



Het ligt eigenlijk voor de hand

Diversiteit om rijker toe te zien

Het ligt eigenlijk voor de hand

Diversiteit om rijker toe te zien

Vier columns

Vier interviews

Lessons learned

November 2020

Gezamenlijke uitgave van NVTZ en Avicenna Academie voor Leiderschap

Nederlandse Vereniging voor Toezichthouders in Zorg en Welzijn (NVTZ)
Postbus 30512
3503 AH Utrecht
bureau@nvtz.nl

Avicenna Academie voor Leiderschap
Postbus 292
7400 AG Deventer
info@academievoorleiderschap.nl

Avicenna Academie voor Leiderschap is regiepartner van de NVTZ Academie. Beide ondersteunen van harte deze handreiking en daarmee meer diversiteit in de Raden van Toezicht. De samenleving ontwikkelt zich. Altijd weer. Essentieel is dat ook Raden van Toezicht hierop inspelen om verbinding met de samenleving te houden. Opdat zij met een open blik midden in de samenleving het juiste kan doen.

Samenstelling en teksten
Afbeeldingen
Basisvormgeving

Abdelilah el Barzouhi, Monica Haimé, Roberto Mangre en Frank Seine
iStock | www.istock.com
Saloua Aarab

Inhoud

5

Voorwoord

7

Over de auteurs

10

Columns

- 12 **Diversiteit: 'hype' of 'goudmijn'?**
Abdelilah el Barzouhi
- 16 **De manier waarop doet ertoe!**
Monica Haimé
- 22 **Waarom diversiteit een hot item in de raden van toezicht in de provincies buiten de randstad moet zijn**
Roberto Mangre
- 24 **Wat is de toegevoegde waarde van meer van hetzelfde?**
Frank Seine

29

Interviews

- 30 Mohamed Baba
- 34 Lisette Mattaar
- 38 Mohamed Benzakour
- 42 Melek Usta

47

Lessons learned



Voorwoord

Geboeid heb ik de columns, de interviews en de lessons learned gelezen.

Wat een gaaf werk van de NVTZ-werkgroep Diversiteit!

Eerder waren er al bijeenkomsten over dit onderwerp waarbij goede, open gesprekken zijn gevoerd. Daarbij werd al duidelijk dat er nog zoveel te doen valt aan inclusie en diversiteit in Raden van Toezicht.

Er zijn veel varianten van diversiteit. In deze uitgave gaat veel over het contrast van mensen met buitenlandse of Nederlandse roots. Maar hoe Nederlands zijn Nederlanders? In ons zompige moerasland zijn talloze bevolkingsgroepen komen wonen. Friezen, Franken en Saksen en vele andere bevolkingsgroepen zijn hier door uiteenlopende redenen neergestreken en hebben zich tot een volk en een natie geploeterd. En hoe lang is het geleden dat iemand uit Limburg in Groningen nog als 'buitenlander' werd gezien?

Veel verschillen zijn allang overbrugd, verdwenen of worden getolereerd. En nu zijn we volop bezig met de uitdaging van onze tijd: in onze organisaties op alle niveaus zo divers worden als we inmiddels geworden zijn door de wereldwijde migratie.

Dat gaat niet vanzelf, dat wordt wel duidelijk uit deze uitgave. Onderzoek uit 2019 van Maurice Crul, hoogleraar Onderwijs en Diversiteit aan de Vrije Universiteit in Amsterdam, laat zien dat mensen met zeer diverse migratie-achtergronden vriendengroepen vormen door alle groepen heen, maar dat slechts 12% van mensen van Nederlandse afkomst een vriendengroep heeft die een afspiegeling is van de buurt waar ze wonen! In een recent radio-interview vertelde een docent in het HBO hetzelfde over de vriendengroepen in zijn school. Op deze wijze zijn de Nederlanders bezig om zichzelf op lange termijn te vormen tot een geïsoleerde minderheid.

Dat is in Raden van Toezicht nog lang niet het geval. Daar zitten immers de mensen met 'gerijpte CV's' met vaak hoge opleidingen, brede werkervaring en omvangrijke netwerken.

De basis voor diversiteit in Raden van Toezicht wordt dus al gelegd in allerlei andere aspecten van de samenleving: goed onderwijs in gemengde scholen in elke woonwijk, open deuren voor stages en werkkansen voor iedereen, diversiteit in de woonwijken, verenigingen en in teams op het werk. En als borgpen een stevig verbod op elke vorm van discriminatie. Dat geeft alle mensen met drive en doorzettingsvermogen de kans een mooie loopbaan op te bouwen die perspectief biedt op functies in de samenleving die een bepaalde mate van senioriteit vragen.

De huidige man/vrouw-verhouding in de Raden laat inmiddels een redelijk gezond evenwicht zien. Maar op de migratieachtergrond-verhouding zijn we er nog lang niet, terwijl er inmiddels voldoende divers talent beschikbaar is. Ook searchbureaus hebben hier een taak: hoe weten zij kandidaten met diverse achtergronden aan te bieden aan een wervende organisatie? Ik ben met velen in deze uitgave eens dat een divers samengestelde Raad van Toezicht helpt om de samenleving, en de weerspiegeling daarvan in de cliënten/patiëntenpopulatie en het personeelsbestand, beter te begrijpen en van beter aansluitende zorg te voorzien.

Voor organisaties die mensen helpen met specifieke aandoeningen of beperkingen heb ik gezien dat ervaringsdeskundigheid, als plus op een goed CV, in de Raad van Toezicht een geweldige meerwaarde biedt. Ook heb ik louter positieve ervaringen met gelijkwaardig besluiten met cliënten of huurders bij elke wervingsprocedure voor nieuwe leden voor Raden van Toezicht.

Diversiteit in teams geeft verrijking, maar het is soms ook hard werken. Andere achtergronden leiden tot andere vanzelfsprekendheden of overwegingen. Er zijn verschillen in gewoonten en denkwijzen. Dat geldt voor allerlei aspecten in zichtbare en minder zichtbare diversiteit. Dat geeft wellicht meer of andere discussies dan in homogene groepen. Maar wie met hard werken een mooie loopbaan heeft opgebouwd zou een dergelijke dialoog toch juist moeten verwelkomen en hier toch niet tegenop moeten zien?

Uiteindelijk zou het allemaal zo gewoon moeten worden dat geen issue meer is. Zoals toen een nieuwe directeur aan een medewerker met een duidelijk niet-Nederlandse etniciteit vroeg: 'En wat is jouw achtergrond?' de vrouw vrolijk antwoordde: 'Ik ben bestuurskundige!'

Ik raad alle huidige en toekomstige voorzitters en leden van Raden van Toezicht aan dit boekje te lezen en het op te nemen in het lesprogramma van aankomende toezichthouders, in de verwachting dat dit impuls geeft aan meer gezonde diversiteit in onze Raden van Toezicht.

Erik Dannenberg

Voorzitter NVTZ van 2013-2019

Over de auteurs



Abdelilah El Barzouhi

Abdelilah el Barzouhi komt uit Den Haag en is in het dagelijks leven werkzaam als arts en toezichthouder. In 2013 is hij gepromoveerd aan de Universiteit Leiden. Abdelilah volgde naast zijn geneeskundestudie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam met succes de masters Clinical Research en Zorgmanagement. In 2012 heeft hij de prof. H.W. Lambersprijs in de wacht gesleept. Deze Rotterdamse prijs wordt jaarlijks door de Erasmus Universiteit uitgereikt aan een excellente student met tenminste twee masterdiploma's waarvan één cum laude. Sinds 2017 maakt hij deel uit van de werkgroep diversiteit van de NVTZ.



Monica Haimé

Monica Haimé is afgestudeerd in de Organisatiepsychologie en Sociale Psychologie aan de Rijksuniversiteit Utrecht. Daarna heeft zij de postacademische opleiding Organisatiekunde en Bestuurskunde bij de Stichting Interacademiale Opleiding Organisatiekunde (SIOO) voltooid. Zij is gespecialiseerd in kwaliteitsmanagement, verandermanagement en conflicthantering in de zorg. Zij is kerndocente van de Opleiding Kwaliteit (OKF) en faculty member van de NVTZ en docent aan de NVTZ Academie. Daarnaast is zij lid van de raad van toezicht van het Kennemer Gasthuis geweest en is nu lid van de raad van toezicht van Pro Senectute.



Roberto Mangré

Roberto Mangré is in het dagelijks leven werkzaam bij de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit als inspecteur/adviseur bij de afdeling Toezicht Ontwikkeling. Hij is zes jaar lang betrokken geweest in de plaatselijke politiek in de gemeente Arnhem als commissie raadslid en als plaatsvervangend voorzitter bij de Audit commissie Arnhem. Tevens heeft hij gewerkt bij accountantskantoor Gibogroep waar hij deskundigheid heeft opgedaan in het beoordelen van financiële- en bedrijfseconomische vraagstukken. Roberto voelt zich betrokken bij huidige maatschappelijke en sociale vraagstukken.



Frank Seine

Frank Seine leidt samen met Monique Hammink vanuit de overkoepelende organisatie Meaningful Matters diverse opleidingsinstituten. Dit zijn Avicenna Academie voor Leiderschap, Opleidingsinstituut KMBV (voor zorgprofessionals), Empowering Center (voor o.a. jonge leiders) en als regiepartner een drietal academies voor toezichthouders en commissarissen (NVTZ Academie, VTOI-NVTK Academie en VTW Academie). Daarmee wil hij een constructieve bijdrage leveren aan een inclusieve samenleving. Frank zet zich in voor meer diversiteit in de Raden van Toezicht, omdat hij ervan overtuigd is dat daarmee organisaties veel beter in kunnen spelen op de behoeftes van de burgers in de wijken, de steden en het land. Daarom vindt hij het juist zo het essentieel dat verschillende geledingen uit de samenleving bij het vormgeven van die samenleving zich actief kunnen inzetten.