

Actieagenda Diversiteit in de boardroom

Over het belang van een diverse RvC is (bijna) iedereen het wel eens. Deze neemt betere besluiten omdat verschillende perspectieven op tafel worden gelegd. Hierbij gaat het natuurlijk over veel meer dan genderdiversiteit. Het is minstens zo belangrijk dat mensen met meer dan alleen een Nederlandse achtergrond bestuurder of commissaris van een corporatie zijn of worden. Huurders hebben immers ook een diverse achtergrond. In sommige bi-culturele groepen is het aandeel dat in corporatiewoningen woont meer dan 70%. Mensen vinden het belangrijk dat zij zich herkennen in de mensen die over hen beslissingen nemen.

Diversiteit gaat ook over leeftijd, of over mensen met een stedelijke wooncarrière of juist in het buitengebied. Of over mensen die alleenstaand zijn of die een gezin hebben. En, bestuurder of toezichhouder: was je zelf ooit aangewezen op een corporatiewoning? Bestuurders of RvC-leden die zelf in een corporatiewoning woonden of wonen hebben vaak meer ervaring met de leefwereld van huurders dan diegenen die hun hele leven al in een koopwoning wonen.

Kortom: we kunnen diversiteit vanuit verschillende perspectieven bekijken. De kern is: we zijn allemaal verschillend. Vanuit de kracht van die verschillen kunnen we steviger samenwerken en goed doordachte besluiten nemen.

In 2024 hield de VTW een bijeenkomst getiteld 'Een diverse raad is goud waard'. Commissarissen en recruiters van searchbureaus gingen in het Wereldmuseum in Rotterdam met elkaar in gesprek over hoe RvC's en de VTW de diversiteit in het toezicht kunnen vergroten. De levendige gesprekken leverden waardevolle inzichten op. De bijeenkomst bouwde voort op het enkele jaren daarvoor gepubliceerde verkennend onderzoek naar het stimuleren van diversiteit in RvC's van woningcorporaties.

De VTW heeft de uitkomsten van de bijeenkomst en de oplossingsrichtingen uit het onderzoek gebruikt als input om te komen tot deze Actieagenda Diversiteit die zij de komende jaren wil realiseren.

Actielijnen voor gemeenschappelijke samenwerking



Faciliteer een overkoepelende samenwerking met meerdere stakeholders.

Het is van belang om de kracht van de verschillende partijen te bundelen. Denk aan een samenwerking met RvC-voorzitters, RvC-leden, potentiële leden, VTW Academie, opleidingen, Aw, executive searchbureaus en adviesbureaus (zelfevaluatie, training en coaching). Een duurzame oplossing zal vragen om een aanpak over de grenzen van de raden en expertises. Zoeken naar de samenwerking, inspiratie en passende oplossingen.

Actielijnen voor VTW



- **Geef het goede voorbeeld:** Toon leiderschap en verantwoordelijkheid in diversiteit door zelf het goede voorbeeld te geven.
- **Communiceer regelmatig over diversiteit:** Gebruik diverse vormen zoals artikelen, nieuwsberichten, LinkedIn-posts en podcasts.
- **Verzamel en deel positieve ervaringen actief:** Voer regelmatig enquêtes uit onder leden en deel de resultaten en ervaringen.
- **Stimuleer stageplaatsen bij RvC's:** Blijf actief stageplaatsen aansturen en ondersteunen.
- **Monitor jaarlijks de stand van zaken met betrekking tot diversiteit.** Bepaal streefcijfers voor diversiteit (bijvoorbeeld op het gebied van man/vrouw verhouding, leeftijdsklassen en culturele diversiteit).
- **Ga het gesprek aan met raden** die het lastig vinden om meer diversiteit te creëren, waar dit de afgelopen drie benoemingen bijvoorbeeld onvoldoende is gelukt. Verken waarmee zij geholpen zouden zijn.
- **Deel succesverhalen** van raden die zich actief inzetten voor diversiteit. Maak boegbeelden zichtbaar.
- **Ontwikkel een masterclass voor voorzitters** om meer diversiteit en inclusie in een raad te realiseren.
- **Bepaal hoe je je wilt positioneren** om potentiële nieuwe leden met een divers profiel te vinden, begeleiden en ontwikkelen om diversiteit te realiseren.
- **Stimuleer en faciliteer** traineeplekken, buddysystemen, lezingen en oriëntatiedagen voor aankomend talent die zich willen verdiepen in het vak van toezichthouder bij een woningcorporatie.

Actielijnen voor RvC's



- **Definieer diversiteit breed:** Diversiteit betekent vanuit verschillende invalshoeken naar een dilemma kijken, openstaan voor en respectvol omgaan met verschillende perspectieven en mensen die anders zijn dan jezelf.
- **Denk buiten de gebaande paden:** Durf het anders te doen bij het opstellen van een vacature. Kies voor minder klassieke benaderingen en zorg dat het searchbureau zich aan het diversiteitsplan houdt.
- **Evalueer diversiteit jaarlijks:** Zet diversiteit op de agenda van de (jaarlijkse) zelfevaluatie. Kijk kritisch naar je eigen kennis, expertise, talenten en vergelijk deze met de andere RvC-leden. Welke elementen worden in de raad (on)voldoende vertegenwoordigd om toekomstbestendig te zijn? Waar liggen de uitdagingen? En om welke nieuwe kennis en perspectieven vraagt dit? Bespreek deze inzichten, ook tijdens zelfevaluaties, met je raad en sta open voor externe begeleiding en training.
- **Houd diversiteit in gedachten bij vacatures:** Wees bewust van diversiteit wanneer je een vacature binnen de raad invult.
- **Laat een aantrekkelijke wervingstekst opstellen** die inclusief is en waar divers talent zich in herkent.
- **Selecteer bewust een executive searchbureau** dat investeert in een talentpool met diverse profielen en zich committeert aan de executive search code van Talent naar de Top.
- **Daag executive searchbureaus** uit om minimaal 2 profielen met een diverse achtergrond aan te leveren.
- **Blijf doorzoeken en volharden:** Geef niet snel op bij het vinden van diverse kandidaten.
- **Bied stageplaatsen aan:** Zorg voor een vaste stageplaats binnen de raad, zodat jonge en onervaren commissarissen ervaring kunnen opdoen.
- **Betrek jongere huurders:** Organiseer (klankbord)bijeenkomsten voor jongere huurders om hun betrokkenheid te vergroten, bijvoorbeeld via een jeugdraad.
- **Deel succesverhalen** en zie jezelf als een rolmodel voor toekomstige toezichthouders.

Actielijnen voor voorzitters van RvC's



- **Stimuleer en faciliteer de beweging naar diversiteit**, ga de dialoog aan en zet het frequent op de agenda. Identificeer of de juiste (levens)ervaring, kennis en expertisegebieden goed vertegenwoordigd zijn in de raad om toekomstbestendig te zijn
- **Durf te vernieuwen.** Identificeer of de juiste (levens) ervaring, kennis en expertisegebieden goed vertegenwoordigd zijn in de raad om toekomstbestendig te zijn.
- **Investeer in een inclusieve en veilige cultuur** waarin leden bewust zijn van hun eigen referentiekader en (onbewuste) vooroordelen.

Actielijnen voor executive searchbureaus



- **Adviseer actief over diversiteit:** Ga de dialoog aan over het belang van diversiteit bij elke nieuwe vacaturevraag vanuit een RvC. Adviseer de raad over complementaire rollen en diversiteit.
- **Neem waarden op in profielen:** Integreer belangrijke waarden in de kandidatenprofielen.
- **Gebruik diverse kanalen en inclusieve taal:** Zoek kandidaten via verschillende kanalen en gebruik inclusieve taal om een breder publiek aan te trekken.
- **Werk samen met gespecialiseerde platforms** die talenten met meer dan alleen een Nederlandse achtergrond verbinden aan bedrijven.
- **Blijf doorzoeken en volharden:** Geef niet snel op bij het vinden van diverse kandidaten en voer actief discussies over het vermijden van geijkte profielen.
- **Vermijd standaard kandidaten:** Zorg ervoor dat bij voordrachten niet alleen geijkte kandidaten worden meegenomen.
- **Zorg voor diversiteit in het kandidatenaanbod:** Stel een diverse lijst van kandidaten samen voor raden van commissarissen.
- **Kijk verder dan het CV:** Beoordeel ook de persoonlijkheid van de kandidaten naast hun professionele kwalificaties.
- **Richt talentpools in** en investeer in het identificeren van divers talent
- **Coach RvC-leden** tijdens een sollicitatieprocedure. Draag altijd leden met een diverse achtergrond voor, naast de meer geëigende profielen.
- **Ontwikkel mentorsystemen** om senioren en junioren aan elkaar te verbinden.

De uitvoering van de actieagenda 2024 - 2028.



De VTW gaat op 19 juni as met een aantal VTW leden en een grotere groep searchbureaus in dialoog over de actieagenda.

De komende jaren zal VTW jaarlijks aandacht besteden aan de actieagenda met de verschillende betrokken doelgroepen. Wilt u meepraten? Laat het ons weten door een mail te sturen naar bureau@vtw.nl. U ontvang dan een uitnodiging voor 19 juni.

Klik hier voor
Artikel en terugblik video-impresie VTW
bijeenkomst
'Diversiteit: een diverse raad is goud waard'