

Nieuw mentorprogramma ambieert meer vrouwen in raden van bestuur



■ Bij de mentors die vrouwelijke managers gaan begeleiden zit één vrouw. 'Mannen denken nog altijd dat zij ervoor moeten zorgen dat vrouwen ergens geraken.'

Hoe je vrouwelijk kunt besturen? Dat moet je aan een man vragen

BRUSSEL • De nood aan vrouwelijke accenten in raden van bestuur blijft groot. Vrouwen moeten daarom onder de knie krijgen hoe ze zich op hun manier in bestuursraden kunnen binnenwerken en laten gelden. En wie mag hen dat leren? Mannen.

DOOR SJOUKJE SMEDTS

Met 21 zijn ze, de (ex-)managers en bestuurders die een vrouwelijke manager onder de vleugels krijgen om haar de kneepjes van het (extern) besturen te leren. Twintig mannen, één vrouw. Onder andere Pierre-Olivier Beckers (Delhaize Group), André Bergen (ex-KBC) en Philippe Haspeslagh (Vlerick Management School) moeten de dames op weg helpen. Een opvallende keuze van het Instituut voor Bestuurders Guberna en de organisatie Woman on Board, die het men-

torprogramma lanceren. Want wordt er niet alom geroepen dat vrouwen andere vaardigheden hebben en dat net die vaardigheden broodnodig zijn in raden van bestuur? Waarom moeten mannen hen dan begeleiden?

Eigenaardig

"Ik vind het ook een beetje eigenaardig", geeft Catherine Gernay toe. De gedelegeerd bestuurder van het Studiecentrum voor Kernenergie is de enige vrouw die een vrouwelijke manager begeleidt. "Het is toch anders om als vrouw toe te komen op een raad van bestuur. Wij willen dossiers meestal concreet aanpakken, terwijl mannen meer politieke spelletjes spelen."

Toch zijn er volgens Guberna en Women on Board enkele goede redenen om voor mannelijke mentors te kiezen. Het gebrek aan ervaren vrouwelijke bestuurders bijvoorbeeld, al wordt dat door Gernay tegen-

gesproken. Daarnaast kunnen de heren mentoren volgens Guberna en Women on Board ook de vrouwen meer aansporen zichzelf in de etalage te zetten en niet te gespecialiseerd te blijven werken.

De argumenten kunnen Anita Van Gils, associate professor ondernemerschap aan de universiteit van Maastricht, niet overtuigen. "Bestuurders selecteer je op basis van hun specifieke kennis of competenties. Mannen zijn toch ook geen duizendpoten? Waarom wil je vrouwen daar dan wel in veranderen?" Van Gils, die zich onder andere specialiseert in onderzoek naar raden van bestuur en vrouwelijk ondernemerschap, begrijpt daarom niet waarom een mentorprogramma voor vrouwen nodig is. Ervaring kan je volgens haar niet aanleren en competenties kan je ook op andere manieren verwerven. Bovendien bestaan er geen mentorprogramma's voor mannen die een postje in een raad ambiëren.

"Het programma kan inderdaad ook voor mannen nuttig zijn", lacht Françoise Roels, secretaris-generaal van Cofinimmo en lid van Women on Board. "Je ziet in bestuursraden nog regelmatig dezelfde profielen en zelfs vaak dezelfde mannen. Als ze nog iemand nodig hebben in de raad van bestuur, spreken ze de bevriende CEO van om de hoek aan."

Superieure geslacht

Het lijkt er niet op dat mannen hiermee het goede voorbeeld geven, maar een deel van hun werkmethodes kunnen vrouwen volgens Roels best overnemen. "Je kunt de vaardigheden van een vrouw niet zien los van de maatschappij waarin ze werkt", meent ze. "De mannen mogen de *mentees* niet brainwashen, maar kunnen hen bijvoorbeeld wel leren dat netwerken heel belangrijk is."

Van Gils ziet dat anders. Dat het mannen-

netwerk nu ook het mentorschap op zich neemt, is naar haar mening het bewijs dat mannen zich nog altijd het superieure geslacht wanen. "Ze denken nog altijd dat zij ervoor moeten zorgen dat vrouwen ergens geraken."

Abigail Levrau van Guberna reageert luid lachend op de uitspraak. "Het klopt wel dat vooral mannen nog altijd beslissen over wie er doorgroeit. Dat is niet alleen in België zo", vertelt ze meteen daarna. Levrau steekt niet weg dat ook dat een reden is om bijna uitsluitend mannen als mentor aan te wijzen. Zo beseffen om te beginnen deze heren zelf volgens Levrau al meteen dat ze evengoed een vrouw kunnen benoemen in hun bestuursraad. Dat kunnen ze daarna ook prediken in hun kennissenkring. "Dat de mentors zo snel instemden om mee te werken, is trouwens een teken dat ze iets willen veranderen aan de manier waarop vrouwen nu nog doorstromen", verzekert ze.