

Vrouwen winstgevend?

TOM NIEROP*



FOTO: MARIA BROUWER

Met onderzoeken die een vooraf ingenomen standpunt moeten ondersteunen, is het altijd oppassen geblazen. Zeker als steeds hetzelfde onderzoek opduikt. Dat is het geval in de discussie over meer vrouwen in de top, of eigentijdser: *diversity*. Dat streven zou geen kwestie zijn van stoffige emancipatiegedachten maar een heuse, met cijfers te onderbouwen *business case*. Zeker de voorvechters uit het bedrijfsleven, inclusief accountancy, benadrukken het commerciële belang. "Rechtvaardigheid? Hahahaha! Welnee! Keiharde euro's, daar hebben we het over!" Ofwel, meer vrouwen in de top van je bedrijf levert geld op.

Opvallend is dat ter ondersteuning van die stelling immer wordt gezwaaid met hetzelfde onderzoek uit 2004, van het Amerikaanse onderzoeksbureau Catalyst. In juni refereerde het maandblad *Management Scope* er weer eens aan, onder de nauwelijks te negeren aanprijzing 'Keiharde cijfers tonen aan dat vrouwen in de top tot hogere winsten leidt'.

Nu beschik ik over enige onderzoekservaring en op basis daarvan was mijn eerste reactie: dat onderzoek kan niks wezen. Het origineel maar eens bekeken. En eerlijk is eerlijk, dat viel erg mee. Het is een degelijk onderzoek, dat aantoonde dat Fortune 500-ondernemingen met meer vrouwen in senior managementfuncties het financieel beter doen dan bedrijven met weinig leidinggevende vrouwen. Echter, zoals een degelijk onderzoek betaamt, benadrukt Catalyst bij de resultaten meermalen niet te kunnen concluderen dat meer vrouwen *leidt* tot betere financiële prestaties (of omgekeerd). Anders dan velen blijkbaar denken - of als dat handig uitkomt even vergeten - is een statistische samenhang iets anders dan een oorzaak-gevolg-relatie.

En laten we nuchter zijn: voor causaliteit in de zo vurig gewenste richting is ook geen enkele logische aanwijzing. Meer vrouwen leidt tot hogere winst? Langs welke weg in hemelsnaam? Met wat kwade wil zou je ook het omgekeerde verband kunnen suggereren: alleen financieel gezonde bedrijven kunnen het zich permitteren om er zonder groot risico wat vrouwen bij te nemen.

Waarschijnlijker is echter dat er helemaal geen direct verband is tussen de twee, maar dat bedrijven met een cultuur waarin niet alleen werkverslaafde hanen zich thuis voelen, vaak ook op andere fronten verstandig beleid voeren. Goed management dus, als gemeenschappelijke oorzaak.

Los van dit alles zijn er twee opvallende aspecten aan de krampachtige pogingen om met 'keihard' onderzoek te 'bewijzen' dat vrouwvriendelijk beleid geld oplevert.

Ten eerste is het uiterst onwaarschijnlijk dat bestuurders van ondernemingen, die doorgaans heel goed weten waar de geldpotten staan, dat in het geval van *diversity* plotseling niet door zouden hebben. Waarom werkt het beproefde marktwerkingsprincipe hier niet? Mijn vermoeden: 'meer vrouwen' is helemaal geen *business case*.

En daarmee belanden we bij de tweede opvallende kant aan die vurige wens tot economische onderbouwing. Het suggereert dat bedrijven - en accountantskantoren - alleen zijn te overtuigen van 'het goede' als er ook economisch iets te halen valt. Dus dat rechtvaardigheid, gelijke kansen en prettig werken van zichzelf niet mooi genoeg zijn. Dat zal toch niet echt zo wezen?

Weet u wat ik denk? Dat meer vrouwen in de top prima is en dat elk verstandig bedrijf daar zoveel mogelijk de voorwaarden voor zal scheppen. Maar dat het voor de winst helemaal niets uitmaakt.

Noot

* hoofdredacteur
'de Accountant'