

Diversiteit in vaste adviescolleges? Inspanning loont!

“Diversiteit is niet alleen een zaak van vrouwen en Nederlanders met een niet-westerse achtergrond. Het is een zaak van ons allemaal.” Francine Giskes, collegelid van de Algemene Rekenkamer, opende op 12 december het discussieforum over het onlangs verschenen Rekenkamerrapport *Diversiteit in vaste adviescolleges van de regering*. Het forum kende een actieve zaal met ongeveer 50 deelnemers: ambtenaren van verschillende ministeries en directeuren en een enkele voorzitter van adviescolleges, de substituut ombudsman, wetenschappers, en vertegenwoordigers van wervings- en selectiebureaus en van netwerken van vrouwen en van mensen met een migratieachtergrond.



Francine Giskes

Het programma

Het programma van het discussieforum bood (wetenschappelijke) reflectie, bewustwording, praktische handvatten en gesprekken over de praktijk bij adviescolleges. Marieke ten Brink, professor gender en diversiteit aan de Radboud Universiteit, gaf een lezing over diversiteit en inclusiviteit. Vervolgens verzorgde Barbara Bos van het College voor de Rechten van de Mens de training 'selecteren zonder vooroordelen'. Het discussieforum sloot af met een

panelgesprek, onder leiding van Roel Geeraedts. In het panel: Wolf Mannens (Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken), Huri Sahin (Raad voor het openbaar bestuur), Marc Alessie (ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties) en Caroline Holtgreffe (Topvrouwen.nl).

Onbewuste vooroordelen

Het Rekenkameronderzoek laat zien dat de toename van vrouwen in de zeventien adviescolleges is blijven steken op 38%. Mensen met een migratieachtergrond zijn bij de meeste vaste adviescolleges zelfs helemaal buiten beeld. Volgens Marieke van den Brink is dat niet zo vreemd: “We herkennen kwaliteit eerder bij mensen die op ons lijken”. Trainer Barbara Bos gaat nog verder: “U vindt misschien dat u objectief moet selecteren maar dat kunt u eigenlijk helemaal niet”. Hieraan liggen principes uit de sociale psychologie ten grondslag: “Het is gewoon fijn om met mensen te zijn in wie je jezelf herkent. Dat is een heel menselijke eigenschap. Je moet echt een bewuste inspanning doen om de onbewuste vooroordelen te bestrijden die we nu eenmaal allemaal hebben.” Toch levert het volgens Marieke van den Brink absoluut voordelen op om je adviescollege meer divers te maken: “Dat zorgt uiteindelijk voor betere representatie, betere besluitvorming, verschillende perspectieven en minder ‘groupthink’.” Maar het gaat niet alleen om de meerwaarde die diversiteit oplevert. Van den Brink benadrukt dat de diversiteit van een adviescollege uiteindelijk gaat over een eerlijk proces en de legitimiteit van het adviescollege.



Barbara Bos

Zoek de juiste kandidaten

In de lezing van Marieke van den Brink komen de volgende aanbevelingen aan de orde: “Zet diverse netwerken en kanalen in en zorg dat je selectiecommissie divers is samengesteld. Zet eventueel een gespecialiseerd wervings- en selectiebureau in”. Barbara Bos onderschrijft deze aanbevelingen: “De pool van mogelijke kandidaten is vaak heel klein bij adviescolleges, omdat je op zoek bent naar heel specifieke expertise. Let daarom goed op hoe je de competenties en functie-eisen in je profielschets formuleert, zodat je niet onbewust mensen uitsluit. Verbreed je pool door je vacatures breder uit te zetten, bijvoorbeeld via LinkedIn.” Marieke van den Brink zet nog een stap verder: “Het streven naar en het ‘tellen van’ diversiteit, daarmee zijn we er niet. Het moet ook gaan over inclusie. Hoe creëer je inclusieve werkcultuur waarin mensen uniek en afwijkend mogen zijn en mensen zich thuis voelen? Dat begint bij het wervingsproces, maar dat eindigt zeker niet bij de benoeming.” Het vraagt wat haar betreft om inclusief leiderschap, van de (vice-)voorzitters en directeuren van adviescolleges.



Marieke van den Brink

Inclusief leiderschap (Wasserman et al 2007; Randel et al 2018)

- Ondersteunen en aanmoedigen ondervertegenwoordigde groepen om te participeren
- Aandacht en respect voor verschillen in de groep (afwijkende meningen)
- Mogelijk maken van dialogen (respect, veiligheid en vertrouwen)
- Model staan voor gewenst gedrag
- Herkennen en aankaarten bias/stereotypen/exclusie
- Voorkomen exclusie (voorkomen micro-agressies)

Het panelgesprek

Het panelgesprek start met de stelling dat er een vrouwenquotum moet komen. Bijna de hele zaal is vóór en steekt zijn hand op. Zo niet Wolf Mannens. Hij pleit voor een doorgaande inspanning, om die inspanning dan elke twee jaar publiek te maken. Ook Marc Alessie is niet voor een vrouwenquotum, maar om een andere reden: “Een quotum is niet genoeg. Waar het écht om gaat is inclusie. Plus: evenredige vertegenwoordiging moet een vanzelfsprekend doel zijn.” Caroline Holtgreve denkt wel dat een quotum kan werken: “Het schiet blijkbaar niet op. Alleen maar regie is te vrijblijvend geweest, een tijdelijk quotum is nodig om het recht te zetten.” Ook Huri Sahin is voor: “Je ziet dat diversiteit werkt, maar het gaat niet vanzelf”. Het gesprek met de zaal gaat vervolgens verder over rolmodellen. Een deelnemer in de zaal stelt: “Het gaat om het creëren van rolmodellen voor jongeren. Zij moeten zich kunnen herkennen: ‘daar zit iemand zoals ik’.” Dat pleit er volgens Wolf Mannens en Huri Sahin voor om als adviescollege beter uit te leggen aan de samenleving en zeker bij jongeren wat je eigenlijk doet. Zo kun je mensen motiveren. Francine Giskes vult aan: “Je moet niet alleen de rolmodellen aan het woord laten, maar laat juist ook de andere leden van de adviescolleges vertellen waarom hun adviescollege zo veel beter is sinds ze meer divers zijn.” Marc Alessie ziet een rol weggelegd voor het ministerie van BZK: “Wij zitten als ministerie nu helemaal aan het einde van het proces van de benoemingen. Eigenlijk zouden we een handleiding moeten maken voor de vakdepartementen over hoe zij aan de voorkant kunnen zorgen voor meer diversiteit bij de werving van nieuwe leden van adviescolleges.” Caroline Holtgreve haakt daarop aan: “Wij hebben al zo’n handleiding gemaakt voor meer diversiteit in het bedrijfsleven. Ik deel vanuit Topvrouwen graag onze best practices. Doe het met elkaar, ga het gesprek aan en laat los wat je denkt dat de samenleving vindt dat je moet doen”.



Het discussiepanel met Wolf Mannens, Huri Sahin, Marc Alessie en Caroline Holtgreve

Het rapport Diversiteit in vaste adviescolleges van de regering en de openingstoespraak van Francine Giskes zijn te vinden op onze website.

