



HOME MEER + RECENSIES & TIPS

WIE ZIJN WIJ?

KUNST & CULTUUR POLITIEK & MAATSCHAPPIJ COLUMNS



DDD Foto Richard Mouw

P&M *Guity Mohebbi* • 20 aug 2015

# VROUWEN, DATABANKEN EN DRIE DWAZE DAGEN

**Diversiteit, vrouwen en topfuncties blijven een lastige combinatie in Nederland. Het nieuwste initiatief om die combinatie te bevorderen komt van minister Bussemaker. Guity Mohebbi, al lang specialist op het gebied van diversiteit en leiderschap, blikt terug op vorige initiatieven om diversiteit aan de top te stimuleren en geeft een nuchtere analyse van het plan van Bussemaker.**

Bij het opruimen van mijn archief kwam ik drie landelijke kranten van 13 december 1996 tegen. Nieuwsgierig begon ik te bladeren. Ik zag een foto van mezelf, naast een diversiteit aan andere vrouwen, in deze kranten staan. Het ging om een advertentie van Toplink: een bemiddelingsbureau dat voor grotere en landelijke organisaties bemiddelde. Het bedrijfsleven kon voor het zoeken van gekwalificeerde vrouwen voor raden van commissarissen en besturen vanzelfsprekend een beroep doen op Toplink, want ze hadden een diversiteit van ruim 900 vrouwen in hun bestand. Voor zover ik weet ben ik geen één keer door dat bureau benaderd. Ik kan me ook niet meer herinneren of deze actie überhaupt tot de gewenste resultaten heeft geleid.



HOME MEER + RECENSIES & TIPS

WIE ZIJN WIJ?

KUNST & CULTUUR POLITIEK & MAATSCHAPPIJ COLUMNS

topfuncties. Ook nu werd ik van alle kanten benaderd om me zo snel mogelijk ook in deze database te laten inschrijven. Ik had opeens een beeld van Drie Dwaze Dagen van Bijenkorf op mijn netvlies staan. Van tv beelden waarin we vooral vrouwen zien die naar binnen rennen zodra de deuren 's ochtends open gaan. Hoera, wéér een nieuw initiatief en we haasten ons, hoopvol, om in te schrijven. Maar er zijn jaarlijks ongeveer 150 bestuurswisselingen in de top van Nederlandse bedrijven. Dat roept als eerste vraag op of we met 150 plaatsen per jaar het streefcijfer van 30 procent gaan halen en wanneer dit zou gerealiseerd moeten worden. De tweede vraag is door wie, en vooral hoe, het wordt gewaarborgd dat die 150 plaatsen wél door een diversiteit aan vrouwen bekleed worden.

### Hoe wordt het nú anders?

In de wet staat nu dat Nederland streeft naar minimaal 30 procent aan vrouwelijke topbestuurders. In werkelijkheid ligt dat percentage op zo'n 10 procent – veel lager dan in veel andere landen. Het is duidelijk dat het niet opschiet en dat het niet vanzelf gaat. Sinds 1996 hebben we nog talloze andere initiatieven met hetzelfde doel zien langskomen. De vraag is: wat hebben we sindsdien geleerd? Zijn die initiatieven gemonitord, geëvalueerd en wat waren de concrete resultaten? Welk beleid wordt gecontinueerd en welk beleid wordt gewijzigd of gestopt? Wat waren de targets om jaarlijks te behalen? Er zijn en worden nog altijd charters getekend. Waren deze tekenaars verantwoordelijk en aansprakelijk voor het al dan niet behalen van de (afgesproken) targets? Hoe is er zowel kwantitatief als vooral kwalitatief van binnenuit gewerkt om diversiteit in brede zin, duurzaam, in deze organisaties te verankeren?

Minister Bussemaker schreef in een brief aan de Kamer op 13 april 2015 dat 'als er niet buiten de gebaande paden wordt gedacht, er nooit iets verandert'. Zij heeft samen met voorzitter Hans de Boer van werkgeversorganisatie VNO-NCW de bovengenoemde database aangekondigd. Maar hoe zijn het ministerie van OCW en VNO-NCW zelf aan de slag gegaan om diversiteit zowel kwantitatief als kwalitatief bij hun eigen organisaties te verankeren? Een goed voorbeeld doet volgen. Hoe wordt 'buiten de gebaande paden denken' in concrete en tastbare activiteiten vertaald? Hoe ziet dat eruit? Nog vele andere vragen die ik in 1996 niet heb gesteld voor ik me inschreef, dwarrelen in mijn hoofd. Als we daadwerkelijk vooruitgang willen boeken, dienen we blijvend te reflecteren en moeten we deze vragen stellen en beantwoorden.

In de woorden van [Naveen Jain](#): 'Success doesn't necessarily come from breakthrough innovation but from flawless execution. A great strategy alone won't win a game or a battle; the win comes from basic blocking and tackling.'

7 augustus 2015

Guity Mohebbi is politicoloog, publicist en public speaker. Zij zet zich vol overgave in om de onderwerpen diversiteit & inclusief leiderschap met name onder jongeren- opnieuw op de kaart te zetten. Voor meer informatie zie [www.guitymohebbi.nl](http://www.guitymohebbi.nl)

---

0 REACTIES | 1 KEER GEDEELD



[HOME](#) [MEER +](#) [RECENSIES & TIPS](#)

[WIE ZIJN WIJ?](#)

[KUNST & CULTUUR](#) [POLITIEK & MAATSCHAPPIJ](#) [COLUMNS](#)

---

*Mijn Emailadres*

*Typ uw reactie hier*



*Captcha*

Plaatsen