

# Berenschot



## Het creëren van meer diversiteit in RvC's

Een verkennend onderzoek voor de VTW

## Aanleiding onderzoek

Vraag vanuit de VTW

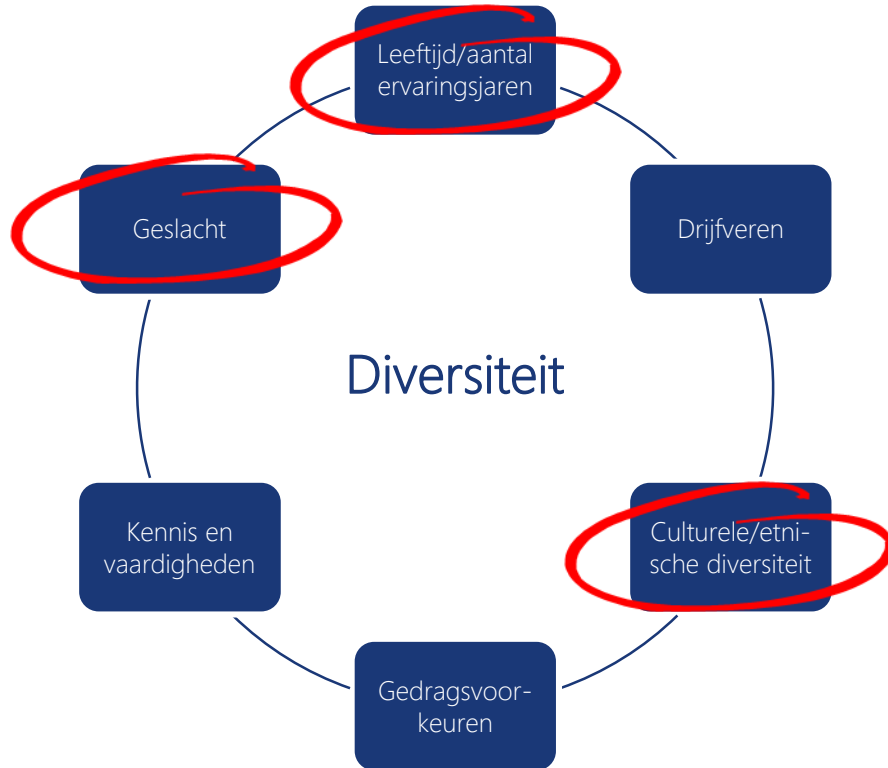
Geef ons inzage in hoe:

- Meer diversiteit in termen van leeftijd c.q. aantal ervaringsjaren, man-vrouw-verhouding en etnische achtergrond te realiseren binnen een RvC.
- Deze doelgroep te bereiken en te enthousiasmeren.
- Nieuwe leden vervolgens goed in te bedden.

**Berenschot**

*“Een goed functionerend team is een divers team, dat uit mensen bestaat die elkaar aanvullen én tegenwicht bieden”*

## Diversiteit: waar hebben we het over?



*In de breedste zin van het woord is diversiteit te definiëren als alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen*

# SER – Diversiteit in de top, tijd voor versnelling - 2019

## MOTIEVEN VAN BEDRIJVEN OM DIVERSITEIT IN ORGANISATIE TE STIMULEREN

### Sociale motieven

Afspiegeling van de arbeidsmarkt/samenleving

Gelijke kansen creëren

Voorkomen en bestrijden van discriminatie

### Economische motieven

Veranderingen in het personeelsbestand

Veranderingen op de afzetmarkt

Verhogen productiviteit, creativiteit en innovatie

Betere besluitvorming

Verbeteren financiële prestaties

Aantrekken en behouden van (top)talent

Imago en reputatie

Verhogen medewerkerstevredenheid

# Stand van zaken – enquête VTW onder RvC leden

## Bewuste inzet op diversiteit binnen RvC's - 2020



94% man-vrouw verhouding



70% leeftijd



50% culturele diversiteit



15% overig

## Culturele diversiteit - 2020

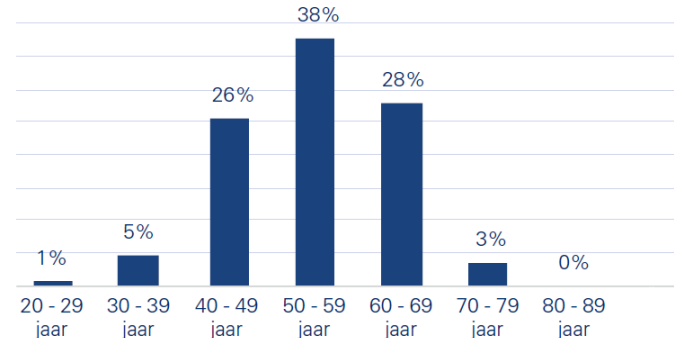
15%

Van de raden geven 13% en 2% aan respectievelijk één of twee raadsleden met een cultureel divers profiel te kennen in de RvC.

## Vrouwelijke voorzitters en RvC leden 2007 t.o.v. 2019

RvC-voorzitters	7%	➤	23,7%	+16,7%
RvC-leden	27%	➤	37%	+20%

## Verdeling leeftijdsklassen RvC's - 2020



# Hoe vind en bereik je de diverse doelgroep?

## Succesverhalen en rolmodellen

Deel succesverhalen en zorg voor rolmodellen, zodat kandidaten op de hoogte zijn van hun meerwaarde en potentie als toezichthouder

## Aantrekkelijke wervingstekst

Laat een aantrekkelijke wervingstekst opstellen die inclusief is en waar divers talent zich in herkent

## Profileren

Maak een bewuste keuze hoe je je als raad profileert en wat je kandidaten kan bieden met een divers profiel

## Executive searchbureau

Selecteer bewust een executive searchbureau wat investeert in een talentpool met diverse profielen en zich committeert aan de Executive Search Code van Talent naar de top

Ervaren commissaris met een cultureel diverse achtergrond

*"Ik heb geluk gehad dat ik me achttien jaar geleden als adviseur in de boardroom omgeving begaf. Op 33 jarige leeftijd ontmoete ik de board van een grote zorginstelling.*

*In de RvT zaten zeer ervaren toezichthouders (CEO's van bekende organisaties en adviseurs van McKinsey) die aangaven dat ze ruimte hadden in hun raad voor jong talent, met een IT profiel, en ook nog diversiteit om de samenleving goed af te spiegelen. Zij zagen toen al dat het vreemd is dat die raden zo zwaar en ervaren waren."*

# Diversiteit realiseren in de raad

## Complementair

Zoek naar complementaire toekomstbestendige competenties

## Cultuur

Creëer een inclusieve en veilige cultuur, durf te vernieuwen

## Traineeship

Creëer traineeships waardoor kandidaten ervaring op kunnen doen

## Opleidingen

Stimuleer het volgen van een opleiding voor startende RvC leden

## Rol van de voorzitter

Stimuleer en faciliteer de beweging naar meer diversiteit



Jonge commissaris met een cultureel  
diverse achtergrond

*"En het gaat niet alleen om de stickers van heb je een kleurtje. Als je een migratieachtergrond hebt, maar je woont in het Gooi en je moeder is advocaat en je vader chirurg, dan zegt dat weinig. Dan heb je geen inclusie op het gebied van sociale klasse of afspiegeling van de samenleving. Dat is een groot risico, misschien minder voor nu maar zeker over 10 á 20 jaar. Kijk niet alleen naar het uiterlijk, maar ook naar de achtergrond."*

## Twee voorzitters aan het woord

- De effecten van diversiteit in de raad
- De beweging naar meer diversiteit
- De zoektocht naar diversiteit

*"De grootste belemmering van diversiteit is de raad zelf.*

*Omdat de voorzitter de grootste belemmering kan zijn of de motivator voor vernieuwing."*

# Aanbevelingen

Het is een maatschappelijk vraagstuk, waarin vele factoren een rol spelen en de inzet vereist van alle actoren die hieraan kunnen bijdragen.

Gezamenlijke samenwerking	De rol van de VTW	RvC-leden en de voorzitter	Executive search bureaus
<ul style="list-style-type: none"><li>• Faciliteer een overkoepelende samenwerking met meerdere stakeholders.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Benadruk het belang</li><li>• Monitor jaarlijks de stand van zaken.</li><li>• Stimuleer en faciliteer masterclasses, opleidingen, traineeplekken, buddysystemen en oriëntatiedagen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zet diversiteit op de agenda.</li><li>• Kijk kritisch naar de complementariteit in de raad.</li><li>• Investeer in een inclusieve cultuur.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Investeer in database met diverse profielen.</li><li>• Adviseer de raad over complementaire rollen en diversiteit.</li><li>• Draag bij iedere vacature minimaal 2 kandidaten met een divers profiel aan.</li></ul>

## Meer weten over diversiteit binnen uw raad? Laat het ons weten:



Sanne van den Bosch

*Managing director*

Contactgegevens

s.vandenbosch@berenschot.nl

06- 20 93 61 68



Marlies Slingerland

*Consultant*

Contactgegevens

m.slingerland@berenschot.nl

06- 15 06 71 87



# Berenschot

[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)

 /berenschot