



vrouwen netwerk

**Groei en ambitie
vrouwelijke ondernemers en topmanagers**

Ontwikkelingen sinds 2012

Tweede onderzoek uitgevoerd door het VNO-NCW VrouwenNetwerk, regio West, in het najaar van 2014, onder de vrouwelijke leden van de regionale verenigingen van VNO-NCW.

INHOUD

| | |
|---|----|
| Inleiding en verantwoording..... | 3 |
| Methode en onderzoeksgroep | 4 |
| Algemene en persoonlijke gegevens | 5 |
| Regio's | 5 |
| Persoonlijk profiel | 5 |
| Organisatie en activiteiten..... | 7 |
| Professionele omgeving | 7 |
| Drijfveren..... | 8 |
| Huishoudelijke taken..... | 9 |
| Belemmeringen..... | 10 |
| Wetten en regels..... | 10 |
| Financiële instellingen..... | 10 |
| Groei..... | 10 |
| Stellingen..... | 11 |
| Ondersteuning | 12 |
| VNO-NCW..... | 13 |
| Conclusie en samenvatting | 14 |
| Bijlage: Vragenlijst..... | 16 |

Inleiding en verantwoording

Eind 2010 is binnen VNO-NCW West het VrouwenNetwerk opgezet als antwoord op de behoefte van de vrouwelijke leden van VNO-NCW West. Het bestuur van het VrouwenNetwerk, bestaande uit vier vrouwelijke ondernemers, twee vrouwelijke topmanagers uit het bedrijfsleven en een secretaris werkzaam bij VNO-NCW West, heeft in het voorjaar van 2012 een onderzoek gedaan – een soort nulmeting - onder haar leden. De informatie die daaruit naar voren kwam gaf een beeld van vrouwelijke ondernemers en topmanagers en de eventuele kansen of belemmeringen die zij hebben ervaren bij hun groei. Ook gaven de vrouwen aan waar zij behoefte aan hadden. De verkregen informatie is gebruikt om bepaalde activiteiten of programma's te organiseren, die vrouwen helpen te groeien op het persoonlijke vlak alsook professioneel. Als laatste is de politiek aangesproken om hun verantwoording te nemen en meer vrouwen op hoge posities te profileren alsook vrouwelijk ondernemerschap te stimuleren.

In 2013 en 2014 heeft het VrouwenNetwerk van VNO-NCW West een substantieel aantal bijeenkomsten georganiseerd specifiek voor haar vrouwelijke leden. Alle bijeenkomsten stonden en staan in het teken van groei en er zijn verschillende relevante onderwerpen gerelateerd aan groei aan de orde gekomen, op een praktische manier. De informatie die verkregen wordt tijdens bijeenkomsten is altijd te vertalen naar eigen situaties en direct toepasbaar. Buiten deze inhoudelijk gewaardeerde programma's is er altijd een goede en gezellige gelegenheid tot netwerken in een ontspannen sfeer.

Het VrouwenNetwerk heeft eveneens het initiatief genomen om 'Mentoring & Intervisie' groepen te starten specifiek voor de vrouwelijke leden. Dit is een antwoord op het verzoek van velen uit de eerste enquête om sparing partners te ontmoeten en te leren van anderen in gelijksoortige situaties. De intervisie groepen zijn bedoeld voor ondernemers en topmanagers. Het VrouwenNetwerk heeft de groepen bij elkaar gebracht en deze groepen hebben nu regelmatig hun eigen ronde tafel bijeenkomst, waarin ze onderwerpen bespreken die een van de aanwezigen heeft ingebracht.

De evaluaties van de bijeenkomsten die zijn georganiseerd zijn erg goed. De activiteiten worden zeer gewaardeerd en deze positive feedback door de vrouwen over het VrouwenNetwerk heeft ervoor gezorgd dat er een mooie groei heeft plaatsgevonden in het aantal vrouwelijke leden van VNO-NCW West. Ondanks dat vrouwen nog steeds in de minderheid zijn bij VNO-NCW West; in 2011 waren er 280 vrouwen (=12,7% van alle VNO-NCW West leden) lid van VNO-NCW West en dat is gegroeid tot 373 vrouwelijke leden in 2014 en dat is 17,1% van alle VNO-NCW West leden. Het aantal vrouwelijke leden is dus absoluut gestegen, 33% in de afgelopen 3 jaar.

Naast de directe activiteiten voor de leden heeft het bestuur ook andere taken op zich genomen:

- Allereerst is de voorzitter lid van het dagelijks bestuur van VNO-NCW West. Hierdoor heeft

het VrouwenNetwerk een stem gekregen binnen de bestuursstructuur van deze vereniging.

- Contacten leggen met andere netwerken voor en door vrouwen en onderzoeken of er potentiële samenwerking mogelijk is of wenselijk zou zijn met die partijen.
- De rol van voortrekker nemen voor de groei van een landelijk VrouwenNetwerk. Met de onmisbare subsidie van het Ministerie van Economische Zaken zijn er in de afgelopen tijd activiteiten ontplooid om de vrouwennetwerken, die al binnen de regio's van VNO-NCW/MKB bestaan, met elkaar in contact te brengen en om deze landelijk te verbinden. Het eerste landelijk congres, waarvoor al deze regio's hun vrouwelijke leden hebben uitgenodigd, vond plaats op 14 april in Utrecht. Daar werd ook het initiatief van een landelijk platform uitgerold om alle vrouwennetwerken in Nederland – ook buiten VNO-NCW/MKB - te verbinden.

Het blijft uiteraard van groot belang om contact te blijven houden met de achterban en te toetsen of de behoefte of het profiel van de leden aan veranderingen onderhevig is geweest. Daarom heeft het VrouwenNetwerk in het najaar van 2014 voor de 2^e keer een enquête uitgevoerd. De resultaten van dit onderzoek worden gepresenteerd in dit verslag.

Methoden en onderzoeksgroep

De vragenlijst is opgesteld door bestuursleden van het VrouwenNetwerk en gebaseerd op de enquête die in het voorjaar van 2012 is uitgezet. Daarbij is toen advies ingewonnen bij emeritus hoogleraar Iteke Weeda, gespecialiseerd in onder meer emancipatiezaken. De vragenlijst is te vinden als bijlage van dit rapport.

Het inleidende deel van de vragenlijst geeft inzicht in het persoonlijk profiel van de respondenten, daarna volgt een deel met vragen over de zakelijke omgeving van de respondenten en hun ambities met de organisatie waarin ze werken. Het derde deel tracht boven water te halen of vrouwelijke ondernemers en topmanagers belemmeringen voor groei ervaren en welke ondersteuning zij wensen om deze eventuele belemmeringen weg te nemen. Daarbij wordt ook gevraagd naar de rol van VNO-NCW. In dit rapport zullen de resultaten, daar waar interessante observaties worden gemaakt, vergeleken worden met de resultaten uit het eerste onderzoek.

Andere VNO-NCW-regiobesturen hebben ook hun vrouwelijke ledenbestand aangeschreven met deze enquête. De vragenlijst is verstuurd naar 917 mailadressen. Daarvan hebben 202 vrouwelijke ondernemers en topmanagers geantwoord. Dat is 22% van de totale groep geadresseerden. Dit is gelijk aan het percentage respondenten in het eerste onderzoek en is vrij hoog voor een dergelijk online onderzoek.

Algemene en persoonlijke gegevens

Regio's

Het onderzoek is uitgezet onder de vrouwelijke leden van:

- VNO-NCW West
- LWV (VNO-NCW Limburg/Zuid)
- VNO-NCW/MKB-Noord

Persoonlijk profiel

Het persoonlijke profiel van de respondenten varieert sterk, en is niet wezenlijk anders dan de respondenten die hebben meegedaan aan het eerste onderzoek.

- Leeftijd: De helft is tussen de 41 en 50 jaar oud, maar er is ook een substantiële groep jonger dan 41 jaar (18%) en boven de 50 jaar (32%).
- Meer dan de helft van de respondenten (54%) geeft aan dat ze is gehuwd en iets minder dan de helft van de respondenten (43%) geeft aan thuiswonende kinderen te hebben. Er is eveneens een groep die alleenstaand is (16%), een partner heeft (10%) of samenwoont (22%). Ook geven sommige vrouwen aan dat de kinderen al uit huis zijn (14%) of dat de ouders bij hen inwonen (1%).
- Van de respondenten heeft meer dan 95% een hoge opleiding genoten. Dat is 5% meer dan in het vorige onderzoek. Meer dan 59% geeft aan een universitaire opleiding te hebben afgerond en een andere 36% een HBO opleiding. In 2012 had 50% van de respondenten een universitaire opleiding afgerond. Dat percentage is dus nu bijna 10% meer.
- 43% van de respondenten zijn managers in hoge posities binnen het bedrijfsleven, 16% is ondernemer, 26% is DGA en iets minder dan 15% is ZZP-er.

Op de vraag 'Wat heeft u doen besluiten om ondernemer/manager te worden?' wordt door ondernemers en managers verschillend gereageerd. Tot de ondernemers behoren ook de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), een kleine 15% van de respondenten.

Van de managers en ondernemers antwoordde iets meer dan de helft van de respondenten. Hun redenen vallen uiteen in vier categorieën.

Managers:

1. Het realiseren van persoonlijke groei en de uitdaging die aanspreekt;
2. De beslissingsbevoegdheid die bij de functie hoort;

3. Mogelijkheid om vorm te geven aan eigen visie en om bij te dragen aan de ontwikkeling van het bedrijf;
4. Vanzelf in de functie gegroeid.

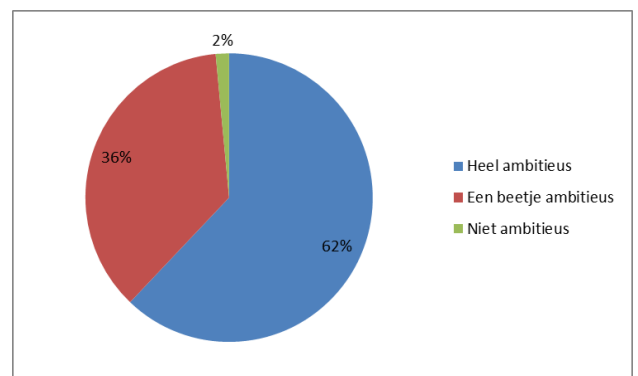
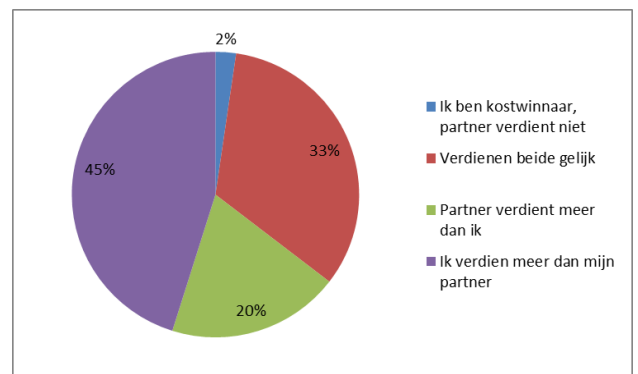
Ondernemers:

1. Drang naar vrijheid om tijd in te delen, strategie te bepalen, de uitdaging aan te gaan en eigen koers te bepalen;
2. Gewend van huis uit, opvolging familiebedrijf en in de functie gegroeid;
3. De beslissingsbevoegdheid;
4. Een talent hebben voor het ondernemerschap door middel van persoonlijke kwaliteiten.

Verder blijkt dat de meeste respondenten (81%) kostwinnaar zijn of ten minste evenveel verdienen als hun partner. Slechts 19% van de vrouwen geeft aan dat de partner kostwinnaar is. Dit is onveranderd ten opzicht van het eerste onderzoek.

In dit onderzoek in 2014 geeft 67% van de respondenten aan dat ze heel tot een beetje tevreden met haar inkomen is (verdeling respectievelijk 25% en 42%). Dit is beduidend lager dan in 2012: toen was nog 90% van de vrouwen heel tot een beetje tevreden met hun inkomen. Die tevredenheid is dus gedaald met 23%. De andere groep, die 33% van de vrouwen vertegenwoordigt, is niet tevreden met haar inkomen. Dit was enkel 10% in het eerste onderzoek, dus de ontevredenheid over het inkomen is met 23% gestegen.

Wanneer er wordt gekeken naar het ambitieniveau van de vrouwen blijkt dat de ambitieuze vrouwen (en bijna alle vrouwen (98%) geven aan heel of een beetje ambitieus te zijn) belang hechten aan een goed (hoog) inkomen (89%) en belang hechten aan status (60%).



Organisatie en activiteiten

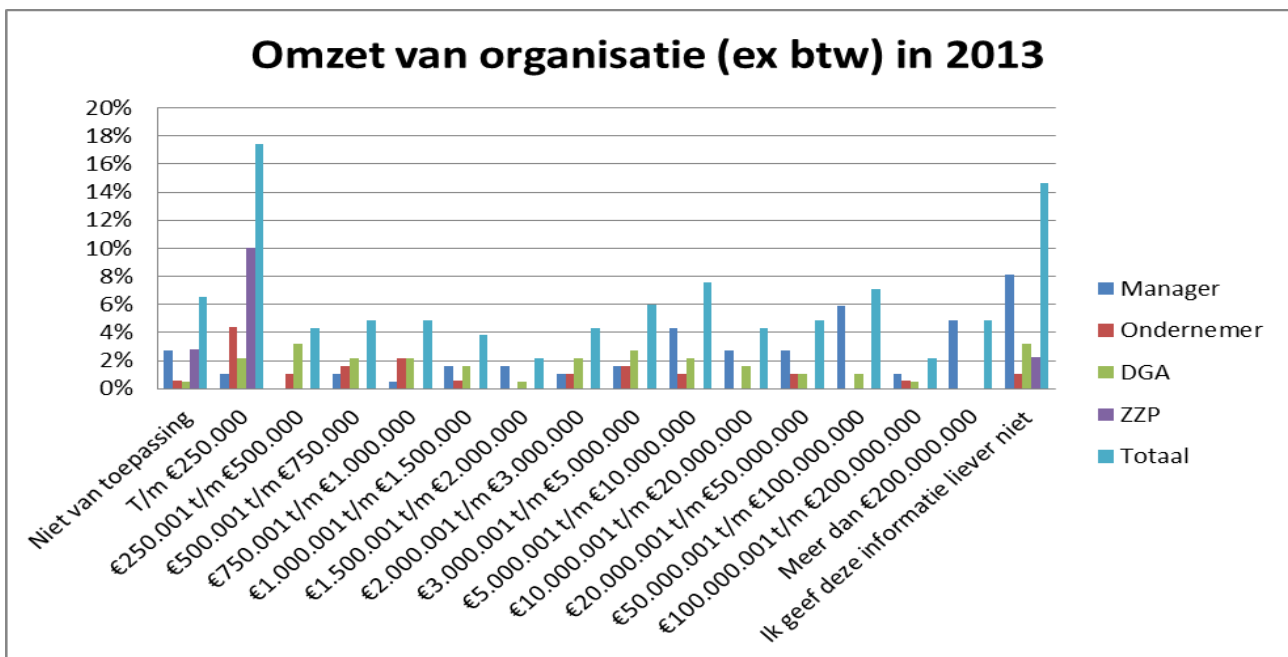
Professionele omgeving

In het onderzoek is eveneens gevraagd naar de professionele omgeving van de respondenten en de hoeveelheid tijd die ze aan professionele taken besteden. Hieruit is gebleken dat de groep die deze enquête heeft beantwoord niet veel anders is dan de groep die de vragenlijst in 2012 heeft ingevuld.

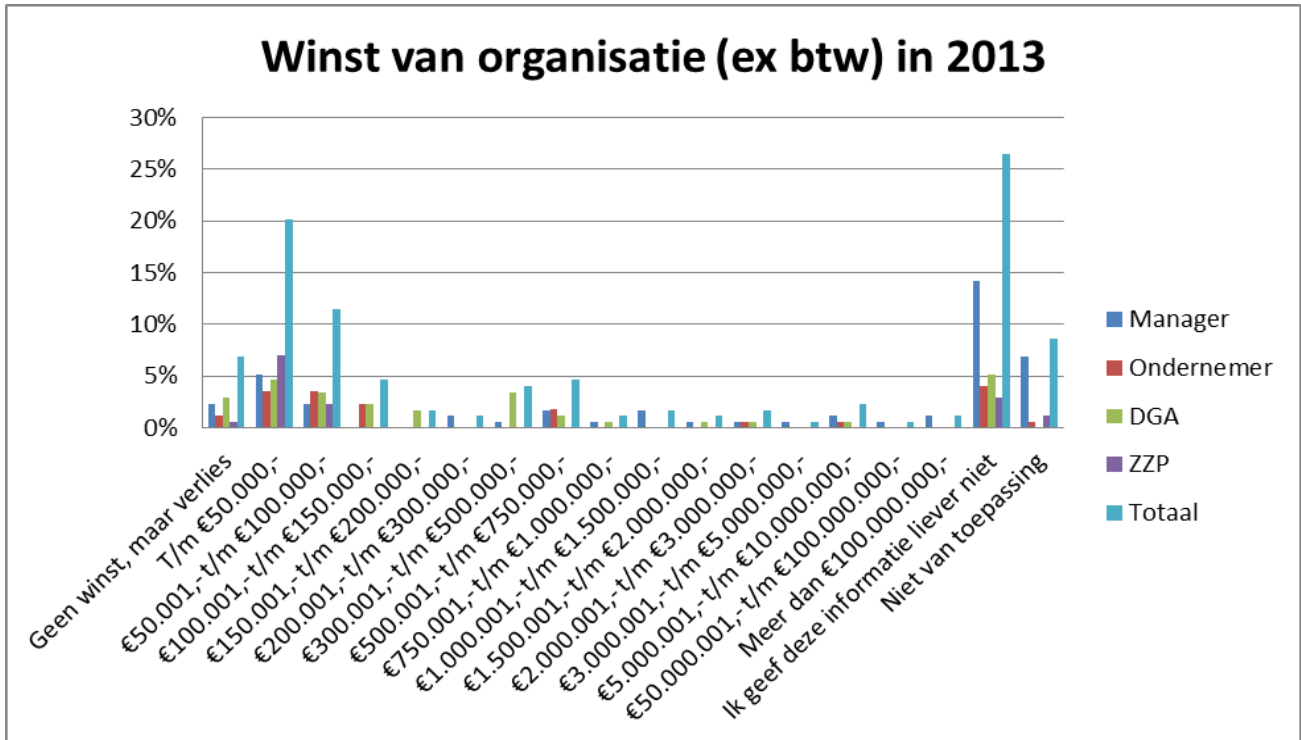
De sectoren waarin de respondenten werkzaam zijn – zoals ook bij het eerste onderzoek - zijn vooral zakelijke dienstverlening (52%), industrie (6%) en de bouw (6%). Ook is er een relatief grote groep die aangeeft dat zij in de sector ‘overig’ werkzaam is (27%). Andere sectoren, waarin enkele respondenten werken, zijn: financiële sector, horeca, groothandel en persoonlijke dienstverlening. Deze respondenten vertegenwoordigen samen echter slechts 8% van de totale groep respondenten. De samenstelling van de sectoren, waaruit de respondenten konden kiezen, komt overeen met de indeling van de sectoren in het handelsregister van de Kamer van Koophandel.

Op de vraag op hoeveel uren per week de respondent gemiddeld werkzaam is voor de organisatie antwoordt 42% 50 uur per week en 27% 40 uur per week. Minder dan 8% werkt 30 uur of minder en 23% werkt 60 uur of meer per week.

De omzet van de bedrijven van de respondenten of waar de respondenten voor werken, varieert tussen €250.000 en €200.000.000. Er is geen categorie met een duidelijke meerderheid, met uitzondering van de categorie ‘t/m €250.000’. 8% van de respondenten heeft deze vraag niet ingevuld en 15% geeft de informatie liever niet vrij. Opvallend is het verschil tussen de managers en ondernemers. De bedrijven waarbij de managers werkzaam zijn maken gemiddeld een wat hogere omzet dan de bedrijven van de ondernemers.



Iets meer respondenten (36%) wil geen winstcijfers noemen. De anderen geven aan dat de winst tussen enkele duizenden euro's tot meer dan honderd miljoen euro ligt. De meeste winstcijfers liggen tussen €0 en €750.000. Er zijn enkele respondenten (7%) die aangeven hebben dat ze geen winst, maar verlies maken. Er zijn geen duidelijke verschillen met betrekking tot de winst te vinden tussen de bedrijven waarbij de managers werkzaam zijn en de bedrijven van de ondernemers.



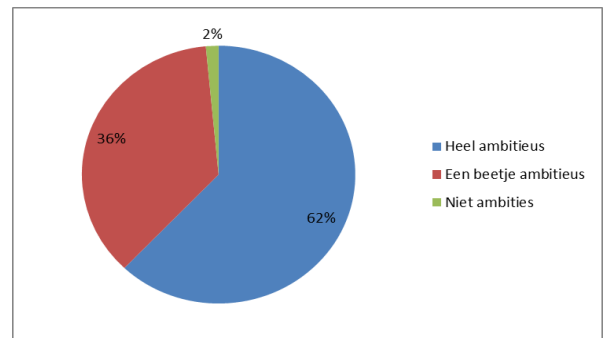
Ongeveer eenderde van de respondenten (33%) is niet tot helemaal niet tevreden met de winst die is behaald. Een goede 25% is daarentegen heel tevreden met de behaalde winst en 42% is een beetje tevreden.

Het is uiteraard van belang te weten welke invloed de huidige recessie op het bedrijf heeft of heeft gehad en wat de vooruitzichten zijn van de organisatie, zeker in het kader van de ambitie van het VrouwenNetwerk: GROEI. 14% van de vrouwen voorziet dat het bedrijf een krimp zal ondergaan, ongeveer 35% zegt dat de organisatie gestabiliseerd is en iets meer dan de helft (51%) voorziet een periode van groei. Dit is een veel positiever beeld dan in 2012 naar voren kwam. Toen werd er gezegd dat ongeveer 50% van de bedrijven een krimp hadden/zouden ondergaan en slechts 10% geloofde dat hun bedrijf zou groeien.

Drijfveren

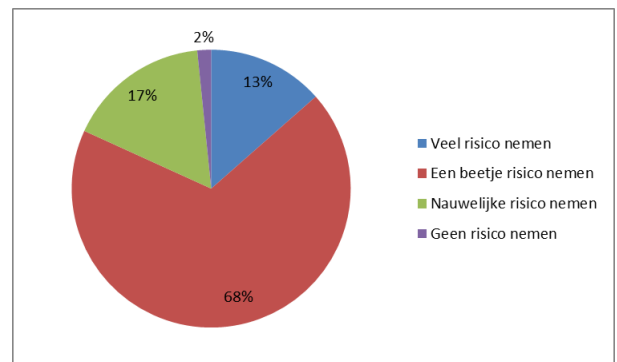
Zoals Anna Fels beschrijft in haar boek 'Vrouwen & Ambitie - Nieuwe keuzes, hardnekkige taboes' is ambitie belangrijk voor onze identiteit en ons welzijn. Vrouwen krijgen veel meer kansen dan voorheen, maar toch zijn er taboes die hardnekkig blijven bestaan en het vrouwen soms moeilijk maken hun ambities te volgen.

In het onderzoek zegt 62% van de respondenten heel ambitieus te zijn, een ander gedeelte van bijna 36% zegt een beetje ambitieus te zijn en slechts 2% van de respondenten antwoordt dat ze niet ambitieus is. Deze uitkomsten zijn niet verschillend vergeleken met het eerste onderzoek.



Bijna alle ondervraagde vrouwen geeft antwoord op de open vraag wat hun ambitie is met hun organisatie. De antwoorden zijn vrij eensgezind, bijna alle vrouwen willen groeien met haar organisatie. Dit kan betrekking hebben op het aantal personeelsleden, aantal locaties en winstgevendheid. Andere ambities die meerdere malen worden genoemd zijn kwalitatief in plaats van kwantitatief: kwaliteit leveren, de beste zijn, activiteiten naar een hoger niveau tillen en het meest innovatief in de branche zijn. Dan zijn er ook ondernemers/managers die aangeven het belangrijk te vinden om een maatschappelijke bijdrage te leveren met het bedrijf. Sommige respondenten vinden een goede werksfeer erg belangrijk.

Hoewel bijna alle respondenten zeggen enigszins of zeer ambitieus te zijn, blijkt er geen correlatie te zijn met het nemen van risico's. Van al deze ambitieuze vrouwen zegt 19% nauwelijks tot geen risico te willen nemen, ongeveer 68% zegt dat ze een beetje risico te willen nemen en een kleine groep van ongeveer 13% zegt dat ze een behoorlijk risico aandurven. In het vorige onderzoek waren deze percentages respectievelijk 20%, 75% en 10%. De verschillen zijn erg klein en illustreren nogmaals de voorkeur van risicomijdend gedrag van vrouwelijke ondernemers.



Huishoudelijke taken

De vrouwen die de enquête hebben ingevuld, hebben ook enig inzicht gegeven in de verdeling van huishoudelijke taken. De resultaten uit dit onderzoek zijn bijna hetzelfde als twee jaar geleden. Het blijkt dat ongeveer de helft van de respondenten (49%) de zorgtaken thuis gelijk verdeeld heeft en iets minder dan de helft besteed een klein deel (44%) van de zorgtaken uit. Bij 20% van de respondenten wordt meer tijd besteed aan de zorgtaken door de partner en daar tegenover besteed 21% van de respondenten zelf meer tijd aan zorgtaken dan de partner. Slechts 11% besteed het merendeel van de zorgtaken uit.

Belemmeringen

Het VrouwenNetwerk van VNO-NCW wil graag in kaart te brengen of vrouwelijke ondernemers en managers in hoge posities belemmeringen ervaren om te groeien – zakelijk of persoonlijk. Van de respondenten geeft iets meer dan een derde aan dat ze geen belemmeringen ervaart. De rest (64%) van de vrouwen loopt wel tegen belemmeringen aan. Ter vergelijking: in 2012 zei slechts 20% van de vrouwen geen belemmeringen te hebben ondervonden. Desalniettemin zat er geen groot verschil tussen de percentages vrouwen die rapporteren belemmeringen hebben ondervonden in 2012 (60%) en 2014 (64%).

Wetten en regels

Op de vraag welke belemmeringen het grootst zijn, zie je een gevarieerd beeld. 84% van de respondenten antwoordt op de vraag of er wetten of regels zijn die vrouwelijke ondernemers/managers belemmeren in hun ambitie en groei. Ongeveer driekwart hiervan zegt dat ze geen specifiek op vrouwen gerichte wetten of regels als belemmering ervaren.

12% van deze groep geeft aan dat zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof en kinderopvang slecht geregeld is in Nederland en dat ze dat als belemmering ervaren. Dit percentage is iets gedaald vergeleken met de eerste enquête, toen nog 20% van de vrouwen dezelfde klacht had. Met name vrouwelijke ondernemers kunnen tijdens hun zwangerschapsverlof geen volledige vervanger in de zaak aantrekken, omdat verzekeringen erg duur zijn en ook voor/naschoolse opvang hoge kosten met zich meebrengt.

De overige respondenten ervaren belemmeringen die voor alle ondernemers gelden: te veel regels op allerlei gebieden, de starre ontslagwet, de ziektewet, mantelzorg en moeilijk te verkrijgen financiering en verzekeringen.

Financiële instellingen

Ruim de helft (64%) van de vrouwen heeft geen geld hoeven lenen voor haar organisatie. De overige 36% heeft dat wel moeten doen. Een deel van de vrouwen die geld geleend hebben voor de organisatie (38%) heeft hierbij belemmeringen ondervonden. Ze voelden zich bijvoorbeeld niet serieus genomen of de bank hanteerde strenge regels en had allerlei aanvullende eisen wat betreft garanties en andere zekerheden.

Groei

Uiteraard is het ook interessant om te weten of deze vrouwen belemmeringen zien om door te groeien. Uit de antwoorden blijkt dat de meeste vrouwen de huidige economie en financiële (on-)mogelijkheden als grootste belemmeringen voor groei zien. Andere redenen die worden aangegeven zijn de vooroordelen die mannen over vrouwen hebben, groeibelemmeringen door organisatievorm, gebrek aan tijd en gebrek aan vertrouwen in eigen kunnen.

Stellingen

Om een beter beeld te vormen van de belemmeringen die vrouwen ervaren kregen de respondenten stellingen voorgelegd. De meerderheid van de respondenten (82%) vindt het normaal dat vrouwen manager of leidinggevende zijn en 68% vindt het normaal dat vrouwen ondernemer zijn.

Over de vraag of er een officieel quota voor leidinggevende vrouwen moet worden ingesteld zijn de meningen volledig verdeeld. 41% van de respondenten is het daarmee eens, daarentegen zijn iets meer respondenten (43%) het daarmee oneens. De rest is neutraal of heeft geen mening. Dit illustreert de gedachte binnen het VrouwenNetwerk dat het niet nodig zou moeten zijn om met een dergelijk beleidsinstrument te werken, maar dat het kan bijdragen aan een vergroting van de participatie van vrouwen in hoge posities.

Opvallend is dat de groep respondenten het grotendeels (68%) eens is met de stelling dat vrouwen minder risico nemen. Dat bevestigt het verschil tussen mannen en vrouwen in de bereidheid risico te nemen.

Ongeveer een derde van de respondenten (31%) zegt dat ze het eens is met de stelling dat vrouwen meer barrières ondervinden dan mannen om (nieuwe) business te verkrijgen. De rest van de groep reageert neutraal of is het oneens met deze stelling. Toch zien de meeste vrouwen (55%) niets in een voorkeursbehandeling voor vrouwen door middel van positieve discriminatie, hoewel er enkelen (19%) zijn die dit wel een goede benadering vinden.



Ondersteuning

Het VrouwenNetwerk van VNO-NCW heeft haar achterban al in 2012 gevraagd waar vrouwelijke ondernemers en vrouwen in hoge managementposities behoefte aan hebben met betrekking tot ondersteuning bij het waarmaken van hun groeiambities. Deze vraag is nu weer gesteld. Over het algemeen beantwoord ongeveer de helft van de respondenten dat ze inderdaad behoefte heeft aan ondersteuning. De andere helft zegt deze behoefte niet te hebben.

Op de vraag naar de soort ondersteuning wordt heel verschillend geantwoord, maar de strekking van de antwoorden is niet anders dan uit het eerste onderzoek naar voren kwam. De lijst wordt hieronder weergegeven:

- Coaching - bijna de helft van de vrouwen heeft hier behoefte aan. Enkele specifiek genoemde voorbeelden zijn:
 - Coaching op zelfvertrouwen en het beter profileren van jezelf. Stimuleren van vrouwen in groei;
 - Coaching op het gebied van leiderschap, hoe om te gaan met toezichthouders en bestuurders;
 - Coaching om vrouwen te helpen een balans te vinden bij alle verantwoordelijkheden, zowel zakelijk als prive;
 - Coaching hoe om te gaan met financieringsvraagstukken, hoe te onderhandelen en hoe typisch vrouwelijke valkuilen te vermijden.
- Sparren met gelijkgestemden – vrouwen hebben behoefte aan een klankbord om hun kennis en ervaringen te delen en nieuwe kennis op te doen.
- Netwerk met vrouwelijke rolmodellen – het aanbieden van informatie, bijeenkomsten voor vrouwen met vrouwelijke sprekers die een voorbeeldfunctie vervullen en waarmee vrouwen kunnen sparren over specifieke onderwerpen.
- Mentaliteitsverandering van iedereen – zodat het heel normaal is dat er flexibel gewerkt wordt en dat de economie zowel vrouwen als mannen in het werkproces nodig heeft. Hierbij wordt vaak diversiteit genoemd.
- Een voorstellersrol van de landelijke politiek: vrouwen die op hoge posities in de politiek een prominente rol vervullen in het teweegbrengen van een mentaliteitsverandering.
- Quota voor vrouwen in hoge posities.
- Een betere aansluiting tussen ondernemerschap en onderwijs, meer opleidingsmogelijkheden;

Een klein deel van de respondenten (28%) geeft aan dat ze zelf weinig tot geen ondersteuning heeft gehad. Degenen met ondersteuning hebben vaak op eigen initiatief een coach geraadpleegd of aan intervisiegroepen deelgenomen.

Het algemene beeld is dat vrouwen hun ondersteuning zelf regelen als ze daar behoefte aan hebben, hetzij in de vorm van een coach of door zich aan te sluiten bij netwerken. Respondenten melden dat veel zakelijke netwerken worden gedomineerd door mannen en zij zich daartussen minder op hun gemak voelen. Daardoor ontstaat ook de behoefte naar kwalitatieve netwerken specifiek voor vrouwen. Er zijn slechts enkele respondenten die ondersteuning hebben gekregen vanuit hun organisatie.

VNO-NCW

Op de vraag wat VNO-NCW voor de vrouwen kan doen, komen vrij duidelijk een aantal aanbevelingen naar boven. Het grootste deel van de respondenten vindt dat VNO-NCW zich moet inzetten voor diversiteit. Er moeten meer vrouwen in besturen en commissies, meer vrouwen op het podium, meer vrouwen in het magazine van VNO-NCW en meer vrouwen in discussiepanels. Ook vinden ze dat mannen hier bewust van gemaakt moeten worden, want het is nog te vaak dat selecties worden gemaakt vanuit een comfortzone van de zittende, vaak mannelijke, bestuurders. Een manier om mannen bewuster te laten nadenken over arbeidsparticipatie van vrouwen als ondernemers of als managers op een hoge positie, is om mannen met dochters te vragen wat ze graag als toekomst voor hun dochter zien.

Daarnaast vinden de vrouwen het belangrijk dat ze kennis kunnen opdoen bij VNO-NCW door middel van cursussen of bijeenkomsten gericht op een speciaal onderwerp, zoals leiderschap en ondernemerschap (ook zzp). Sommige vrouwen vinden dat er meer activiteiten georganiseerd moeten worden met een focus op managers in plaats van ondernemerschap.

Ook het netwerken met gelijkgestemden wordt belangrijk gevonden. Wel is er een voorkeur voor kleinschalige bijeenkomsten, waarbij men echt in contact met elkaar kan komen en voor bijeenkomsten, waarbij zzp'ers kunnen sparren met grote bedrijven. Het principe van de ondernemerstafels wordt erg gewaardeerd. Wel is er behoefte aan een online platform, waar vrouwen ook met vragen aan elkaar terecht kunnen.

Meerdere vrouwen stellen een buddy systeem voor, waarbij bijvoorbeeld gepensioneerden ondernemers jonge ondernemers begeleiden of mannelijke directeuren vrouwelijke managers begeleiden.

Conclusie en samenvatting

De resultaten van dit onderzoek zijn vergeleken met de resultaten van het onderzoek uit 2012. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de vrouwelijke leden tegenwoordig meer en harder werken, nog steeds erg ambitieus zijn en dat bijna alle vrouwen groei ambiëren en voorzien met of in het bedrijf. Wel hebben ze nog steeds behoefte aan ondersteuning bij het bewerkstelligen van groei. De voorkeur ligt bij coaching, sparren met gelijkgestemden en netwerkbijeenkomsten met rolmodellen. VNO-NCW kan hierin een faciliterende en stimulerende rol vervullen. Onderstaand een korte conclusie per onderwerp gebaseerd op de onderzoeksresultaten uit 2014 vergeleken met de onderzoeksresultaten uit 2012.

Persoonlijk profiel

Het persoonlijke profiel van de respondenten varieert sterk, maar is niet wezenlijk anders dan de respondenten die hebben meegedaan aan het eerste onderzoek. Wel is het zo dat de leeftijd van de leden iets gestegen is, dat meer vrouwen hoger opgeleid zijn en dat het aantal ondernemers in het netwerk licht gestegen is. De resultaten met betrekking tot het belang van status en de tevredenheid met het salaris verschillen opmerkelijk vergeleken met de resultaten uit 2012. Vrouwen zijn tegenwoordig een stuk minder tevreden met hun salaris en vrouwen met ambitie en een hoog inkomen hechten veel meer belang aan status dan in 2012.

Professionele omgeving

In het onderzoek is eveneens gevraagd naar de professionele omgeving van de respondenten en de hoeveelheid tijd die ze aan professionele taken besteden. Het blijkt dat de resultaten toch wel verschillen met die uit 2012, met name op het gebied van het aantal uur dat besteed wordt aan werk en de omzet/winst van het bedrijf. Uit de resultaten komt naar voren dat de vrouwelijke leden tegenwoordig iets minder parttime werken en vaak 40 tot meer dan 60 uur per week werken. De winst en omzet van ongeveer een kwart van de bedrijven is daarentegen sterk gedaald vergeleken met 2012. Wel zijn de vooruitzichten een stuk positiever en voorziet iets meer dan de helft van de leden een periode van groei.

Drijfveren

De resultaten met betrekking tot de drijfveren van de vrouwelijke leden zijn ongeveer gelijk gebleven. De vrouwen zijn erg ambitieus, maar durven nog steeds niet teveel risico te nemen. Wel hebben meer vrouwen de ambitie om te groeien met of in het bedrijf vergeleken met 2012.

Belemmeringen

Helaas worden er nog steeds belemmeringen ervaren om door te groeien. Op de vraag welke belemmeringen het grootst zijn, zie je een gevarieerd beeld. Een groot deel van de vrouwelijke leden ervaart wetten en regels als belemmering om door te groeien, waarvan drie kwart aangeeft dat deze niet specifiek voor vrouwen gelden. Hetzelfde resultaat kwam naar voren in 2012. Wel verschilt het aantal vrouwen dat zwangerschapsverlof e.d. als belemmering ervaart, dit is een

kleinere groep dan in 2012. Ook zijn minder vrouwen, dan in 2012, het eens met de stelling dat vrouwen meer barrières ondervinden dan mannen om nieuwe business te verkrijgen.

Ondersteuning

De behoefte aan ondersteuning bij het waarmaken van ambities is bij de vrouwelijke leden gelijk gebleven. Ongeveer de helft van de vrouwen geeft aan hier behoefte aan te hebben, waarbij coaching, sparren met gelijkgestemden en netwerkbijeenkomsten met rolmodellen de grootste voorkeur als ondersteuning heeft.



Bijlage: Vragenlijst

Algemene en persoonlijke gegevens

Het onderzoek is anoniem, de antwoorden worden vertrouwelijk behandeld. De vragen die u niet aanspreken, kunt u overslaan.

Geslacht

Man

Vrouw

Wat is uw leeftijd?

- 25 jaar of jonger

- 26-30 jaar

- 31-35 jaar

- 36-40 jaar

- 41-45 jaar

- 46-50 jaar

- 51-55 jaar

- 56 jaar of ouder

Manager (in dienst) of ondernemer?

Max. 1 antwoord mogelijk

manager/leidinggevende

ondernemer (met personeel in dienst)

DGA-Ondernemer (met personeel in dienst)

ZZP-er

Hoeveel uren bent u gemiddeld per week werkzaam voor uw organisatie?

- 20

- 30

- 40

- 50

- 60

- 70

- 80 of meer

Wat is uw hoogst genoten en voltooide opleidingsniveau?

- Middelbare school
- MBO
- HBO
- Academisch / MBA
- Anders

Regio

- VNO-NCW Noord/MKB Noord
- VNO-NCW Midden
- VNO-NCW West
- LWV
- BZW (Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging)

Hoe is uw thuissituatie?

Max. 3 antwoorden mogelijk

- Alleenstaand zonder kinderen
- Alleenstaand met kinderen
- Alleenstaand met ouder(s) inwonend
- Partner
- Samenwonend
- Gehuwd
- Kinderen uit huis
- Kinderen thuiswonend
- Kinderen deels uit huis
- Ouder(s) inwonend
- Anders

Velden gemarkeerd met een * zijn verplicht.

Ambities

Uw antwoord wordt vertrouwelijk behandeld. Mocht u deze vraag niet willen beantwoorden, dan kunt u hem overslaan.

Bent u tevreden met de huidige winst?

- Heel tevreden
- Beetje tevreden
- Niet tevreden
- Helemaal niet

Hoe belangrijk is een hoog inkomen voor u?

- Heel belangrijk
- Beetje belangrijk
- Niet belangrijk
- Helemaal niet

Hoe belangrijk is status voor u?

- Heel belangrijk
- Beetje belangrijk
- Niet belangrijk
- Helemaal niet

Hoeveel risico neemt u zakelijk?

- Veel risico
- Beetje risico
- Nauwelijks
- Geen

Hoe ambitieus bent u?

- Heel ambitieus
- Beetje ambitieus
- Niet ambitieus

Helemaal niet

Wat heeft u doen besluiten om ondernemer/manager te worden?

Wat is uw ambitie met uw organisatie?

Welke persoonlijke eigenschappen heeft u nodig in uw werk?

Welke persoonlijke eigenschappen zou u nog willen ontwikkelen?

Heeft u voor uw onderneming/organisatie ooit geld geleend?

Ja

Nee

Ervaart u belemmeringen of barrières (in uzelf of buiten u)?

Beeldvorming

Hieronder ziet u een aantal stellingen, wij zijn benieuwd naar uw mening!

In Nederland vinden mensen het normaal dat ik ondernemer/leidinggevende ben

- Volledig mee eens
- In grote lijnen eens
- Eens nog oneens
- In grote lijnen oneens
- Volledig oneens
- Geen mening

Mensen vinden het normaal dat vrouwen ondernemer zijn

- Volledig mee eens
- In grote lijnen eens
- Eens nog oneens
- In grote lijnen oneens
- Volledig oneens

- Geen mening

In Nederland wordt vrouwelijk ondernemerschap gestimuleerd

- Volledig mee eens
- In grote lijnen eens
- Eens nog oneens
- In grote lijnen oneens
- Volledig oneens
- Geen mening

Voor mannen is het makkelijker om ondernemer te worden dan voor vrouwen

- Volledig mee eens
- In grote lijnen eens
- Eens nog oneens
- In grote lijnen oneens
- Volledig oneens
- Geen mening

Er zou een quota moeten worden ingesteld om meer vrouwen in leidinggevende functies te krijgen

- Volledig mee eens
- In grote lijnen eens
- Eens nog oneens
- In grote lijnen oneens
- Volledig oneens
- Geen mening

Vrouwen ondervinden meer barrières dan mannen op het verkrijgen van (nieuwe) business

- Volledig mee eens
- In grote lijnen eens
- Eens nog oneens
- In grote lijnen oneens
- Volledig oneens
- Geen mening

Vrouwen nemen minder risico dan mannen

- Volledig mee eens
- In grote lijnen eens
- Eens nog oneens
- In grote lijnen oneens
- Volledig oneens
- Geen mening

Vrouwelijke managers/ondernemers zouden positief gediscrimineerd moeten worden

- Volledig mee eens
- In grote lijnen eens
- Eens nog oneens

- In grote lijnen oneens
- Volledig oneens
- Geen mening

Belemmering en ondersteuning

Welke wetten en regelgeving belemmeren u als vrouwelijke ondernemer/manager?



Is er behoefte aan ondersteuning van vrouwelijke managers/ondernemers?



Ja



Nee

Welke ondersteuning heeft u zelf gehad bij managen/ondernemen?



Heeft u nu of in de toekomst behoefte aan ondersteuning bij het managen/ondernemen?



ja



nee

Welke belemmeringen ziet u om door te groeien?



Wat kan VNO-NCW volgens u doen?



4Organisatie en activiteiten

In welke sector bent u werkzaam?

- Bouw
- Detailhandel
- Financieel
- Groothandel
- Horeca
- Industrie
- Landbouw, bosbouw & visserij

- Persoonlijke diensten
- Zakelijke dienstverlening
- Overig

Wat is de core-business van uw organisatie?



Opereert uw bedrijf alleen nationaal of ook internationaal?

- Nationaal
- Internationaal
- Beide

Aan hoeveel mensen geeft u leiding?

- >5
- 5<10
- 10<50
- 50<100
- 100<500
- <500

Hoeveel medewerkers telt uw organisatie (in fte)?

- >5
- 5<10
- 10<50
- 50<100
- 100<500
- <500
- Weet ik niet

Wat zijn de vooruitzichten voor uw organisatie?

- Krimp
- Stabilisatie
- Groei

Wat is de omzet van uw onderneming (ex btw)? (van 2013)

- Niet van toepassing
- < €250.000
- €250.000 < €500.000
- €500.000 < €750.000
- €750.000 < €1.000.000
- €1.000.000 < €1.500.000
- €1.500.000 < €2.000.000
- €2.000.000 < €3.000.000
- €3.000.000 < €5.000.000
- €5.000.000 < €10.000.000
- €10.000.000 < €20.000.000

- €20.000.000 < €50.000.000
- €50.000.000 < €100.000.000
- €100.000.000 < €200.000.000
- ≥ €200.000.000
- Ik geef deze info liever niet

Wat is de winst (voor belasting)? (van 2013)

- Geen winst, maar verlies
- < €50.000
- €50.000 > €100.000
- €100.000 > €150.000
- €150.000 > €200.000
- €200.000 > €300.000
- €300.000 > €500.000
- €500.000 > €750.000
- €750.000 > €1.000.000
- €1.000.000 > €1.500.000
- €1.500.000 > €2.000.000
- €2.000.000 > €3.000.000
- €3.000.000 > €5.000.000
- €5.000.000 > €10.000.000
- €10.000.000 > €20.000.000
- €20.000.000 > €50.000.000
- €50.000.000 > €100.000.000
- ≥ €100.000.000
- Ik geef deze info liever niet
- Niet van toepassing

Persoonsgegevens

We zullen je antwoorden vertrouwelijk behandelen. Mocht je op de hoogte willen worden gehouden van de uitslag, vul dan hier je gegevens in.

Persoonsgegevens

voornaam



tussenvoegsel



achternaam



e-mail



<https://hoezo.congrezzo.nl/site/index.php?conFormulierId=2673&pntType=ConStap&id=4405&pntHandler=Page>