

Toespraak van Gerdi Verbeet, voorzitter van de Monitoringcommissie Talent naar de Top, donderdag 27 juni 2013 in Den Haag

Dames en heren,

In één van de eerste afleveringen in mijn favoriete serie Borgen komt een zeer aansprekend fragment voor. De kersverse minister-president Brigitte Nyborg raakt in conflict met de hoogste baas van het grootste bedrijf van Denemarken. Zij wil bij wet regelen dat besturen voortaan voor de helft uit vrouwen moeten bestaan. Hij dreigt daarop zijn bedrijf naar het buitenland te verplaatsen. Maar dan zegt zij tegen die norse oude man: 'Uw bedrijf is toch een modern bedrijf! Dat kunt u laten zien door nu te zeggen: ik heb geen wet nodig om dit te regelen. Want een eenzijdig samengesteld bestuur is niet meer van deze tijd, onaantrekkelijk voor de klanten en slecht voor het bedrijf. En dus wacht ik niet op uw wet en voer ik deze regel nú al in!'

En dat doet hij.

En zij voert haar wet natuurlijk ook gewoon in.

Dames en heren,

Ook ik heet u vandaag hartelijk welkom, in mijn nieuwe rol als voorzitter van de Monitorcommissie Talent naar de Top. Een speciaal Welkom voor Anneke van Doorne-Huiskes. Haar adviesbureau was een van de pioniers op het gebied van de gelijke positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

De scene uit Borgen die ik zojuist beschreef heb ik niet voor niets gekozen. Ze laat in mijn ogen precies zien waar het bij Talent naar de Top om gaat.

Het gaat er om, dat bedrijven zelf inzien hoe belangrijk diversiteit is.

Dat het niet handig is om bij de zoektocht naar talentvolle werknemers één helft van de mensheid buiten beeld te laten.

Dat het niet goed is als de helft van je *klanten vrouw* is, maar je *personeel* vooral uit mannen bestaat. En dat diversiteit je bedrijf gewoon sterker maakt. Zoals ze bij Charter-ondertekenaar Essent zeggen: "Gemixte teams presteren gewoon beter."

Ik vind niet dat vrouwen betere bestuurders zijn.

Ik geloof niet in de stelling dat Lehman Sisters nooit failliet zou zijn gegaan.

Maar vrouwen zijn wel anders. Ze hebben andere ervaringen, kijken anders tegen zaken aan, maken andere afwegingen dan mannen.

En een organisatie die optimaal wil functioneren heeft *beide* invalshoeken nodig.

Een goede organisatie weet precies wat er speelt in de samenleving – en dat lukt veel beter als je personeelsbestand divers is.



Als de vrouwen zich gewaardeerd weten en de mannen zich vrij voelen om ook aan hun privéleven te denken. Ik zeg dat laatste er expliciet bij, want ook dat telt voor mij zwaar. Het is nog niet zo lang geleden dat er organisaties waren die hun kinderopvang alleen open stelden voor de vrouwelijke werknemers. Diversiteitsbeleid is óók beter voor de mannen. Nu stukt de taakverdeling nog vaak daar waar pappa de kinderen naar school brengt, maar mamma ze om 6 uur moet ophalen - ook als mamma een topvrouw is voor wie de werkdag dan echt nog niet is afgelopen.

De afgelopen maanden heb ik als voorzitter van deze commissie Monitoring bedrijven bezocht en met veel mensen gesproken.

Ik ben onder de indruk van die gesprekken en ze stemmen mij optimistisch. Er is echt sprake van een klimaatverandering.

Ik denk dat de tijd voorbij is dat diversiteit gezien werd als een vervelend onderwerp, als gezeur van lastige types.


Er is bijna niemand meer die het belang er van ontkent.

Een bedrijf waarvan de top alleen uit mannen van een zekere leeftijd bestaat ziet er zo langzamerhand écht stoffig uit. Ik citeer uit wat de bedrijven er zelf over zeggen. Baker en McKenzie: "We willen een afspiegeling zijn van de maatschappij en inspelen op de veranderende arbeidsmarkt". Merck Sharp & Dohm: "Verschillende ideeën, leiderschapsstijlen en aanpak maken het bedrijf beter." En bij Heijmans zeggen ze: "Diversiteit is gewoon noodzakelijk voor zakelijk succes."

Maar ik heb de afgelopen maanden onder de *topmannen* ook een eigen hypothese onderzocht. Niet wetenschappelijk onderbouwd, maar op basis van eigen observaties. Ik bedoel dan de invloed van vaders van dochters. Mijn observatie is, dat vaders van dochters scherper dan anderen letten op kansen voor vrouwen. En dat is niet vreemd: ze hebben zelf geïnvesteerd in de opleiding van hun dochters - en een investering moet natuurlijk wel rendement opleveren!

En zo is het precies. We kunnen het ons niet veroorloven zoveel talent onbenut te laten door maar in de helft van de vijver te vissen. Niet in de samenleving als geheel en niet in de top van organisaties in het bijzonder.

Dat was ook de reden waarom vijf jaar geleden het Charter Talent naar de Top werd opgesteld. 213 en sinds vandaag 221 bedrijven hebben het Charter getekend en vijf jaar na dato spreken de cijfers voor zich. Bij bijna elk van de ondertekenaars stijgt het percentage vrouwen: zowel in de organisatie als geheel als in de hogere regionen. U hoort straks de exacte cijfers van Babette Pouwels. Er komen significant meer vrouwen in besturen. De mijlpaal van 20% is gepasseerd.

A solid red, curved shape located in the bottom right corner of the page.

Natuurlijk zijn we er nog lang niet.

Want ook dat zie ik bij de bedrijven die we bezoeken: het is een taaie kwestie. Het blijft zo verleidelijk om naast je aan de top alleen die mensen aan te stellen die net zo zijn als jij: middelbaar, blank en man. Zoals de CEO van Schiphol zei: "Als Jan de Vries weggaat, dan ga je op zoek naar een nieuwe Jan de Vries. Dan kost het even tijd om aan het idee te wennen, dat zijn opvolger er héél anders uitziet en Jeanine heet. Die tijd moet je nemen - en nog een keer praten, en nog een keer. Tot je over je twijfel heen bent." Dat noemen we een cultuuraanpassing.

We moeten er dus op *blijven* hameren.

En we moeten de resultaten elk jaar opnieuw laten zien.

Want *meten* werkt om de aandacht scherp te houden.

Dat is ook onze aanbeveling aan de politiek en dan spreek ik mevrouw Hennis aan, als lid van het kabinet. Wat nodig is, is aanhoudend en actief beleid. Diversiteit vraagt geduld en blijvende aandacht – dat zal u als het om Vrouwen in de Krijgsmacht gaat ook bekend in de oren klinken.

Het vraagt beleid dat de instroom en doorstroming van vrouwen bevordert, bij voorbeeld door de een verandering van de dagindeling bij scholen. En het vraagt beleid dat de vertegenwoordiging van vrouwen in besturen goed in de gaten houdt, zoals in de voorschriften voor jaarverslagen. Het zou trouwens goed zijn als de overheid daarbij zelf het voortouw nam. Wij zullen u er graag bij steunen.

Onze Commissie moet daarbij zelf ook alert blijven en steeds opnieuw kijken, welke instrumenten het beste werken. Alleen meten hoe de verdeling is tussen mannen en vrouwen aan de top is niet genoeg. We moeten bij voorbeeld ook kijken naar de cursussen en trainingen. Hebben vrouwen en mannen daar gelijke toegang – ook tot de management development programma's? Zien we niet dat mannen uitdagender trainingen krijgen dan vrouwen? En hoe gaat het bedrijf om met de diversiteits-cijfers? Staan ze wel expliciet in het jaarverslag?


Ik ben blij dat ik als voorzitter van deze commissie mijn bijdrage kan leveren.

En ik ben blij dat de voorzitter van de Tweede Kamer ons de gastvrijheid biedt om hier vandaag onze resultaten te presenteren. U begrijpt dat dat voor mij persoonlijk ook heel fijn is; ik ben altijd weer erg blij om hier even terug te zijn.

De Tweede Kamer scoort met 28,6% boven het gemiddelde van de overheid en de publieke sector en dat is mooi. Er zijn in 2012 niet meer vrouwen in de top bijgekomen, maar heel belangrijk is dat de Kamer wel haar streefcijfer heeft verhoogd. Zo houd je jezelf scherp. Bovendien zet ze extra in op het vullen van de kweekvijver en dat is cruciaal voor duurzaam succes.

Mevrouw Hennis, graag wil ik u nu het rapport van onze commissie overhandigen. Daarbij nodig ik ook de vertegenwoordigers uit van de acht diamanten en de nieuwe 'groeidiamant', de organisaties die zich het afgelopen jaar bijzonder heb onderscheiden.

Mevrouw Hennis, Als eerste vrouwelijke minister van Defensie laat u zien, dat er ook in dat vroeger zo masculiene bolwerk veel kan veranderen. Ik overhandig u het rapport en we hopen dat dit u steunt bij het streven naar nog meer diversiteit in de top. En houdt u het vooral niet voor uzelf; laat uw collega's er goed nota van nemen!

A solid red, curved shape located in the bottom right corner of the page.