



Topvrouwen... houdt het getob dan nooit op?

30 procent. Dat is het streven als het gaat om het percentage vrouwen in topfuncties. Momenteel komen de werkelijke cijfers, ondanks alle goede intenties en initiatieven, nog niet eens in de buurt van dit streefpercentage. Wie kunnen we nu nog 'de schuld' geven van het schamele aantal topvrouwen? De werkgevers? De vrouwen zelf? De overheid? Of makkelijker nog, de mannen? Volgens soul:made is het de hoogste tijd om te stoppen met het wijzende vingertje en het verleden nu eens echt te gebruiken om de toekomst te veranderen. Want uit recent onderzoek van het Peterson Institute for International Economics, is zelfs gebleken dat organisaties die aan het vrouwen streefpercentage van 30% voldoen, voor 6% meer omzet zorgen dan organisaties die dit percentage niet halen. Het verschil in omzet wordt opmerkelijk genoeg met name veroorzaakt door de diversiteit in vaardigheden en eigenschappen, dus niet zozeer door de diversiteit in geslacht of demografische kenmerken. Waait er dan eindelijk een fris windje in de kijk op het 'Vrouwen aan de Top' pad? Houdt het getob dan eindelijk echt op?

In 2009 is soul:made al eens op onderzoek uitgegaan naar vrouwen én mannen aan de top. Aanleiding hiervoor waren de vele discussies over het schamele percentage topvrouwen. Naar het idee van soul:made kwam de echte oorzaak en oplossing in deze discussies maar beperkt aan bod. De oplossing werd veelal gezocht in het stellen van quota waarbij mannen plaats maken voor vrouwen in topfuncties. Het begon dan ook te kriebelen om de mening van zowel vrouwen als mannen te peilen. Hoe denken zij over een topfunctie? Wat zijn hun ambities en drempels op dit vlak?

En wat bleek destijds? Als we kijken naar de mannen en vrouwen die echt een topfunctie ambiëren, dan zien we weinig onderscheid in hun ambitie, argumenten en motivatie. In de concrete invulling van de topfunctie zit echter wel een verschil en daarmee wellicht een oplossing voor het tekort aan topvrouwen. Voor de vrouwen geldt namelijk met name dat zij 'tobben' over de juist invulling van deze functie. Het vinden van de juist balans blijkt voor

soul:made

vrouwen belangrijker dan status. Hierbij is het met name belangrijk dat er een goede invulling is voor de zorg van het jonge gezin. 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, vooropgesteld dat dit hen plezier en energie geeft en dat men een thuisfront heeft dat goed georganiseerd is. Benieuwd naar alle resultaten van dit onderzoek? Je lees het [hier](#).

Voor soul:made waren de recente resultaten uit het onderzoek van het Peterson Institute for International Economics, in ieder geval een pak van het hart; het ligt dus niet aan de vrouwen zelf, maar meer aan de invulling van de functie en faciliteiten rondom de zorg voor het gezin. Iets wat het onderzoek van soul:made zelf in 2009 ook al liet zien. Dit was reden voor soul:made om ook in eigen omgeving nog een keer vanuit een ander daglicht dit onderwerp te bekijken aan de hand van vijf vragen. Vragen aan vrouwen en natuurlijk ook aan mannen, al dan niet op weg naar of allang aan de top.

“ De kunst is om sterk in je schoenen te staan, zodat je afdwingt dat je soms later komt of eerder weggaat. Daarvoor is het nodig dat je wordt beoordeeld op je output en inzet. Niet op de tijden waarop dit gebeurt. Vrouwen die daar vanaf de start duidelijk in zijn en zich niet van de wijs laten brengen, die redden het wel in de combinatie. Dat is mij ook gelukt met drie kleine kinderen, ondanks dat de kinderopvangtijden toen nog beperkter waren dan nu. ”

Vrouwen aan de top, hot or not?

Tijdens het eerste onderzoek van soul:made in 2009 was het onderwerp vrouwen aan de top maatschappelijk een hot issue. Dat was ook te zien aan de enorme hoeveelheid reacties die binnen een paar dagen bij soul:made binnenstroomden op de vragen die we stelden. Er lijkt nu weliswaar weer een opleving te zijn omtrent het onderwerp in de media, maar het is de vraag of diezelfde opleving te zien is in de aandacht die mannen en vrouwen zelf aan het onderwerp geven. Dat was in ieder geval niet te merken aan de hoeveelheid reacties bij soul:made, die bleven beperkt tot nog geen 100. Des te interessanter bleken overigens wel de antwoorden zelf te zijn..

Top of flop?

Willen vrouwen en mannen eigenlijk wel een functie aan de top? Van onze vrouwelijke deelnemers willen er meer geen functie aan de top, dan wel. Als argument geven zij veelal dat zij hun sociale leven en/of gezin ook belangrijk vinden. Zij hebben het gevoel dat dit niet met elkaar te combineren valt en in dat geval kiezen ze liever 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.

In tegenstelling tot de vrouwen, ziet het merendeel van de mannelijke deelnemers het wel zitten om een functie aan de top te bekleden. Zij zitten met name te springen om hun visie in een bedrijf door te kunnen voeren en mensen hierin mee te krijgen. Argumenten van mannen om geen functie aan de top na te streven, is de hoeveelheid knopen die doorgehakt moeten worden en het feit dat ze liever echt meedraaien in projecten, zodat ze direct en concreet kunnen bijdragen in oplossingen en het resultaat.

“ Een goed geoliede organisatie in het gezin is voor mij een must, zodat energievretende (moeder)schuldgevoelens de balans werk/privé niet verstoren ”

24/7?

Zowel mannen als vrouwen hebben het gevoel dat je voor een baan aan de top altijd aanwezig en bereikbaar moet zijn. Zij geven dan ook aan dat flexibele werkplekken en -tijden de baan aan de top een stuk gemakkelijker en aantrekkelijker maakt. Het uitgangspunt is hierbij natuurlijk wel dat er dan ook waardering is op basis van output in plaats van op aanwezigheid tijdens kantooruren. Vrijwel alle vrouwelijke deelnemers zien langere openingstijden van de kinderopvang én een minder fors prijskaartje aan deze opvang als belangrijke prikkels om voor een topfunctie te gaan. En wat gedacht van meer dienstverlening rondom deze opvang? Zoals een taxi-service naar de sport voor de kinderen? Of de mogelijkheid om je kinderen alvast een warme maaltijd te laten eten? Naast hulp bij de zorg voor de kinderen, geven vrouwen ook aan dat het een stuk makkelijker wordt om een functie aan de top te bekleden als zij hulp in het huishouden hebben, ook vanuit het thuisfront zelf. Duidelijke afspraken met je partner over de verdeling van de (huishoudelijke) taken en steun en begrip van diezelfde partner zijn hierbij onmisbaar voor de vrouwen.

Saillant detail; waar vrouwen gelijk aan hun gezin en het huishouden denken, hebben de deelnemende mannen dit juist totaal niet op hun netvlies staan. Zij wensen vooral goede IT-faciliteiten om tijd- en plaatsonafhankelijk te kunnen werken en de mogelijkheid om op de werkvloer te rusten of te sporten.

“ Er hoeft voor mij niks te veranderen, behalve de acceptatie dat het helemaal niet erg is als je op een woensdagochtend met je kinderen gaat zwemmen. Waren mijn beste dagen ooit: om 6 uur opstaan, van 6-8 e-mails wegwerken, van 8-10 ontbijten en relaxen, van 10-12 zwemmen met de kids, en dan van 12-13 in de auto naar kantoor bellen. 's Avonds rond 20.00 uur terug, megaproductief. ”

Zelfvertrouwen of charisma?

Er is een duidelijk verschil tussen de antwoorden van mannen en vrouwen op de vraag om eigenschappen te noemen die, volgens hen, echt nodig zijn om een functie aan de top te kunnen bekleden. Opvallend is het feit dat vrouwen met name persoonlijk eigenschappen noemen als randvoorwaarde om een topfunctie te kunnen bekleden. Zo vinden zij dat je een flinke portie zelfvertrouwen nodig hebt om je staande te kunnen houden in een dergelijke positie. Je moet overtuigd zijn van je eigen kunnen en dit ook uitstralen. Uit het vorige onderzoek van soul:made bleek echter dat het gebrek aan zelfvertrouwen een hoofdreden is voor vrouwen om geen functie aan de top te ambiëren. Betekent dit dat een deel van de vrouwen zichzelf niet geschikt acht voor een dergelijke positie, omdat zij vindt niet over de juiste portie zelfvertrouwen te beschikken? In dit geval is de oplossing wellicht minder complex en ingrijpend dan aanvankelijk wordt gedacht; coaching on the job. Laat vrouwen zien wat ze allemaal kunnen, waarom ze juist wel geschikt zijn voor een functie aan de top, en geef hun zelfvertrouwen een boost zodat ze het gevoel hebben dat ze een dergelijke functie wel degelijk aankunnen. Ook doorzettingsvermogen en het beschikken over de juiste kennis/vaardigheden worden genoemd als belangrijke kenmerken om een topfunctie te kunnen vervullen.

Mannen noemen daarentegen veelal eigenschappen die te maken hebben met hun functioneren aan de top gerelateerd aan een sociale context. Volgens hen is empathisch vermogen, charisma en leiderschap onmisbaar bij een dergelijke functie. Zij kijken dus veel meer naar hun omgeving.

Een waardevolle conclusie, aldus soul:made. Het is van belang dat organisaties rekening houden met dit verschil in beleving, bij het kunnen vervullen van een topfunctie en bijvoorbeeld coaching gaan faciliteren om meer vrouwen ervan te overtuigen dat ze weldegelijk de potentie hebben om een vrouw aan de top te worden.

Aan de top, en nu?

Om een functie aan de top vol te kunnen houden, vinden vrouwen het allereerst zelf ook prettig om coaching te krijgen. Hiernaast geven ze aan de nodige ervaring in het werkveld op te willen doen, voordat ze een functie aan de top wensen te vervullen. 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.

De balans tussen werken en privé is ook een must voor vrouwen. Zowel mannen als vrouwen vinden het belangrijk dat je plezier in je werk hebt en hier energie van krijgt. Mannen vinden het bovendien belangrijk dat ze de juiste collega's om zich heen hebben zodat ze coaching of feedback kunnen krijgen.

Ook hier zijn mannen dus meer op hun omgeving gefocust en kijken vrouwen meer naar zichzelf.

Het Vrouwen Quotum als paardenmiddel?

Wat stimuleert volgens onze deelnemers de groei van het aantal vrouwen aan de top nu echt? Zowel mannen als vrouwen vinden het vrouwenquotum een paardenmiddel. Mocht het echt de enige manier zijn om het schamele percentage topvrouwen te veranderen, dan kan het als laatste redmiddel in worden gezet. Met als belangrijkste nadeel dat vrouwen het gevoel hebben dat ze bij een vrouwenquotum een topfunctie krijgen voor het 'benodigde vinkje' en niet om de waardering voor hun kwaliteiten. En dat lijkt ons nou net niet de bedoeling natuurlijk.

Wat wel een goed hulpmiddel is volgens zowel de deelnemende mannen als de vrouwen, is de inzet van rolmodellen in zowel de politiek als in de media. Waar blijven de vrouwelijke lijsttrekkers? Met name de vrouwelijke deelnemers geven aan dat ze het gevoel hebben dat een functie aan de top niet te combineren is met een gezin en ten koste gaat van je sociale leven. Waarom zetten we geen rolmodellen in om te laten zien dat dit wel goed te combineren is? Er zijn tegenwoordig zoveel real life programma's op TV, waarom geen inspirerend programma die gaat over het leven van een topvrouw? Maak iedere aflevering een andere bekende topvrouw de hoofdpersoon en laat zien dat zij naast een vrouw aan de top, ook een leuke moeder, vrouw en vriendin is.

“ Ik denk dat je vrouwen stimuleert door juist niet te stimuleren. De quote 'Meer vrouwen aan de top' suggereert dat vrouwen niet die kans krijgen, minder zijn, achter lopen.. Waardering van en voor mannen én vrouwen moet voldoende zijn. ”

Ontlast hiernaast zowel mannen als vrouwen door de zorg voor hun kinderen deels over te nemen en help ze bij huishoudelijke taken. Maak van de kinderopvang een service die gezinnen ontlast, in plaats van enkel een plek waar op kinderen wordt gepast. Creëer de mogelijkheid om een sportabonnement af te sluiten bij de kinderopvang, zodat kinderen overdag kunnen zwemmen, hockeyen of voetballen. Koppel er een taxiservice en een catering met de mogelijkheid tot warme maaltijden aan. En verruim tot slot de openingstijden. Dit ontlast niet alleen ouders en maakt het voor hen makkelijker om een topfunctie te vervullen, het creëert ook nog eens banen in de kinderopvang. Een sector waar op dit moment nog te weinig werkgelegenheid is. Een win-win situatie, toch?

Verder heeft het vrouwen aan de top onderwerp naast genoemde relatief eenvoudig te realiseren maatregelen, simpelweg ook tijd nodig. Vergeet niet dat het nog niet zo lang geleden is dat de vrouw bijna standaard thuis zat voor het huishouden. Soul:made is de cijfers ingedoken en wat blijkt? Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) werkte in 2015 bij slechts 2% van de stellen met kinderen, de vrouw fulltime en de man parttime. Wellicht zijn we toch nog niet zo geëmancipeerd als dat we ons zelf soms voorhouden en zien we het huishouden en de zorg voor de kinderen vandaag de dag nog steeds als taak

soul:made

van de vrouw? Dit wordt uiteraard ook veroorzaakt door de historische inrichting van onze Nederlandse maatschappij waar de vrouw een cruciale rol heeft gespeeld en nog speelt als het gaat om het adagium 'het gezin als hoeksteen van de samenleving'. Een historie die ook terug te vinden is in onze wet- en regelgeving. Neem bijvoorbeeld het verschil in verlofdagen bij het krijgen van een kind. Mannen hebben recht op het calamiteitenverlof, wat geldt voor het bijwonen van de bevalling, dit is één of twee dagen. Verder hebben ze recht op twee dagen doorbetaald kraamverlof en drie dagen partnerverlof. Vrouwen hebben daarentegen recht op zes weken zwangerschapsverlof voor de datum dat ze uitgerekend zijn en zelfs tien weken bevallingsverlof na de geboorte. Het is bovendien niet mogelijk om als vrouw zijnde een aantal weken van je verlof aan je man te geven, zodat hij voor de kinderen kan zorgen en jij als vrouw weer aan het werk kan. Worden hier niet onbewust de signalen gegeven dat de zorg voor de kinderen de taak van de vrouw is? Is dat niet heel erg 'zó 1900'?

Hoe dan ook, soul:made denkt dat het hoog tijd wordt dat we gaan denken in mensen, in plaats van in mannen of vrouwen. De vrouwen én mannen die echt willen en er vol voor gaan komen er vanzelf. Een functie aan de top of niet, het allerbelangrijkste blijft dat je iets doet wat je echt heel leuk vindt!

** Note: onder een functie aan de top verstaan we: functies in Raden van Commissarissen (RvC), Raden van Bestuur (RvB), directies of (hoger) management.*

Over soul:made

Soul:made biedt ondersteuning bij het formuleren en uitwerken van de strategie, het aanscherpen van de positionering en het initiëren van consistente impactvolle communicatie naar verschillende doelgroepen. Van plan tot concrete uitvoering. Soul:made zorgt samen met alle betrokkenen voor de gewenste beweging. Om dit te bewerkstelligen levert soul:made op de volgende werkvelden een actieve bijdrage: strategie & positionering, communicatie & creatie, coaching & teambuilding, woordvoering & reputatiemanagement en organiseren & projectmanagement. Vanuit het geloof dat de eigen mensen de inspiratiebron vormen en de stap moeten zetten. Voor meer informatie en/of beeldmateriaal kunt u contact opnemen met:

soul:made, Marlies Schamper

t: 0162 430 34 5

e : marlies@soulmade.nl

i : www.soulmade.nl

i : www.wiifm.info