

## Survey NVMz en SBI Formaat

# 'Wees kritischer over diversiteit en inclusie'

Het onderwerp diversiteit en inclusie ontbreekt nog te vaak op de or-agenda. Dat blijkt uit een survey van de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap (NVMz) en SBI Formaat. Jammer, vinden NVMz-voorzitter Shirley Mathoera en SBI Formaat-trainer Coby Franken. 'Je gunt het de or hier wél mee bezig te zijn.'

**S**hirley Mathoera en Coby Franken zijn op een bevlogen manier bezig met diversiteit en inclusie (D&I.) Dat staat niet los van hun achtergrond. Mathoera is voorzitter van NVMz, een platform dat zich hard maakt voor een goede medezeggenschap. Ze is als vrouw van kleur zelf 'divers' te noemen. 'Het is nog niet vanzelfsprekend dat organisaties mensen van kleur in dienst hebben. En dat geldt ook voor vrouwen, mensen van verschillende culturele achtergronden, mensen met een arbeidsbeperking, ouderen...'

Coby Franken is trainer van ondernemingsraden, vooral in de zorg en publieke sector. Ze werkt bij trainings- en adviesbureau SBI Formaat. Bij Franken

lopen werk en missie in elkaar over: 'Ik ben privé actief in de regenboogcommunity. Naast alle groepen die Shirley al noemde, moet er binnen bedrijven ook aandacht zijn voor inclusie van LHBTIQ+'ers.'

### D&I gaat over iedereen

Mathoera ziet de or als aanjager voor het bevorderen van meer diversiteit en een inclusieve cultuur door het hele bedrijf. Bij NVMz zijn or's van grootzakelijke en kleinere bedrijven aangesloten. Vooral die laatsten hebben vaak minder aandacht voor het onderwerp. 'Or-leden weten niet zo goed wat ze ermee moeten, of denken dat het alleen over vrouwen en mensen van kleur gaat. Maar D&I gaat over er mogen zijn, en over hoe we op een gelijkwaardige ma-

nier met elkaar kunnen werken. Voelt iedereen zich, los van hokjes, veilig genoeg om diens stem te laten horen?' Franken: 'Werken aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, betekent meer sociale veiligheid en dialoog. Dat versterkt alle doelen waar de or zich hard voor maakt.' Mathoera: 'Daarom gun ik iedere or hiermee bezig te zijn.'

### Or, pak je rol

Om te peilen hoe het zit met de aandacht voor D&I, stuurden NVMz en SBI Formaat onlangs een vragenlijst over D&I naar or's die zijn aangesloten bij NVMz. Franken: 'Het ging om een korte survey, bedoeld om duidelijk te krijgen waar we staan ten opzichte van twee jaar geleden. De vragen: is jullie bedrijf divers, is jullie or divers, zijn jullie je ervan bewust dat werken aan een diverse en inclusieve organisatie een belangrijke taak is van de medezeggenschap, én staat het onderwerp D&I op de agenda van de or?'

Veertig or-leden van verschillende organisaties vulden de lijst in. Franken: 'Bijna iedere respondent gaf aan zich te realiseren dat werken aan diversiteit en inclusie een belangrijke or-taak is. Vervolgens zei een derde dat het onderwerp breed op de agenda staat in



Coby Franken: 'Werken aan inclusie versterkt alle doelen waar de or zich hard voor maakt'



Shirley Mathoera: 'Nog niet alle or's pakken hun rol op het vlak van diversiteit & inclusie'

de organisatie. Dat is winst, want twee jaar geleden was dat amper het geval. Toen was het nog een heel nieuw onderwerp.' Bij een kwart van die groep staat ook op de agenda wanneer er met bestuurders wordt overlegd. Van alle respondenten zei bijna 25 procent dat D&I nog niet op de agenda staat, maar dat het wel tijd wordt. Van de ondervraagde or's geeft 14 procent aan dat het onderwerp niet speelt. Mathoera: 'Or's pakken dus niet altijd hun rol. Zo'n vragenlijst is een signaal dat het

tijd is je af te vragen: waartoe zijn we op aarde?'

### De voordrachtscommissaris

Franken en Mathoera willen zich vooral richten op het stimuleren van die 14 procent. Ze zien diverse redenen waarom D&I voor hen (nog) geen thema is. Franken: 'Neem de maatschappelijke polarisatie over dit onderwerp. Praten over D&I vinden we woke. Daardoor is het lastiger te agenderen.' Mathoera: 'Or's zijn daarnaast druk met de grote

hoeveelheid strategische onderwerpen die op ze afkomen, van de Wor tot werkdruk.' D&I blijft dan 'liggen'. Daar komt nog bij dat or's niet altijd op de hoogte zijn van hun rechten. Mathoera wil meer aandacht voor de mogelijkheid om één of meerdere kandidaten voor te dragen voor het toezichthoudend orgaan in de eigen organisatie. Veel ondernemingsraden hebben die mogelijkheid. 'Daar moet echt meer aandacht voor komen. Op die manier kun je direct en concreet invloed uitoefenen op meer diversiteit in de top.'

Franken: 'In de zorg, bijvoorbeeld, is dat recht er niet. Soms is er wel adviesrecht bij benoemingen van leden van de raad van toezicht. In ieder geval is er een lijntje met dat gremium. Ook daar zou de or meer gebruik van kunnen maken. En dan is er nog het adviesrecht bij benoemingen van bestuurders.' Een kritische houding van de or zou niet gek zijn, vinden beiden. 'Stel bijvoorbeeld vragen over het aannamebeleid. Spreken vacatureteksten mensen met een beperking of mensen met een andere culturele achtergrond wel aan?'

Een mooi startpunt is diversiteit in de or zelf. Franken: 'Gelukkig zie ik wel dat or's vaak een betere afspiegeling van de samenleving zijn dan het gemiddelde managementteam.' Mathoera: 'Als dat nog niet zo is, maak dan ruimte voor een divers lid.' **7**

## 'Wij zetten vol in op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie'

*Elizangela Pinto is sinds 2018 or-lid van energieleverancier Greenchoice.*

'Greenchoice wil een succes maken van de energietransitie en daar is iedereen bij nodig. Er kunnen geen groepen uitgesloten worden. Als or steunen we die missie. Om te weten wat er binnen verschillende groepen mensen leeft, willen we ook een afspiegeling zijn van de maatschappij. We zetten daarom vol in op dit thema. Onze or-leden hebben een training gevolgd om te leren waarom het thema diversiteit, gelijkheid en inclusie (DG&I) van belang is en welke handvatten je hebt. Vervolgens hebben we een plan opgesteld. We hebben de top, de subtop én de teamleaders uitgenodigd voor een training, zodat ook zij zich bewust zijn van onbewuste vooroordelen en valkuilen. We geven directie feedback op benoemingen en hebben een werkgroep opgericht die het gesprek over diversiteit in het hele bedrijf aanzwengelt. Wat is DG&I en ken jij je collega's? We merken dat veel mensen DG&I met de pride associëren. Wij maken duidelijk dat het veel breder is. Het gaat om ieders unieke invalshoek.

Mijn advies is DG&I te agenderen. Zo geef je het signaal dat ook de or dit een belangrijk onderwerp vindt. Houd er rekening mee dat je te maken krijgt met believers, non-believers en alles ertussenin, maar ga met elkaar het gesprek aan. Ook adviseer ik iemand binnen de or te vragen de aanjagersrol te pakken. En het belangrijkste: bekijk goed hoe DG&I de missie van je organisatie kan versterken.'