

Welke argumenten gebruiken organisaties voor en tegen het aannemen van vrouwen op topposities?

BEDRIJFS-RESULTATEN

VOOR

Vrouwen aan de top zijn goed voor de prestaties van het bedrijf

Bedrijven met relatief veel vrouwen aan de top creëren meer aandeelhouderswaarde¹.
Werkprocessen worden beter als teams voor een substantieel deel uit vrouwen bestaan².
Gemengde teams, waarin zowel mannen als vrouwen zitten, zijn innovatiever³.
Klanten zijn vaak vrouw. Om die goed te kunnen bedienen, heb je ook in de top vrouwen nodig.

Het is geldverspilling als vrouwen de top niet halen

De krapte op de arbeidsmarkt en de concurrentie om talent, vereisen dat we meer uit vrouwen halen.
Het is zonde om te investeren in vrouwelijke medewerkers als ze niet doorstromen naar de top.

Vrouwen zijn slecht voor de prestaties van het bedrijf

De aankondiging dat er een vrouw aan de top komt, leidt tot een daling van de beurskoers⁴.
Een vrouw aannemen als er - betere - mannen beschikbaar zijn, is slecht voor het bedrijf.

Een topvrouw vinden kost meer tijd en geld

Geschikte topvrouwen zijn relatief schaars.
Er zijn relatief meer uitzonderlijk begaafde mannen dan uitzonderlijk begaafde vrouwen.

Een topvrouw is een risico

Een vrouw binnenhalen in een mannenteam, kan leiden tot problemen en conflicten.
Als de top niet met diversiteit kan omgaan, is het onverstandig om vrouwen binnen te halen.

TEGEN

KWALITEITEN VAN VROUWEN

VOOR

Vrouwen zijn goede leiders

Vrouwen maken vaker gebruik van de meest effectieve leiderschapsstijlen dan mannen⁵.
Met vrouwen in een - kleine - meerderheid, stijgt het zelfvertrouwen van teams⁶.

Vrouwen zijn gemotiveerd om aan de top te komen

Vrouwen die fulltime werken zijn minstens zo ambitieus als voltijdswerkende mannen⁶.
Vrouwen moeten op weg naar de top zoveel hindernissen nemen dat zij die er komen, zeer geschikt zijn.

Sommige - vermeende - kwaliteiten van vrouwen, zijn nuttig

Vrouwen werken hard: ze zijn hoger opgeleid en studeren sneller af dan mannen⁷.
Vrouwen zijn communicatief en empathisch en bouwen hechte netwerken op.
Vrouwen durven te twijfelen waardoor denkfouten minder kans krijgen.
Vrouwen hechten meer belang dan mannen aan communicatie, transparantie en kennisdeling⁸.
Vrouwen vinden innovatie en de verbetering van processen en producten belangrijker dan mannen⁹.
Vrouwelijke managers zetten hun eigenbelang niet voorop en denken ethischer⁹.

Vrouwen zijn geen goede leiders

Vrouwen hebben minder natuurlijk overwicht (lengte, stem, fysieke uitstraling).
Vrouwen kunnen of willen het (mannen-)spel van de top en de macht niet spelen.

Vrouwen hebben niet genoeg ambitie

Vrouwen zijn gemiddeld minder ambitieus dan mannen¹⁰.
In Nederland zijn de verschillen in ambitie tussen mannen en vrouwen groter dan elders¹⁰.
De kans bestaat dat een vrouw uiteindelijk toch afhaakt omdat haar loyaliteit primair thuis ligt.

Mannen komen beter over

Mannen én vrouwen kiezen uit twee identieke cv's (schilderijen, essays) die met een mannennaam¹¹.
Mannen komen beter over, en zijn daardoor succesvoller.

Sommige - vermeende - eigenschappen van vrouwen, zijn riskant

Vrouwen zijn minder goed in het nemen van harde beslissingen.
Vrouwen voelen zich verantwoordelijk, waardoor ze geen risico's durven te nemen.
Mannen eigenen zich eerder de successen toe, vrouwen eerder de mislukkingen.
Vrouwen willen vooral rustig en plezierig leven en tonen te weinig interesse in geld en macht.
Vrouwen zijn slechte netwerkers: ze gaan na het werk naar huis, niet naar de borrel.

TEGEN

BEDRIJFSCULTUUR EN IMAGO

VOOR

Vrouwen zijn een verrijking van de bedrijfscultuur

Vrouwen doorbreken de mannelijke openrotscultuur van een bedrijf en nuanceren stereotyperingen.
Vrouwen staan voller in de samenleving, dat brengt relativiseringsvermogen met zich mee.
Vrouwen bouwen hechte relaties op met collega's, dat is goed voor de sfeer.

Vrouwen zijn goed voor het imago van het bedrijf

Kapitaalverstrekkers met aandacht voor duurzaamheid en maatschappelijke verantwoord ondernemen, eisen een evenwichtige sekseverdeling aan de top.
Bedrijven - met name Amerikaanse, zoals Estee Lauder en Wal-Mart - weigeren soms om zaken te doen met door mannen gedomineerde bedrijven.
Bedrijven die vrouwelijk talent willen benutten, moeten diversiteit ook aan de top serieus nemen.
Een bedrijf kan het voor zijn imago niet langer maken geen of weinig vrouwen aan de top te hebben.

Vrouwen in de top veroorzaken problemen in de bedrijfscultuur

Mannenbedrijven halen met een vrouw aan de top een andere cultuur binnen, dat kan lastig zijn.
Voor mannelijke werknemers kan het moeilijk zijn voorbij gestreefd te worden door een vrouw.

Vrouwen zijn slecht voor het imago van het bedrijf

Veel vrouwen in de top kan de status van het bedrijf aantasten.
Sommige zakenpartners en klanten willen liever met een man zaken doen.

TEGEN

OVERTUIGINGEN EN BELANG VAN DE TOP

VOOR

Het is rechtvaardig om de macht evenredig te verdelen

Talenten en kennis zijn gelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen, dus dan ook de topposities.
Vrouwen presteren beter tijdens hun opleiding, dat zou zich moeten vertalen in meer topposities.

Vrouwen aan de top zijn nodig als rolmodel

Met vrouwen aan de top gaan we het normaal vinden dat vrouwen ambitie tonen en hard werken.
Het is goed dat kinderen leren dat vrouwen ook topposities kunnen bekleden.

Als vrouwen de top niet bereiken verspillen we kennis, talent en kapitaal

Het is goed voor de economie als vrouwelijk talent ook in de top wordt benut.
Er zijn genoeg goede vrouwen beschikbaar, ze niet inzetten is zonde.

Ook mannen hebben belang bij de vrouwenzaak

Met meer topvrouwen zal het combineren van werk en zorg makkelijker worden, ook voor topmannen.
Mannen met dochters hebben er belang bij dat vrouwen gelijke mogelijkheden hebben als mannen.

Topvrouwen ondermijnen het natuurlijke rollenpatroon

Vrouwen moeten voor kinderen zorgen en de burgers van de toekomst opvoeden.
Een vrouw moet achter haar man staan en hem steunen in zijn carrière.

Positieve discriminatie is niet goed

Het is even onrechtvaardig om vrouwen op hun geslacht aan te nemen, als het is om ze erop af te wijzen.
Positieve discriminatie leidt tot persoonlijke drama's bij vrouwen als die de verwachtingen niet waarmaken.
Een 'excuser' die het verknaakt, doet de vrouwenzaak meer kwaad dan goed.

Een topvrouw veroorzaakt problemen binnen het zittende - mannelijke - team

Besluitvormingsprocessen en omgangsvormen aan de top zullen veranderen als er vrouwen bij komen.
Een team van mannelijke bestuurders voelt zich soms niet comfortabel bij vrouwen op hetzelfde niveau.
Sommige topmannen denken dat ze thuis problemen krijgen als er een vrouw bij het team komt.

TEGEN

Literatuur

1. Catalyst (2004): The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity.
2. Carter et al (2003): Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value.
3. Gratton, L. (2007): Innovative Potential: Men and Women in Teams.
4. Lee, P.M. (2002): She'-e-os. Gender Effects and Stock Price Reactions to the Announcement of Top Executive Appointments.
5. Eagly, A.H. (2003): Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis.
6. Vinkenburg, C.J. (2007): Creating Evidence Based Work-Home Policies, Paper under review.
7. CBS (2007): Emancipatie ongemerkt op stoom.
8. MeyerMonitor (2007): Company Monitor onderzoek
9. Intermediair Leiderschapsonderzoek 2008.
10. SCP/CPB (2005): Europese tijden, Europese Verkenning 3.
11. Fels, A. (2004): Managing yourself. Do women lack Ambition? Harvard Business Review, 82 (4).