

Glazen plafond: Aegon wil betere match met vrouwelijk toptalent

Den Haag, 19 april 2022

Drie vrouwelijke CEO's in de Nederlandse organisatie en tóch is er een glazen plafond. Dat is de conclusie die Aegon over zichzelf trekt na onderzoek naar de carrièremogelijkheden van zijn vrouwelijke topmanagers. Aegon onderzocht als onderdeel van de cao-afspraken met de vakorganisaties of er sprake is van een onzichtbare barrière voor vrouwen om hogerop te komen. Het is voor het eerst dat een Nederlands bedrijf zijn eigen glazen plafond onderzoekt en de uitkomsten daarvan publiek maakt. 28 Procent van de senior managers is vrouw en dat cijfer wil maar moeilijk stijgen.

In de cao die Aegon voor 2020-2022 met FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie sloot, spraken partijen af te onderzoeken of er sprake is van een glazen plafond en zo ja, wat daar de oorzaken van zijn. Het onderzoek is zowel kwantitatief als met interviews uitgevoerd. De conclusie is dat zowel bij werving, behoud als promotie van vrouwen verbeteringen nodig zijn. De doorstroming van vrouwen nam in 2021 een enorme vlucht, maar omdat het hier over een relatief kleine groep gaat, kan het beeld vertekend zijn. De cijfers laten namelijk ook zien dat vrouwen minder snel reageren op managementvacatures bij Aegon. Ook

vertrekken vrouwen op middelmanagement niveau vaker dan hun mannelijke collega's, terwijl dit juist de doelgroep is die in aanmerking komt voor promotie naar het senior management.

Directietafel

Uit de persoonlijke interviews blijkt dat vrouwen genoeg ambitie en talent hebben, maar dat ze minder belang hechten aan zichtbaarheid en profilering, bijvoorbeeld omdat zij hun persoonlijke ambitie anders kenbaar maken dan mannen. Ook blijken vrouwen vaak actief in functies die minder frequent aan de directietafel worden uitgenodigd, zoals dat bij Finance of Risk wel het geval is. Om hiermee rekening te houden, en te voorkomen dat talentvolle vrouwen onbedoeld over het hoofd worden gezien, gaat Aegon talent management en interne mobiliteit inclusiever maken.

Allegra van Hövell-Patrizi, zelf de eerste vrouwelijke CEO van Aegon Nederland: "Als organisatie willen we mensen helpen het beste uit hun leven te halen en wat de carrières van vrouwen betreft, hebben we daarin extra stappen te zetten. Ik ben trots dat we als eerste bedrijf kritisch naar onszelf durven te kijken en het glazen plafond diepgaander onderzoeken. Als wij het talent en de ambitie van vrouwen onvoldoende benutten, doen we onze vrouwen én onszelf als bedrijf tekort. Een betere mix van man en vrouw verbreedt immers het perspectief en verbetert prestaties."

Concrete stappen

Aegon heeft inmiddels concrete stappen gezet om het glazen plafond structureel te doorbreken. Eerder ingevoerde maatregelen blijven van kracht, zoals de doelstelling dat bij werving een op de drie kandidaten voor een functie vrouw moet zijn. Nieuw is dat bij het formuleren van functies direct al aandacht is voor de wensen en behoeften van vrouwen, om te voorkomen dat er pas op

zoek wordt gegaan naar vrouwelijke kandidaten als de vacature is geschreven en uitgezet. Ook is in de functiebeschrijving aandacht voor inclusief taalgebruik.

Voor seniormanagementposities moet bovendien de lijst met potentiële opvolgers voor vijftig procent uit vrouwelijke kandidaten bestaan. Daarnaast krijgen management teams binnen Aegon de opdracht om meer vrouwen te benoemen en wie dat niet lukt, moet dat kunnen verantwoorden ('comply or explain').

Het doel van de maatregelen is om zowel intern als extern actief te bouwen aan een vrouwelijke talent community die kan worden aangesproken zodra er een opening ontstaat in het senior management.

Hoop op navolging

Het onderzoek naar het glazen plafond heeft Aegon in eigen beheer ontwikkeld. Allegra van Hövell-Patrizi hoopt op navolging: "We hopen een standaard voor dit onderzoek te hebben neergezet en nodigen andere bedrijven uit ook hun glazen plafond te onderzoeken. Daarom stellen we de onderzoeksmethodiek via het HR Bedrijvennetwerk beschikbaar aan andere bedrijven. Dat levert vergelijkingsmateriaal op waar iedereen van kan leren. Maar in de eerste plaats moeten we aan onze mentaliteit en het creëren van gelijke kansen werken."

Het onderzoek naar het glazen plafond zal jaarlijks worden herhaald, zodat het onderwerp onder de aandacht blijft. Voor het kwantitatieve deel van het onderzoek werden cijfers over in-, door- en uitstroom geanalyseerd. Het kwalitatieve onderzoek bestond uit interviews met mannelijke en vrouwelijke medewerkers en ex-medewerkers van de Aegon-bedrijven en -dochter in Nederland. Aegon onderzocht eerder de [gelijke beloning < https://nieuws.aegon.nl/gelijke-beloning/>](https://nieuws.aegon.nl/gelijke-beloning/) van mannen en vrouwen (ook in samenwerking met de vakorganisaties) en

de [culturele diversiteit < https://nieuws.aegon.nl/aegon-hoopvol-over-eigen-diversiteit/>](https://nieuws.aegon.nl/aegon-hoopvol-over-eigen-diversiteit/) van zijn eigen personeelsbestand.

De drie vrouwelijke CEO's zijn Allegra van Hövell-Patrizi (Aegon Nederland), Marianne de Boer (Aegon Cappital) en Nadine Klokke (Knab).