



Grote Bickersstraat 76  
1013 KS Amsterdam

Postbus 1903  
1000 BX Amsterdam

tel 020 522 59 99  
fax 020 622 15 44  
e-mail [info@veldkamp.net](mailto:info@veldkamp.net)  
[www.veldkamp.net](http://www.veldkamp.net)

## Onderzoek database Topvrouwen

Rick Nijkamp en Dieter Verhue

November 2015

projectnummer: V6432

# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>6</b>
1.1 Achtergronden	6
1.2 Onderzoeksvragen	6
1.3 Opzet en uitvoering van het onderzoek	6
1.4 Leeswijzer	7
<b>2 Opname in database</b>	<b>8</b>
2.1 Achtergrondkenmerken	8
2.2 Aanmelding database	9
2.3 Redenen om wel of niet persoonlijke informatie up te loaden	10
<b>3 Toekomst</b>	<b>13</b>
3.1 Bevordering doorstroom vrouwen naar de top	13
3.2 Activiteiten die topvrouwen persoonlijk helpen om topositie te bereiken	15
3.3 Wie moet het initiatief nemen	16
3.4 Toekomst database	17
<b>Bijlagen</b>	<b>20</b>
Bijlage 1 Vragenlijst	21

## Samenvatting

### Achtergrond en opzet

Veldkamp heeft op verzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) vanuit het programma Vrouwen naar de Top onderzoek uitgevoerd onder vrouwen in de database Topvrouwen.nl. Deze database, waarin 'board ready' vrouwen zichtbaar zijn voor het bedrijfsleven en de searchbureaus die worden ingeschakeld, is een middel om méér vrouwen aan de top te krijgen. Tussen 1 maart en 1 augustus 2015 hebben circa 1.000 topvrouwen zich ingeschreven in deze database. Alle vrouwen zijn ofwel benaderd door een commissaris of CEO of de vrouwen hebben zichzelf aangemeld bij de database waarbij ze een topbestuurder als referent konden aangeven. Na aanmelding bij de database zijn de topvrouwen uitgenodigd om een profiel aan te maken en een Curriculum Vitae (CV) up te loaden. De database wordt ondersteund door het ministerie van OCW en werkgeversorganisatie VNO-NCW. Het werving- en selectieproces is een zaak van werkgevers en searchbureaus.

Met het onderzoek is in kaart gebracht wat er volgens de topvrouwen nodig is om het doel 'meer vrouwen naar de top' te bereiken. Tevens is onderzocht hoe de topvrouwen aankijken tegen hun opname in de database. Van de 900 topvrouwen die zijn uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek hebben er 404 meegedaan.<sup>1</sup> Dit betekent dat de respons 45% bedraagt, hetgeen als hoog is te kwalificeren. De gemiddelde respons bij online enquêtes ligt namelijk tussen de 20% en 40%. De hoge respons geeft een indicatie dat de betrokkenheid van de vrouwen bij het onderwerp van dit onderzoek hoog is. Bovendien zegt een grote meerderheid (87%) van de vrouwen bereid te zijn om mee te denken hoe het doel 'meer vrouwen naar de top' kan worden bereikt. Verder blijkt uit de uitvoerige antwoorden op de open vragen dat het enthousiasme van de vrouwen over dit onderwerp groot is.

### Opname database

Met het onderzoek is een aantal achtergrondkenmerken in kaart gebracht. Onderliggende vragen zijn: wat zijn achtergrondkenmerken van de vrouwen in de database? Op welke wijze hebben zij zich aangemeld? Waarom heeft een deel de persoonlijke informatie niet geüpload in de database?

- Het grootste deel van de topvrouwen is tussen de 45 jaar en 54 jaar oud, met een gemiddelde leeftijd van 50 jaar.
- Twee derde van de topvrouwen heeft naast haar hoofdfunctie één of meerdere nevenfuncties onder meer als commissaris, lid raad van bestuur of lid raad van toezicht. Door hun aanmelding bij de topvrouwendatabase stellen zij zich beschikbaar voor nog meer nevenfuncties.

---

<sup>1</sup> Van 100 van de in totaal 1.000 vrouwen is geen (juist) emailadres bekend of deze vrouwen wachten nog op een beoordeling voor opname in de database. Daarom hebben 900 topvrouwen een mail met een uitnodiging voor het onderzoek ontvangen.

- De helft van de vrouwen is benaderd door een commissaris of CEO uit de top-200 van het bedrijfsleven om zich in te schrijven, terwijl de andere helft van de vrouwen zichzelf heeft aangemeld bij de database waarbij ze een topbestuurder als referent hebben opgegeven.
- De meest genoemde reden om geen persoonlijke informatie (profiel en CV) in de database up te loaden is dat ze hiervoor nog geen tijd hebben gehad. Daarnaast noemt een vijfde dat het hen onvoldoende duidelijk is wie er bij de persoonlijke informatie kan. Ook zeggen enkele vrouwen niet te hebben geweten dat ze na aanmelding een vervolgstap moesten zetten.

### **Toekomst**

De doelstelling van het onderzoek is om te achterhalen wat volgens de vrouwen nodig is om de doorstroom van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven verder te stimuleren. Allereerst is in kaart gebracht hoe de topvrouwen aankijken tegen hun opname in de database, wat waren motieven om hun persoonlijke informatie up te loaden? Verdere vragen zijn: wat moet er gebeuren? Van wie verwacht men daartoe initiatief? Welke rol kan de database Topvrouwen.nl hierin spelen?

- De meeste genoemde reden (74%) om wel (direct) een profiel aan te maken en een CV up te loaden is dat men het initiatief ondersteunt. Ze geven aan het in het algemeen belangrijk te vinden dat vrouwen zich zichtbaar maken. Een ander veel genoemd antwoord is dat men verwacht dat dit hen helpt om een nevenfunctie te vinden en/of hun netwerk te vergroten.
- Om de doorstroom van vrouwen naar de top te bevorderen is het volgens de meeste vrouwen noodzakelijk dat er een cultuurverandering optreedt in de samenleving, maar zeker ook bij de partijen (werving- en selectiebureaus en het bedrijfsleven) die verantwoordelijk zijn voor de samenstelling van de top van het bedrijfsleven (raden van bestuur en raden van commissarissen). Bedrijven en headhunters moeten zich volgens de topvrouwen ervan bewust worden dat meer vrouwen aan de top de normaalste zaak van de wereld is. De betrokkenen in het wervingsproces worden opgeroepen door meerdere topvrouwen om lef te tonen en uit de comfortzone te stappen.
- Daarnaast vindt 41% van de topvrouwen dat er een andere werving- en selectieprocedure moet worden ingevoerd. Hierbij wordt toegelicht dat bedrijven en werving- en selectiebureaus actief gestimuleerd moeten worden tot het aannemen van meer vrouwen in plaats van hiervoor hun gebruikelijke (mannelijke) netwerken te gebruiken. Ook pleit men ervoor dat er meer vrouwen in de selectiecommissies moeten plaatsnemen.
- Tevens vindt een kwart dat vrouwen zelf actiever moeten zijn en meer moeite moeten doen om door te stromen naar de top van het bedrijfsleven. Ook vrouwen moeten volgens hen meer lef tonen.
- Topvrouwen zeggen meer baat te hebben bij het instellen van scherpere targets voor het percentage vrouwen aan de top in plaats van het opleggen van een verplicht quotum (respectievelijk 53% versus 29%). Enkele voorstanders van het quotum geven als toelichting dat ze in eerste instantie geen voorstander waren van een verplicht minimumaantal van door vrouwen beklede topfuncties in bedrijven, maar ze zeggen inmiddels overtuigd te zijn geraakt van de noodzaak van deze maatregel omdat de doorstroom van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven volgens hen niet snel genoeg gaat. Topvrouwen tussen de 45 en 54

jaar zijn in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen vaker voorstander van deze maatregel.

- In eerste instantie ziet men bij het vaststellen van scherpere targets voor het percentage vrouwen aan de top een (aanjagende) rol voor de overheid weggelegd. Echter volgens de topvrouwen is het bedrijfsleven hierbij ook aan zet.
- Daarnaast worden activiteiten genoemd die getalenteerde vrouwen ondersteunen bij het bereiken van de top, zoals: coachings- en mentorprogramma's, talent ontwikkelprogramma's en cursussen en opleidingen. Het bedrijfsleven is de meest aangewezen partij om dit vorm te geven.
- De topvrouwen zien ook een rol voor de database Topvrouwen.nl weggelegd. Acht op de tien vrouwen willen graag meer informatie ontvangen van de beheerders van de database. De meeste belangstelling hebben deze vrouwen voor vacatures, netwerkbijeenkomsten en evenementen.
- Genoemde mogelijke verbeteringen van de database hebben vooral betrekking op meer publiciteit en uitleg over de database. Ze zijn onder meer van mening dat bedrijven en headhunters moeten worden gestimuleerd om de database te gebruiken.

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergronden

Minister Bussemaker (OCW) heeft in samenwerking met werkgeversorganisatie VNO-NCW het initiatief genomen tot de database Topvrouwen.nl. Het doel van de database is om de doorstroom van vrouwen naar de top van bedrijven een extra impuls te geven door het vrouwelijke potentieel zichtbaar en toegankelijk te maken. De databank brengt topvrouwen in beeld, waardoor bedrijven en executive searchbureaus actief worden ondersteund bij het zoeken en werven van geschikte vrouwen in de top. De topvrouwen worden gekenmerkt door:

- inzicht in complexe, grote organisaties;
- ervaring met strategische besluitvormingsprocessen;
- endorsement door een commissaris van de Top 200 bedrijven in Nederland.

De database wordt ondersteund door het ministerie van OCW en VNO-NCW. Het wervings- en selectieproces is een zaak van werkgevers en de searchbureaus die daarbij eventueel worden ingeschakeld. Tussen 1 maart en 1 augustus hebben circa 1.000 topvrouwen zich ingeschreven. Alle vrouwen zijn ofwel benaderd door een commissaris of CEO uit de top-200 van het bedrijfsleven om zich in te schrijven, of de vrouwen hebben zichzelf aangemeld bij de database waarbij ze een topbestuurder als referent konden aangeven.

Veldkamp heeft in opdracht van het ministerie van OCW een online onderzoek uitgevoerd onder vrouwen die zijn opgenomen in de database. Met het onderzoek is in kaart gebracht hoe topvrouwen aankijken tegen hun opname in de database en wat volgens hen nodig is om het doel 'meer vrouwen naar de top' te bereiken.

## 1.2 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen luiden als volgt:

- *Hoe kijken de topvrouwen aan tegen hun opname in de database Topvrouwen.nl?*
- *Wat is er volgens de topvrouwen nodig om het doel meer vrouwen naar de top te bereiken? Van wie verwacht men daartoe initiatief?*

## 1.3 Opzet en uitvoering van het onderzoek

In totaal hebben 900 topvrouwen op 21 november 2015 een mail met een uitnodiging voor het onderzoek ontvangen.<sup>2</sup> De mail is verstuurd door de beheerders van de database Topvrouwen.nl. In de mail is een korte toelichting van het onderzoek gegeven, waarbij is gevraagd om

---

<sup>2</sup> Inmiddels hebben circa 1.000 topvrouwen zich aangemeld bij de database, waarvan er 900 zijn uitgenodigd om mee te doen aan het online onderzoek. Van de overige 100 vrouwen is geen (juist) emailadres bekend of deze vrouwen wachten nog op een beoordeling voor opname in de database.

medewerking. Tevens is speciale aandacht gegeven aan de privacyregels van het onderzoek. Onderaan de mail stond een link naar de website van Veldkamp. Men kon vervolgens op deze website de vragenlijst invullen. Een week na de uitnodigingsmail is een reminder verstuurd.

Het veldwerk is uitgevoerd in de periode van 21 oktober tot en met 1 november 2015. Van de 900 topvrouwen hebben uiteindelijk 404 een vragenlijst ingevuld. Dit betekent dat de respons 45% bedraagt, hetgeen als hoog is te kwalificeren. De gemiddelde respons bij online enquêtes ligt namelijk tussen de 20% en 40%. Drie vrouwen hebben laten weten geen toestemming te geven om hun geanonimiseerde antwoorden op te nemen in een rapport dat openbaar wordt gemaakt. In de analyse zijn derhalve de antwoorden van 401 vrouwen meegenomen.

De topvrouwen hebben uitgebreid de tijd genomen om de vragenlijst in te vullen. De uitvoerige antwoorden op de open vragen weerspiegelen het commitment dat de vrouwen met dit onderwerp hebben. De gemiddelde afnameduur van de korte vragenlijst bedroeg negen minuten.

#### **1.4 Leeswijzer**

In het volgende hoofdstuk wordt beschreven hoe de vrouwen aankijken tegen hun opname in de database. In hoofdstuk 3 bespreken we vervolgens wat er volgens de vrouwen nodig is om de doorstroom van vrouwen naar de top te stimuleren en welke rol de database Topvrouwen.nl hierin kan spelen.

In de tabellen en figuren in dit rapport worden de resultaten van de totale doelgroep op hoofdlijnen weergegeven. In de tekst onder de figuren zijn de verschillen tussen relevante subgroepen (bijvoorbeeld verschillen naar leeftijd of aantal functies) beschreven. Daarnaast is op enkele locaties een selectie van antwoorden op de open vragen ter illustratie in aparte tekstblokken opgenomen. In enkele gevallen hebben we de citaten enigszins aangepast om de leesbaarheid te verhogen.

## 2 Opname in database

In dit hoofdstuk bespreken we hoe de topvrouwen aankijken tegen hun opname in de database. Allereerst gaan we in op enkele achtergrondkenmerken van de ondervraagde vrouwen. In de tweede paragraaf beschrijven we hoe de aanmelding is verlopen. In de laatste paragraaf bespreken we waarom topvrouwen wel of niet hun persoonlijke informatie (CV en profiel) hebben geüpload in de database.

### 2.1 Achtergrondkenmerken

De gemiddelde leeftijd van de topvrouwen ligt op 50 jaar. Eén op de vijf vrouwen is jonger dan 45 jaar (20%). Ruim de helft is tussen de 45 jaar en 54 jaar oud (52%), terwijl ongeveer een kwart 55 jaar of ouder is (27%).

1 | Leeftijdsverdeling topvrouwen

leeftijd	aantallen	percentages
jonger dan 45 jaar	79	20
tussen de 45 en 54 jaar	207	52
55 jaar of ouder	107	27
wil niet zeggen	8	2
<b>totaal</b>	<b>401</b>	<b>100</b>

Onderstaande tabel laat zien dat twee derde van de topvrouwen naast haar hoofdfunctie één of meerdere nevenfuncties heeft onder meer als commissaris, lid raad van bestuur of lid raad van toezicht (67%). Gemiddeld hebben de topvrouwen 2,6 functies (inclusief hoofdfunctie). Een derde van de topvrouwen heeft momenteel geen nevenfunctie (33%).

2 | Aantal (neven)functies topvrouwen (inclusief hoofdfunctie)

aantal functies	aantallen	percentages
0 functies	36	9
1 functie	97	24
2 functies	87	22
3 functies	76	19
4 functies	49	12
5 functies	35	9
6 of meer functies	21	5
<b>totaal</b>	<b>401</b>	<b>100</b>



- Het aantal nevenfuncties hangt samen met de leeftijd. Vrouwen van 55 jaar of ouder hebben gemiddeld 3,2 functies, tegenover 2,1 functies van vrouwen die jonger zijn dan 45 jaar.

## 2.2 Aanmelding database

Minder dan de helft van de vrouwen is benaderd door een commissaris of CEO uit de top-200 van het bedrijfsleven om zich in te schrijven (46%). De andere helft van de vrouwen heeft zichzelf aangemeld bij de database waarbij ze een topbestuurder als referent hebben opgegeven (54%).

3 | Wijze van aanmelding (n = 401, in %)



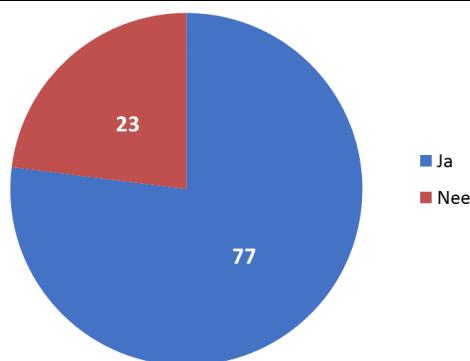
### Uploaden profiel en CV

Na aanmelding bij de database worden de vrouwen gescreend aan de hand van enkele toelatingscriteria. De topvrouwen die in aanmerking komen om te worden opgenomen in de database, worden vervolgens uitgenodigd een profiel aan te maken en een Curriculum Vitae (CV) up te loaden. Volgens de beheerders van de database is deze vervolgstap nog niet door alle geselecteerde topvrouwen gezet. De helft van de topvrouwen heeft zich inmiddels actief geprofileerd voor een bestuursfunctie door middel van het uploaden van een CV en het aanmaken van een profiel. Onderstaand figuur laat zien dat bij de topvrouwen die hebben meegedaan aan dit onderzoek dit percentage hoger ligt (77%). Dit betekent dat waarschijnlijk de actievare topvrouwen ruimer zijn vertegenwoordigd in dit onderzoek.

---

 4 | Heeft u uw persoonlijke informatie (profiel en cv) geüpload in de database Topvrouwen.nl? (n = 401, in %)
 

---



### 2.3 Redenen om wel of niet persoonlijke informatie up te loaden

De vrouwen die hun persoonlijke informatie nog niet hebben geüpload (CV en profiel) in de database hebben hiervoor uiteenlopende verklaringen. De meest genoemde reden is dat ze hiervoor nog geen tijd hebben gehad (54%). Daarnaast noemt een vijfde dat ze er nog te weinig zicht op hebben wie er bij de persoonlijke informatie kan (21%). Tevens zegt een klein deel niet te weten dat ze iets moesten uploaden (7%).

---

 5 | Kunt u toelichten waarom u uw persoonlijke informatie niet heeft geüpload? (n = 92, in %, meer antwoorden mogelijk)
 

---



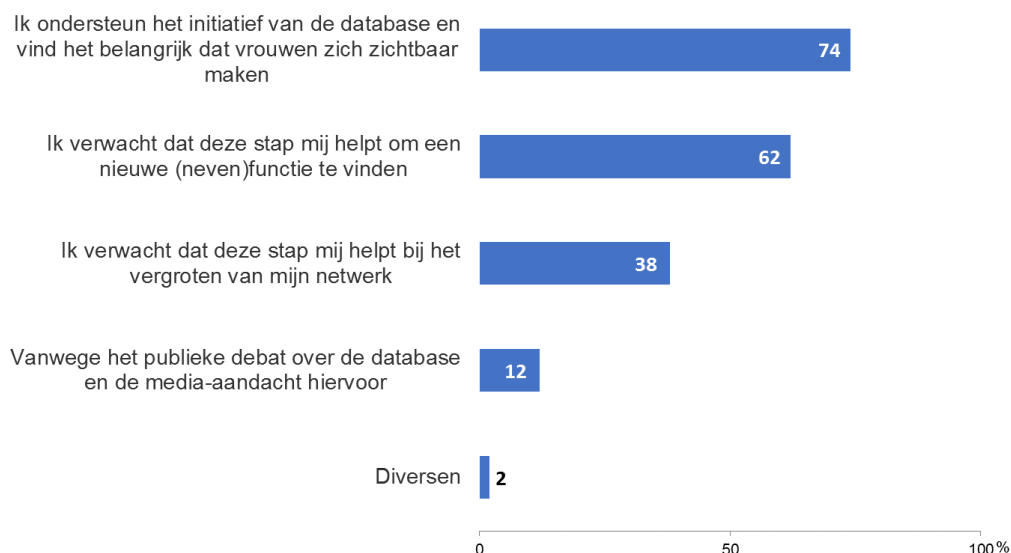
Hieronder staan enkele voorbeelden van redenen om de actieve vervolgstap niet te zetten in woorden van de respondenten:

- "Ik wist niet hoe het moest in eerste instantie en ben er toen niet meer aan toe gekomen."
- "Ik ben recentelijk teruggekeerd uit India en het was mij ontschoten."
- "Het is mij niet duidelijk wat deze database doet over and above wat al via linkedin beschikbaar is."
- "Vanwege een erg drukke relatief nieuwe functie ben ik er nog steeds niet rustig voor gaan zitten."
- "Ik had een paar vragen gesteld ter verduidelijking, maar ik heb daarop nog niets terug gehoord."
- "Dit was mij onbekend, ik ga direct hier actie op nemen."

#### Redenen om wel persoonlijke informatie up te loaden

De meeste genoemde reden om wel direct een profiel aan te maken en een CV up te loaden is dat men het initiatief ondersteunt en het belangrijk vindt dat vrouwen zich zichtbaar maken (75%). Daarnaast geven zes op de tien vrouwen aan dat ze verwachten dat dit hen helpt om een nieuwe nevenfunctie te vinden (62%). Andere antwoorden die worden gegeven door respondenten, zijn onder meer: "ik verwacht dat deze stap mij helpt bij het vergroten van mijn netwerk" (38%) en "vanwege het publieke debat over de database en de media-aandacht hiervoor" (12%).

6 | U heeft uw persoonlijke informatie geüpload. Wat heeft u gestimuleerd dit te doen? (n = 309, in %, meer antwoorden mogelijk)



- Vrouwen die nog geen nevenfunctie hebben, geven in vergelijking met vrouwen die vier of meer (neven)functies hebben vaker aan dat ze hun persoonlijke informatie hebben geüpload

omdat ze verwachten een nieuwe nevenfunctie te kunnen vinden via de database (respectievelijk 69% versus 55%).

Hieronder staan enkele van de genoemde redenen om wel direct een profiel aan te maken en een CV up te loaden:

- *“Het is echt nodig dat dit punt maatschappelijk zichtbaar wordt gemaakt.”*
- *“Je wilt natuurlijk op het lijstje topvrouwen voorkomen als dat gemaakt wordt.”*
- *“Baat het niet dan schaadt het niet.”*
- *“Ik vind het belangrijk dat zichtbaar wordt dat een groot aantal vrouwen belangstelling heeft voor topfuncties. Ze zijn er en ze zijn nu ook (beter) te vinden.”*
- *“Ik wil minder afhankelijk zijn van de bereidwilligheid en het vermogen van search bureaus om buiten hun eigen cirkel te werken.”*
- *“Ik ben momenteel werkzaam in het buitenland en wil graag terugkeren naar Nederland. Door mijzelf zichtbaar te maken in de database probeer ik weer zichtbaar te worden in Nederland en zicht te krijgen op opportunity's.”*

### 3 Toekomst

In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk wordt besproken wat er volgens de respondenten nodig is om de doorstroom van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven te stimuleren. De tweede en derde paragraaf gaan in op welke activiteiten hen persoonlijk kunnen helpen om een topositie in het bedrijfsleven te bereiken en wie het initiatief daartoe moet nemen. De vierde paragraaf besteed aandacht aan de toekomst van de database Topvrouwen.nl.

#### 3.1 Bevordering doorstroom vrouwen naar de top

Om de doorstroom van vrouwen naar de top te bevorderen is het volgens vier op de tien vrouwen noodzakelijk dat er een cultuurverandering plaatsvindt bij de partijen die verantwoordelijk zijn voor de samenstelling van de top van het bedrijfsleven (44%). Het bedrijfsleven en werving- en selectiebureaus moeten zich volgens de topvrouwen ervan bewust worden dat meer vrouwen aan de top de normaalste zaak van de wereld is. Sommigen noemen daarbij dat die cultuurverandering ook in de samenleving moet plaatsvinden.

Andere veel genoemde adviezen om meer vrouwen de top te laten bereiken hebben te maken met de selectie van kandidaten voor topfuncties. Zo zegt ruim twee vijfde dat er een andere werving- en selectieprocedure moet worden ingevoerd (41%). Hierbij wordt toegelicht dat bedrijven en werving- en selectiebureaus actief gestimuleerd moeten worden tot het aannemen van meer vrouwen in plaats van hiervoor hun gebruikelijke (mannelijke) netwerken te gebruiken. De betrokkenen in het wervingsproces worden opgeroepen door meerdere topvrouwen om lef te tonen en uit de comfortzone te stappen. Ook pleit men ervoor dat er meer vrouwen in de selectiecommissies moeten plaatsnemen.

Verder vindt een kwart van de respondenten dat vrouwen zelf actiever moeten zijn en meer moeite moeten doen om door te stromen naar de top van het bedrijfsleven (24%). Ook vrouwen moeten meer lef tonen. Andere genoemde antwoorden zijn onder meer: meer succesvolle voorbeelden laten zien (10%), meer aandacht vanuit de media/politiek (10%) en goede kinderopvang waardoor werk en privé (met behulp van partner) makkelijker kunnen worden gecombineerd (10%).

7 | Wat moet er volgens u gebeuren om de doorstroom van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven te bevorderen?  
(n = 401, in %, open vraag, antwoorden gecategoriseerd)



- De jongste categorie vrouwen geeft in vergelijking met de topvrouwen die ouder zijn andere adviezen om de doorstroom van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven te bevorderen. Zo geeft meer dan de helft van de vrouwen die jonger zijn dan 45 jaar aan dat bewustwording en cultuurverandering de doorstroom van vrouwen naar de top zal bevorderen (56%), tegenover een derde van de topvrouwen van 55 jaar en ouder die dit als oplossing ziet (35%).
- Ook geeft de jongste categorie vrouwen vaker aan dat een goede kinderopvang en/of het beter kunnen combineren van werk en privé (met behulp van de partner) de doorstroom van vrouwen naar de top zal bevorderen (18% versus totaal gemiddelde van 10%).
- Topvrouwen tussen de 45 en 54 jaar zien in vergelijking met jongste en oudste categorie topvrouwen vaker heil in het invoeren van een (tijdelijk/wettelijk) quotum van het percentage vrouwen aan de top van het bedrijfsleven (respectievelijk 32% versus 20% en 21%).

Hieronder staan enkele voorbeelden van de uiteenlopende reacties op de open vraag wat er moet gebeuren om de doorstroom van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven te bevorderen:

- "Searchbureaus kunnen een goede rol vervullen indien zij met meer gezag en lef hun werk doen."
- "Lef van bestuurders om nieuwe keuzes te maken en lef van vrouwen om stap te maken."
- "Raden van commissarissen moeten bij vacatures buiten hun eigen netwerk zoeken via bijvoorbeeld een topvrouwennetwerk."
- "Vrouwen moeten zelf het lef tonen om te solliciteren op gelijke functies als mannen, zelfs in een 'mannenomgeving'. Headhunters moeten werkgevers bewust maken van de rol van vrouwen in het bedrijfsleven. Geef aan wat zij anders meebrengen dan mannen."
- "Zichtbaarheid, zelfvertrouwen, lef, empowerment van (jonge) vrouwen: Vrouwen moeten zich aanmelden en blijven solliciteren op deze posities."
- "Inspirerende vrouwen als boegbeeld neerzetten en (minder masculiene) netwerken van vrouwen leuker maken. Mannen moeten bij die netwerken worden betrokken."
- "Een mentaliteitsverandering bij de huidige garde."
- "Verandering van mentaliteit. Het gedachtengoed zit heel diep in onze genen. Als een vrouw zwanger is, wordt gevraagd hoe ze dat praktisch gaat doen. Als een man vader wordt, wordt hij gefeliciteerd. Als onze zoon op school problemen heeft, geeft mijn omgeving aan dat het natuurlijk niet bevorderlijk is dat ik zo veel werk. Over een vader wordt dat nooit gezegd. Als een vrouw minder gaat werken om meer aandacht aan de kinderen te kunnen besteden is het logisch. Als een man in uren terug gaat wordt er geapplaudisseerd. Als ik de hele week laat thuis ben gekomen, voel ik me schuldig. Als mijn man hetzelfde overkomt, dan benadrukt hij dat hij in het weekend wel hele leuke dingen met ze heeft gedaan. Op die mentaliteitsverandering moet breed ingezet worden: scholen (schoolmaterialen zijn op dit vlak vreselijk), media, discussies, etc."
- "Toch het inzetten van verplichte quota. Ik was nooit een voorstander, maar ik denk nu dat de 'gap' niet op korte termijn gedicht gaat worden."
- "Het debat blijven voeren en een quotum als dreiging boven de markt laten hangen. Ik ben geen voorstander van de daadwerkelijke invoering van een quotum."
- "Het belang van beslissers vergroten om voor vrouwen te kiezen. Dus koppelen aan hun eigen belang (salarisverhoging/bonus, promotie of status)."
- "Misschien ook door vacatures meer openbaar te maken waar topvrouwen voor worden gezocht. Dit is vaak geen transparant proces. Executive search firms zouden hiervoor opgeroepen kunnen worden."

### 3.2 Activiteiten die topvrouwen persoonlijk helpen om topositie te bereiken

Welke activiteiten kunnen de respondenten persoonlijk helpen om een topositie in het bedrijfsleven te bereiken? Het meest genoemde antwoord op deze vraag is: scherpere targets voor het percentage vrouwen aan de top (53%). Een kleiner deel is van mening dat er een meer verplicht karakter moet worden gesteld aan het minimum aantal vrouwen in het bedrijfsleven en pleit voor striktere wetgeving oftewel een quotum (29%). Enkele voorstanders van het quotum geven als toelichting dat ze in eerste instantie geen voorstander waren van een verplicht minimumaantal van door vrouwen beklede topfuncties in bedrijven, maar ze zeggen inmiddels overtuigd te zijn geraakt van de noodzaak van deze maatregel omdat de doorstroom van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven volgens hen niet snel genoeg gaat. Daarnaast worden activiteiten genoemd

die getalenteerde vrouwen ondersteunen bij het bereiken van de top, zoals: coachings- en mentorprogramma's (52%), talent ontwikkelprogramma's (22%) en cursussen en opleidingen (19%). Een tiende pleit juist voor het coachen van de beslissende partijen die kandidaten voor topfuncties selecteren (11%). Netwerkevents voor (potentiële) topvrouwen (en mannen) worden ook relatief vaak genoemd.

8 | Welke activiteiten kunnen u persoonlijk helpen om een toppositie in het bedrijfsleven te bereiken? (n = 401, in %, meerdere antwoorden mogelijk)



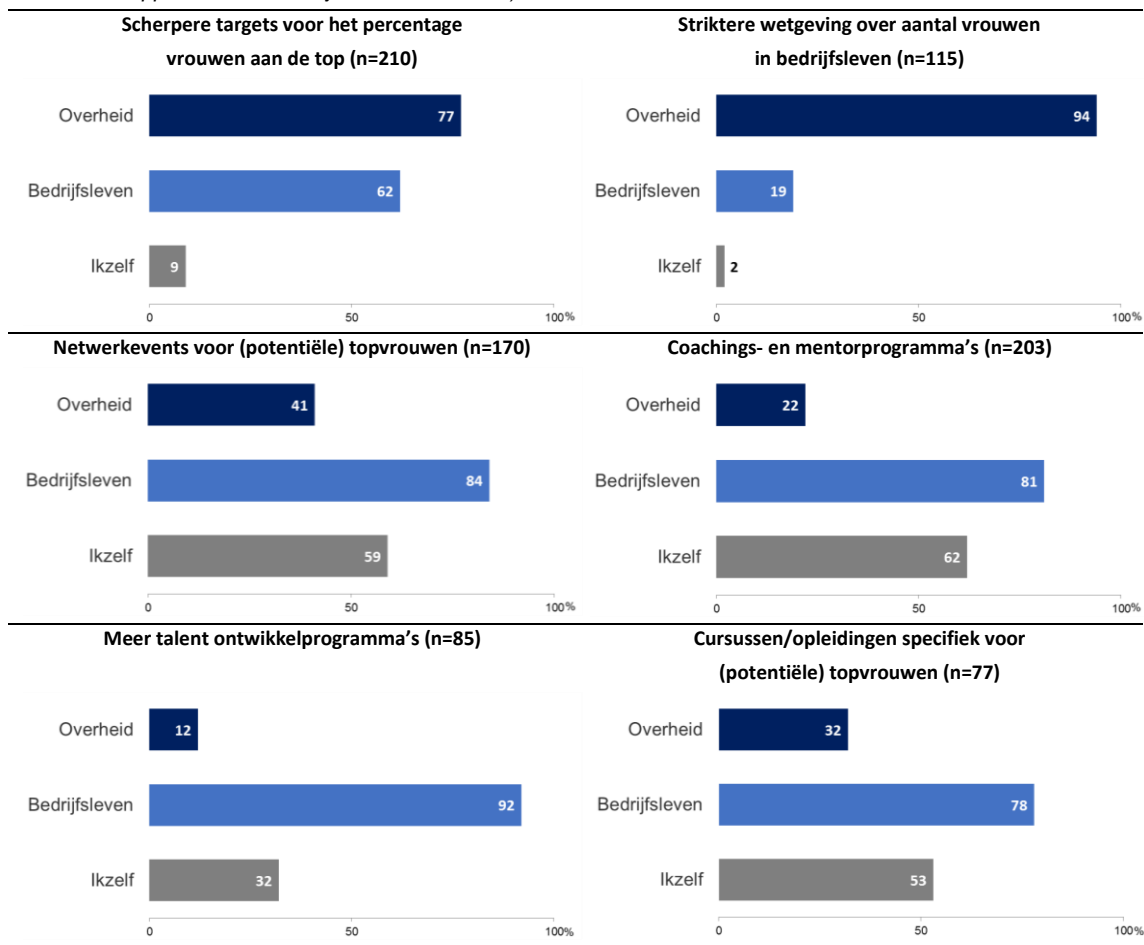
- Leeftijd is van invloed op de beantwoording van deze vraag. Zo zeggen topvrouwen die jonger zijn dan 45 jaar minder vaak dat scherpere targets hen persoonlijk kunnen helpen om een toppositie te bereiken (35% tegenover een totaal gemiddelde van 53%), terwijl ze vaker baat zeggen te hebben bij netwerkevents voor (potentiële) topvrouwen (48% versus een totaal gemiddelde van 43%).
- Vrouwen van 55 jaar en ouder zien in vergelijking met de jongste categorie topvrouwen minder vaak heil in coachings – en mentorprogramma's (respectievelijk 41% versus 67%).

### 3.3 Wie moet het initiatief nemen

Vervolgens is aan de vrouwen gevraagd wie zij de meest aangewezen partijen vinden om deze activiteiten te ondernemen. Striktere wetgeving is volgens hen vooral een taak van de overheid. Ook bij scherpere targets zien zij in eerste instantie een (aanjagende) rol voor de overheid weggelegd. Echter volgens de topvrouwen is het bedrijfsleven ook aan zet bij het vaststellen van scherpere targets voor het percentage vrouwen aan de top. Als het gaat om coachings- en mentorprogramma's, netwerkevents en cursussen/opleidingen voor potentiële topvrouwen, zien zij het bedrijfsleven als primaire speler. De overheid is bij deze activiteiten een minder belangrijke partij, terwijl ze vaker aangeven dat hierbij ook een rol voor henzelf is weggelegd.



9 | *Wie is de meest aangewezen partij om u te helpen om een toppositie in het bedrijfsleven te bereiken? (in %, meer antwoorden mogelijk, alleen beantwoord door personen die van mening zijn dat deze activiteiten hen kunnen helpen om een toppositie in het bedrijfsleven te bereiken)*

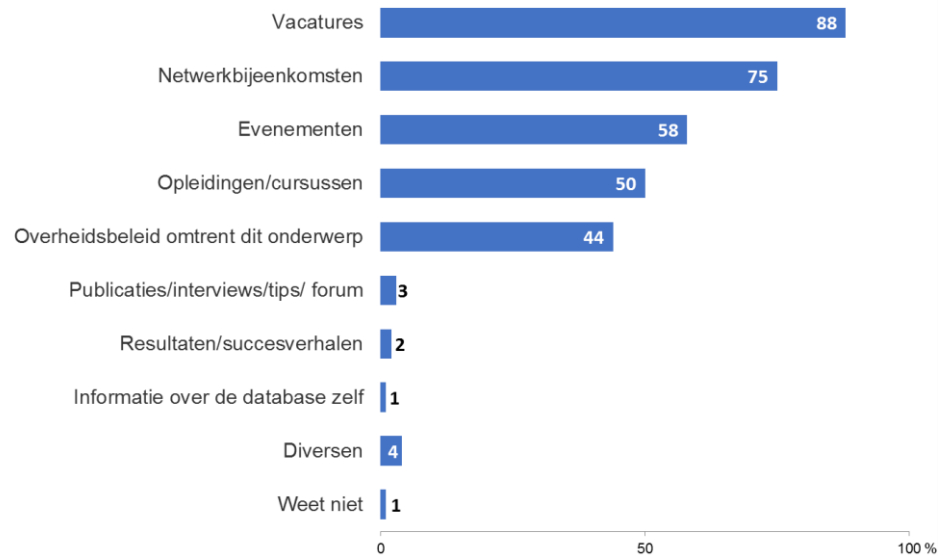


- Topvrouwen van 55 jaar en ouder zien vaker een rol voor zichzelf weggelegd. Zo wijzen zij minder vaak naar de overheid en het bedrijfsleven bij coachings- en mentorprogramma's, maar vinden zij zichzelf de aangewezen partij om dit te doen (77% versus een totaal gemiddelde van 62%).

### 3.4 Toekomst database

De topvrouwen zien ook een rol voor de database Topvrouwen.nl weggelegd. Acht op de tien vrouwen willen graag meer informatie ontvangen van de beheerders van de database (82%). De meeste belangstelling hebben deze vrouwen voor vacatures (88%). Andere veel genoemde onderwerpen waarin met interesse heeft, zijn: netwerkbijeenkomsten (75%), evenementen (58%), opleidingen en cursussen (50%) en overheidsbeleid omtrent dit onderwerp (44%).

10 | Waarover wilt u informatie ontvangen van de database Topvrouwen.nl (n = 329, in %, meerdere antwoorden mogelijk)

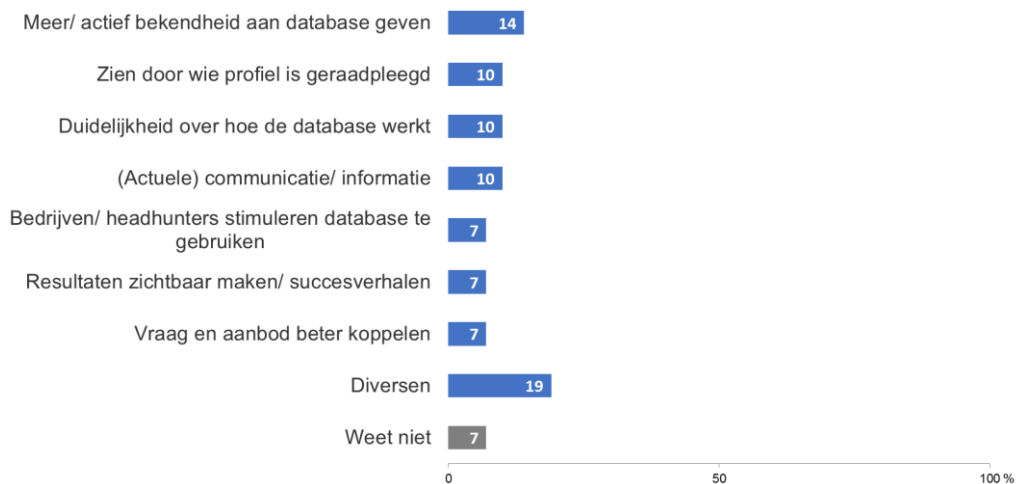


- De behoefte aan informatie vanuit de database is groter onder vrouwen die zichzelf online hebben aangemeld bij de database in vergelijking met vrouwen die zijn voorgedragen (respectievelijk 86% versus 78%).
- De vrouwen die zichzelf online hebben aangemeld zijn in vergelijking met de voorgedragen topvrouwen vaker geïnteresseerd in informatie over netwerkbijeenkomsten (81% versus 68%) en overheidsbeleid omtrent dit onderwerp (49% tegenover 37%).
- Tussen de verschillende leeftijdscategorieën topvrouwen is één significant verschil: vrouwen die ouder zijn dan 55 jaar willen minder vaak informatie ontvangen over evenementen (48% versus een totaal gemiddelde van 58%).

### Suggesties voor verdere verbetering database

Een grote meerderheid (87%) van de vrouwen zegt bereid te zijn om mee te denken over de vraag hoe het potentieel van de database het beste kan worden benut en op welke manier de doorstroom van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven een extra impuls kan krijgen. Daarnaast is in een open vraag geïnformeerd op welke manier de database voor topvrouwen verder kan worden verbeterd. De reacties van de vrouwen lopen erg uiteen. Genoemde mogelijke verbeteringen van de database hebben vooral betrekking op meer publiciteit over en gebruik van de database. Zo zegt 14% van de topvrouwen dat meer en/of actiever bekendheid gegeven moet worden aan de database. Daarnaast pleit 10% voor een verbetering van (actuele) communicatie en informatie vanuit de database, terwijl 7% van mening is dat bedrijven en headhunters moeten worden gestimuleerd om de database te gebruiken. Andere genoemde suggesties zijn onder andere: meer informatie verstrekken over hoe de database werkt (10%), men wil zien door wie haar profiel is geraadpleegd (10%) en het plaatsen van succesverhalen ter inspiratie (7%).

11 | Op welke manier kan de database voor topvrouwen volgens u verder worden verbeterd? We zijn benieuwd naar uw ideeën en suggesties. (n = 401, in %, open vraag, antwoorden gecategoriseerd)



Hieronder staan eveneens enkele voorbeelden van de uiteenlopende reacties op de open vraag op welke manier de database voor topvrouwen verder kan worden verbeterd?

- *“Verdere bekendheid en profilering in het bedrijfsleven voor het gebruik van een database met lage drempel.”*
- *“Een database is een begin, maar in een database geregistreerd staan, geeft je nog geen gezicht. Dat kan wel door eerdere genoemde activiteiten (netwerken, ontwikkelprogramma's quota etc) met mannen en vrouwen gemengd in de praktijk te gaan brengen.”*
- *“Laat die aanbeveling van een top-200 commissaris achterwege. Dit is weer het old-boys netwerk. Zelf ben ik voorzitter van de RvC van een organisatie met een miljoenen-omzet, maar toch moet ik een briefje hebben om goedkeuring te krijgen om me in te schrijven als topvrouw. Vrouwen zijn bescheiden genoeg om zich niet in te schrijven als ze geen topvrouw zijn. Dat is nu juist deel van het probleem.”*
- *“Ik zou graag meer communicatie willen over de inzet van de database en wat resultaten zijn. Tevens af en toe een challenge om te updaten.”*
- *“Geen suggesties. Ben na één maand inschrijving al benaderd voor een nevenfunctie.”*
- *“Statistics. Hoeveel keer is mijn profiel ingekeken? Door welk soort bedrijven?”*
- *“Topvrouwen alvast indelen op sector waar ze goed zouden passen.”*
- *“Ik zou onderscheid maken tussen de diverse categorieën. Niet iedereen heeft evenveel ervaring en is al rijp voor een commissariaat of een zware bestuursfunctie.”*
- *“De kwaliteit van de database ken ik niet, maar na mijn opname in de database heb ik hier verder ook niets over gehoord. Vooral nog voelt het daardoor voor mij als een papieren tijger. Meer activiteit rondom de database zou goed zijn.”*
- *“Up-to-date informatie over welke vacatures er zijn.”*
- *“Er zou daarnaast een database van jonge ambitieuze vrouwen met een mentoring programma vanuit de oorspronkelijke database opgezet moeten worden.”*
- *“Meer transparantie over gebruik (zonder privacy aan te tasten uiteraard).”*

## **Bijlagen**

## Bijlage 1 Vragenlijst

### Q001 - Introductie:

Text

Allereerst zouden wij u graag enkele achtergrondvragen willen stellen.

Omdat uw profiel op de database Topvrouwen.nl niet zal worden gekoppeld aan deze vragenlijst kan het zijn dat u enkele achtergrondvragen nogmaals moet beantwoorden.

### Q002 - Wijze van aanmelding:

Single coded

#### Not back

Bent u door een commissaris van één van de 200 grootste bedrijven van Nederland voorgedragen om te worden opgenomen in de database Topvrouwen.nl of u heeft zichzelf hiervoor aangemeld (met een topbestuurder als referent)?

#### Normal

- 1  Ik ben voorgedragen
- 2  Ik heb mijzelf online aangemeld

### Q003 - Functies:

Numeric

#### Max = 100

Hoeveel (neven-)functies heeft u momenteel?

Inclusief uw hoofdfunctie

### Q004 - Leeftijd:

Numeric

#### Answer not required | Min = 1 | Max = 100

Wat is uw leeftijd?

Het is niet verplicht een antwoord te geven op deze vraag.

**Q005 - Persoonlijke informatie:**

Single coded

Heeft u uw persoonlijke informatie (profiel en cv) geüpload in de database Topvrouwen.nl?

**Normal**

- 1  Ja
- 2  Nee

Ask only if **Q005 - Persoonlijke informatie,2**

**Q006 - Motivatie tot niet uploaden:**

Multi coded

Waarom heeft u uw persoonlijke informatie niet geüpload?

Meerdere antwoorden mogelijk

**Random**

- 1  Daar heb ik nog geen tijd voor gehad
- 2  Ik heb te weinig zicht op wie er bij mijn persoonlijke informatie kan
- 3  Ik ben nu niet direct beschikbaar als commissaris, lid raad van bestuur of lid raad van toezicht
- 4  Ik wil niet zichtbaar zijn als direct beschikbare kandidaat tegenover mijn huidige werkgever
- 5  Vanwege het publieke debat over de database en de media-aandacht hiervoor
- 96  Anders, namelijk... *\*Open \*Position fixed*

Ask only if **Q005 - Persoonlijke informatie, 1**

**Q007 - Motivatie tot uploaden :**

Multi coded

U heeft uw persoonlijke informatie geüpload. Wat heeft u gestimuleerd dit te doen?

Meerdere antwoorden mogelijk

Random

- 1  Ik verwacht dat deze stap mij helpt om een nieuwe (neven)functie te vinden
- 2  Ik verwacht dat deze stap mij helpt bij het vergroten van mijn netwerk
- 3  Ik ondersteun het initiatief van de database en vind het belangrijk dat vrouwen zich zichtbaar maken
- 4  Vanwege het publieke debat over de database en de media-aandacht hiervoor
- 96  Anders, namelijk... *\*Open \*Position fixed*

**Q008 - Introductie blok 2:**

Text

Not back

Wij zouden u nu graag een aantal vragen willen stellen over uw ervaring met, en uw ideeën en suggesties over de doorstroom van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven.

**Q009 - Verbetering doorstroom:**

Open

Wat moet er volgens u gebeuren om de doorstroom van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven te bevorderen?

**Q010 - Investerings:**

Multi coded

Welke activiteiten kunnen u persoonlijk helpen om een toppositie in het bedrijfsleven te bereiken?

Meerdere antwoorden mogelijk

Random

- 1  Coachings- en mentorprogramma's voor (potentiële) topvrouwen
- 2  Striktere wetgeving over het aantal vrouwen in het bedrijfsleven
- 3  Netwerkevents voor (potentiële) topvrouwen
- 4  Cursussen/opleidingen specifiek voor (potentiële) topvrouwen
- 5  Meer talent ontwikkelprogramma's in het bedrijfsleven
- 6  Scherpere targets voor het percentage vrouwen aan de top
- 96  Anders, namelijk... *\*Open \*Position fixed*
- 99  Weet niet *\*Position fixed \*Exclusive*

**Q011 - Aangewezen partij:**

Matrix

Wie is de meest aangewezen partij om dit te doen?

Meerdere antwoorden mogelijk

Normal

	overheid	bedrijfsleven	ikzelf
Coachings- en mentorprogramma's voor (potentiële) topvrouwen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Striktere wetgeving over het aantal vrouwen in het bedrijfsleven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Netwerkevents voor (potentiële) topvrouwen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cursussen/opleidingen specifiek voor (potentiële) topvrouwen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meer talent ontwikkelprogramma's in het bedrijfsleven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Scherpere targets voor het percentage vrouwen aan de top	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anders, namelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**Q012 - Verbetering database:**

Open

Op welke manier kan de database voor topvrouwen volgens u verder worden verbeterd? We zijn benieuwd naar uw ideeën en suggesties.

**Q013 - Informatiebehoefte:**

Single coded

Heeft u behoefte aan meer informatie vanuit de database Topvrouwen.nl over events, opleidingen/cursussen, vacatures, netwerkbijeenkomsten of overheidsbeleid omtrent dit onderwerp?

Normal

- 1  Ja
- 2  Nee

Ask only if **Q013 - Informatiebehoefte,1**

**Q014 - Soort informatie:**

Multi coded

Waarover wilt u informatie ontvangen van de database Topvrouwen.nl?

Meerdere antwoorden mogelijk

Random

- 1  Evenementen
- 2  Opleidingen/cursussen
- 3  Vacatures
- 4  Overheidsbeleid omtrent dit onderwerp
- 5  Netwerkbijeenkomsten
- 96  Anders, namelijk... *\*Open \*Position fixed*
- 99  Weet niet *\*Position fixed \*Exclusive*

**Q015 - Privacy :**

Single coded

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst. Uw deelname aan dit onderzoek is volledig anoniem. Dat betekent dat de onderzoeksresultaten niet tot personen herleidbaar zullen zijn.

De geanonimiseerde resultaten worden opgenomen in een rapport dat openbaar zal worden gemaakt. Gaat u hiermee akkoord?

**Normal**

- 1  Ja
- 2  Nee

**Q016 - Uitnodiging vervolg:**

Single coded

Het programma 'vrouwen naar de top' wil graag met een aantal topvrouwen in gesprek over het vervolg. Mogen zij u benaderen?

**Normal**

- 1  Ja
- 2  Nee

Ask only if Q016 – Uitnodiging vervolg,1

**Q017 - contactgegevens:**

Open

Kunt u dan s.v.p. hier uw telefoonnummer en/of e-mail doorgeven zodat het programma 'vrouwen naar de top' u kan benaderen?