

INTERVIEWS | 21 JULI 2021

“HET IS FLAUWEKUL DAT ER GEEN GESCHIKTE VROUWELIJKE KANDIDATEN BESTAAN”

Auteur: Fong-Chi Wai MSc RO - Naeem Arif EMIA RO

Beeld: Walter Kallenbach - Mattia Astorino - Markus Winkler

Leestijd: 4 min



Vraag je aan een man en een vrouw of ze klaar zijn voor een functie, dan roept de man: ‘I was born ready’. De vrouw somt op waarom ze het kan, maar ook waar ze nog aan moet werken. Een gesprek over diversiteit met onderzoeksjournalist en auteur Jeroen Smit, bekend van onder andere *De Prooi* en *Het Drama Ahold*.

Hoe bent u in de onderzoeksjournalistiek terecht gekomen?

“Als bedrijfskundige begon ik mijn carrière in 1987 als consultant. Ik had een goed salaris en een mooie leaseauto maar was doodongelukkig. Ik miste betekenis in mijn werk. Toen heb ik de overstap gemaakt naar *Het Financieele Dagblad* als journalist. In die tijd las ik het semi-autobiografische boek *Liar’s Poker* van Michael Lewis. Dat boek maakte grote indruk op mij en inspireerde mij om onderzoeksjournalist te worden. Ik wilde ook waargebeurde verhalen reconstrueren. Dat heb ik voor het eerst gedaan in mijn boek *Het Drama Ahold*.”

AUDIT

MAGAZINE

In 2015 was u een van de sprekers op het IIA Congres. Wat was de aanleiding?

“In het boek *Het drama Ahold* heb ik een stuk geschreven over de rol van internal audit. Thijs Smit was tijdens de Ahold-affaire CAE bij Ahold. Internal auditors zijn in dienst van de organisatie, maar zijn vanwege hun functie wel onafhankelijk. Ze moeten over een rechte rug beschikken. Het is hun taak om in het belang van de organisatie, de eigen leiding een spiegel voor te houden. Daar is moed voor nodig. Er is altijd een spanningsveld tussen de auditors en de organisatie. Mijn boodschap aan internal auditors is: wees trots op je beroep.”



Jeroen Smit: “Het is niet nodig dat vrouwen veranderen, maar mannen moeten wel beter leren luisteren naar wat de vrouw zegt”

Wat verstaat u onder diversiteit en waarom vindt u het zo belangrijk?

“Na mijn laatste boek *Het grote gevecht*, dat over Unilever en duurzaamheid gaat, is er een nieuwe dimensie over diversiteit voor mij bijgekomen. Ik realiseer me dat we als samenleving een draai moeten maken naar een meer duurzame, circulaire en inclusieve economie. We moeten het economische denken anders benaderen. De economie moet ten dienste van de samenleving staan en niet andersom.”

“Wat we daarvoor in ieder geval nodig hebben, zijn alle beschikbare talenten. De eerste dimensie van diversiteit is man/vrouw. Als 50% van de talenten, zijnde vrouw, in het bedrijfsleven niet serieus wordt genomen, is dat eeuwig zonde. Al die hoogopgeleide vrouwen voor leidinggevende posities en ze worden nauwelijks serieus genomen in het bedrijfsleven. Dat is natuurlijk een groot drama én kapitaalvernietiging bovendien. We hebben alle talenten nodig om die draai te kunnen maken. Wij hebben als samenleving meer feminien leiderschap nodig.”

“Al die hoogopgeleide vrouwen voor leidinggevende posities en ze worden nauwelijks serieus genomen in het bedrijfsleven. Dat is natuurlijk een groot drama én kapitaalvernietiging bovendien”

Waarom kan de samenleving juist meer feminien leiderschap gebruiken?

“De mannelijke leiders die wij vaak tegenkomen, willen graag in control zijn. Zij doen een belofte en die moet uitkomen. Anders doen deze mannen de belofte niet. Dit type leiders durft geen langetermijnplanning te maken voor de komende tien á twintig jaar, want dan zijn ze niet in control.”

“Ik voorzie dat wij met dit type leiders in de nabije toekomst maatschappelijk gezien enorm in de problemen komen.

AUDIT

MAGAZINE

Denk aan de uitdagingen op het gebied van het klimaat, de toenemende verschillen tussen rijk en arm, en nog veel meer. Mijn punt is, dat wij niet verder kunnen met het huidige lineaire systeem. Feminien leiderschap vind ik daarom zo belangrijk. Het houdt in dat je kwetsbaar durft te zijn en voorop wilt lopen, inclusief de onzekerheden die daarbij horen. Ook wanneer je nog moet uitzoeken hoe iets moet. Ook mannen kunnen een feminiene leiderschapstijl hebben. Iemand met een feminiene leiderschapstijl zal eerder iemand naast zich uitnodigen die anders is dan zichzelf.”



Wat vindt u van het nieuwe wetsvoorstel voor het vrouwenquotum?

“Ik ben een hartstochtelijk voorstander van de wet. Het dwingt bedrijven en mensen namelijk om patronen te doorbreken bij de werving en selectie van commissarissen en toezichthouders. Het is flauwekul dat er geen geschikte vrouwelijke kandidaten bestaan. Denk maar aan de vele hoogopgeleide vrouwen die jaarlijks afstuderen. Het is niet nodig dat vrouwen veranderen, maar mannen moeten wel beter leren luisteren naar wat vrouwen zeggen. Wanneer een mannelijke CEO aan zowel een man als aan een vrouw vraagt of ze klaar zijn voor de functie, zal de man waarschijnlijk veel eerder roepen: ‘I was born ready’. De vrouw zal opsommen waarom zij het kan, en vervolgens ook opsommen waar ze nog aan moet werken. Zelfreflectie is het beste wat je kunt hebben. Het probleem is echter dat de mannelijke CEO alleen maar hoort dat de man meer geschikt is dan de vrouw.”

“Feminien leiderschap vind ik belangrijk. Het houdt in dat je kwetsbaar durft te zijn en voorop wilt lopen, inclusief de onzekerheden die daarbij horen. Ook wanneer je nog moet uitzoeken hoe iets moet”

Welke rol kunnen internal auditors spelen bij het thema diversiteit?

“Internal auditors kunnen volgens mij veel toegevoegde waarde leveren door samen met collega internal auditors van verschillende organisaties in dezelfde bedrijfstak, een joint-audit uit te voeren op diversiteit of onderwerpen als duurzaamheid. Daarmee til je het onderwerp boven de organisatie uit. Dat draagt bij aan ‘awareness’ voor deze belangrijke thema’s. Internal auditors kunnen op deze wijze een belangrijke bijdrage leveren aan hun branche.

“Ik denk dat we meer activistische internal auditors nodig hebben. Het gaat niet alleen om professionele integriteit, maar ook om je persoonlijke integriteit. Ik pleit er dan ook voor dat internal auditors de kernwaarden van de organisatie meer betrekken in de reguliere audits die zij uitvoeren voor hun organisatie. Aan de bedrijfsvoering kun je namelijk zien of de kernwaarden daadwerkelijk worden omgezet naar zichtbaar gedrag.”

AUDIT

MAGAZINE

Over

Jeroen Smit studeerde bedrijfskunde aan de Rijksuniversiteit Groningen. Hij was redacteur bij *Het Financieele Dagblad*, chef economie bij het *Algemeen Dagblad*, hoofdredacteur en uitgever van *FEM/deWeek* en voormalig hoogleraar Journalistiek aan de Rijksuniversiteit Groningen. Smit is auteur van de boeken *Het drama Ahold* (2004), *De Prooi* (2008) en *Het grote gevecht* (2019).

Tags: Diversiteit

Bron url: <https://auditmagazine.nl/interviews/het-is-flauwekul-dat-er-geen-geschikte-vrouwelijke-kandidaten-bestaan/>