

## Bestuursvoorzitters bijeen voor meer kleur in de boardroom

De Nederlandse bevolking verandert van kleur, maar de top van bedrijven blijft overwegend wit. Onwenselijk, vindt de Sociaal-Economische Raad, het overlegorgaan van werkgevers en werknemers. Een afvaardiging van het grote bedrijfsleven kwam op dinsdag 29 januari bijeen om strategieën te bespreken om meer mensen met een migrantenachtergrond door te laten stromen naar de top.

Onder de aanwezigen zijn de bestuursvoorzitters Kees van Dijkhuizen (ABN Amro), Herna Verhagen (PostNL) en Ad van Gils (PWC) – en koningin Máxima. Ook instanties als de Kamer van Koophandel, NS en Prorail zijn vertegenwoordigd op de bijeenkomst bij de SER in Den Haag.

De boardroom hoort een afspiegeling te zijn van de samenleving, stelt SER-voorzitter Mariëtte Hamer. Anders werkt het maatschappelijke tweedeling in de hand.

De SER, die zich al langer inzet voor meer vrouwen in de boardroom, werd een jaar geleden benaderd door Kenan Yildirim, directeur pensioenen bij Shell, en oud-SER-voorzitter en Rabo-topman Wiebe Draijer. Hun vraag: kunnen we ook iets doen om culturele diversiteit aan te jagen?

Hamer: 'We hebben toen een eerste bijeenkomst belegd om te kijken hoe het er voor stond. Dat was echt een schok.' Want wat bleek? Voor iedere Kenan Yildirim telt Nederland 49 Wiebe Draijers. Volgens ruwe schattingen van het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft één op de vijftig Nederlandse topbestuurders een migrantenachtergrond, vergeleken met [ruim een op de vijf Nederlanders](#). In de publieke sector is het nog slechter gesteld: daar heeft maar 1% van de topbestuurders een niet-westerse achtergrond.

### Mismatch

Die mismatch is funest voor de sociale cohesie. Hamer: 'SCP-directeur Kim Putters heeft het over de "haves" en de "have-nots". Het lijkt bijna of je terecht komt in een van twee kolommen. Heb je een goede opleiding, een goed netwerk en een goede baan, dan rol je vooruit. Maar heb je dat allemaal niet, dan zit je snel in de hoek van de nulurencontracten en slecht betaalde banen. Om die scheiding te doorbreken moeten er in de top ook rolmodellen met een cultureel diverse achtergrond zijn.'

Mensen met een migrantenachtergrond zijn oververtegenwoordigd in die laatste kolom, omdat zij vaak een netwerk missen, weet Hamer. 'Dat is de kern. Sollicitaties gaan tegenwoordig niet meer met een advertentie. Mensen zoeken steeds vaker in eigen kring. En dan komen mensen met een andere achtergrond eigenlijk nooit in het goede netwerk terecht. Dus het grote beroep dat we dinsdag doen aan betrokkenen is: kijk buiten je netwerk, breek je netwerk open.'

### Business case

Om dat te faciliteren heeft een groep van 24 bedrijven en instellingen een onlineplatform ingericht, waar zij hun vacatures in de top en subtop bekend maken. Zo moeten zij elkaar stimuleren om hun netwerken beter aan te vullen met mensen van verschillende achtergronden.

Dat is ook in het belang van de bedrijven zelf, zegt Hamer. 'Diversiteit is een goede business case. Wil je als bedrijf goed kunnen functioneren, dan moet je een afspiegeling van de samenleving zijn.'

Dat beaamt ook ABN Amro. De bank is al [een aantal jaren bezig de culturele diversiteit](#) in de subtop en top te vergroten, vertelt hoofd diversiteit Nicole Bottger. 'Wij denken in complementaire teams. Mensen met een verschillende achtergrond kijken anders tegen dingen aan en zorgen voor meer creativiteit en innovatie.'

### **Streefcijfer**

Het aandeel mensen met een niet-westerse achtergrond in de ABN Amro-top is afgelopen jaar gegroeid van 3% naar 3,7%, zegt Bottger. 'Dat klinkt misschien minimaal, maar daarmee houden we wel de stijgende lijn vast en zijn we op schema om ons streefcijfer van 6% in 2020 te halen.'

Ongeveer een op de tien medewerkers bij de bank is van niet-westerse komaf. ABN Amro werft actief en koppelt nieuwkomers aan een mentor die ze verder helpt met het bouwen aan een netwerk. Bij interne vacatures worden zij uitgenodigd voor 'speed dates' zodat zij zich kunnen profileren. 'Dat helpt ze ook hun netwerk te vergroten.'

Ondanks de positieve verhalen worstelen bedrijven en instanties nog steeds met het binnenhalen en behouden van niet-westers talent, weet Hamer. 'Er is geen eenduidige oplossing. Bedrijven die dit oppakken zeggen dat het nadrukkelijk niet gaat om het benoemen van één persoon op één plek. Er is behoefte aan rolmodellen maar ook volume. Een organisatie moet er voor openstaan dat mensen dingen op een verschillende manier doen en dat zij een andere achtergrond met zich meebrengen.'

Het kabinet heeft vorig jaar de SER verzocht [maatregelen te verkennen](#) om meer vrouwen en mensen met een migrantenachtergrond door te laten stromen naar de top. De bijeenkomst zal daar ook input voor leveren.