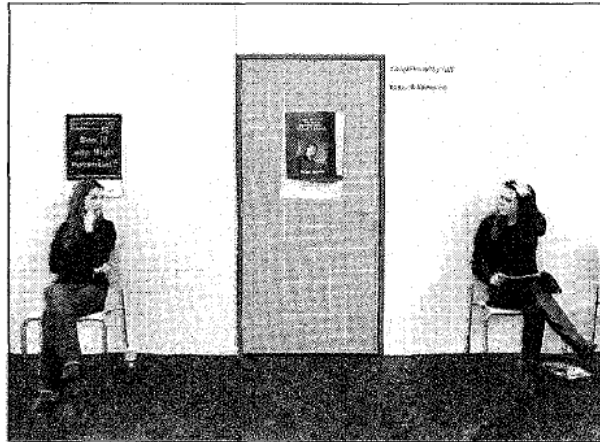


Diversiteit is goed, maar dwang werkt averechts

Van een onzer verslaggevers
AMSTERDAM – Bedrijven krijgen mogelijk te maken met een quotum voor het aantal vrouwen in de raden van bestuur. De Europese Commissie kijkt naar een verplichting van 30% in 2015 en ook in ons land is het al langer onderwerp van gesprek. Niet aan beginnen, zegt strategisch consultancybureau Roland Berger, op basis van internationaal onderzoek.

Het bureau is zeker niet tegen meer diversiteit in de bedrijfstop, maar vindt het afdwingen via quota geen goed idee. „Dan worden mensen gepromoveerd op basis van andere redenen dan hun talent, en dat is voor niemand goed”, zegt Jan-Pieter Ebben van Roland Berger. Diversiteit is bovendien niet alleen 'meer vrouwen in de top', zeggen de consultants. Zo moet er óók gekeken worden naar een goede mix van de manier van werken van werknemers. De voordelen zijn duidelijk: uit onderzoek blijkt dat bedrijven met diversiteitsbeleid tot 70% winstgevender zijn dan bedrij-



• **Bedrijven met een divers personeelsbestand zijn tot 70% meer winstgevend dan bedrijven die daar niet op aansturen.**

FOTO: RONALD BAKKER

ven zonder zo'n beleid.

Een bedrijf moet de belemeringen aanpakken, zegt Ebben. „Het blijkt dat als je wilt doordringen tot de echte topfuncties, je al een netwerk moet hebben met die top. Je kunt daarvoor periodiek bijeenkomsten houden met de bedrijfstop en goede vertegenwoordiging van de *high potentials*.

us ook vrouwen en niet-westerse allochtonen. Dat levert input op voor de strategie en die mensen kunnen zo een netwerk opbouwen met de top.”

Het vaderlandse bedrijfsleven is ook al volop bezig met

diversiteit. De stichting Talent naar de Top, dat 165 organisaties vertegenwoordigt, is ook tegen quota. Omdat het opgelegd wordt door de overheid, leeft het niet in het bedrijfsleven, is de redenering.

KPN bijvoorbeeld streeft ook naar meer vrouwen in de top, maar hanteert geen quotum. „Je kunt beginnen met op een andere manier kijken naar cv's”, aldus een zegsman.

„Zo kun je kijken naar de breedte van een cv, in plaats van alleen de hoeveelheid banen die iemand gehad heeft. Of je kunt binnen de organisatie ook vrouwen aansporen om toch vooral wél te solliciteren op een functie.”