

'Bedrijven kunnen zich negeren van talent niet meer permitteren'

Vervolg van pagina 1

Door het recente vertrek van Carla Smits-Nusteling bij KPN en Annetiek Nijhof bij Grontmij werd de minieme toename van het aantal Nederlandse topvrouwen weer tenietgedaan. Nog steeds heeft een ruime meerderheid van de 100 grootste bedrijven geen enkele vrouw in het bestuur of de rvc, zo bleek vorig jaar uit onderzoek van de Erasmus Universiteit.

In Engeland is een soortgelijk proces gaande van zelfregulering en politieke bemoeienis, en daar gaan de percentages vrouwen sneller omhoog. Vorig jaar werden daar bijna honderd vrouwen meer aangesteld in de top van de 250 grootste bedrijven. Gestreefd wordt naar een percentage van 25% in 2015.

Toch concludeert Hurvenes uit de gesprekken die ze voerde, dat de noodzaak tot verandering bij de grote bedrijven in Nederland is doorgedrongen. Een veel gehoord bezwaar dat de vrouwen moeilijk te vinden zijn, moet volgens Hurvenes serieus worden genomen. Ze is daarom op zoek naar



Elin Hurvenes Foto: Elmer v.d. Marel

zo'n 200 à 300 vrouwen die zich op basis van hun huidige functie, verantwoordelijkheden en ervaring binnen een paar jaar kunnen kwalificeren voor een bestuursfunctie.

Van een aantal gerenommeerde bedrijven vraagt Hurvenes, naar Noors voorbeeld, een serieuze financiële bijdrage van tussen de € 15.000 en € 30.000 om het programma te sponsoren. In ruil maken bestuurders kennis met een nieuwe pool aan vrouwelijk talent. Verschil met bestaande netwerken is volgens haar het

gestructureerde karakter van de bijeenkomsten waarbij de vrouwelijke kandidaten zichzelf formeel presenteren.

'Bedrijven kunnen het zich niet meer veroorloven om de helft van het potentiële talent te negeren', meent ze. 'Juist nu de economische verhoudingen op het wereldtoneel snel veranderen en behoud van het welvaartsniveau in Europa niet meer vanzelfsprekend is.'

Ook institutionele en private investeerders letten volgens de Noorse steeds meer op de samenstelling van de besturen. Ze stelt het Noorse model, dat haar zakelijk succes bracht, niet per se meer als voorbeeld. Bij invoering in 2008 was de verwachting dat een verplicht quotum van 40% in Noorse raden van commissarissen de carrières van vrouwen in de bedrijven ook zou aanjagen. Maar vier jaar later blijkt het tegendeel waar. 'De vrouwen in het lijnmanagement kozen door het quotum massaal voor een carrière als beroepscommissaris, waardoor de aanwas aan vrouwelijke managers in de bedrijven terugliep. Maar ik verwacht dat dat tijdelijk is.'