

Vrouwen evenaren mannen als leidinggevenden in 2030

Samenvatting en conclusies

In vergelijking met andere Europese landen telt Nederland weinig vrouwen in de meest zichtbare topfuncties. Bij beursgenoteerde bedrijven zijn vrouwelijke voorzitters bijvoorbeeld een zeldzaamheid. Wie echter kijkt naar alledaagse leidinggevende posities op de werkvloer, moet constateren dat vrouwen de laatste decennia bezig zijn met een duidelijke inhaalslag. Als de trend zich ongewijzigd doorzet, zullen er in 2030 evenveel vrouwelijke leidinggevenden zijn als mannen. Als dit daadwerkelijk gebeurt, betekent dit niet dat er sprake zal zijn van volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de werkvloer. Waarschijnlijk zullen vrouwen ook in 2030 vaker werken in de publieke sector en daardoor nog steeds minder verdienen dan mannen in het bedrijfsleven.

Projectleiding



**Prof. dr. ir. T. van der Lippe
(Tanja)**
Sociale wetenschappen,
sociologie
Universiteit Utrecht



**Dr. E.C.C.A. Blommaert
(Lieselotte)**
Sociologie
Radboud Universiteit Nijmegen

Naam project

Vrouwen in hogere managementposities

Looptijd: Maart 2013 tot oktober 2014

Inhoudsopgave

1. Belangrijkste resultaten
2. Aanbevelingen voor de toekomst
3. Waarom was dit onderzoek nodig?
4. Methode informatieverzameling
5. Belangrijkste publicaties

1. Belangrijkste resultaten

De achterstand die vrouwen hebben ten opzichte van mannen in de meest zichtbare leidinggevende functies, blijkt niet representatief te zijn voor de meer alledaagse managementposities in de maatschappij. Hier groeit het aantal vrouwen met leidinggevende functies gestaag, hoewel de achterstand op mannen niet is ingelopen.

1.1. Aantal leidinggevende vrouwen groeit

Het percentage mannen dat leiding geeft in het werk is in Nederland in de periode tussen 1985 en 2010 vrijwel stabiel gebleven, terwijl het percentage vrouwen in leidinggevende posities in dezelfde periode met de helft is gegroeid. Tegelijkertijd is het aantal vrouwen met betaald werk bijna verdubbeld. Dit betekent dat het aantal managementposities in deze periode fors is gegroeid en dat vrouwen daar relatief meer gebruik van hebben gemaakt dan mannen. Als we aannemen dat deze inhaalslag zich in de toekomst in hetzelfde tempo zal voltrekken, dan bekleedt in 2030 een gelijk percentage mannen en vrouwen leidinggevende posities. Of dat gaat gebeuren is overigens onzeker, omdat de stijging van het aantal leidinggevende vrouwen in verschillende Europese landen is afgevlakt.

1.2. De scheve verdeling bestaat nog steeds

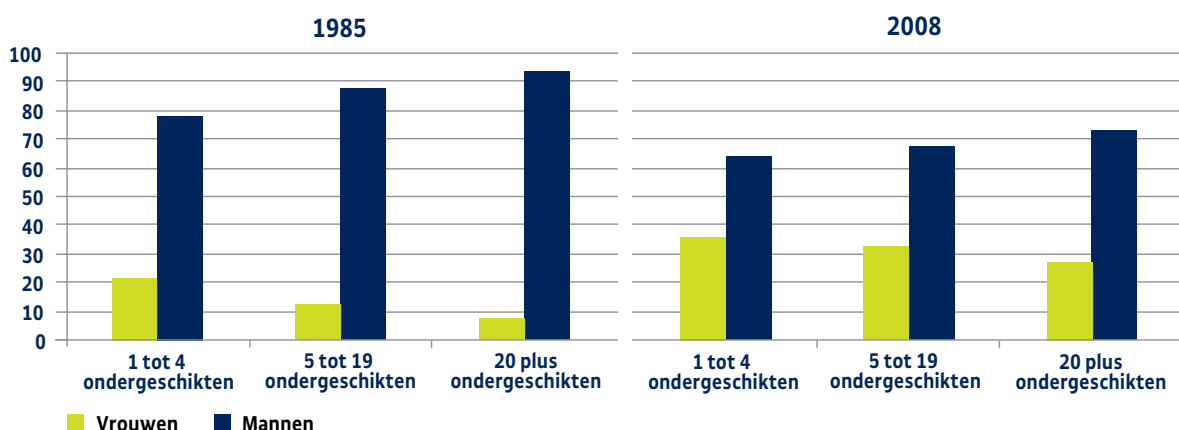
Van alle leidinggevendenden in de beroepsbevolking is in 2008 tweederde deel man en eenderde vrouw. 21 Procent van alle werkende vrouwen geeft leiding, datzelfde geldt voor 42 procent van de werkende mannen. In 2008 gaf tien procent van de werkende vrouwen aan één tot vier mensen leiding, acht procent aan vijf tot negentien mensen en drie procent aan twintig of meer personen.

1.3. Hoger op de ladder is de verdeling schever

Op de hogere niveaus van leidinggeven is de oververtegenwoordiging van mannen groter. In de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven is op dit moment vijf procent vrouw. In de wetenschappelijke wereld is zestien procent van de hoogleraren vrouw. Internationaal gezien doen Nederlandse vrouwen het in de meest zichtbare topfuncties relatief slecht, al vormt de politiek een uitzondering op deze regel. Het aantal vrouwelijke ministers in Nederland is met 38 procent relatief hoog. Ondanks de inhaalslag hebben vrouwen nog steeds een flinke achterstand op de hoogste managementniveaus.

De inhaalslag van vrouwen is op de hogere niveaus verhoudingsgewijs wel het grootst geweest. Van de managers die aan twintig of meer personen leidinggeven, was in 1985 slechts acht procent vrouw. In 2008 was dit aandeel 3,5 keer zo groot met 28 procent. In dezelfde periode is het aandeel vrouwelijke managers die leidinggeven aan vijf tot negentien mensen gestegen van dertien procent in 1985 naar 33 procent in 2008. Dat is een groei van 2,5 keer. Relatief bescheiden is de gelijktijdige stijging van anderhalf keer bij de vrouwelijke managers die aan een tot vier mensen leidinggeven. In 1985 was 21 procent van deze groep managers vrouw. In 2008 bleef het aandeel steken op 35 procent.

Hoeveel procent van de Nederlandse managers is man of vrouw?



1.4. Opleiding en werkervaring zijn sleutel tot succes

Het bekleden van leidinggevende posities is voor mannen en vrouwen afhankelijk van dezelfde factoren. Wie hoger is opgeleid en meer werkervaring heeft, maakt meer kans op een leidinggevende functie. De toename van het aantal vrouwen in leidinggevende functies kan statistisch niet verklaard worden door de veranderingen in de denkbeelden over mannen en vrouwen in ons land.

1.5. Vrouwen geven leiding aan vrouwen

Het feit dat vrouwen de achterstand op mannen aan het inhalen zijn als het gaat om leidinggevende posities, laat onverlet dat mannen en vrouwen in verschillende sectoren werkzaam zijn. Mannen geven vaker leiding aan andere mannen in de private sector, terwijl vrouwen vaker leiding geven aan andere vrouwen in de publieke sector. Als in 2030 de inhaalslag van vrouwen is voltooid wat betreft leidinggevende posities, zullen vrouwen naar het zich laat aanzien nog steeds minder verdienen, omdat zij werken in een sector waar de lonen lager zijn.

1.6. Nederland draait mee in de middenmoot

Europees gezien doen Nederlandse vrouwen het slecht als het gaat om de meest zichtbare topfuncties. Op de meer alledaagse leidinggevende posities doen Nederlandse vrouwen het ongeveer net zo goed als Europees gezien gemiddeld is. Een van de redenen voor de bescheiden positie van vrouwen met betrekking tot leidinggevende (top)functies in ons land is dat Nederlandse vrouwen relatief vaak in deeltijd werken. Dat hangt samen met de sterk ontwikkelde moederschapscultuur en met economische voorspoed. Hoog opgeleide vrouwen hebben vaak een hoog opgeleide man en kunnen het zich daardoor veroorloven in deeltijd te werken.

2. Aanbevelingen voor de toekomst

Het is onzin dat vrouwen geen ambitie hebben om leidinggevende functies te bekleden. Beleidsmaatregelen om het aantal vrouwen in leidinggevende posities te vergroten zijn daarom niet tot mislukken gedoemd. Wie ervoor wil zorgen dat het aandeel vrouwen in leidinggevende posities blijft stijgen, kan het beste inzetten op het versterken van de relevante werkervaring van vrouwen. Vrouwen hebben mannen al ingehaald als het om het opleidingsniveau gaat, maar vooral de vele parttime banen fungeren op dit moment nog als knelpunt. Maatregelen om denkbeelden over mannen en vrouwen te veranderen, zijn volgens dit onderzoek op de korte termijn niet effectief.

2.1. Verruim ouderschapsverlof

Ruimere werkervaring onder vrouwen vergroot de kans dat zij op leidinggevende posities terechtkomen, maar in de praktijk vormt de komst van kinderen een belangrijk obstakel voor het opdoen van die ervaring. Een meer royale regeling voor ouderschapsverlof en goede, betaalbare kinderopvang kan voorkomen dat vrouwen achterop raken door de keuze voor een parttime dienstverband. Dat zou ook passen bij de traditie van ons land. In 1940 was zwangerschapsverlof van twaalf weken Europees gezien erg royaal, maar tegenwoordig bevindt ons land zich met zestien weken verlof in de Europese achterhoede.

2.2. Beperk beleid niet tot vrouwensectoren

Vrouwen geven op dit moment vooral leiding in sectoren waar het aandeel vrouwelijke werknemers groot is. Dit betekent echter niet dat in andere sectoren successen onmogelijk zijn. Een bouwbedrijf als Heijmans en het natuurkunde bolwerk FOM hebben het aantal vrouwelijke leidinggevers opgevoerd door beleid dat gericht was op de ontwikkeling van vrouwelijk talent. Vrouwen kunnen het ook maken als leidinggevers in technische sectoren. Creëer ook hier kansen voor vrouwelijk talent.

2.3. Vind het wiel niet opnieuw uit

Het is onnodig het wiel opnieuw uit te vinden als het gaat om interventies die het aandeel van vrouwen in leidinggevende posities vergroten. Op de website www.vrouwenaandetop.nu is een reeks van effectieve interventies samengebracht. HRM managers kunnen hier zoeken naar een interventie die past binnen de eigen branche en het eigen type organisatie. Er zijn voldoende goede voorbeelden beschikbaar die navolging verdienen.

3. Waarom was dit onderzoek nodig?

Het aandeel van vrouwen in leidinggevende posities is een dankbaar onderwerp in publieke discussies. Niet alleen lijkt iedereen te weten hoe scheef de verdeling in werkelijkheid is, ook worden met veel aplomb meningen naar voren gebracht die de scheve verdeling verklaren. De Nederlandse maatschappij zou niet klaar zijn voor twee carrières in één gezin, het zou vrouwen aan ambitie ontbreken of de organisatiecultuur in Nederland zou niet vrouwvriendelijk genoeg zijn. Deze stellingen roepen verwarring op, omdat eigenlijk nauwelijks bekend was hoe de man-vrouwverdeling in leidinggevende posities zich aan het ontwikkelen was in Nederland. De publieke beelden waren gebaseerd op de man-vrouwverdeling in de meest zichtbare topfuncties. Het was belangrijk de maatschappelijke trend breder in kaart te brengen.

4. Methode informatieverzameling

De getalsmatige gegevens zijn geput uit Nederlandse en Europese databanken. Voor Nederland is gebruik gemaakt van 13 metingen die van 1985 tot 2008 gedaan zijn voor het arbeidsaanbodpanel van het Sociaal Cultureel Planbureau. Voor Europa is gebruik gemaakt van de tweejaarlijkse metingen tussen 2002 en 2012 van de European Social Survey. Deze databanken zijn gekoppeld aan landkenmerken, zoals werkloosheidspercentage en gegevens over arbeidsmarktparticipatie.

De interventiedatabase beschrijft maatregelen om het aantal leidinggevende vrouwen op te voeren. De database is samengesteld door onderzoeksbureau AO consult, dat tientallen bedrijven uit zes Europese landen heeft benaderd. Op deze manier is een overzicht gecreëerd van 101 beleidsinterventies.

5. Belangrijkste publicaties

- Van der Lippe, T., Van Doorne-Huiskes, A. & Blommaert, L. (2014). De toename van vrouwen in leidinggevende functies. Economisch Statistische Berichten, 10 juli.
- Blommaert, L., Van der Lippe, T., Maas, I. & Jaspers, E. (2015). Women and supervisory authority in the Netherlands, 1985-2008: Trends and explanations. Ingediend.
- Blommaert, L., Van der Lippe, T., Maas, I. & Jaspers, E. (2015). Towards gender equality in workplace authority? Developments in Europe, 2002-2012.

Tekst: Ad Bergsma