

Topvrouwen

Met veel interesse heb ik de discussie over 'vrouwen aan de top' de afgelopen tijd gevolgd.

Precies toen de discussie zich op het hoogtepunt bevond, heb ik namelijk vier 'Topvrouwen' op assessment gehad. Het betrof in alle gevallen een geschiktheidsvraagstuk voor een functie op directieniveau. Allemaal eindigden zij met een positief advies ten aanzien van benoembaarheid voor deze functies boven het zo bekende glazen plafond en zijn aan de slag gegaan. In deze periode werden de cijfers naar buiten gebracht waaruit bleek dat het aantal vrouwen in de raden van bestuur van grote bedrijven en in de raden van commissarissen wel is toegenomen de afgelopen jaren, maar nog lang niet voldoet aan het streefcijfer van 30%. Met enige regelmaat klinkt de roep naar het stellen van quota. Maar vinden we daarin dan de oplossing vraag ik mij af?

Zelf heb ik het onlangs meegemaakt bij een ALV van een gemeentelijke politieke partij. Onder de leden klinkt de roep om meer diversiteit in het bestuur dat enkel uit mannen bestaat, hetzelfde geldt voor de kandidatenlijst. Ondanks diverse pogingen wilde het niet lukken om vrouwen warm te maken voor deze (neven) functies. In de zoektocht naar redenen klinkt de opmerking 'vrouwen tussen de 25 en 40 willen niet, want ze hebben andere prioriteiten'. Vrouwen in deze leeftijdscategorie zijn met name bezig met het stichten van een gezin is de achterliggende gedachte. Herkenbaar voor mijzelf. In exact deze leeftijdscategorie heb ik mijn focus van ambitie op werkgebied en persoonlijke groei en ontwikkeling verplaatst naar focus op gezin en 'zorgen voor'. Is dit destijds ingegeven door het maken van een bewuste, weloverwogen keuze, waarbij alles mogelijk was of wellicht ook (onbewust) sterk gestuurd door sociale instituties?

Daarnaast rijst mij in de zoektocht naar een achterliggende reden een andere vraag. Op het gebied van emancipatie hebben we in Nederland natuurlijk ontzettend veel stappen gezet de afgelopen jaren. Zeker als je bedenkt dat vrouwen pas sinds 1956 handelingsbekwaam worden geacht. Maar met die wetenschap vraag ik mij het volgende af. In de duizenden jaren ervoor, waarin met name mannen het voor het zeggen hadden, is de maatschappij zoals wij die nu kennen opgebouwd. Door mannen dus. Zou de wereld er net zo uit hebben gezien als vrouwen vanaf het begin hadden mogen meebouwen? Of vragen wij vrouwen nu te veel om mee te draaien in een mannenwereld op een mannenmanier en hanteren we nog te vaak 'het mannelijk leiderschapsmodel' als uitgangspunt?

Voeg daaraan toe de vraag of vrouwen denken dat ze het kunnen? Veelgehoord is dat vrouwen zich te bescheiden opstellen. Als zij een vacature zien waarbij ze niet aan alle eisen voldoen, focussen ze zich op de dingen die ze niet of minder goed kunnen. Daardoor laten ze zich ontmoedigen en reageren niet op de vacature.

Voorgaande tezamen genomen kun je je afvragen waarom het streefcijfer niet wordt gehaald. Wat nou als dat er niet enkel aan ligt dat vrouwen geen kans krijgen, maar het antwoord voor een deel gezocht moet worden in het vraagstuk of vrouwen wel willen of misschien niet voldoende beseffen dat ze het kunnen. Dan heeft het enkel stellen van een quota geen nut. Maar hoe dan wel zou je zeggen. Het is beter talent van vrouwen te herkennen binnen ondernemingen en er zodoende voor te zorgen dat zij door kunnen stromen naar functies aan de top en in het hogere management, zegt het VNO-NCW. Hier ben ik het grondig mee eens. Kijken naar talenten, competenties en kwaliteiten van een persoon en continu in gesprek zijn over ambities en drijfveren is volgens mij onmisbaar in het toewerken naar het halen van het streefcijfer. Dat raakt namelijk niet alleen het deel kunnen, maar ook beseffen dat je het kunt en ook niet alleen willen, maar ook beseffen dat je iets wilt. Bewustwording van wie je bent, wat je wilt en wat je kunt en kunt bereiken helpt met keuzes maken op carrièregebied, zonder je te laten leiden door instituties, 'de mannenwereld' of bescheidenheid. En misschien wel (onverwachts?) richting de top!

Drs. Marina Simons, 06 – 48380160
consultant Beljon + Westerterp B.V. regio Zuid
marina.simons@beljon.westerterp.nl

