



VROUWEN NAAR DE TOP DE MINDSET VAN MANNEN

Vrouwen zijn moeilijker te begrijpen, ze denken anders dan mannen. Vrouwen streven vaker naar harmonieuze relaties, terwijl mannen gewend zijn aan strijden en wedstrijdjes doen. Wat belemmert vrouwen om de top te bereiken?

Door Viola van Alphen

Vrouwen..

Mensen zijn gewend zich te gedragen naar de rol die ze krijgen. Het Koninginnebij syndroom (Terborg, 1977) draagt eraan bij dat vrouwen andere vrouwen als concurrentie zien, in plaats van als kansen. De angst is groot dat aan de ene kant andere vrouwen het beter doen dan zichzelf of anderzijds juist slechter doen en zo de bestaande vooroordelen jegens vrouwen alleen maar bevestigen. Andere vrouwen kunnen zo als een bedreiging overkomen. Maar ook de communicatie met mannen loopt niet altijd even ongecompliceerd: seksuele aantrekking of een

“Mannen zijn bang voor vrouwen of begrijpen ze niet.”

mogelijke kans daarop leidt ertoe dat vrouwen vaak uitgesloten worden van sociale netwerken van mannen. Of het feit dat andere mensen vaak denken dat als een man veel met een vrouw omgaat: “hij zal wel iets met haar hebben”.

Vrouwen presteren beter op school, ze halen op de universiteit hogere cijfers, en doen het communicatief beter. Bovendien laat internationaal

onderzoek zien dat vrouwen doorgaans beter leiding geven (Van Engen, Northwestern University).

Mannen...

Mannen houden er meer van zaken te doen tijdens informele gelegenheden, belondjes en borrels. Vrouwen komen vaker beter voorbereid op vergaderingen (De Meulenaer, 2005) en verbazen zich er dan over dat de belangrijkste besluiten al genomen zijn op informele momenten. Mannen dwingen respect af door hard over hun salaris te onderhandelen, terwijl vrouwen de lieve vrede willen bewaren en eerder overeenstemming en harmonie willen bereiken. Een mannelijke werknemer die de partners in het bedrijf complimenteert met het binnenhalen van een nieuwe, grote klant, en vlak voor een vergadering nog een puntje aan de agenda door durft te drukken, toont lef. Vrouwen durven vaak minder brutaal te zijn, en als ze dat zijn, doen ze dat op een defensieve of kattige manier. Onderzoek van De Meulenaer (2005) toont aan dat mensen vrouwelijke eigenschappen (collegialiteit, zelfwerkzaamheid, harmonie tussen gezin en werk) veelal belangrijker vinden dan typisch mannelijke eigenschappen (competitie, resultaten, hiërarchie).

Wat gaat er nu dan verkeerd? En aan wie ligt dat?

Volgens Women-on-Top moeten vrouwen allereerst meer solidair met elkaar zijn, ook al zitten ze in een minderheidspositie en worden ze anders behandeld. Volgens het Tokenisme (Kanter 1977 en Berdahl 2006) hebben leden van een minderheidsgroep automatisch de neiging om zich negatief uit te laten over andere leden van hun zelfde groep.

“Slechts een kwart van de Nederlandse managers is vrouw.”

Het mannelijk ego speelt ook een grote rol. Rigger (1980) toonde al aan dat autoritaire vrouwen weerstand oproepen bij mannen. Uit een experiment bleek dat veel mannen het succes van vrouwen toewezen aan hun seksualiteit, niet aan hun expertise of “the right woman for the job” zijn. Bovendien blijken veel mannen niet om te kunnen gaan met een leidinggevende vrouw vanwege hun mannelijkheidsgevoel.

Manfred Kets de Vries (psycholoog in het gebied van Freud, docent aan INSEAD, de Europese variant van Harvard University) vindt vrouwen betere leiders omdat ze minder narcistisch zijn. Hij maakt zich kwaad om het huidige stereotyperen van vrouwen. Als een vrouw assertief is, is ze een ‘bitch’. Vrouwen die kinderen hebben zijn

volge

toege

Kets d

lijk da

ook u

zijn. In

de vro

zich v

De cij

Recen

aan d

nagen

deld e

Neder

als he

bedrij

De ka

kome

man

2004

verge

verki

proce

salar

gen

gunst

schill

werke

vrou

kans



De Meulenaar:
alle vrouwen
op TV zijn
emotioneel,
slachtoffers,
spreken minder
informatie uit
en moeten altijd
mooi zijn.

volgens De Vries nog betere managers: meer toegewijd en meer intens.

Kets de Vries neemt het bedrijfsleven kwalijk dat er geen plaats is voor vrouwen, maar legt ook uit dat de meeste CEO's boven de veertig zijn. In die leeftijd zijn er weinig hooggeschoolde vrouwen. Over twintig jaar zal het probleem zich vanzelf oplossen.

De cijfers

Recente statistieken (FNV – Eurostat 2008) tonen aan dat slechts een kwart van de Nederlandse managers vrouw is. In de rest van Europa is dat gemiddeld een derde. Volgens de FNV-voorzitter bungelt Nederland samen met Botswana ergens onderaan als het om het percentage vrouwen in de top van bedrijven en non-profitorganisaties gaat.

De kans dat jonge vrouwen in de WAO terechtkomen is vier tot vijf keer zo groot als voor jonge mannen, volgens Intermediair (Roos Kuiper, 2004). En nog altijd verdienen vrouwen zelfs in vergelijkbare functies een lager salaris; het 'onverklaarbare verschil' beloopt zo'n vijf tot zeven procent. Als het functieniveau stijgt, wordt de salariskloof alleen maar groter. Bovendien liggen de carrièrekansen voor vrouwen minder gunstig. Een populaire verklaring voor de verschillen is dat vrouwen veel vaker in deeltijd werken. Maar dat is niet het hele verhaal: zelfs vrouwen die fulltime werken, hebben minder kans om door te groeien naar senior-manage-

mentbanen, zo blijkt uit onderzoek. Weinig stimulerend allemaal.

Slechts vier procent van de Nederlandse raden van bestuur en raden van commissarissen bestaat uit vrouwen. En het gaat dan vaak om vrouwen met een bekende naam.

Volgens Roos Kuiper is het ook onderdeel van een spel. "Mannen weten dat het niet verstandig is hun meerdere af te vallen. Ze zijn doordrongen van het belang van reputaties en delen schouderklopjes uit, óók als ze het helemaal niet met die figuur eens zijn." Vrouwen hebben daar moeite mee, vinden dat niet ethisch, maar beseffen niet dat ze daardoor een promotie kunnen mislopen.

"Van alle kanten wordt mannen hulp aangeboden om er maar aan te wennen dat vrouwen de top bestormen."

Wetenschappelijk onderzoek

In de wetenschappelijke literatuur over dit onderwerp verschijnt het woord 'old boys network' vele malen. Vrouwen worden hiervan buitengesloten. Mannen zijn bang voor vrouwen of begrijpen ze niet. Mannen roddelen en nemen vrouwen niet serieus, ze zien vrouwen als bedreiging of als niets anders dan een emotio-

neel of lustobject en kunnen niet omgaan met seksualiteit en sekse verschillen, of tonen een houding waaruit dit blijkt. Mannen kunnen niet omgaan met sexy vrouwen en gaan roddelen of worden agressief. Mannen moeten nog wennen aan vrouwen aan de top. Slechts een moderne en openstaande manager kan een vrouw toestaan aan de top (Kets de Vries).

De Meulenaar (2005) laat in zijn onderzoek ook zien dat alle vrouwen op TV emotioneel zijn, slachtoffers, minder informatie uitspreken en altijd mooi moeten zijn.

Het Financieel Dagblad (08-11-06) bevestigt dat het om een nieuwe manier van kijken gaat. Voorheen was de focus op vrouwen en coaching en het ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten. Nu blijkt dat het de bedrijfsculturen zijn die vrouwen tegenhouden en dat bedrijven en mannen zich steeds meer bewust worden dat zij moeten veranderen. Er worden nu meer mannen dan vrouwen gecoached hierover.

Jos Nijhuis van PricewaterhouseCoopers en Venekamp vinden beiden dat het bewustzijn van bedrijven de laatste jaren enorm ontwikkeld is. Bedrijven begrijpen steeds beter dat het economisch noodzakelijk is om vrouwen te betrekken op alle niveaus. Bovendien blijkt het erg goed voor de winsten.

Een woordvoerder van ING vindt dat het om een "strijd om talent" gaat, die niet gewonnen kan worden zonder vrouwen. In wetenschappelijke onderzoeksteams bijvoorbeeld, zijn gemengde teams veel innovatiever.

Van alle kanten wordt mannen hulp aangeboden om er maar aan te wennen dat vrouwen de top bestormen. Het is economisch voordeliger, beter voor de resultaten, voor de interne communicatie, en het bereiken van de bedrijfsdoelstellingen. Dus: Succes mannen!

Viola van Alphen is Masterstudent Business Administration en onderweg naar de Top!