



Diversiteit in de Boardroom 2018

Inhoud

Voorwoord	2
Persbericht	4
Diversiteit in bestuur	6
Diversiteit in bestuur sector ontwikkelingen	7
Diversiteit in toezicht	12
Diversiteit in toezicht sector ontwikkelingen	13
Conclusies	15

Colofon

Uitgave

Graydon Nederland BV

Speciale dank aan Werner de Wiljes en
Marion Bout

**Voor meer publicaties en
onderzoeken van Graydon
kunt terecht op:**

<https://www.graydon.nl/downloads>

Graydon Nederland

Contactpersoon: Gerd De Smyter
Group Corporate Communications
020- 567 9971
06-48 22 65 72
g.de.smyter@graydon.nl

Voorwoord

Als bedrijfsinformatiespecialist is Graydon voortdurend op zoek naar wat de factoren zijn voor economisch succes en wat ondernemers kan helpen groeien. De manier waarop een bedrijf bestuurd wordt en hoe hierop wordt toegezien is daarbij van cruciaal belang. Om dit in kaart te krijgen heeft Graydon in het verleden al studies naar buiten gebracht over de impact van het individu op het faillissement en de rol van diversiteit in de toekomstbestendigheid van een onderneming.

Uit de eerdere Graydon studies blijkt dat een genderdiverse board een verlagend effect heeft op het risico op een faillissement en dus positief bijdraagt aan de continuïteit van de onderneming. En daar is onze economie uiteraard bij gebaat.

Deze publicatie geeft weer hoe het momenteel gesteld is met de diversiteit in de Nederlandse RvB's en RvCs en hoe deze diversiteit zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Ook geeft het inzicht in hoe de diversiteit is verspreid over de sectoren anno 2018.

'Alles wat je aandacht geeft, groeit' is mijn motto. En aandacht voor diversiteit is er volop; er zijn initiatieven vanuit het bedrijfsleven die diversiteit stimuleren, er is een lijst opgesteld met Topvrouwen die beschikbaar is voor het bedrijfsleven, vorig jaar werd de "Wet streefcijfer evenwichtige zetelverdeling mannen en vrouwen in bestuur" van kracht en de media berichten ook maar wat graag over het topic diversiteit. Kortom, we zijn er met zijn allen druk mee bezig, aandacht genoeg. En de diversiteit groeit ook. Zowel in het bestuur van deze bedrijven als in het toezicht. Het streefcijfer van 30 procent is nog niet in zicht, maar er is wel een toename. Toch zou je verwachten dat, gezien alle eerder genoemde initiatieven, een veel sterkere stijging zichtbaar zou zijn in de cijfers. We horen te beschikken over gelijke kansen en toch slagen we er maar niet in om in de top van onze grote bedrijven een gelijke afspiegeling van de maatschappij te creëren.

Dat ondanks alle aandacht. Vraag is dan ook; krijgt het onderwerp wel de juiste aandacht? Er hangt nu nog te vaak een sfeer omheen van dat de vrouwen hierin geholpen dienen te worden, maar dat is een incorrecte en bovenal negatieve benadering. Laten we het positief en tevens vanuit de mannen benaderen; "mánnen dezelfde rechten als vrouwen". Dus werkgever, wanneer een man binnen uw organisatie graag een aantal jaar vier dagen wil werken om thuis een dag de zorg voor de kinderen op zich te nemen, faciliteer hem daar dan in. En mannen, durf er om te vragen.

Een mooie bijvangst zou zijn dat het sociaal meer geaccepteerd wordt als een man deze keuze maakt. Nu krijgt een man in onze cultuur nog te veel het stempel van "blijkbaar niet zo ambitieus". Het gaat dus niet alleen om faciliteren vanuit overheid en werkgever, maar ook van ons als sociale wezens. Hoe kijken wij naar de man die de keuze maakt zijn werktijden anders in te delen, zodat hij werk en privé beter kan combineren? Het



maakt deze persoon zelfs breder georiënteerd en evenwichtiger, met zijn werk en privé meer in balans. Deze mannen doen dus een stap vooruit en juist géén “stap achteruit”! Ook op de langere termijn is een man met deze ervaring waardevoller voor een organisatie. Immers, deze mannen die in staat zijn geweest werk en privé gebalanceerd te combineren, zijn ook meer geschikt om leiding te geven aan diverse teams waarbij de mannen en vrouwen ook thuis taken verrichten.

En hoe kijken wij naar de moeder die naast haar gezin toch ook nog vol voor haar carrière gaat? Laten we haar zien als voorbeeld van hoe het ook kan. Aan elkaar laten zien wat -om maar in corporate termen te blijven- de “learnings en best practices” zijn en deze doorgeven aan de volgende generatie ambitieuze dames.

Het draait hier om een shift van mindset; van het oude denken in banen van 9-5 naar de 24-uurs economie waar we ondertussen met z’n allen onderdeel van zijn. We zitten er middenin, de economie draait al zo. Nu nog onze mindset. Het gaat om 24/7 beschikbaarheid en plek-onafhankelijk. Dat is een gezonde ontwikkeling die past bij de wereld van nu. Echter, dan moeten we er wel voor waken dat het op een gebalanceerde manier gebeurt. Het is zelfs mijn overtuiging dat mensen die voelen dat ze gebalanceerd hun werk en privé kunnen combineren (doordat ze daarin worden gefaciliteerd)

nóg efficiënter en productiever zullen werken en dus waardevoller zijn voor hun organisatie.

Er is een cultuurverandering nodig. Ja, de diversiteit neemt toe, zo zult u in deze publicatie verder zien. Voor een daadwerkelijke gedragsverandering is duidelijk meer nodig. Pas als overheid en werkgevers nog verder faciliteren en mannen én vrouwen een nieuwe maatschappelijke balans creëren waar mannen dezelfde rechten hebben als vrouwen en vice versa, zal er een cultuurverandering plaatsvinden en daarmee eindelijk de gewenste sterke toename in diversiteit.

Mr. Marion Bout
Head Legal & Compliance Graydon Holding



Persbericht

Bij één op vijf Nederlandse topondernemingen zetelt een vrouw in het bestuur

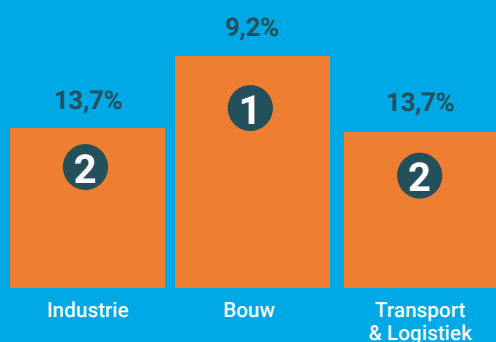
Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018: het aantal vrouwen in topbesturen neemt toe, maar de toename groeit slechts geleidelijk.

AMSTERDAM, 28 juni 2018 – Ruim één op de vijf grote ondernemingen in Nederland kent een diverse samenstelling in het bestuur. Momenteel is bijna 16 procent van alle topbestuurders vrouw, een geleidelijke toename in vergelijking met de afgelopen jaren. Dat blijkt uit de nieuwste studie Diversiteit in de Boardroom 2018 van bedrijfsinformatiespecialist Graydon. In het toezicht (raad van commissarissen) stijgt de genderdiversiteit sneller.

“De toename in diversiteit bij onze bedrijven is een positieve ontwikkeling”, ziet Marion Bout, Head Legal & Compliance bij Graydon. “De toename gaat wel heel geleidelijk. Te traag, gezien alle inspanningen en initiatieven die van overheidswege gestimuleerd worden.” Sinds 2017 is de Wet streefcijfer evenwichtige zetelverdeling mannen en vrouwen in bestuur van

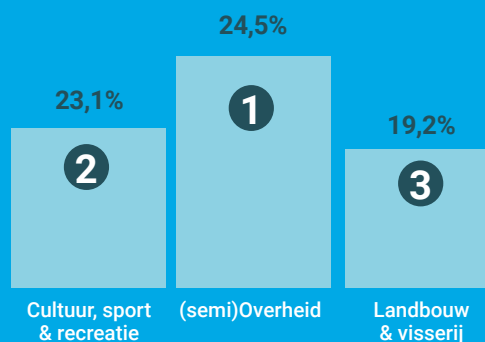
kracht voor grote Nederlandse bedrijven. Een minimum zetelverdeling van 30 procent is daarbij de doelstelling. Dit streven wordt in de nieuwste meting van Graydon nog niet gehaald. Wel maken steeds meer grote bedrijven de stap naar een divers bestuur. Zo heeft ruim één op de vijf grote bedrijven (23,1%) een bestuur waar minstens één vrouw in zetelt.

Sectoren met de minste diversiteit in topbestuur



Bron: Graydon Nederland

Sectoren met de meeste diversiteit in topbestuur



(semi)Overheid koploper in divers bestuur

De (semi)Overheid kent momenteel de meeste diversiteit in het bestuur. Binnen deze sector wordt bijna één op vier topposities in het bestuur (24,5%) door een vrouw ingevuld. Cultuur, sport en recreatie (23,1%) en Landbouw (19,2%) horen bij de koplopers. Alle sectoren in Nederland laten de afgelopen tien jaar een toename zien van het aantal vrouwen in het topbestuur.

Transport & Logistiek en Industrie (beide 13,7%) behoren tot de sectoren die achterlopen als het gaat om vrouwen op topposities in het bestuur. De Bouw (9,2%) is nog steeds hekkensluiter. Marion Bout: "In de bouwnijverheid is minder dan één op de tien topbestuurders vrouw. Deze sectoren mogen dan wel het minste scoren op het gebied van diversiteit in bestuur, ze laten de afgelopen tien jaar wel een toename in diversiteit zien."

Toezicht minder divers dan bestuur

Het toezicht (commissarissen) bij grote Nederlandse bedrijven is minder divers dan het bestuur. Op dit moment is ruim één op de tien toezichthouders (13,1%) vrouw. De trend is dat ook dat de diversiteit in het toezicht de afgelopen jaren steeds meer toeneemt. Zo is de afgelopen tien jaar het percentage vrouwen in het toezicht met ruim vijf procent gestegen. Het aandeel vrouwen in het toezicht mag dan iets lager liggen dan in het bestuur, de diversiteit groeit procentueel sneller dan het bestuur.

"Op dit moment heeft bijna één op de drie bedrijven (29,2%) een toezicht dat bestaat uit minstens één vrouw", licht Marion Bout van Graydon toe. "Omgekeerd betekent dit dat zeven op tien bedrijven een raad van toezicht hebben die bestaat uit alleen maar mannen." Tien jaar geleden gold dat nog voor acht op tien bedrijven.

Voor de studie Diversiteit in de Boardroom 2018 heeft bedrijfsinformatiespecialist Graydon grote Nederlandse bedrijven (BV's en NV's) onderzocht; met meer dan 1 miljoen euro balanstotaal. Op die manier is een selectie gemaakt van bedrijven die vallen onder de 'Wet streefcijfer evenwichtige zetelverdeling mannen en vrouwen in bestuur'.

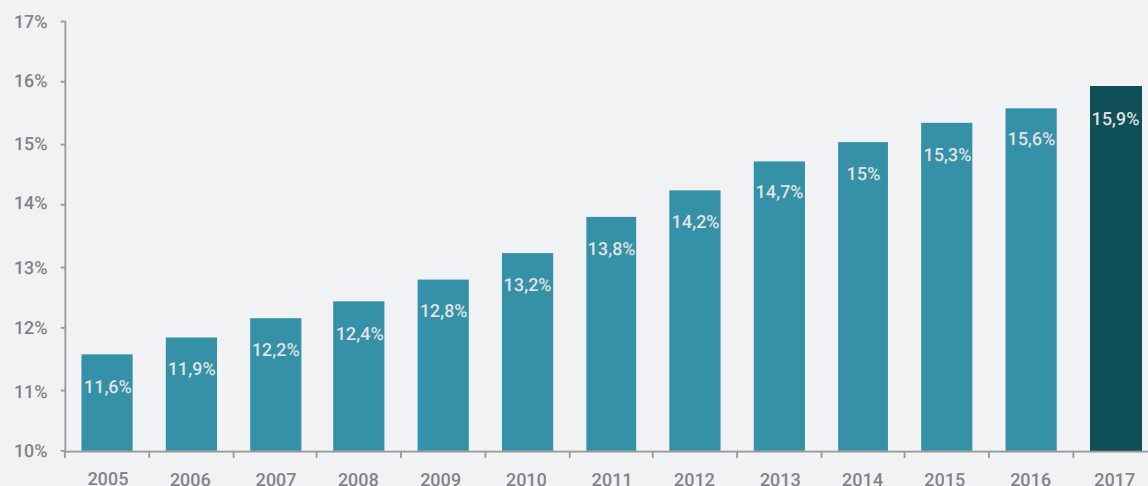
Nederland kent ruim 2,9 miljoen actieve bedrijven. Voor dit onderzoek is gekeken naar de bedrijven die vallen onder de 'Wet streefcijfer evenwichtige zetelverdeling mannen en vrouwen in bestuur', zoals deze sinds 2017 van kracht is.

Om een objectieve meting te kunnen doen heeft Graydon een selectie gemaakt die voldoet aan de vier onderstaande criteria:

- 1 **Bedrijven met meer dan 1 miljoen euro balanstotaal**
- 2 **Bedrijven waarbij het balanstotaal niet verder in het verleden ligt dan 2008**
- 3 **BV's en NV's**
- 4 **Bedrijven met meer dan 1 bestuurslid en bedrijven met meer dan 1 toezichthouder**

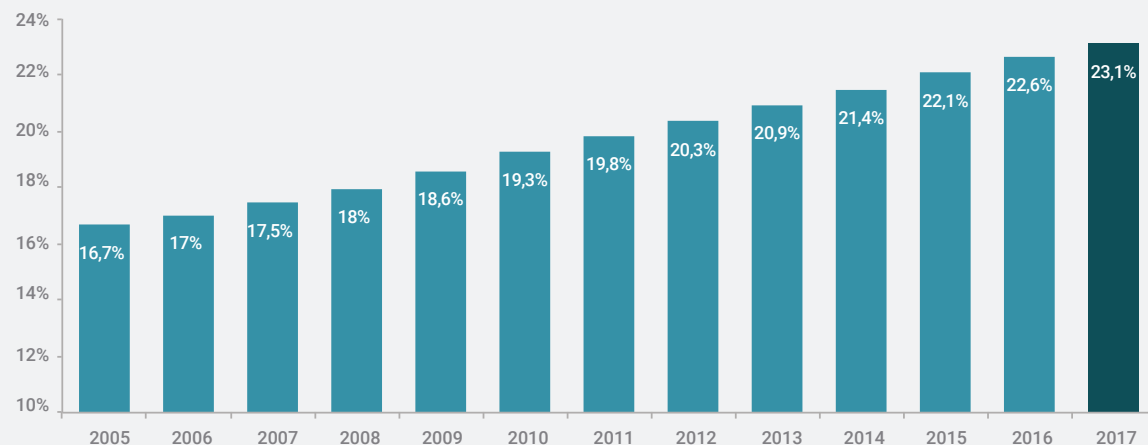
Diversiteit in bestuur

Aantal vrouwelijke topbestuurders t.o.v. het totale aantal topbestuurders



Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

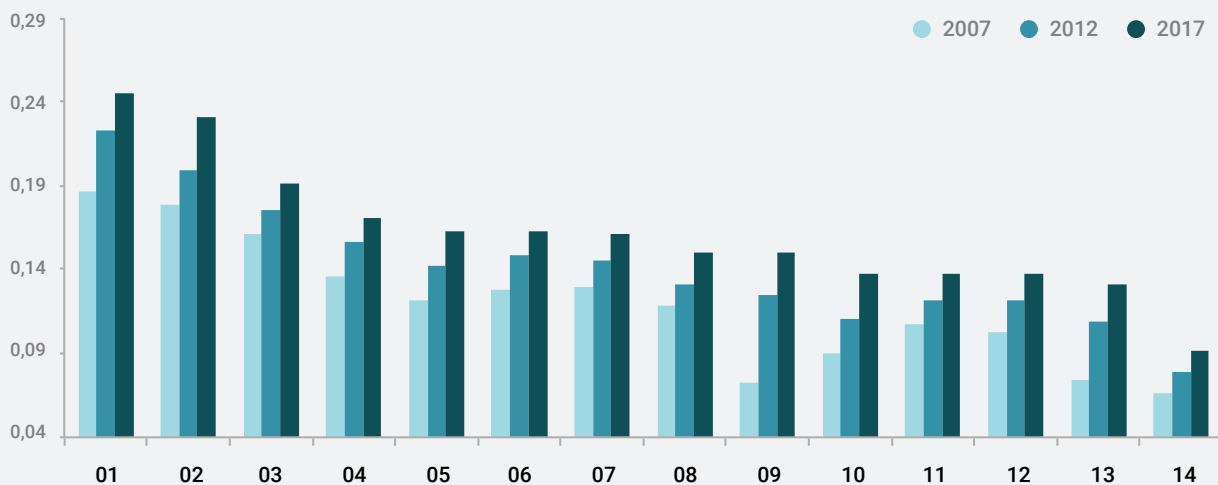
Aantal grote bedrijven met tenminste één vrouwelijke topbestuurders t.o.v. het totale aantal grote bedrijven



Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Diversiteit in bestuur sector ontwikkelingen

Aantal vrouwelijke bestuursleden t.o.v. totaal aantal bestuursleden per sector



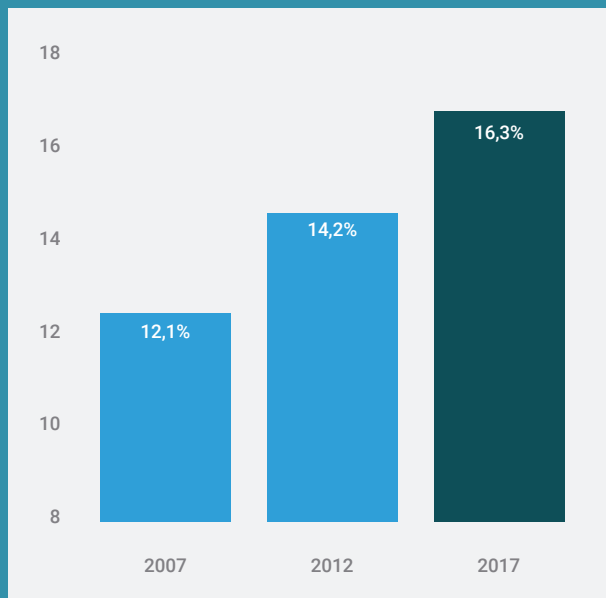
- 01. Overheid & semi-overheid
- 02. Cultuur, sport en recreatie
- 03. Landbouw en visserij
- 04. Vastgoed
- 05. Leasebedrijven

- 06. Financiële instellingen
- 07. Zakelijke dienstverlening
- 08. Groot- en detailhandel
- 09. Energie bedrijven
- 10. IT & Communicatie

- 11. Transport en Logistiek
- 12. Industrie
- 13. Water- en afvalverwerking
- 14. Bouwnijverheid

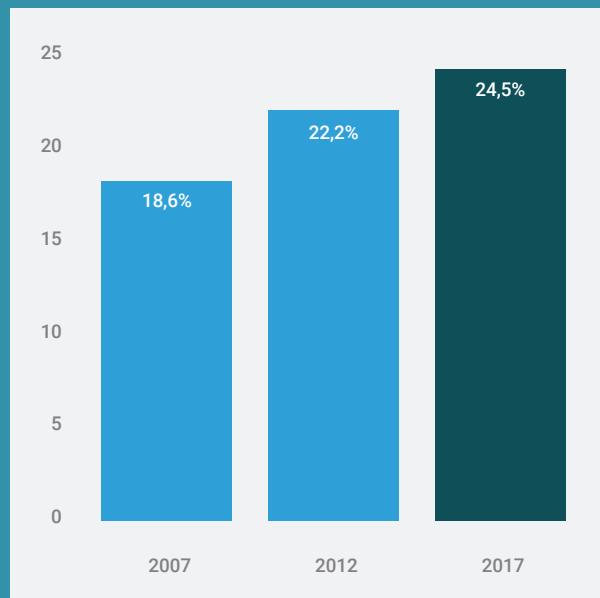
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Leasebedrijven



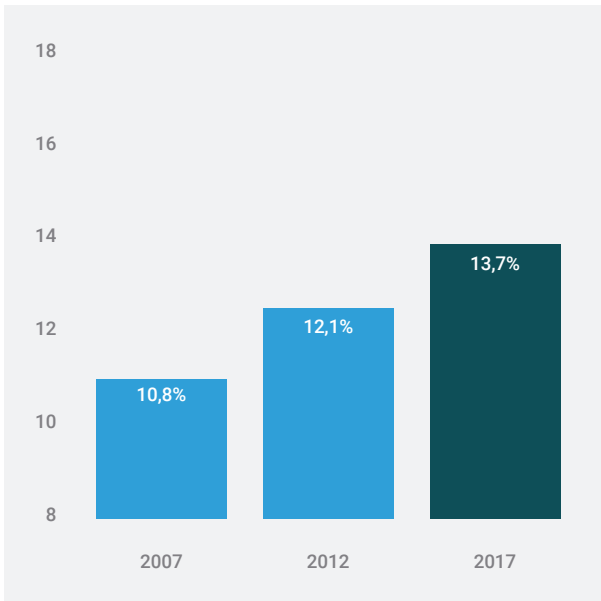
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

(Semi)Overheid

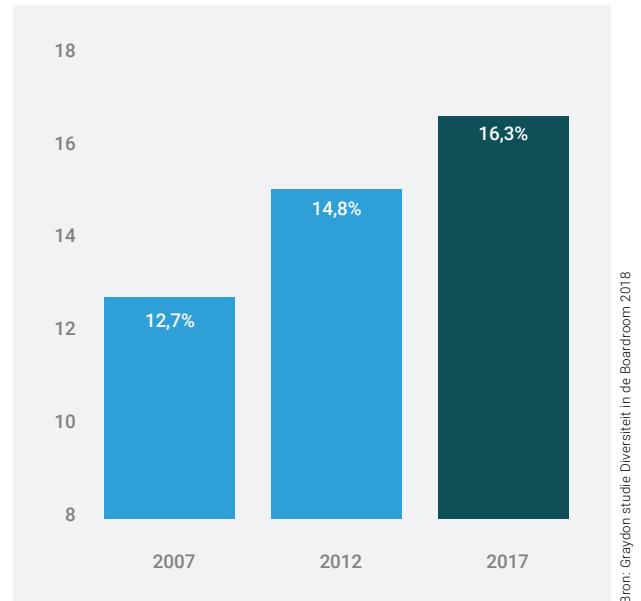


Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

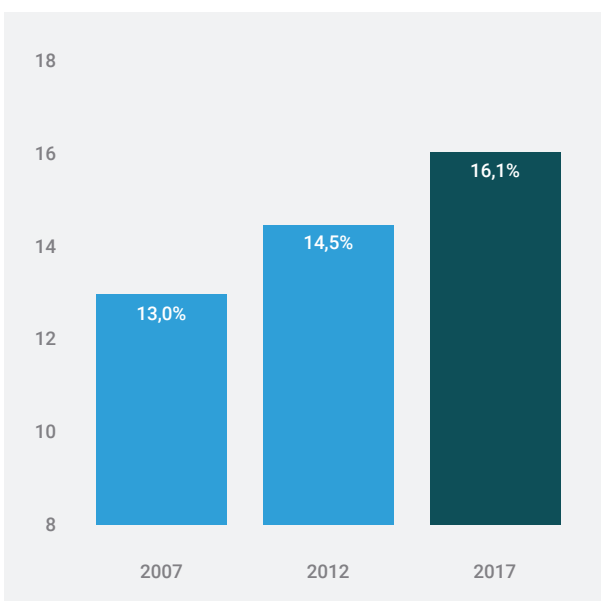
Transport en Logistiek



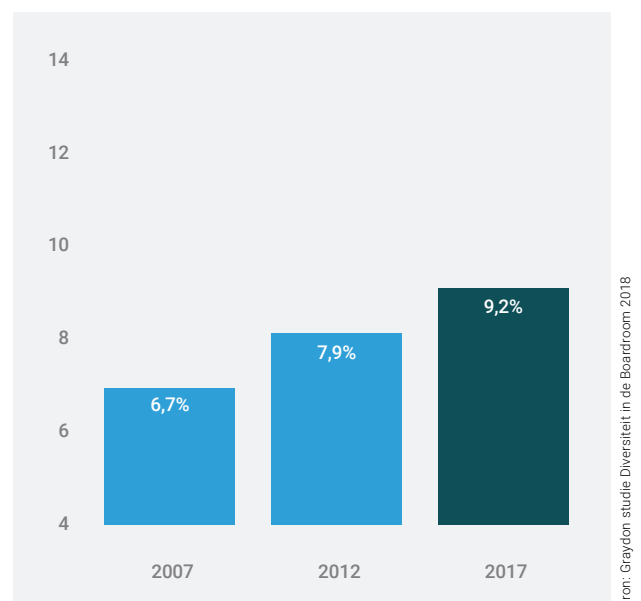
Financiële instellingen



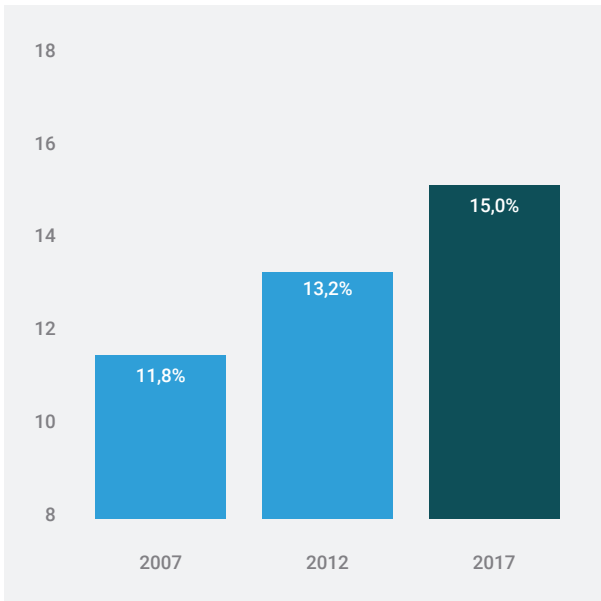
Zakelijke dienstverlening



Bouwnijverheid

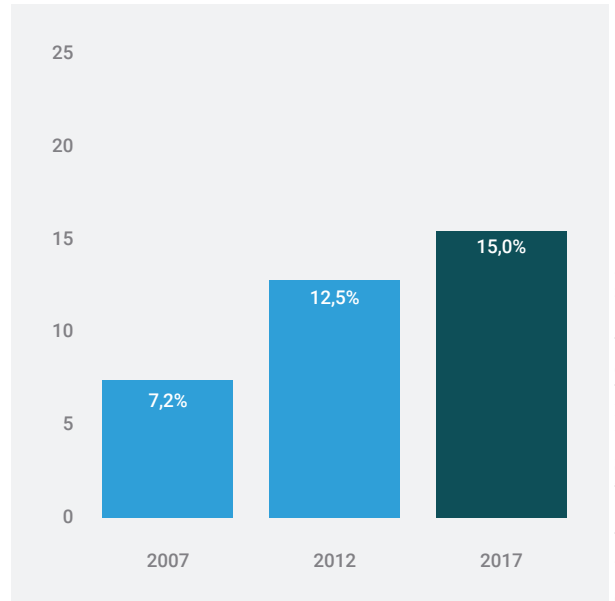


Groot- en detailhandel



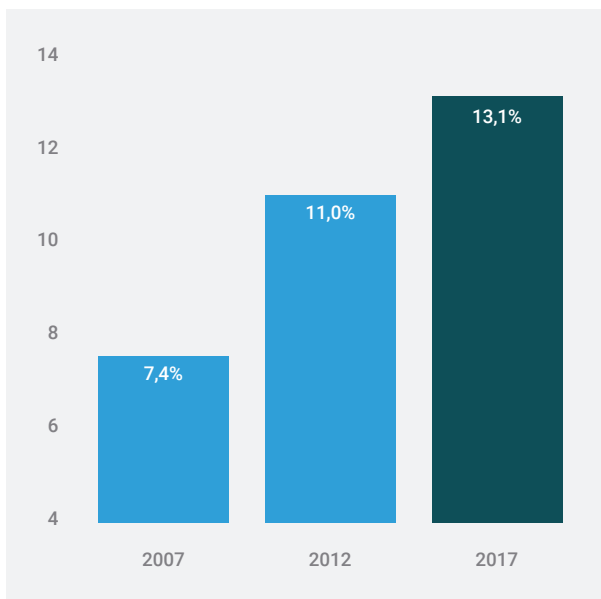
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Energiebedrijven



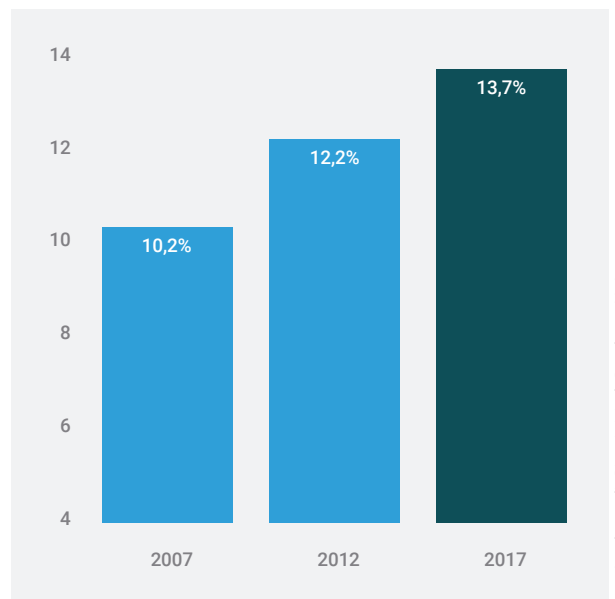
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Water- en afvalverwerking



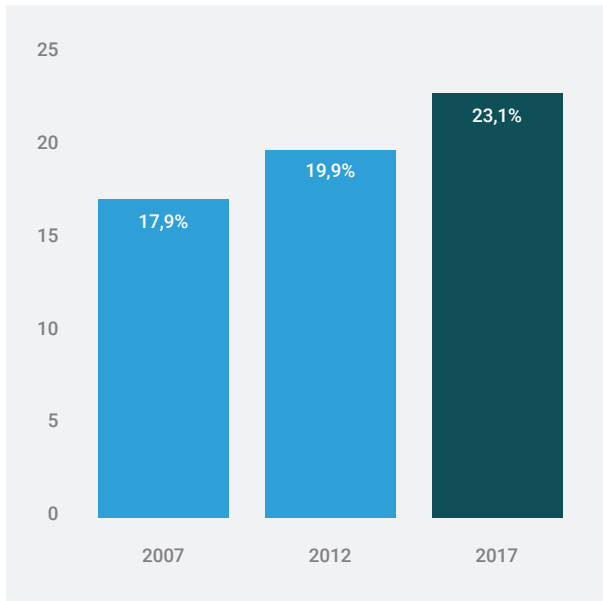
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Industrie



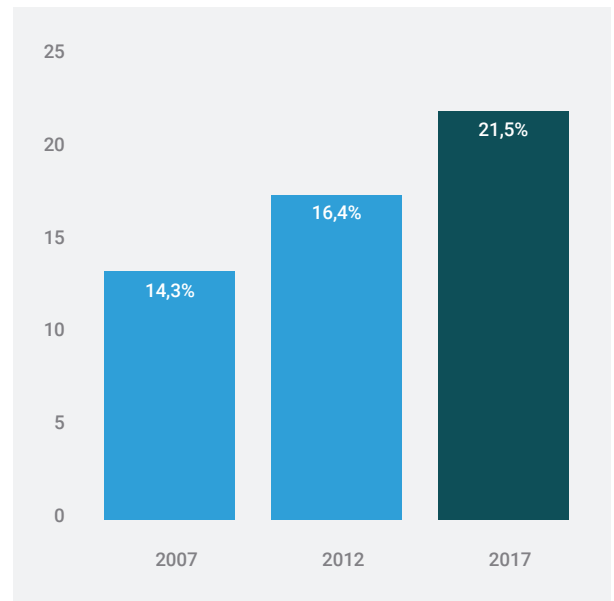
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Cultuur, Sport en Recreatie



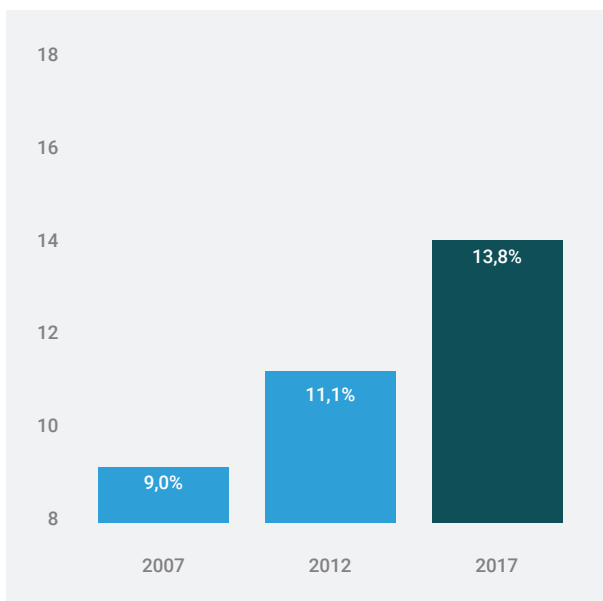
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Overige dienstverlening



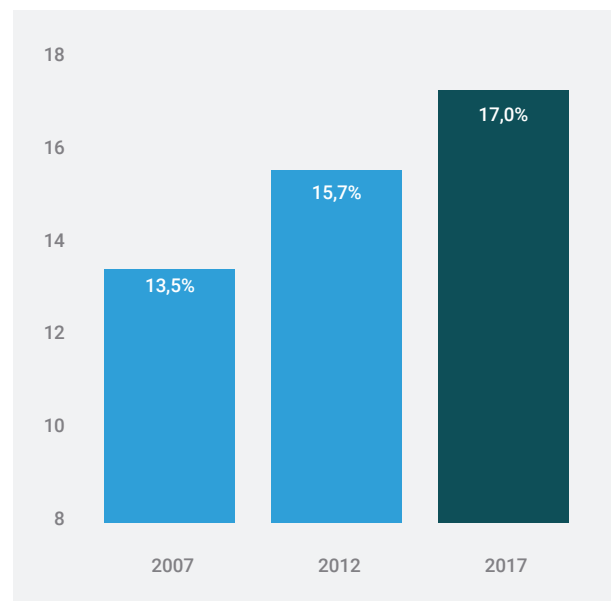
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

IT & Communicatie



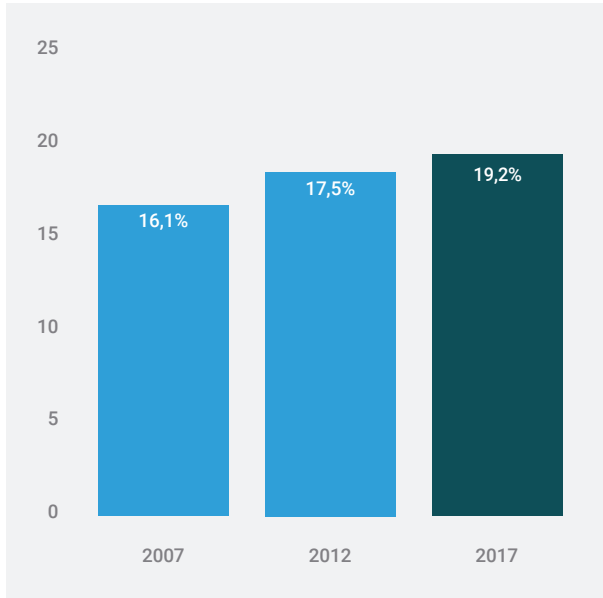
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Vastgoed



Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Landbouw en visserij



Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018



'Wij hebben de correlatie tussen diversiteit en bedrijfsprestaties aangetoond'

Jarenlang was Marion Bout binnen bedrijfsinformatiespecialist Graydon, waar de werknemerspopulatie in de lagen onder de top voor bijna de helft uit vrouwen bestaat, de enige vrouw in de raad van bestuur en het executive committee. Kortgeleden kwam er nog een vrouw bij, een CFO. Verstandig, vindt Bout, die binnen Graydon op basis van datasets liet onderzoeken of er een correlatie is tussen diversiteit en bedrijfsprestaties. "Dat onderzoek toont glashelder de businesscase voor diversiteit aan." Het hele interview lees je [hier](#)

ment bijvoorbeeld 79 procent. Kijken we enkel naar de ondernemingen die in deze sector failliet gingen, dan ligt het aandeel op 90 procent. De transportsector en de bouwnijverheid ondervinden volgens de uitkomsten dan

Veel mannen in de top? Grotere kans op faillissement

08 jul 2015 14 NIEUWS

Hoe meer u... falen. Deze conclusie trekt het individu op een...

Vrouwen in de top beperken kans op faillissement

Wie de kans op falen van zijn bedrijf wil minimaliseren, doet er goed aan de genderverdeling van het management onder de loep te nemen. Overwicht van mannen leidt tot een hoger risico op faillissement.

Dat is de verrassende conclusie van de studie 'De impact van het individu op een faillissement' van bedrijfsinformatiespecialist Graydon. De onderzoekers vonden dat het aandeel van mannen in managementfuncties gedeeltelijk hoger ligt bij failliete bedrijven dan bij bedrijven die nog in business zijn. Bij de actieve bedrijven is gemiddeld 70 procent van het bestuur mannelijk. In de failliete ondernemingen ligt het mannelijk aandeel op 82 procent. Meer vrouwen in leidinggevend functies zorgen met andere woorden voor een kleiner risico op falen.

Daarbij lijkt de ene sector al gevoelliger voor een 'vrouwelijke touch' dan het management...

Veel kans

Vrouwen in de boardroom verlagen de kans op faillissement

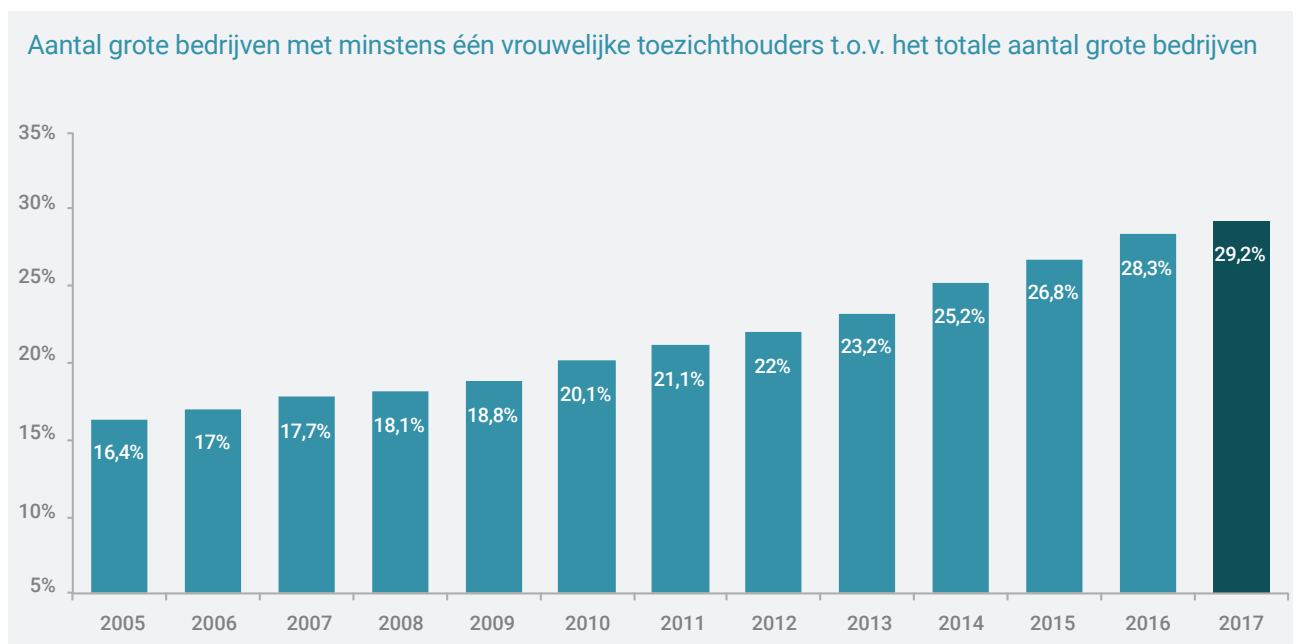
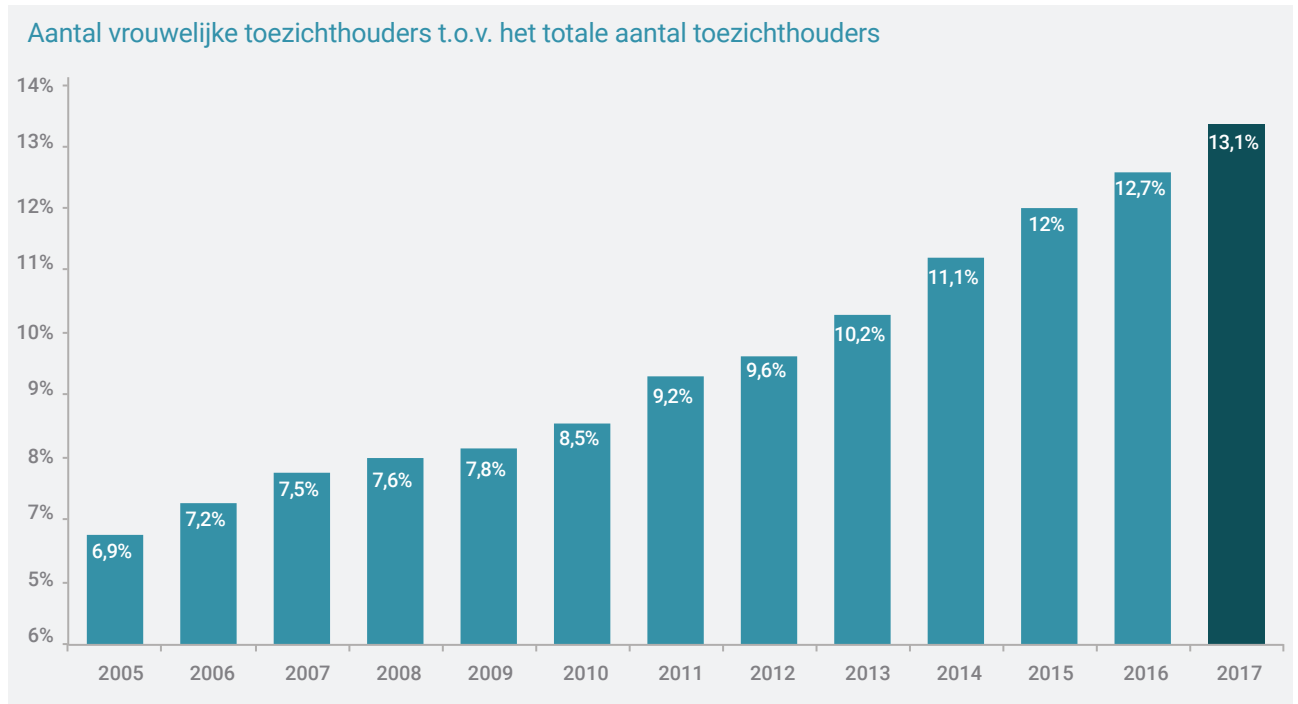
uit een onderzoek van zakelijk informatie... richt. Haar cijfers gaan over vrouwen en mannen in de leiding van het bedrijf, dus ook het management. Is het onderzoek verder goed uitgevoerd? We sturen het door naar Wilma Henderikse, onderzoeker en directeur onderzoeksbureau Henderikse en partners. Dit onderzoek naar het aandeel van vrouwen in de top van 30 procent. Er zijn veel gekwalificeerde vrouwen beschikbaar maar het aandeel in de top is zeer gering, zegt Henderikse. Waar bij dit onderzoek rekening moet worden gehouden is dat het aandeel vrouwen sterk verschilt tussen meer en minder traditioneel vrouwelijke sectoren, zegt Henderikse. Bovendien lijden bepaalde sectoren zoals bouw en transport meer onder economisch slechte omstandigheden. Voor open en andere sectoren als gezondheidszorg en onderwijs, waar altijd relatief veel vrouwen werken, geldt een andere analyse.

MINDER SNIEL FAILLIET DANKZU VROUW

stuur van failliete zijn gemiddeld tien leden man... orsnee board... geveer 70 pro... staat. Managers... n hebben... eide werkerva... te van actieve... geen negen... yden onder 3,4... dukt hierop... d Noord-Amer... vrouwen bin... meer General... To en Yahoo... In de Lage... aan een in... van vrouwen... entuur van de belangrijke... taragesteerde bedrijven in België stog in 2014 van 12 naar 10 procent, zo blijkt uit een rapport van adviesgroep Hey. In 2014-2015 stog het aantal vrouwen in... vense het afgelopen jaar...

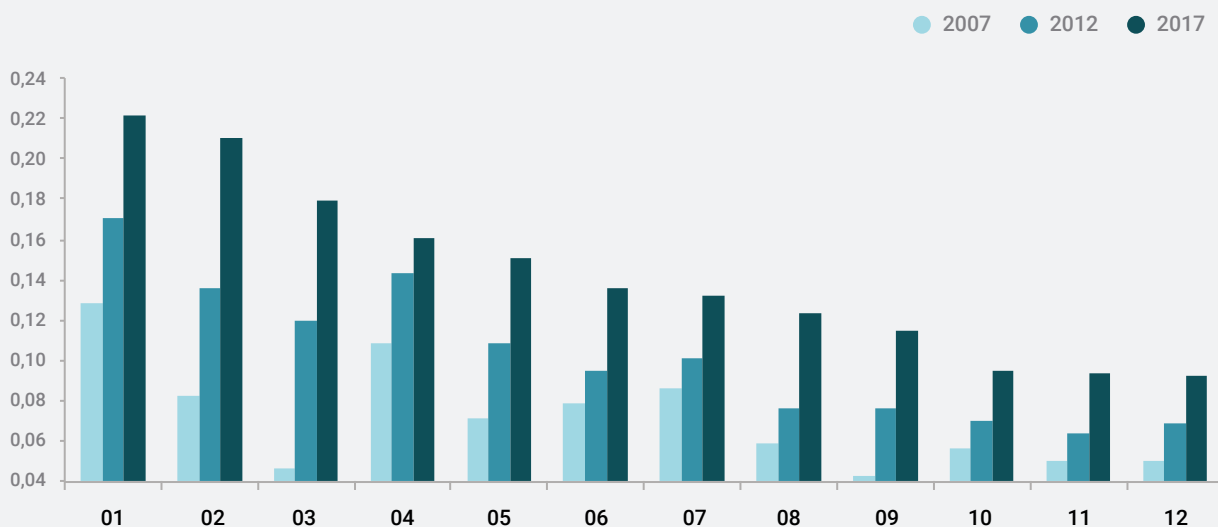
bedrijve draagt a... aan kw... blijkt ook... Graydon... soom de ka... gn. Voor d... maar geen h... dene telling... MARAL NOSH... Ook een bes... die je geche... Maï neschreef... met de hashag...

Diversiteit in toezicht



Diversiteit in toezicht sector overzicht

Aantal vrouwelijke toezichthouders t.o.v. totaal aantal toezichthouders per sector



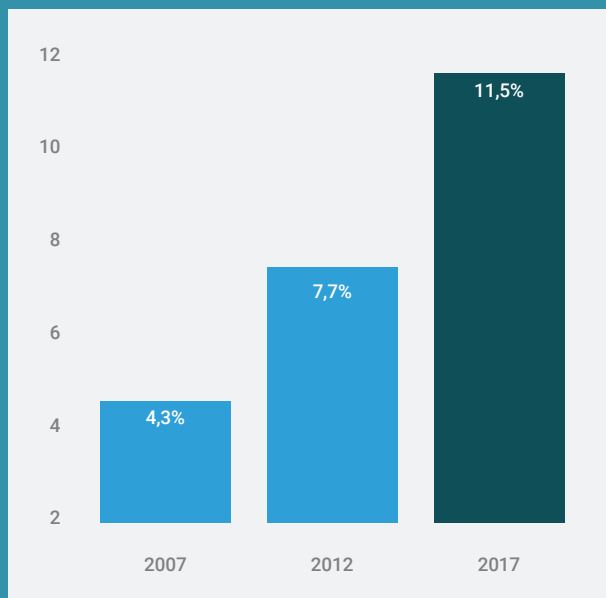
- 01. Overheid & semi-overheid
- 02. Water- en afvalverwerking
- 03. Energie bedrijven
- 04. Vastgoed

- 05. Cultuur, sport en recreatie
- 06. Zakelijke dienstverlening
- 07. Financiële instellingen
- 08. Leasebedrijven

- 09. Transport en Logistiek
- 10. Groot- en detailhandel
- 11. IT & Communicatie
- 12. Industrie

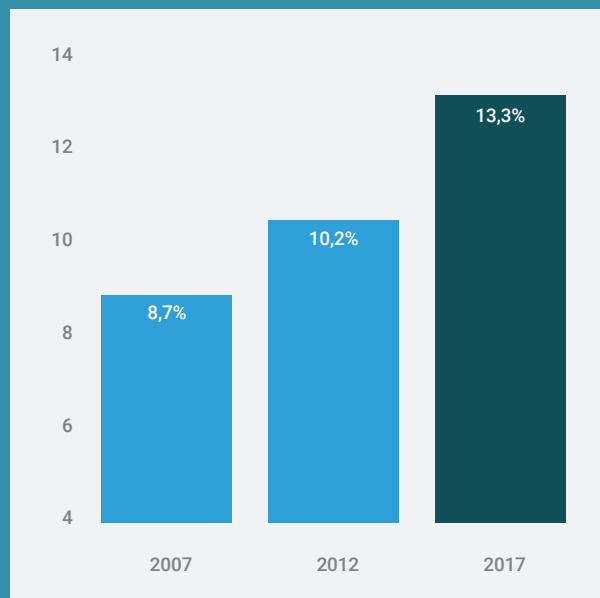
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Transport en Logistiek



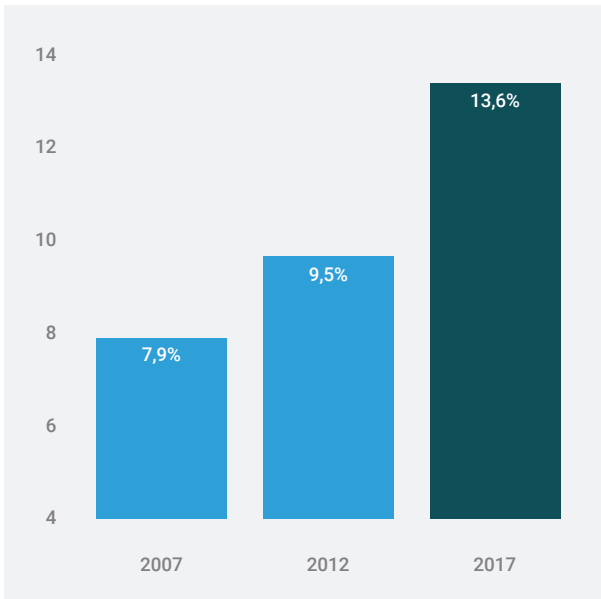
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Financiële instellingen



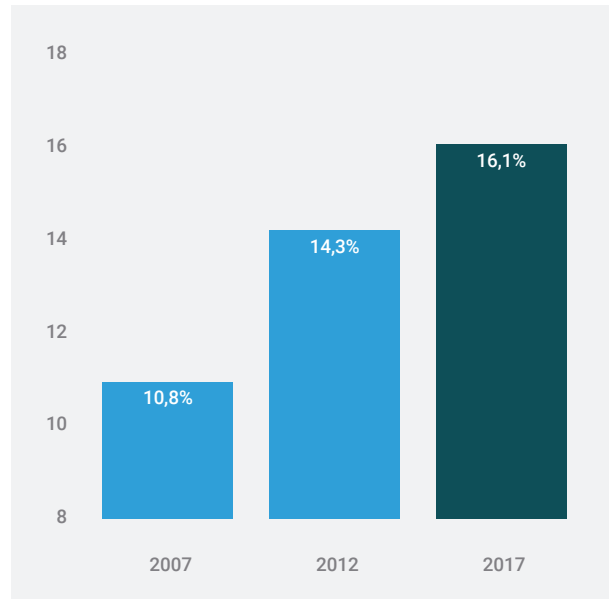
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Zakelijke dienstverlening



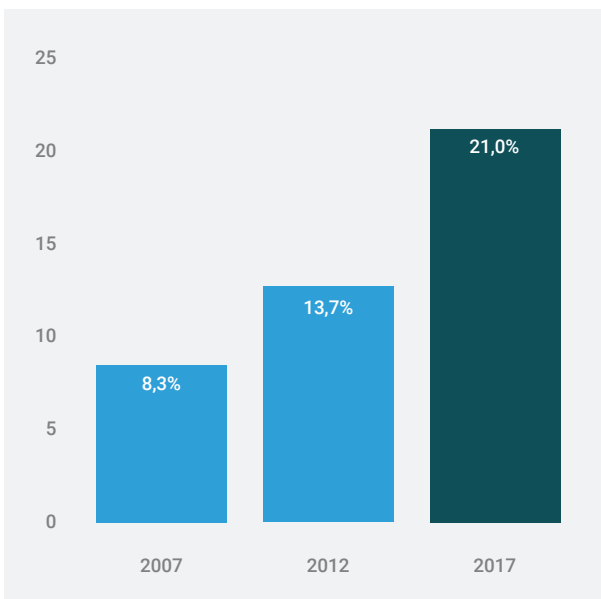
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Vastgoed



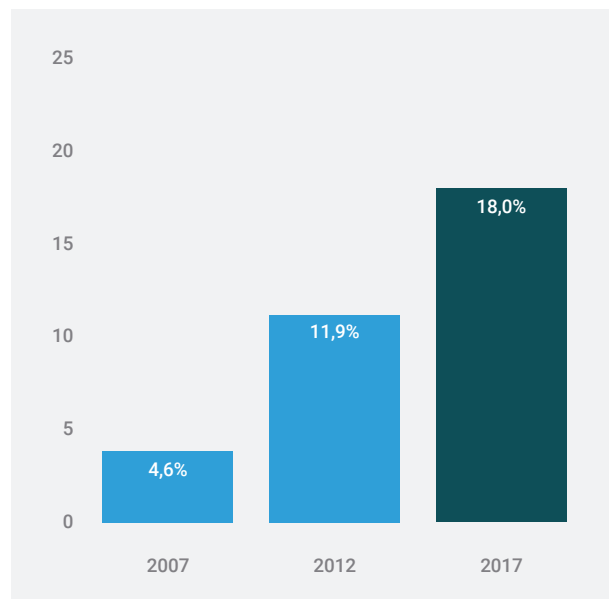
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Water- en afvalverwerking



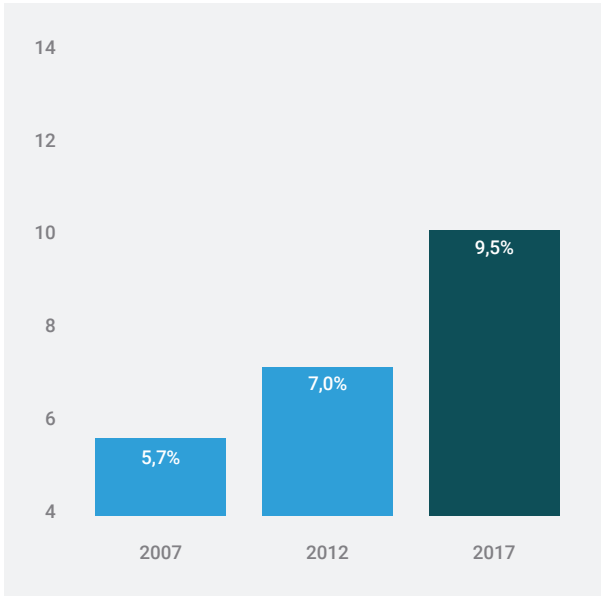
Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Energiebedrijven

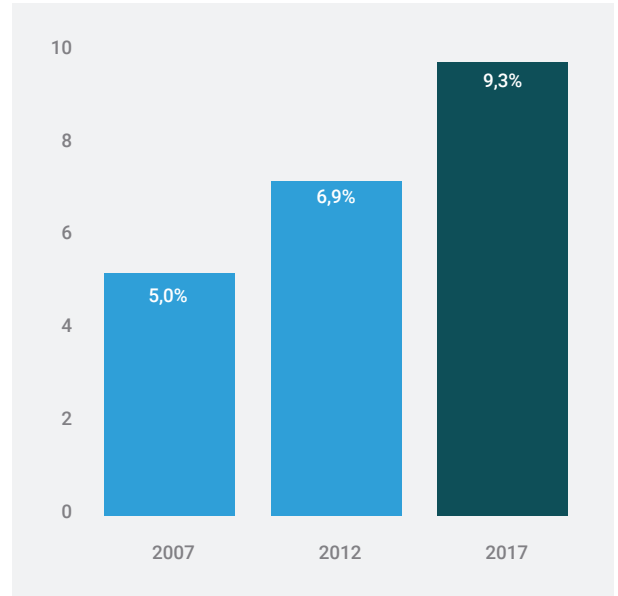


Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

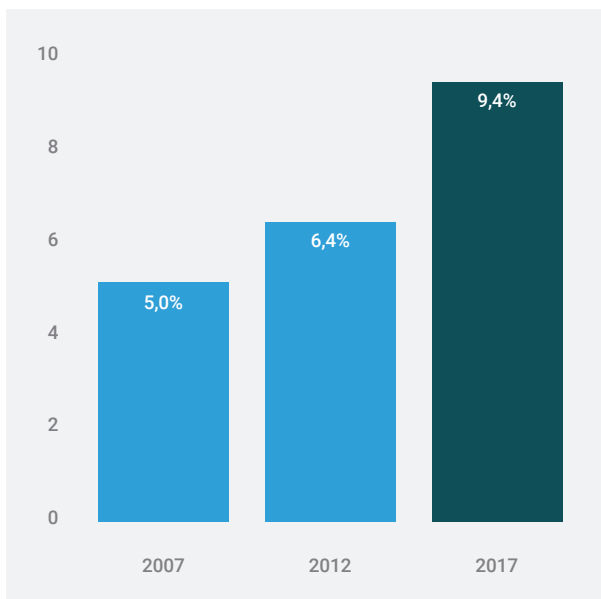
Groot- en detailhandel



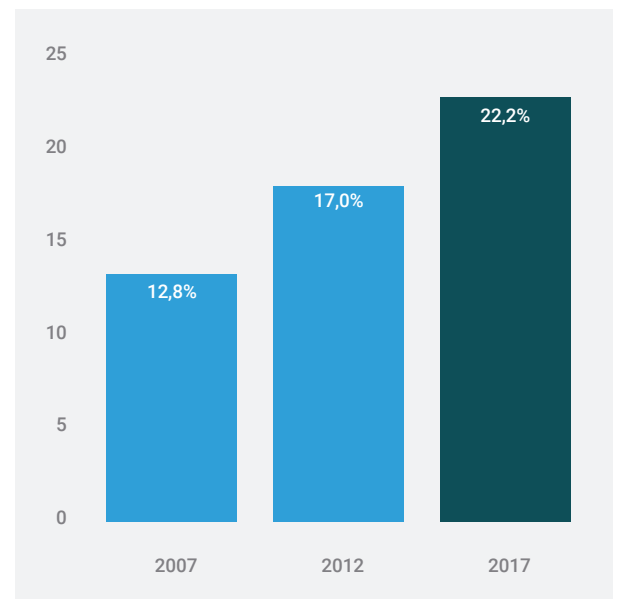
Industrie



IT & Communicatie

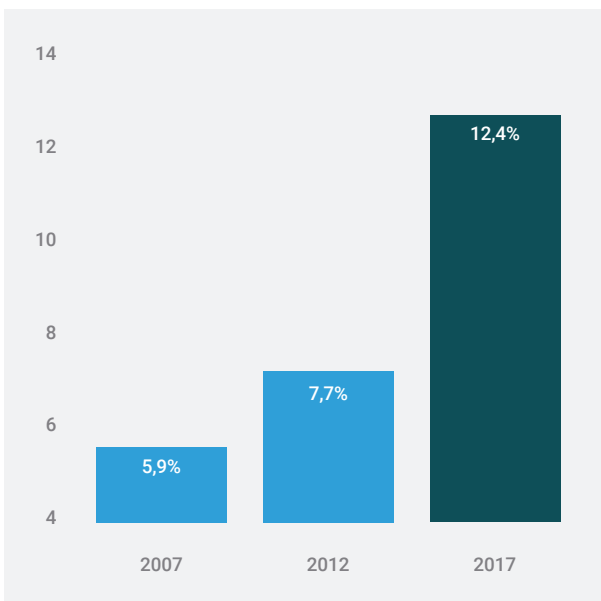


(Semi)Overheid



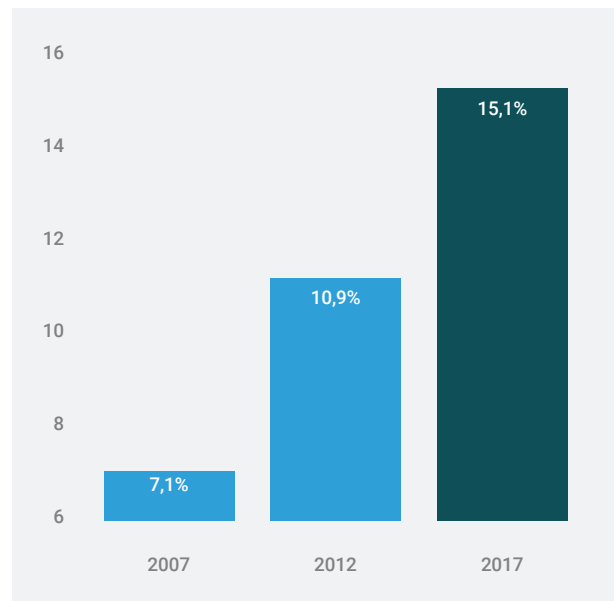


Leasebedrijven



Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Cultuur, Sport en Recreatie



Bron: Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018

Conclusie

Diversiteit in bestuur

Van alle bestuurders in de grote Nederlandse bedrijven is 15,9 procent vrouw. Dat is een toename met 0,3 procent ten opzichte van het jaar ervoor (2016). De diversiteit in het bestuur is in de afgelopen tien jaar met 3,7 procent toegenomen. Waar na de crisisjaren een grotere toename te zien was van het aantal vrouwen in het topbestuur, ontwikkelt sinds 2012 de diversiteit zich heel geleidelijk met jaarlijks dezelfde toename van 0,3 procent.

Op dit moment vervult bij bijna één op de vier grote bedrijven (23,1%) minstens één vrouw een bestuurdersrol, oftewel bij ruim drie op de vier grote bedrijven (76,9%) bestaat het bestuur uit uitsluitend mannen. Het aantal bedrijven dat de stap heeft gezet naar een divers bestuur is in vergelijking met het jaar ervoor met 0,5 procent gestegen. Tien jaar geleden bestond bij ruim vier op de vijf bedrijven (82,5%) het topbestuur uitsluitend uit mannen.

Bestuur in diverse en niet-diverse sectoren

Op dit moment is de (semi)Overheid de sector met het hoogste aantal vrouwelijke bestuurders. In deze sector is bijna één op de vier bestuurders (24,5%) vrouw. Samen met (semi)Overheid vervullen ook Cultuur, sport & recreatie (23,1%) en Landbouw en visserij (19,2%) een voortrekkersrol als het gaat om vrouwen in het bestuur. Daarbij moet opgemerkt worden dat de meeste sectoren de afgelopen tien jaar een toename laten zien in diversiteit.

De sectoren die het minste diversiteit in het topbestuur laten zien zijn Bouw (9,2%), Industrie (13,7%) en Transport en Logistiek (13,7%). In de Bouwnijverheid is minder dan één op de tien topbestuurders vrouw. Deze sectoren mogen dan wel het minste scoren op het gebied van diversiteit in bestuur, ze kennen wel een toename in diversiteit.

Diversiteit in toezicht

Het toezicht (commissarissen) bij grote bedrijven is minder divers dan het bestuur. Op dit moment is ruim één op de tien toezichthouders (13,1%) vrouw. De trend is dat ook het toezicht de afgelopen jaren steeds meer divers wordt. Zo is de afgelopen tien jaar het percentage vrouwen in het toezicht met ruim vijf procent gestegen. Het percentage vrouwen in het toezicht mag dan iets lager liggen dan in het bestuur, de diversiteit neemt procentueel wel sneller toe dan in het bestuur.



Op dit moment heeft bijna één op de drie bedrijven (29,2%) een toezicht dat bestaat uit minstens één vrouw. Omgekeerd betekent dit dat zeven op tien bedrijven een raad van toezicht hebben die bestaat uit alleen maar mannen. Tien jaar geleden gold dat nog voor acht op tien bedrijven.

Toezicht in diverse en niet-diverse sectoren

De (semi)Overheid is niet alleen de sector die het meest divers is als het gaat om bestuur maar ook om het toezicht. In deze sector is ruim één op de vijf toezichthouders (22,2%) vrouw. Water- en afvalbedrijven (21%) en Energiebedrijven (18%) komen respectievelijk op de tweede en derde plaats.

In de sectoren Industrie (9,3%), IT&Communicatie (9,4%) en Groot- en detailhandel (9,5%) zijn vrouwen het minst vertegenwoordigd in het toezicht. Toch laten ook deze sectoren een toename zien van het aantal vrouwen binnen de toezichthoudende functies.



Meer vrouwen in het bedrijfsleven is ook een mannenzaak



Bedrijven en de maatschappij zijn gebaat met een gelijke genderverdeling op de werkvloer, maar dat vraagt meer dan enkel vrouwen faciliteren. Mannen moeten de kans krijgen om een grotere rol op zich te nemen in het gezinsleven. Het besluit van de EU-ministers om het vaderschapsverlof uit te breiden naar tien dagen is een stap in de goede richting. Maar het faciliteren van mannen om een balans te vinden tussen werk en privé is één ding, nu onze perceptie daarover nog.

Door Mr. Marion Bout, Head Legal & Compliance Graydon Holding

Ik ben een sterke voorstander van genderdiversiteit op de werkvloer. Niet om wollige redenen, bedrijven doen het gewoon beter bij een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in het topmanagement.

Zo bracht de studie De impact van het individu op een faillissement van Graydon twee jaar geleden een opvallend verband aan het licht tussen genderverdeling en het risico op een faillissement. Meer vrouwen in leidinggevende functies is een factor die de kans op een faillissement verlaagt.

Ondertussen gaat het de goede kant uit. De Graydon studie Diversiteit in de Boardroom 2018 toont aan dat bij bedrijven met meer dan een miljoen euro op hun balans, vrouwen een steeds prominentere rol krijgen. Zo kent momenteel ruim één op de vijf grote ondernemingen in Nederland een diverse samenstelling van het topbestuur.

Lange weg

Maar een echt gelijke genderverdeling van het Nederlandse topmanagement? Daar zijn we nog lang niet. Uit de meest recente studie van Graydon blijkt dat het percentage vrouwen in het topbestuur bijna 16 procent bedraagt.

Aan opgeleide, getalenteerde vrouwen is er echter geen gebrek. Sterker nog, jonge vrouwen zijn in Nederland gemiddeld hoger opgeleid dan de mannen. Maar zodra er kinderen komen, is het de vrouw die sneller een stapje opzij zet. Het Sociaal en Cultureel Planbureau constateerde dit jaar nog dat twee van de drie jonge Nederlandse vrouwen parttime werkt ten opzichte van één op de drie mannen in dezelfde leeftijdscategorie, een verschil dat in Europa nergens zo groot is als bij ons. Nederlandse vrouwen nemen daarbij nog steeds het grootste deel van de zorgtaken op zich.

Wanneer ik rondkijk in mijn vriendenkring, kan ik dat verschil bevestigen. Aan ambitie, diploma's en talenten geen tekort bij mijn vriendinnen en vrouwelijke kennissen, maar zoveel jaar en kinderen later, ben ik een van de weinigen die 'overblijft' met een full time managementfunctie.

Communicerende vaten

Dat we gebaat zijn met mannen én vrouwen aan het roer van onze bedrijven, daar zijn we het ondertussen wel allemaal over eens, toch? En dat het beter kan, daarover ook. Maar wat gaan we eraan doen? Veel voorvechters leggen de nadruk op het beter faciliteren van vrouwen: van quota's tot betaalbare en kwalitatieve kinderopvang.

Allemaal goed, maar gendergelijkheid is ook een kwestie van communicerende vaten. Wil de vrouw meer taken kunnen opnemen op de werkvloer, dan moet haar partner meer taken kunnen opnemen thuis. Het signaal van de EU-ministers omtrent het vaderschapsverlof sluit hierbij aan.

Begin bij jezelf

Toch is er meer nodig. De kern van de oplossing zit in onszelf. We vinden het met z'n allen vanzelfsprekend dat een moeder op het werk een stap opzij zet om voor de kinderen te zorgen, maar als een man deze optie overweegt, vinden we dat nog te vaak not done.

Die mentaliteit zit er diep ingebakken. Kijk maar naar ons taalgebruik. Wanneer een man een dag of avond thuisblijft voor de kinderen, gebruikt hij vaak de zin: 'ik moet op de kinderen passen'. Een vrouw zal je dat nooit horen zeggen, want dat klinkt alsof ze op de kinderen van iemand anders moet passen. Grappig, maar ook symptomatisch voor de onderliggende perceptie; we vinden dat een moeder thuis bij haar kinderen hoort, voor een vader is dat veel minder vanzelfsprekend.

Gebaat bij balans

De diversiteit in het bestuur en toezicht neemt toe, maar de veranderingen gaan anno 2018 nog te geleidelijk. Te langzaam, gezien alle inspanningen en initiatieven die van overheidswege gestimuleerd worden. Om een echt significante stijging teweeg te brengen, zijn we samen aan zet; overheid en bedrijfsleven maar ook wijzelf als het gaat om onze sociale perceptie. Het is misschien even durven en wennen, maar uiteindelijk zijn we allemaal gebaat bij meer balans.

De Raad van Bestuur van Graydon (v.l.n.r. Rob Veneboer - COO, Caroline Schouten - CFO, Idris Ahmad - CIO en Gertjan Kampman CEO)



Wij helpen u graag

Voor meer informatie kunt u ons telefonisch of per e-mail bereiken

T: 020 – 567 99 71

E: g.de.smyter@graydon.nl

Graydon Nederland
Hullenbergweg 250
1101 BV Amsterdam

www.graydon.nl