden bezitten van wat vrouwen hebben, waren er zonder twijfel meer goede mannelijke leiders.

Het afgelopen jaar is het percentage vrouwelijke topbestuurders niet gestegen, blijkt uit de *Female Board Index 2018*, die in augustus van dit jaar is verschenen. Nederland loopt nog altijd achter bij landen als Frankrijk, Zweden, Italië of Finland. Het is economisch onverstandig omdat we daarmee heel veel en heel goed aanwezig talent onbenut laten. Dat kunnen we ons gewoonweg niet permitteren.

Voor meer informatie over opleidingen/trainingen op het gebied van leiderschap, communicatie en coaching kijk op: <https://rutgerboelsma.nl/Overzicht-cursusonderwerpen/>