

Database topvrouwen is concurrentievervalsend

Minister Bussemaker geeft ten onrechte privileges aan private partij die de database beheert van 'board ready vrouwen'

Carien van der Laan en Monique de Vos

Over de doelstelling van minister Bussemaker om het aantal topvrouwen in de boardrooms te vergroten niets dan goeds. Ze begrijpt de issues rondom de benoeming van vrouwen in topfuncties en wil snellere voortgang richting een meer evenwichtige samenstelling van besturen en toezichthoudende organen. Maar het middel dat zij daarbij wil gebruiken, een databank van 'board ready vrouwen', deugt niet.

De minister heeft haar doelstelling om in 2016 uit te komen op 30% vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen vastgelegd in de Wet bestuur en toezicht. Uit onderzoek blijkt dat de verandering niet snel genoeg gaat. Een groot deel van de 4900 werkgevers die aan deze wet zouden moeten voldoen, voert aan dat de vrouwen 'er niet zijn'.

Daarom besloten VNO-NCW-voorzitter Hans de Boer en minister Bussemaker om door het inrichten van een databank van vrouwen die klaar zijn voor een boardroom-functie het tegendeel te bewijzen. Inmiddels hebben commissarissen een paar honderd vrouwen aangedragen die in hun ogen geschikt zijn. 'Zie je wel, ze zijn er wel...'

Maar daarmee is het probleem niet opgelost. Veel headhunters maakten al werk van het vullen en bijhouden van een eigen database met vrouwen die geschikt zijn voor dergelijke functies.



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT

Slimme getalenteerde vrouwen passen niet op iedere topositie. Het specifieke profiel van de vacature, de kennis en ervaring van de kandidaat, de persoonskenmerken, de teamsamenstelling en de 'fit' met het team zijn essentieel. Simpele namenlijstjes doen geen recht aan de complexiteit van het proces dat nodig is om een vacature goed in te vullen.

De centrale database van Bussemaker wordt bovendien beheerd door Het Nationaal Register dat door de naamgeving een aan de overheid verbonden instantie lijkt. Niets is minder waar. Het Nationaal Register is een private headhunter die nu door de minister bevoordeeld wordt. Deze partij krijgt niet alleen informatie over individuen en vacatures, maar kan ook beschikken over privacygevoelige informatie over vrouwen die zijn voorgedragen voor een functie.

De consultants van het Nationaal Register beoordelen cv's en adviseren de vrouwen die nog niet 'board ready' zouden zijn over bijvoorbeeld opleidingen. Maar op basis van welke criteria? Natuurlijk helpt de rol die de consultants van het Nationaal Register krijgen om hun eigen commerciële netwerk vergroten, 'chinese walls' of niet.

Daarbij komt dat andere bureaus aan spelregels moeten voldoen om

Simpele namenlijstjes doen geen recht aan complexe proces dat nodig is om vacature goed in te vullen

toegang tot de —publieke — database te krijgen. Zo moeten zij aangeven voor welke vacature zij kandidaten zoeken, welke vrouwen zijn voorgedragen, welke vrouw benoemd is en welke vrouwen zijn afgefallen. Kortom: er is geen sprake van een 'level playing field', de privacy van de vrouwen in de database is onvoldoende gewaarborgd en headhunters die vele jaren investeerden om de 'board ready' vrouwen te identificeren worden nu door de overheid op achterstand gezet.

De oplossing is simpel: als overheid en VNO-NCW via een database willen bijdragen aan diversiteit en daarbij objectieve maatstaven willen hanteren, kunnen zij die database onderbrengen bij een onafhankelijke stichting onder aansturing van Talent naar de Top, een succesvolle initiatief dat de afgelopen jaren aantoonbaar heeft bijgedragen aan bewustwording rondom diversiteit.

Geef daarnaast iedere 'board ready vrouw' de mogelijkheid zich via Talent naar de Top te melden bij bureaus die de Code Executive Search ondertekenden. Zij hebben zich geëngageerd om voor elke functie 50% vrouwelijke kandidaten voor te dragen. Laat marktpartijen die gespecialiseerd zijn in het beoordelen van de vrouwelijke kandidaten voor specifieke posities hun werk doen. Dat is effectiever dan het opleggen van louter kwantitatieve criteria en sancties.

Carien van der Laan is oprichter van executive searchbureau Van der Laan & Company. **Monique de Vos** is oprichter van Chase Executive Search.