

'Wetenschap laat na om onderzoek te doen naar vrouwen aan de top'

Ria Cats en Ariane Kleijwegt
Rotterdam

Slechts 5,2% van de bestuursleden en commissarissen in de 122 Nederlandse beursbedrijven is vrouw, concludeert Mijntje Lückérath-Rovers in de eerste wetenschappelijk gestaafe rangorde waarin bedrijven de maat genomen wordt.

Er zijn te weinig feiten beschikbaar in de discussie over meer vrouwen aan de top, vindt Mijntje Lückérath-Rovers, universitair docent Financiële Markten en Toezicht aan de Rotterdamse Erasmus Universiteit. Zij deed afgelopen jaar onderzoek naar vrouwen in de raden van commissarissen (rvc) en de raden van bestuur (rvb) van 122 Nederlandse vennootschappen met een AEX-, AMX-small cap of overige notering. Haar 'Female Board Index', gebaseerd op een Brits voorbeeld, bevat de eerste wetenschappelijk onderbouwde rangorde van vrouwvriendelijke bedrijven.

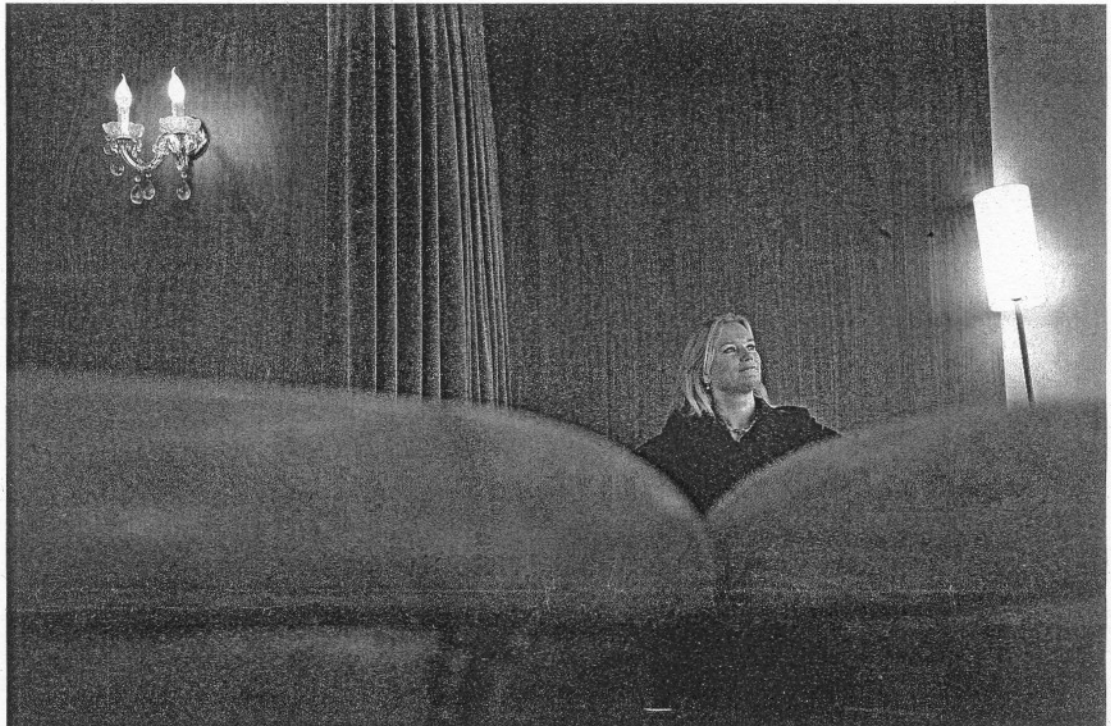
V Ahold gaat voorop in uw ranglijst. Philips scoort het slechtst. Verbaast u die uitslag?

'Dat Ahold het goed zou doen, was te verwachten. Vrouwen zijn een belangrijke doelgroep voor het bedrijf. Het belang van alle stakeholders weegt er zwaar en dat zie je terug in de samenstelling van de top. Philips is een technobedrijf, van oudsher een mannenbolwerk.'

V Waarom nu dit onderzoek?

'Ik vind het schandalig dat Nederland in internationale vergelijkingen zo slecht scoort en vraag me af waarom. Maar het debat daarover is vaak erg normatief. Discussies morden al snel uit in emancipatie- en of discriminatievraagstukken. Ik wil een inhoudelijke bijdrage leveren aan dat debat, zodat we

'Ik hoop dat Philips nu niet een vrouw aanstelt, die straks consequent de stukken te laat krijgt'



Mijntje Lückérath-Rovers: 'Waarom zou een vrouw andere beslissingen nemen dan een man?'

Foto: Mirjam van der Hoek

over de feiten kunnen discussiëren. Ik geloof dat het effectiever is om wetenschappelijke rapporten te schrijven dan op de zeepkist te staan.'

V Wetenschappelijk onderzoek is eerder nagelaten?

'Niemand durft onderzoek te doen omdat er in Nederland altijd zo lacherig over wordt gedaan. Ik krijg ook steeds te horen: is het nou nodig wat jij doet? Kijk alleen al naar de media. Er is daar veel aandacht voor corporate governance, de one- en de two-tier board en diversiteit. Die eerste twee onderwerpen pakt de wetenschappelijke wereld wel op. Maar die bestaat ook vooral uit mannen, hè? Ik heb respect voor iemand als SER-voorzitter Alexander Rinnooy Kan die zich voor het onderwerp sterk

maakt. Maar bij collega-wetenschappers merk ik aarzelingen.'

V Waar zijn ze bang voor?

'Dat ze niet serieus genomen worden. Ik ben me heel bewust van het stempel activist dat al snel aan je kleeft. Maar ik wil juist normvrij onderzoek doen en niet naar een bepaalde mening sturen. Hoewel een top 10 een waardeoordeel is. Ik wil wel bijdragen aan de bewustwording. Dat ze zich straks bij Philips achter de oren krabben. Maar ik hoop niet dat ze volgend jaar een vrouw aanstellen die vervolgens consequent de vergaderstukken een dag te laat krijgt aangeleverd.'

V Een zogeheten excuusruus?

'Precies.'

V Welk vervolgonderzoek zou vol-

gens u nog nodig zijn?

'Je moet onderscheid maken tussen drie argumenten voor meer diversiteit. Er bestaat het theoretisch argument dat een bedrijf een afspiegeling zou moeten zijn van alle stakeholders en niet alleen aandeelhouders. Dan kom je automatisch op meer vrouwen. Het morele argument gaat over gelijkheid, over "het goede doen". Maar er is vooral veel aandacht voor het economisch argument en daar ben ik het niet mee eens. Het is een krampachtige zoektocht naar een relatie tussen bedrijfsprestaties en het vrouwenaandeel aan de top. Je zult het verband niet vinden, want waarom zou een vrouw andere beslissingen nemen dan een man?'

V Uw focus?

'Ik wil de Europese verschillen

blootleggen en het waarom daarvan. Hebben andere landen bijvoorbeeld een andere code voor goed ondernemersbestuur met daarin al meer aandacht voor diversiteit? Vervolgens is de vraag relevant of de huidige Nederlandse situatie wenselijk is. Zo nee, hoe gaan we dat dan aanpassen?'

V Met verplichte quota?

'Nee. Zo krijg je echt de excuusruus in de boardroom. Vrouwen blijven zitten met het gevoel dat ze gevraagd zijn omdat het moet.'

V Maar hoe dan?

'Via maatschappelijke druk. Ik zie al verbeteringen in mijn onderzoek. Want gemiddeld zitten vrouwen nu minder lang in de rvc dan mannen. Ze zijn dus pas de laatste jaren aangetrokken.'