



# Topvrouw (m/v) gezocht

Mannen komen niet van Mars en vrouwen niet van Venus, maar respectievelijk van Terschelling en Ameland. Aldus columnist Henk Noort recent in het *Financieel Dagblad*. De verschillen zijn dus niet zo verschrikkelijk groot, maar ze zijn er natuurlijk wel.

Zo is er iets opmerkelijks te zien als je kijkt naar ons vakgebied. Uit recent onderzoek blijkt dat naar schatting 30.000 mensen in Nederland werkzaam zijn binnen het vakgebied van HRM. Hetzelfde onderzoek schat dat maar liefst 65 procent van hen vrouw is. Dat zijn er dus zo'n 19.500. En hoeveel vrouwelijke HR-directeuren zijn er? Een handjevol schat ik zelf. Puur getalsmatig gezien natuurlijk opmerkelijk. Blijkbaar stromen niet meer vrouwen door naar de echte topposities. Het gaat mij in deze korte beschouwing niet om de vraag waarom zo weinig vrouwen doormerken naar de top. Daar zijn de laatste decennia boekenkasten vol over geschreven. Wat mij raakt is dat er een enorm potentieel aan talent onvoldoende wordt benut. Want er is niet voor niets een oververtegenwoordiging van vrouwen binnen HR. Het vak leent zich goed voor de 'typische' vrouwelijke kwaliteiten, zonder te willen vervallen in stereotypen en platgetreden paden rondom diversiteit. Ik ken ze in ieder geval volop, de uitstekende vrouwelijke HR-toppers. Maar ze zijn met name ruim vertegenwoordigd in het middenmanagement. Slechts een enkeling heeft de stap gemaakt naar de echte top. Zij hebben het glazen plafond weten te omzeilen of hebben er simpelweg geen boodschap aan. Het plafond binnen HR lijkt eerder van gewapend beton te zijn dan van glas.

De ontwikkelingen binnen het HR-vak gaan momenteel razendsnel. HR verschuift meer naar de businesskant, wordt zakelijker en ondernemender. Voor de HR-m/v zaak om positie te kiezen en te werken aan een nieuwe rolinvulling en (vaak) dito competenties. Eerder heb ik gesteld dat HR steeds meer een personality game wordt waarin uniciteit en authenticiteit belangrijker worden en zorgen voor een onderscheidende positie. Voor talentvolle vrouwelijke vakgenoten liggen er legio kansen. Juist het combineren van harde zakelijke waarden met waarden die traditioneel als vrouwelijk worden beschouwd gaat vrouwen uitstekend af. Intuïtie naast rationele analyse. Luisteren en inleven en sensitief en verbindend in plaats van conflicterend. Meer gericht op samenwerking dan op competitie. Persoonlijke relaties en netwerken gebruiken als kracht in plaats van territoriumdrift. Gericht op gemeenschappelijke doelen in plaats van persoonlijk gewin. En authenticiteit boven status, macht en prestatiedrang. Vrouwelijke waarden worden in organisaties steeds krachtiger, ten opzichte van de mannelijke waarden. Mijn boodschap is dan ook: leer je vrouwelijkheid en authenticiteit te behouden en te gebruiken als kracht, maar ga tevens handig om met inschikken en aanpassen. Want, zoals uit onderzoek ook blijkt, bovenop de apenrots domineren de mannelijke waarden nog steeds!

**Bob de Groot**

[bob.degroot@ebbinge.nl](mailto:bob.degroot@ebbinge.nl)

*Bob de Groot is als partner en consultant verbonden aan Ebbing & Company. Onlangs verscheen van zijn hand het boek 'Veel succes in HRM!'*