



Persbericht

Rijksuniversiteit Groningen / nummer 107 / 30 juni 2009

Opinie:

Prof.dr. Janka Stoker en dr. Floor Rink: 'In tijden van crisis is er behoefte aan vrouwelijk leiderschap'

Bij een crisis klampen we ons vast aan een grote leider – een staatsman of een directeur die weet welke richting het op moet. Tenminste, dat wordt vaak gedacht. Maar onderzoek van RUG-bedrijfskundigen prof.dr. Janka Stoker en dr. Floor Rink laat zien dat hoger opgeleiden momenteel juist behoefte hebben aan invoelende, luisterende, niet-autoritaire leiders. Typisch mannelijk machtsstreven en graaigedrag veroorzaakten de huidige economische crisis. Nu willen we meer vrouwen aan het roer.

Wie durft het nog tegen te spreken? In Nederland zitten te weinig vrouwen in de hogere bestuurlijke functies. Floor Rink: 'Iedereen weet wel dat het vanuit morele overwegingen goed is om diversiteit na te streven. Een bedrijf of een organisatie moet een afspiegeling zijn van de maatschappij. Maar niet veel mensen weten dat diversiteit ook goed is voor de prestaties. Er is steeds meer onderzoek dat daarop wijst: bedrijven waar vrouwen en mannen samen de leiding hebben, presteren beter.'

Judith of Johan?

Hoger opgeleiden voelen kennelijk aan dat vrouwelijk leiderschap meerwaarde heeft: in tijden van crisis hebben zij liever een vrouw aan het roer. Dat blijkt uit onderzoek van Stoker en Rink onder 1700 lezers van Intermediair. Tijdens het onderzoek legden ze deze hoger opgeleiden een aantal dilemma's voor. Bijvoorbeeld: 'het gaat slecht met gerenommeerd softwarebedrijf ATS. Er zijn twee geschikte kandidaten voor de vacante CEO-functie, met vrijwel dezelfde opleiding en bestuurlijke ervaring. De een heet Johan en de ander Judith. Wie kies je?' Maar liefst 83% van de ondervraagden koos voor de vrouwelijke manager. Rink: 'De voorkeur voor diversiteit in leiderschap in tijden van crisis is al veel vaker aangetoond – in verschillende landen en bij verschillende organisaties. Maar het was nog niet eerder onderzocht waarop die voorkeur precies gebaseerd is. Ons onderzoek laat dat nu zien. Hoger opgeleiden willen in crisistijd liever een vrouwelijke manager, omdat ze vinden dat vrouwen over het algemeen beter kunnen luisteren, minder directief zijn en werknemers meer laten meedenken over de koers van het bedrijf.'

Eén vrouw, honderd mannen

Maar in board rooms en old boys networks wordt daarover vaak anders gedacht. Vrouwen maken de zaken alleen maar moeilijker, is daar het idee. Janka Stoker: 'Als je allemaal op dezelfde manier denkt, gaat besturen heel soepel. Je begrijpt elkaar en hebt aan een half woord genoeg. Als er opeens een vrouw een mannenbestuur

komt binnenwandelen, wordt dat een stuk lastiger. Diversiteit (mannen én vrouwen) heeft meerwaarde, maar zeker in het begin is het gewoon lastiger, niet leuk.' Zolang er maar weinig vrouwen in een bestuur zitten, verandert de cultuur overigens nauwelijks. In haar eentje tussen honderd mannen, gaat een vrouwelijke bestuurder al snel mannelijke bestuurstrekjes vertonen. Of ze raakt gefrustreerd dat haar inbreng niet gewaardeerd wordt en treedt weer af.

Glazen klif

Doordat vrouwen relatief vaak in tijden van crisis op hogere bestuursfuncties terecht komen en doordat ze in hun eentje tussen een legertje mannen verzeild raken, is de kans op mislukken groot. Hebben ze het glazen plafond eindelijk doorbroken – zitten de vrouwen op wat wel een 'glazen klif' wordt genoemd. En voor ze het weten, maken mannen weer de dienst uit. Stoker: 'Jeroen Smit, auteur van De prooi, zei daar laatst iets over toen hij tot RUG-alumnus van het jaar was uitgeroepen. De enige oplossing om bestuursculturen echt te veranderen, is quota voor de top vast te stellen.' Rink stemt daarmee in. 'Een bestuur moet voor ten minste twintig procent uit vrouwen bestaan, zo blijkt uit onderzoek. Als een nog kleinere minderheid komt hun inbreng eigenlijk niet van de grond.'

Vrouwen willen wél

Dat er nog zo weinig vrouwen op hoge bestuurlijke functies zitten, is niet te wijten aan die vrouwen, maar aan de organisaties die ze niet aanstellen, menen Stoker en Rink. Want er zijn voldoende vrouwelijke toptalenten, en ze willen die topfuncties wel degelijk. Rink: 'Dat vrouwen vaak zeggen dat ze niet ambitieus zijn, is veelal een psychologisch afweermechanisme. Als je merkt dat je inbreng niet gewaardeerd wordt, trek je je terug en zeg je dat je het werk niet zo belangrijk vindt. Maar als je doorvraagt, blijkt dat vrouwen wel degelijk willen, maar dat ze tegen te veel moeilijkheden zijn opgelopen. Dus dáár moeten we iets aan doen.'

Curriculum vitae

Prof.dr. Janka Stoker (1970) studeerde psychologie aan de Rijksuniversiteit Groningen en promoveerde in 1998 aan de Universiteit Twente op het proefschrift Leidinggeven aan zelfstandige taakgroepen. Sinds 2003 is Stoker bijzonder hoogleraar Leiderschap en organisatieverandering aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de RUG. Daarnaast is zij senior managing consultant bij organisatie- en adviesbureau Berenschot, waar zij werkzaam is bij de adviesgroep Change management, die actief is op het gebied van strategie-implementatie en organisatieverandering.

Dr. Floor Rink (1975) studeerde af in de organisatiepsychologie in Groningen en promoveerde cum laude op hetzelfde vakgebied in Leiden. Ze is momenteel Rosalind Franklin Fellow aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde, waar ze de sociaal-psychologische mechanismen bestudeert die ten grondslag liggen aan groepsbeslissingen en groepsgedrag. Ze is vooral geïnteresseerd in de invloed van diversiteit, identiteitsprocessen en nieuwkomers op het functioneren van teams.

Noot voor de pers

Contact: via tel. 050-363 4288 (secretariaat HRM)

Redactie

Afdeling Communicatie / Postbus 72, 9700 AB Groningen / 050-363 44 44 / communicatie@rug.nl / www.rug.nl

Rijksuniversiteit Groningen

De Rijksuniversiteit Groningen behoort tot de top van de Europese research-universiteiten en is internationaal georiënteerd. De universiteit is maatschappelijk actief en voelt zich betrokken bij haar omgeving. Talent, ambitie en prestatie van de 25.000 studenten en 5.500 medewerkers worden waar mogelijk gehonoreerd. De universiteit viert in 2009 haar 395-jarig bestaan.