

Verkiezingsbelofte politieke partijen vergroening economie niet waar te maken “Oorlog in de bestuurskamer tussen korte en langetermijnbelangen”

Tien jaar onderzoek van 2009 – 2020 onder 80 bestuurders naar de toon aan de top wijst uit dat de huidige bestuurders de transitie naar een circulaire en inclusieve economie niet gaan waarmaken. De progressie van de afgelopen tien jaar is minimaal en de bestuurskamers zijn te weinig ververst voor een overtuigende toekomstbestendige en 'groene' agenda. Langetermijndoelen zoals investeren in verduurzaming, innovaties en inclusie krijgen door de druk van de financiële markten nauwelijks kans. Bestuurders tonen zich weinig optimistisch dat dit de komende jaren radicaal verandert. Volgens hen is slechts 20-25% van de huidige bestuurders intrinsiek gemotiveerd om te verduurzamen. Ruim driekwart van de bestuurders niet. De verkiezingsbelofte van politieke partijen om de economie te verduurzamen is kansloos als de bestuurskamers niet meebewegen. Dit concludeert het Haarlemse onderzoeksbureau Bureau Hofkes na 80 interviews met topbestuurders en jonge aankomende bestuurders (future leaders)

'Veel woorden, weinig daden'

In februari presenteerden werkgeversverenigingen VNO-NCW en MKB-Nederland gezamenlijk het Koersplan ondernemen voor brede welvaart. Daarin roepen zij bedrijven op om bij te dragen aan een inclusieve en duurzame samenleving. Uit het onderzoek 'toon aan de top' blijkt ook dat onder bestuurders de noodzaak van een circulaire toon aan de top breed gedragen wordt: verduurzaming en lange termijn belangen moeten de focus zijn. Zowel de 40 huidige bestuurders als de 40 toekomstige bestuurders geven het huidige duurzame en inclusieve beleid aan de top echter een onvoldoende (score respectievelijk 50 en 46 op een schaal van 100). Binnen de bestuurskamer wordt weliswaar steeds vaker gepraat over verduurzaming en een circulaire economie, maar het gedrag is de afgelopen 10 jaar hetzelfde gebleven. 'Veel woorden, weinig daden' beschrijven bestuurders het gedrag van zichzelf en hun peers kernachtig. Toekomstige leiders (future leaders) zien de duurzaamheidsplannen van de huidige bestuurders als ongelooftwaardig. Zij nemen een discrepantie waar in wat wordt beloofd en wat zij in de praktijk waarnemen binnen de organisaties waar zij voor werken.

Coronacrisis extra belemmering voor verduurzaming

Volgens zowel de huidige als de toekomstige leiders is ruim 75% van de huidige bestuurders nog traditioneel en behoudend van toon tegenover 20%-25% die inclusief en vernieuwend wil zijn. Bestuurders schetsen het beeld van een oorlog die gaande is in de bestuurskamers tussen de korte en langetermijnbelangen. Het zittende leiderschap is nog te veel verbonden aan primaire financiële waarden zoals kortetermijnrendement en winstmaximalisatie. Hierdoor komt de transitie niet overtuigend op gang. Op papier zijn hun plannen in lijn met het klimaatakkoord en de richtlijnen van de Europese Unie. De haalbaarheid van deze plannen is echter secundair. Bestuurders worden er ook nauwelijks op getoetst door hun Commissarissen. Daarnaast maken bestuurders zich zorgen over de afnemende innovatiekracht van bedrijven door de coronacrisis, terwijl innovatie noodzakelijk is voor de transitie naar duurzaamheid. Door het noodgedwongen thuiswerken vindt er de komende tijd minder innovatie plaats. De beste ideeën worden toch geboren bij het koffiezetapparaat op kantoor, aldus een bestuurder.

Positieve beweging door diversiteit

Bij met name organisaties met meer diversiteit in de top, wordt een positievere beweging waargenomen richting meer groen, innovatie en inclusief. Deze organisaties blijken sterker gericht te zijn op stakeholderdialoog en partnerschappen aangaan en tonen volgens de future leaders ook geloofwaardiger gedrag aan de top richting een toekomstbestendige en circulaire economie. Ruim twee-derde van de toekomstige leiders (future leaders) geeft aan zich meer verbonden te voelen met dergelijke bedrijven. Deze groene toon aan de top voert echter nog lang niet de boventoon.

10 jaar onderzoek naar de 'toon aan de top'

In 2009, 2014 en 2018 voerde Bureau Hofkes eerder onderzoek uit onder topbestuurders naar de gewenste en ervaren toon aan de top. De afgelopen tien jaar tonen aan dat de geloofwaardigheid van de huidige bestuurders met betrekking tot verduurzaming en inclusie eerder afneemt dan toeneemt. Volgens de 80 geïnterviewden uit het onderzoek van 2020 wordt het zogenaamde 'greenwashing' op grote schaal toegepast. Dit betekent dat aan de buitenkant een groen verhaal wordt verteld, maar binnen de bestuurskamers verandert het beleid niet wezenlijk. Toezichhouders en Raden van Commissarissen zorgen ook voor onvoldoende nieuw elan in de bestuurskamers. Zij blijven hun voorkeur uitspreken voor behoudende bestuursprofielen en risicomijdend gedrag. Hierdoor krijgt vernieuwing en verjonging aan de top nauwelijks kans. Mildred Hofkes, onderzoeksleider: "We hebben ook gekeken naar de wijze van rapporteren in de jaarverslagen van de 100 meest invloedrijke bedrijven van Nederland. We zetten daar als onderzoeksteam vraagtekens bij: Er wordt nauwelijks gerapporteerd over de governance met betrekking tot de energietransitie, waardoor de maatschappij geen zicht krijgt op de werkelijke progressie op het gebied van circulariteit en maatschappelijke bijdragen. Bestuurders vertonen vandaag de dag, ondanks beloften en goede intenties, hetzelfde gedrag gericht op kortetermijnbelangen als 10 jaar geleden. Hierdoor raken ze steeds meer 'out-of touch' met wat de maatschappij van hen vraagt" aldus Mildred Hofkes.

Haarlem, vrijdag 12 maart 2021

----- Noot voor de redactie: (niet voor publicatie); bel voor meer informatie Bureau Hofkes, 023-5281040 of info@bhrm.nl

Kerngegevens 4^{de} onderzoek naar de Toon aan de Top 2020 – 2021

Bureau Hofkes voert sinds 2009 een doorlopende cultuurstudie uit onder bestuurders naar de verduurzaming van de toon aan de top. Het nationale reputatieonderzoek naar de toon aan de top is gestart in 2009, 2014, 2018 en het 4^{de} onderzoek vond plaats eind 2020. Aanvullend dit jaar is dat naast huidige leiders ook toekomstige leiders met leiderschapsambities zijn meegenomen in het onderzoek. De veertig jonge leiders (50% vrouw en 50% man) zijn onder de 30 jaar en volgen een trainee-programma of zijn werkzaam als young professional. Zij kijken met een frisse blik naar de huidige toon aan de top binnen hun eigen organisatie.

Profiel 40 geïnterviewden huidige bestuurders

Geslacht:	55% man en 45% vrouw
Gemiddelde leeftijd:	57 jaar
Functie:	CEO, Lid Raad van Bestuur, Lid Raad van Commissarissen, eindbeslissers
Sector:	Publiek 45%, privaat 40%, openbaar bestuur 15%
Omvang organisatie:	25% minder dan 250 medewerkers 35% tussen de 250-3000 medewerkers 40% meer dan 3000 medewerkers

Score toekomstbestendigheid
huidig leiderschap op
Reputatiebarometer® volgens
huidige leiders: Score 50 (op schaal van 1- 100) kwestbare reputatie huidige leiderschap

Profiel 40 geïnterviewden toekomstige leiders

Geslacht:	50% man en 50% vrouw
Gemiddelde leeftijd:	27 jaar
Functie:	Trainee/Young professional/Management Development Programma
Sector:	Privaat 38%, semi-publiek 44% openbaar bestuur 18%
Omvang organisaties:	35% minder dan 250 mederwerkers 35% 250- 3000 medewerkers 30% meer dan 3000 medewerkers

Score toekomstbestendigheid van
huidig leiderschap op
Reputatiebarometer® volgens
Toekomstige leiders: Score 46 (op schaal van 1- 100) kwestbare reputatie huidige leiderschap

Onderzoeksteam:

Drs. Mildred Hofkes, initiatiefnemer en hoofdonderzoeker & dr. Miriam Staal-Cuppen senior governance-specialist
Onderzoeksteam-ondersteuning: Mandy Bakker en Abel Koentjes