

Vrouwen in het bedrijfsleven

In NRC-Handelsblad van afgelopen zaterdag stond een teleurstellend bericht: het percentage topvrouwen in bedrijven gaat omlaag. Dat aandeel was al vele jaren aan de bescheiden kant maar dankzij de inspanningen van overheid en werkgevers leek het de afgelopen jaren geleidelijk omhoog te gaan. Nu lijkt die groei te zijn gestuit en neemt het aantal topvrouwen weer af. Vergeleken met de ambities van beleidsmakers en ander voorvechters van emancipatie doet Nederland het dus niet goed. Dat geldt ook als je de zaak internationaal bekijkt. Vergeleken met andere landen neemt ons land een weinig vooruitstrevende positie zien als het gaat om vrouwen die doordringen tot de top van het bedrijfsleven. In mijn eigen sector zien we hetzelfde. Toen we vorig jaar onderzoek deden naar universitaire loopbanen, wees een van onze gesprekspartners erop dat haar vakgebied een ware afvalrace liet zien. Onder de afgestudeerden vormen vrouwen nog een meerderheid, bij de promovendi gaat het om 40 tot 45 procent maar vervolgens duikt dat aandeel scherp omlaag met als gevolg dat het onder de hoogleraren maar 15 procent is terwijl je op het niveau van hoogleraar-directeur niet meer dan 3 procent bedraagt. Wat is hier in hier in godsnaam aan de hand?

Er is veel onderzoek naar dit hardnekkige probleem gedaan. Er wordt gewezen op talloze factoren die mogelijk een rol spelen, variërend van te zuinig ouderschapsverlof, vooroordelen bij HRM-afdelingen of de invloed van old-boys-netwerken in het bedrijfsleven, tot aan de doorwerking van het verzuilde kostwinnersmodel of de onwil van mannen om meer in het huishouden te doen. De meeste verklaringen komen erop neer dat Nederland op dit vlak niet modern genoeg zou zijn. In een echt moderne samenleving gaan de kansen van mannen en vrouwen gelijk op en zullen vrouwen een evenredig aandeel krijgen aan de top van het bedrijfsleven.

Zelf vind ik de omgekeerde hypothese veel plausibeler. Het schiet met onze topvrouwen niet op juist omdat de modernisering in Nederland zeer gevorderd is. Dat komt door twee kenmerken van het moderne bestaan. Ten eerste het idee dat je eigen identiteit voor een belangrijk deel door je werk wordt bepaald. Ten tweede het idee dat de vormgeving van je loopbaan een strikt individuele keuze is. Voor veel moderne mannen vormen deze twee aannamen geen probleem. Zij storten zich – mede omdat ze geen kinderen ter wereld brengen waar ze vervolgens een aantal jaren voor moeten zorgen – vol hartstocht op hun werk en hebben daarbij vooral met andere individuele mannen van doen. Voor vrouwen ziet de zaak er anders uit – mede omdat de natuur hen met andere vermogens heeft uitgerust.

In tegenstelling tot mannen kunnen vrouwen hun leven op twee manieren zin geven: door het baren en grootbrengen van kinderen én door een baan die hen kans op zelfontplooiing biedt. Maar het combineren van beide ambities brengt allerlei problemen met zich mee, niet alleen van praktische maar ook van existentiële aard. Voor veel mannen is het helemaal geen vraag of zij een hoge positie willen najagen: dat doen ze vaak met veel plezier, ook als ze weten dat het aantal plaatsten aan de top beperkt is. Maar de meeste vrouwen weten dondersgoed dat een inzet van 100 procent of meer voor je betaalde baan ten koste van je kind kan gaan terwijl een volledige inzet voor je kind gemakkelijk ten koste van je werk gaat.

Zo beschouwd verklaart juist het moderne bestaan waarom veel vrouwen niet doordringen tot een topfunctie. Het heeft daarbij geen zin om te zoeken naar de schuldige. De lage score van Nederlandse vrouwen qua topbanen vloeit ten dele uit een eigen keuze voort: als betaald

werken inderdaad alles is terwijl ik ook graag voor mijn kinderen wil zorgen dan kies ik voor een zeker evenwicht. Jammer voor de bedrijven waar dat evenwicht niet haalbaar is. Maar tegelijkertijd is die lage score ook het resultaat van de selectieprocessen die zich in bedrijven afspelen: als jij voor kinderen wil zorgen terwijl het werken op topniveau om een totale inzet vraagt dan kiezen wij voor de kandidaat die dat laatste kan leveren. Jammer voor de vrouwen die een zekere balans in hun leven nastreven.

Overigens betekent dit niet dat deze lage score geen probleem zou zijn. Neem het al genoemde voorbeeld van de universitaire loopbanen. Het maakt wel degelijk veel uit dat vrouwen die moeder worden niet zo gemakkelijk doordringen tot topfuncties. Het betekent namelijk dat waarden, gevoelens en ervaringen die uit het ouderschap voort vloeien aan de bovenkant van de academische organisatie minder sterk aanwezig zijn. Dat heeft vroeg of laat grote invloed om de onderwerpen die worden onderzocht en op de vragen die worden gesteld. Daarbij valt op dat men nooit vraagtekens bij de axioma's van het moderne leven plaatst. Zo ontstaat een zelfversterkend proces dat ook buiten de universiteit zijn werk doet: als er al vrouwen doordringen tot topbanen kunnen zij van alles inbrengen maar niet de ervaringen die met hun moederschap verband houden omdat die haaks op de moderne inrichting van het werk staan.

Gabriël van den Brink
Leiden, 6-9-2016