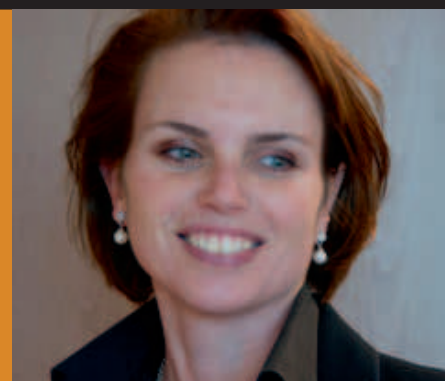


NICOLETTE LOONEN

Verrijking voor de boardroom



Nicolette Loonen, voorzitter Women in Financial Services netwerk

De laatste maanden verschijnen er steeds meer berichten in de media over het introduceren van quota voor vrouwen aan de top van het bedrijfsleven. Niet alleen Noorwegen heeft degelijke wetgeving al, ook België en Spanje hebben inmiddels regelgeving geïntroduceerd die bedrijven dwingt 30 à 40 procent vrouwen in de top te hebben. Daarnaast wordt in de Europese Commissie steeds vaker gesproken over een wettelijk quotum.

De discussies die deze gedwongen maatregelen losmaken, kennen twee uiterste kampen. Tegenstanders motiveren dat deze regelgeving ten koste van de kwaliteit zal gaan, voorstanders geven aan dat de verandering te langzaam gaat als het aan de marktwerking wordt overgelaten. Dat de nuance in dit debat verloren gaat, omdat het invoeren van quota zulke hevige reacties losmaakt, is enorm spijtig. Onderbelicht hierbij blijft de toegevoegde waarde van een gezonde balans tussen mannen en vrouwen op alle niveaus in de organisatie.

Vaak is die toegevoegde waarde al in kleine verschillen te onderkennen. Zo spreek ik regelmatig vrouwen die in de financiële sector op bestuurlijk niveau opereren. In veel gevallen waren zij de eerste vrouw die in een tot dat moment volledig uit mannen bestaande Raad van Bestuur toetreden. Stuk voor stuk geven hun mannelijke collega's aan dat zij 'iets extra's' toevoegen, dat de sfeer veranderd is en dat de discussies op

een ander niveau worden gevoerd. En dat deze mannen daar vaak met enige schroom aan toevoegen dat het een positieve verandering is.

Vaak is het vooral de angst voor het onbekende, waardoor in veel Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen tot voor kort niet actief gezocht werd naar

// Door een goede mix tussen mannen en vrouwen ontstaat een gezonde tegendruk tegen te grote ego's //

aanvulling door vrouwen. Door deze angst zien bestuurders eerder de problemen dan de positieve kant die een dergelijke verandering met zich meebrengt. Misschien gaat de besluitvorming trager en duren vergaderingen langer? Worden belangrijke beslissingen nog wel volledig op ratio genomen en blijft de intieme sfeer nog behouden? Vragen die vaak niet eens bewust opkomen bij bestuurders die nog niet eerder met vrouwen op topniveau hebben

samengewerkt, maar die op de achtergrond een belangrijke rol spelen. Wanneer zij dan toch met een vrouwelijke bestuurder gaan samenwerken is een veel gehoord compliment: "Je valt eigenlijk best mee."

Uiteraard geldt voor alle niveaus binnen een organisatie dat een goede mix tussen mannen en vrouwen een verrijking is. Er ontstaat een teamdynamiek waarbij er vanuit meerdere invalshoeken naar een vraagstuk wordt gekeken, bij besluitvorming wordt zowel de lange termijn als de korte termijn in ogenschouw genomen, en er ontstaat een gezonde tegendruk tegen te grote ego's door het belang van het team naar voren te brengen. Zaken die juist in de financiële sector van toegevoegde waarde zijn, nu de sector uit een diep dal moet opkrabbelen en beoordeeld wordt op geloofwaardigheid, transparantie, veerkracht en het vermogen om te vernieuwen. Voor de transitie die de financiële sector in gang moet zien te brengen is moed en doorzettingsvermogen nodig. In het huidige klimaat, waarbij de dreiging van meer regelgeving zeer reëel is en waarbij het toezicht op de sector aan het intensiveren is, is het als bestuurder van een financiële instelling niet eenvoudig om stevige uitspraken te doen over de ambitie van jouw organisatie. En toch is dat precies wat nu nodig is om te kunnen profiteren van de verrijking die diversiteit de financiële sector zal brengen. ■