

# Wie goed *hunt*, vindt die vrouw

Zoek langer en gij vindt topvrouwen, zeggen headhunters. En gooi dat „lijstje met grijze mannen” eens weg.

Door onze redacteur  
**Anne Dohmen**

**AMSTERDAM.** Het klinkt logisch. Om meer vrouwen op topposities te krijgen, moet bekend zijn welke vrouwen geschikt zijn én welke topposities er vrijkomen. Dat eerste heeft minister Jet Bussemaker (Emancipatie, PvdA) vorig jaar proberen op te lossen met een databank met daarin nu de namen van ruim duizend ‘geschikte vrouwen’, aangedragen door commissarissen. En voor dat tweede heeft ze deze week een vacaturesite gelanceerd: [navigerennaardetop.nl](http://navigerennaardetop.nl).

Die bestaat uit een kaart van Google Maps met daarop de bestuursfuncties die de komende jaren vrijkomen. Op zoek naar een baan in Amersfoort? Klik dan op het icoontje dat daar staat, in de vorm van een kantoorgebouw, en zie: Friesland-Campina heeft in 2017 een nieuwe commissaris nodig. Er staat een link bij naar de bedrijfssite. Vanaf daar is het aan de geïnteresseerde topvrouw om het verder zelf uit te zoeken.

„Ietwat naïef”, vindt headhunter Carien van der Laan van executive search bureau Van der Laan & Company. „Door-gaans gaat het niet zo dat je je kunt aanmelden bij een bedrijf en dat het dan vanzelf goed komt.” „Zo werkt het niet”, beaamt headhunter Monique de Vos van werving- en selectiebureau Chasse. „Waar moet je je melden? Bij de bestuursvoorzitter? Die heeft wel wat beters te doen. Deze website is te kort door de bocht.”

## ‘Minister is geen headhunter’

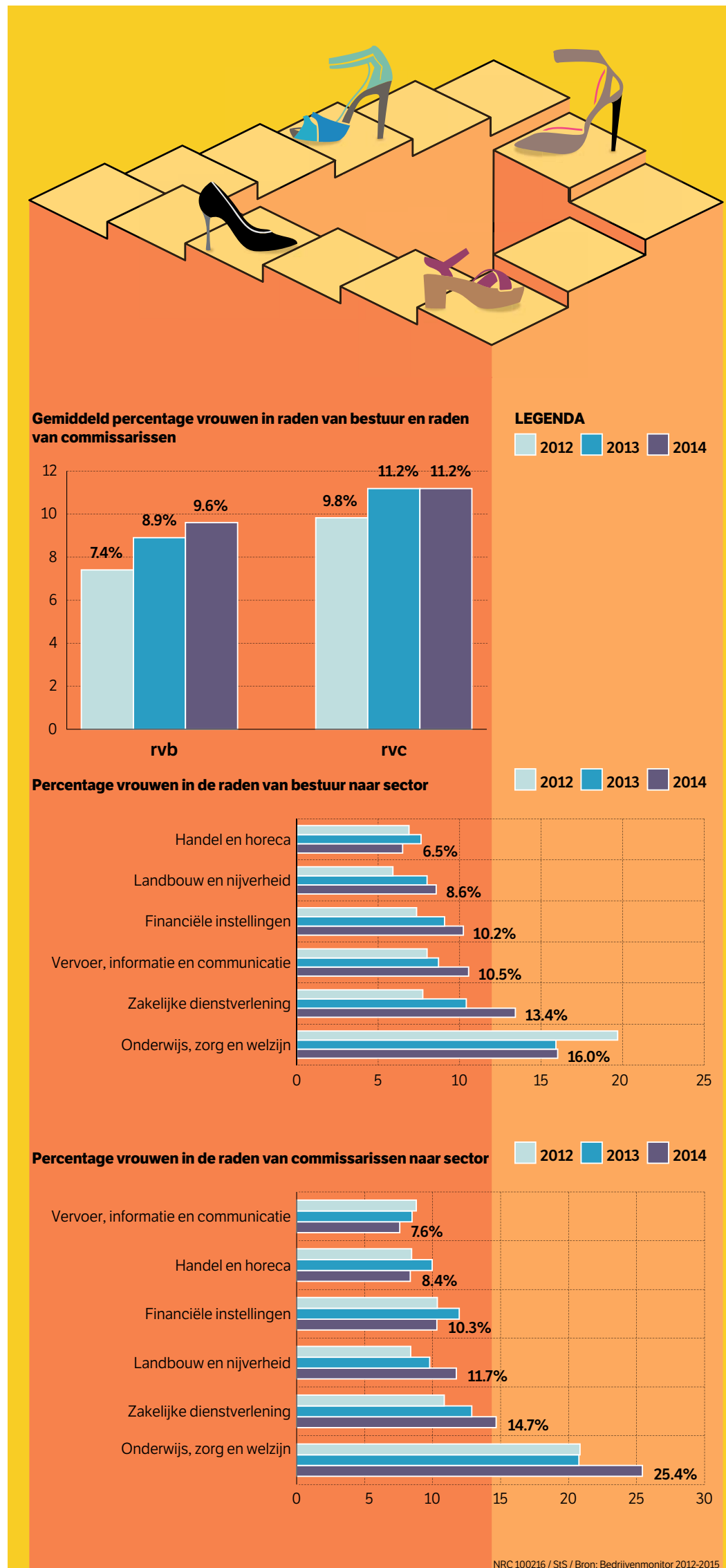
Woensdag praat de Tweede Kamer over het emancipatiebeleid van Bussemaker, waaronder ook haar streven meer vrouwen in de top van bedrijven te krijgen. Vorige maand stemde de ministerraad ermee in het wettelijk streefcijfer van 30 procent vrouwen in de bestuursstop van bedrijven te laten gelden tot 2020.

In een brief aan de Kamer schrijft Bussemaker dat ook bij de werving- en selectiebureaus een cultuurverandering nodig is. Het is aan headhunters als Van der Laan en De Vos om bedrijven ervan te doordringen dat een divers bestuur goed voor het bedrijf is, en om vrouwen ervan te doordringen dat ze geschikt zijn voor een topfunctie.

Juist daarom reageren de headhunters zelf gematigd enthousiast op de initiatieven. „Fantastisch dat Bussemaker elke keer wat nieuws verzint”, zeggen zij, maar het zijn allemaal „kwantitatieve dingen”.

Het zijn de headhunters die zoeken naar een match tussen een bedrijf en een nieuwe bestuurder. Zij schatten iemands kwaliteiten in. Zij overtuigen een geschikte vrouwelijke kandidaat ervan dat ze de baan aankan, vertellen haar dat ze tijdens een sollicitatiegesprek niet gedwee moet meeschrijven in een notitieblokje maar overtuigend achterover moet leunen. De Vos: „Een database doet dat allemaal niet. Het is goed dat de overheid aandacht vraagt voor het onderwerp. Maar de minister moet niet op de stoel van een headhunter gaan zitten.”

Ruim twintig werving- en selectiebureaus die bemiddelen voor bestuursfunc-



ties hebben inmiddels de ‘Code Executive Search’ van de Stichting Talent naar de Top ondertekend, waaronder ook de bureaus van Van der Laan en De Vos. Daarmee hebben zij zich geëngageerd aan beginselen die moeten bijdragen aan meer benoemingen van vrouwen op hoge posities. Zo leveren ze een afgesproken percentage vrouwen aan op de longlists van kandidaten, en bereiden ze de kandidaten voor op het gesprek.

Dat laatste is belangrijk, zegt De Vos. „Vrouwen hebben de neiging zichzelf klein te maken. Over ‘wij’ te spreken in plaats van ‘ik’. Ik zeg: zeg vooral af en toe ook ik, want ze nemen niet een heel team aan, maar jou.”

Zeker niet elke headhunter durft het aan om „verrassende kandidaten” op die longlist te zetten, zeggen De Vos en Van der Laan. Zij hebben zich gespecialiseerd in de bemiddeling voor vrouwen op topposities. Maar zeker de grote beursgenoteerde bedrijven kiezen volgens De Vos nog vaak voor meer traditionele searchbureaus. „Die blijven dat lijstje met grijze mannen in streepjespakken rondpompen.”

## Parttime Olympisch kampioen

En het is ook niet makkelijk voor searchbureaus die een database vol mannelijke bestuurders hebben, erkent Van der Laan. „Voor alle topfuncties zijn er gewoon tien keer zoveel geschikte mannen.”

Nog nooit hebben Van der Laan en De

Voor alle topfuncties zijn er tien keer zoveel mannen

Headhunter Carien van der Laan

Vos géén geschikte vrouw gevonden, maar ze moeten er soms wel naar zoeken. Van der Laan: „Het kost tijd om vrouwen te leren kennen die niet tot het rijtje bekende namen behoren maar wel het potentieel hebben. Je moet dieper willen kijken. Maar dat is een hoop werk.”

De Vos vindt dat de minister de bedrijven tekort doet. „Bussemaker zegt dat de bedrijven niet genoeg hun best doen. Maar het ligt veel complexer dan het idee van *old boys* die elkaar de bal toespelen. Driekwart van de vrouwen werkt parttime. Als Sven Kramer parttime zou schaatsen, werd hij ook geen Olympisch kampioen.”

Bovendien is haar ervaring dat bedrijven wel degelijk vragen om geschikte vrouwen voor bestuursfuncties. De helft van de bemiddelingen die haar bureau vorig jaar deed voor posities in raden van bestuur en raden van commissarissen, leidde tot de benoeming van een vrouw.

En zowel de bureaus van De Vos als van Van der Laan worden, zeggen ze, steeds vaker benaderd door bedrijven die hun traditioneler opererende searchbureau willen inruilen. „Ik merk dat wij daar de laatste twee, drie jaar van profiteren”, zegt De Vos. „Het is me het afgelopen jaar vaak overkomen dat een nieuwe opdrachtgever me expliciet de vraag stelde: ‘Ik wil dat je alleen maar vrouwen voordraagt, en geen enkele man, want we willen dit doorbreken.’”

Waarmee ze maar wil zeggen: het komt goed, maar het heeft tijd nodig. „De markt regelt het zelf wel.”