Man op topfunctie omdat het ‘de beste kandidaat was’: grote onzin, volgens hoogleraar

Nederlanders zijn behoudender dan ze zelf denken, maar er begint echt iets te schuiven. Het is een mijlpaal dat de helft van het kabinet uit vrouwen bestaat, stelt hoogleraar Mijntje Lückerath. ,,Deze vrouwelijke ministers zijn rolmodellen.”

Eefje Oomen < 13-02-22, 12:02 **Laatste update:** 13-02-22, 13:49

Al jaren brengt Mijntje Lückerath als onderzoeker in de Female Board Index het aantal vrouwen op topposities in Nederland in kaart, dus, ja, die ene bordesfoto van de nieuwe regering van vorige maand was een persoonlijk hoogtepunt. ,,Het is zonder twijfel een mijlpaal dat er 50 procent vrouwelijke ministers zijn.” Toch zat de Tilburgse hoogleraar corporate governance (over bestuurscultuur bij grote bedrijven) en zelfverklaard ‘strijdster voor de vrouwenzaak’ iets dwars aan alle berichtgeving over het nieuwe kabinet. ,,Als over Sigrid Kaag als eerste vrouwelijke minister van Financiën gesproken werd, ging het vaak over het feit dat zo’n post ‘een opstapje’ naar een vrouwelijke premier kan zijn en dat vind ik echt afschuwelijk. Hebben wij als Nederlanders een soort gewenningsfase nodig? Voor een vrouwelijke premier? Seriéus?”

U stelt de vraag, maar wat is het antwoord?

,,Ik ben van 1968, groeide op in een tijd dat Nederland als zeer vooruitstrevend bekend stond waar het om dingen als seks, drugs en euthanasie ging. Mijn vader en moeder werkten allebei en kookten allebei. Pas in mijn studententijd ontdekte ik hoe conservatief dit land óók is. Ik was als economiestudent in de minderheid, daarna werd ik er als moeder op aangekeken dat mijn kinderen op school altijd overbleven, en als er iets met hen was, werd ík gebeld. Ook als ik 80 kilometer verderop zat en mijn man 5. En dan was er natuurlijk mijn Female Board Index, het onderzoek naar vrouwen aan de top, waaruit lang bleek dat vooral mannen de macht hadden. Dus, ja, mijn conclusie: Nederlanders zijn behoudender dan ze denken en zien een man nog altijd eerder als premier dan een vrouw.”

Waarom is dat zo?

,,Het begint ermee dat we lange tijd niet de noodzaak voor twee inkomens voelden: Nederland is een welvarend, vredig land. Daarnaast is er dat oude, taaie idee dat kinderen gelukkiger zijn met een moeder die thuis met een kopje thee wacht. Ook ik had dat idee, tot iemand me erop wees dat Nederlandse kinderen niet om díe reden de gelukkigste ter wereld zijn, maar omdat ze veel bewegingsvrijheid hebben. Als werkende moeder strijd je zowel tegen het beeld dat de buitenwereld van een ‘goede moeder’ heeft, als tegen je eigen angstbeeld dat jouw kinderen het slechter hebben.”

Toch: u wordt vrolijk van dit nieuwe kabinet. Waarom?

,,Natuurlijk. Door diversiteit verbetert de besluitvorming. Er komen andere perspectieven op tafel. Het is ook democratisch van groot belang. Het kabinet als afspiegeling van de bevolking. Daarnaast zullen deze vrouwelijke ministers rolmodellen zijn, zoals ook Angela Merkel een rolmodel was. Geen enkele Duitse jongen of meisje zal ooit twijfelen of een vrouw bondskanselier kan worden.”

Opvallend: Rutte zelf besteedde nauwelijks aandacht aan dit historische feit.

,,Als hij er nadrukkelijk bij stil had gestaan, had hij misschien de indruk gewekt dat het er vooral om ging om vrouwen te benoemen. Dat ‘vrouw zijn’ hun voornaamste kwaliteit was. Dus het is wel goed dat hij er niks groots van maakte.”

Of wilde Rutte geen aandacht voor het feit dat er allang meer vrouwen hadden kunnen zijn? In Rutte I zaten er maar drie.
,,In die tijd kwam hij nog met die uitleg die ik vaak tegenkom maar die ik echt als onzin zie: ‘We zijn voor de beste kandidaat gegaan’. Alsof zo’n selectiecommissie uiterst objectief vaststelt wie de ‘beste’ is. Juist in zo’n selectieproces spelen allerlei onbewuste processen een rol, bijvoorbeeld dat mannen eerder voor een man kiezen die op hen lijkt dan voor een vrouw. Een selectiecommissie beoordeelt een vrouw vaak ook anders dan een man. Bij twijfel is de gedachte over een man: ‘Ik zie het hem wel doen’ Bij een vrouw: ‘Ze is er nog niet klaar voor’.”

Als topmannen zich vaker omringen door mannen, hoe doorbreek je dat dan?
,,Het belangrijkste is dat mensen door hebben dat zo’n selectieproces helemaal niet zo objectief is en dat ze ervoor zorgen dat een selectiecommissie niet alleen uit mannen met dezelfde achtergrond en visie bestaat. Waar ik ook op hamer: zoek niet iemand met precies dezelfde capaciteiten als de mensen die er al zitten maar iemand die iets anders meebrengt. En: geef headhunters de opdracht te verrassen. Die headhunters zijn voor de top van bedrijven vaak heel belangrijk, zij maken de voorselectie. Als zij altijd maar met dezelfde namen komen, schiet het niet op.”

Het eerste vrouwenquotum is vrij stilletjes ingevoerd
Na jaren van niet-verplichte streefgetallen voor vrouwen aan de top is per 1 januari, zonder veel bombarie, een vrouwenquotum ingevoerd. Dat zogenaamde ‘ingroeiquotum’ is wel beperkt. Het geldt alleen voor nieuwe benoemingen voor raden van commissarissen van de bijna honderd beursgenoteerde bedrijven. Die moeten voortaan voor tenminste een derde uit vrouwen bestaan. Komt er toch een mannelijke commissaris terwijl het bedrijf het quotum niet haalt, dan is de benoeming volgens de wet ‘nietig’ en mag hij niet doorgaan. De commissaris – een deeltijdbaan – houdt toezicht op een bedrijf. De dagelijkse leiding is in handen van de raad van bestuur. Daar geldt het quotum niet voor.

Sinds 1 januari heeft Nederland voor het eerst bij wet een vrouwenquotum. Dat moet zorgen voor meer vrouwen in de rvc’s. U was daar lange tijd tegen.
,,Ik ben er principieel nog steeds op tegen dat de overheid zich zo intensief met de leiding van bedrijven bemoeit. Waarom moet dat ene middelgrote familiebedrijf per se een vrouw van buiten voor een raad van bestuur als er een mannelijke interne kandidaat is die jarenlang meeloopt? Loyaliteit is dan ook belangrijk. Het gaat me erom dat vrouwen aan de top over de hele linie heel gewoon worden; niet dat er in élk bedrijf een vrouw aan de top zit. Tegelijkertijd zie ik dat het vrijblijvende ‘streefgetal’ van de overheid niet veel deed en dat dit quotum wel werkt. Nu al. Een bedrijf als Snowworld (indoor ski-centrum) had twee mannelijke commissarissen klaarstaan maar moet nu toch op zoek naar een vrouw. Prima. Ik denk overigens dat het aantal topvrouwen hoe dan ook zal toenemen, onafhankelijk van quota.”

O ja?
,,We naderen het punt waarop bedrijven zich gaan schamen als ze in hun jaarverslag nog een foto hebben van een raad van commissarissen of bestuur met dezelfde mannen met dezelfde pakken, huidskleur en leeftijd. Het punt waarop mensen zich realiseren dat ze star en ouderwets overkomen en dat het schadelijk voor hun reputatie is. Jongeren willen veel liever voor een modern en vooruitstrevend bedrijf werken.”

Op sommige plekken gebeurt er bijna niks. In de top van de bouw, de techniek, de ict.
,,Daar stuiten we op het feit dat mannen en vrouwen op één punt wezenlijk van elkaar verschillen. Vrouwen hebben een grotere sociale interesse, werken liever met mensen dan met dingen. Onderzoek toont aan dat ze daardoor –ook na een technische studie – liever in de zorg of farmaceutische industrie werken dan als ingenieur op een booreiland of als flitshandelaar op de beurs. Is dat dus niet te veranderen? Of spelen er andere dingen? Bijvoorbeeld een machocultuur in bepaalde sectoren? Dat moeten we verder onderzoeken.''

Het gaat vaak over topvrouwen maar zijn er niet veel meer punten die álle vrouwen aangaan? Een gelijk salaris bijvoorbeeld?
,,Dat is ook een heel belangrijk onderwerp. En het ene heeft mogelijk wel iets met het andere te maken. Vrouwen aan de top zetten zich ook in voor gelijke beloning, mogen we aannemen. Ik let daar zelf in de besturen waar ik in zit zeker op, maar waak er wel voor om alle 'vrouwenonderwerpen' onder mijn hoede te nemen. Dat zou een slecht signaal zijn. Alsof zulke onderwerpen alleen belangrijk zijn voor vrouwen. Ik hoop dat bedrijven in hun jaarverslag verantwoording over de beloning af moeten gaan leggen. Dat ongelijk belonen ook iets gênants wordt."

Wat cijfertjes
Het gemiddelde aandeel vrouwen in de Raad van Commissaris van beursgenoteerde bedrijven steeg van 29,5 (2020) naar 33,2 procent (2021).

Het gemiddelde aandeel van vrouwen in de Raad van Bestuur van beursgenoteerde bedrijven steeg 12,4 procent (2020) naar 13,6 procent (2021).

Het aandeel vrouwelijke burgemeesters ging van 21 procent (2017) omhoog naar 29 procent (2020).

Aan de universiteiten was het aandeel vrouwelijke hoogleraren 21 procent (eind 2017) en is 23 procent (eind 2018).

Bij de rijksoverheid is het aandeel vrouwen onder de topambtenaren 37 procent (2019).

Het hoogste aandeel vrouwen? Dat zit in de top van grote non-profitorganisaties (gezondheidszorg, welzijn, sociaal-economische organisaties): ruim 40 procent.

[Facts & figures - bronnen: Emancipatiemonitor 2020 CBS/SCP en Female Board Index]