

MACHTIGE VROUWEN

Josephine van der Vossen (rechts) en Ingrid Reichmann (onder), Partners at Work

Angelien Kemna, hoofd beleggingen van pensioenuitvoerder APG, is recent uitgeroepen tot meest invloedrijke vrouw van Nederland. In de top tien van machtige vrouwen in het bedrijfsleven waren vijf andere vrouwen uit de financiële wereld genomineerd.

Foto: Archief Partners at Work



Toch zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd in topposities in de financiële sector. Een gemiste kans. In onderzoek, onder andere uitgevoerd door McKinsey en Talent naar de Top, is aangetoond dat organisaties die een actief diversiteitbeleid voeren beter presteren. Een sterkere vertegenwoordiging van vrouwen in de organisatietop betaalt zich uit in klinkende munt. Nieuwe competenties worden toegevoegd aan de bestuurstafel, zoals een beter risicomangement en het zoeken van verbinding. Het positieve effect wordt bereikt als circa een derde van de bestuurszetels wordt bezet door vrouwen. Esther Raats, directeur van Talent naar de Top, zegt: "ik reik organisaties een middel aan waarmee ze hun rendement kunnen verbeteren". Esther is ervan overtuigd dat werkgevers die nu onvoldoende tijd en aandacht besteden aan diversiteit, achter de feiten aanlopen en het over vijf jaar helemaal kunnen schudden.

Dat geldt ook voor de Pensioensector. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Henk Kamp heeft aangekondigd de besturen van pensioenfondsen te willen versterken en de deskundigheidseisen die aan besturen worden gesteld te verzwaren. Bovendien besteedt hij uitdrukkelijk aandacht aan diversiteit in de bestuurskamers. Er komen 2 bestuursmodellen. Aan de bestaande bestuursvorm met vertegenwoordiging van werkgevers,

werknemers en pensioengerechtigden kunnen externen worden toegevoegd. Het tweede, nieuwe, model houdt in dat een pensioenbestuur volledig bestaat uit externe beroepsbestuurders. "Wees zo slim om deskundigheid in te huren!" is de duidelijke boodschap van Minister Kamp aan de sociale partners.

Dit biedt de pensioensector een geweldige gelegenheid om daadwerkelijk te vernieuwen. In de media is veel kritiek op een 'old boys' netwerk waarmee besturen, ook van pensioenfondsen, worden bevolkt. Dit is hét moment voor de pensioensector om te laten zien dat alle kritiek gehoord wordt. Pak deze kans om ook het thema diversiteit hierop aan te sluiten. Combineer dit met de benodigde nieuwe aanwas bij pensioenfondsbesturen. Er is een interessante groep professionele vrouwen die graag een bestuursfunctie wil bekleden. Deze vrouwen bezitten niet alleen de juiste competenties maar bovendien de juiste drijfveren.

Olaf Sleijpen, divisiedirecteur Toezicht pensioenfondsen en beleggingsondernemingen bij De Nederlandsche Bank vraagt uitdrukkelijk om bestuurders die kritisch kunnen zijn, de juiste vragen stellen en bovenal 'in control' zijn. Competenties die aantoonbaar bij vrouwen aanwezig zijn. Momenteel wordt slechts 10% van de bestuurszetels bij pensioenfondsen bezet door een vrouw. De pensioensector beweert dat "er onvoldoende geschikte bestuurders beschikbaar zijn". Wellicht komt dat doordat de sector zich teveel op dezelfde personen concentreert.

Volgens Esther Raats "spelen headhunters een essentiële rol bij het realiseren van meer diversiteit". Ook Mirjam de Blécourt, arbeidsrecht advocate en initiatiefnemer van de nieuwe wet Streefcijfers onderschrijft het belang van executive search bureaus. Om te voldoen aan de komende wet Streefcijfers, zal je als organisatie moeten aantonen dat je actief beleid voert op het gebied van diversiteit. Kijk buiten het bestaande netwerk en geef een headhunter de duidelijke boodschap mee om op zoek te gaan naar een geschikte vrouw. Alleen dan kunnen we ook daadwerkelijk een evenwichtige verdeling m/v gaan realiseren.

Foto: Archief Partners at Work

