

'Wat maakt het verschil?'

Onderzoek naar 'Persoonskenmerken van Topvrouwen'

De afgelopen jaren is er veel gepubliceerd over vrouwen aan de top en de effecten daarvan. Het onderzoek dat op dit gebied is verricht geeft geen eenduidig antwoord op de vraag waarom er zo weinig vrouwen aan de top werken; kunnen ze dat niet of willen ze dat niet?

In de huidige onderzoeken ontbreekt een diepgaand inzicht in de factoren die bepalen waardoor vrouwen de top weten te bereiken en zich daar weten te handhaven. En wat maakt dat ze dit willen. En in andere gevallen; waardoor stagneert bij vrouwen de doorstroom vanuit de subtop naar de top juist?

Om gerichte interventies, adviezen of maatregelen te kunnen nemen is een diepgaander inzicht in deze intrinsieke factoren nodig. Om deze reden en vanuit persoonlijke ervaring en betrokkenheid bij dit onderwerp willen wij, Karin Raes en Lieke Thijssen, een bijdrage leveren aan een evenwichtige diversiteitontwikkeling in bedrijven en organisaties.

Topvrouwen Esther Raats-Coster, directeur Stichting Talent naar de Top, en Susanne Stolte, voorzitter van het NCD, ondersteunen ons onderzoek namens hun organisatie.

Onze vraag aan u

Voor het onderzoek zijn we op zoek naar vrouwen en mannen in de top en subtop van middelgrote en grote organisaties en ondernemingen die hun ervaringen over hun weg naar de top willen delen. Spreekt het je aan en wil je meewerken aan het onderzoek, neem dan contact met ons op:

Karin Raes info@raes-leiderschap.nl of 06 - 2155 0418
Lieke Thijssen ino@changeability.nl of 06 - 2455 3799

Onderzoeksvraag

Met het onderzoek willen we inzicht krijgen in de drijfveren, de persoonskenmerken en persoonlijke ontwikkeling van topvrouwen. De onderzoeksvraag die we centraal stellen is:

'Welke persoons- en organisatiegebonden factoren zijn voor de huidige topvrouwen bepalend geweest om de top in organisaties en bedrijven te behalen en om zich daar te handhaven?'

'Welke van deze factoren zijn te ontwikkelen (en hoe)?'

En in het verlengde daarvan: *'Welke persoons- en organisatiegebonden factoren zijn bepalend voor de stagnatie van vrouwen in de subtop? Zijn deze factoren te beïnvloeden (en hoe)?'*

Methode van onderzoek

Bovenstaande onderzoeksvraag willen we beantwoorden door een casestudy via het houden van diepte-interviews met (top)vrouwen (en – mannen) in grote en middelgrote ondernemingen en organisaties.

Met topvrouwen en -mannen bedoelen we vrouwen en mannen die tenminste eindverantwoordelijk zijn voor een divisie of unit in (middel)grote ondernemingen of organisaties dan wel die lid zijn van de algemene directie en eindverantwoordelijk voor een of enkele portefeuilles binnen het bedrijf.

Uiteraard vallen onder deze doelgroep ook vrouwen en mannen die behoren tot Raden en Colleges van Bestuur, Raden van Commissarissen, Raden van Toezicht, zowel in profit organisaties (bedrijven) als in non-profit organisaties (incl. overheden en semi-overheden).

Tot de onderzoeksgroep behoren de volgende vrouwen en mannen:

- Topvrouwen en -mannen, d.w.z. vrouwen en mannen die behoren tot bovenstaande groep.
- Vrouwen en mannen die de top niet of nog niet hebben bereikt om uiteenlopende redenen (wel capaciteiten hebben, niet de ambitie, andere keuzes hebben gemaakt of hebben moeten maken, ...).
- Vrouwen aan de top als ondernemer van een (middel)grote onderneming/organisatie of als voormalig topsporter (zij die tenminste 3 jaar een A-status hebben gehad en tenminste 2 keer aan een WK of 1 keer aan de OS hebben deelgenomen).

Onderzoekperiode

De interviews vinden plaats van juni tot en met september 2010.

Drijfveren van ons als onderzoekers

Beide onderzoekers hebben carrière gemaakt in een dominant masculiene werkomgeving. Daarbij hebben we vrouwen in hun ambities zien sneuvelen en hebben we zelf ook diverse belemmeringen moeten beslechten. Daarnaast komen wij allebei uit een familie van sterke vrouwen die hun hele leven hebben gewerkt en waarvan tenminste 1 vrouw een topcarrière heeft (gehad).

Wij hebben er beiden voor gekozen om onze carrière in een eigen bedrijf voort te zetten vanuit passie voor leiderschap en organisatieontwikkeling. Vanuit deze passie verrichten we dit onderzoek en willen we met de resultaten een verdere bijdrage leveren aan diversiteitontwikkeling.

Vlijmen/Bilthoven,
Karin Raes en Lieke Thijssen