

'Een goede start begint al op de basisschool'

Aan het woord



Alex Tem Rutten
oud-voorzitter
studentenvakbond
LSVb

Het 70-jarig bestaan van de SER kent veel memorabele mijlpalen. In de top van het Nederlandse bedrijfsleven werken relatief weinig vrouwen en mensen met een migratieachtergrond. Het SER-advies *Diversiteit in de top: tijd voor versnelling* was een doorbraak in de jarenlange discussie over wel of geen dwingende maatregelen.

Tekst Dorine van Kesteren

Is het diversiteitsadvies van de SER inderdaad een mijlpaal?

"Gelijke kansen op de arbeidsmarkt zijn nog altijd een illusie", zegt Alex Tess Rutten, oud-voorzitter van studentenvakbond LSVb. "Gender, sociaal-economische achtergrond en etniciteit hebben een doorslaggevende invloed. Met dit advies heeft de SER de al jaren durende discussie over wel of geen dwingende maatregelen beslecht – en dat is een doorbraak. Ik vind het wel jammer dat het publieke debat daarna vooral ging over het ingroei-quotum (zie kader). Het advies is veel breder dan dat en bevat ook aanbevelingen om in niet-beursgenoteerde bedrijven en in lagere functies meer diversiteit te creëren. De SER benadrukt dat diversiteit en gelijke kansen alleen haalbaar zijn met een integrale aanpak, waarbij de inzet van overheid, bedrijven én burgers nodig is. Het moet bijvoorbeeld ook gemakkelijker worden om werken, leren en zorgen te combineren. Denk aan toegankelijke kinderopvang, goede verlofregelingen en flexibele werktijden."

Waarom voel jij je betrokken bij dit onderwerp?

"Ik heb een groot rechtvaardigheidsgevoel. Het is kwalijk dat het in een welvarend land als Nederland nog steeds uitmaakt

waar je wieg heeft gestaan. Lang niet alle mensen die het voor het zeggen hebben, zien in dat hun positie niet alleen te danken is aan talent en inzet, maar zeker ook aan geluk en de juiste omstandigheden. Daar kan ik me over opwinden.

'Gelijke kansen nog altijd een illusie'

In 2019 was ik betrokken bij het jongerenadvies van de SER. Ook daarin hebben we de tweedeling in de samenleving aangekaart. Er is een groep jongeren die op weg wordt geholpen door ouders met een goed netwerk en een goed gevulde portemonnee. Aan de andere kant staan de jongeren die hard moeten werken naast hun studie om een al te hoge studieschuld te voorkomen. Die hebben dus geen (financiële) ruimte voor een relevante bestuursfunctie of andere nevenactiviteiten. Ze hebben vaak ook geen ouders die hun kunnen vertellen waar de stages en interessante

vacatures te vinden zijn. Dit alles verkleint hun baankansen aanzienlijk.

Daarbij komt dat jongeren door het leenstelsel met een gemiddeld hogere studieschuld aan hun volwassen leven beginnen dan vroeger. Daardoor hebben ze een langzamere start. Dit treft de kinderen van minder bemiddelde ouders ook harder."

Wat moet er nog meer gebeuren?

"Om toegang tot de arbeidsmarkt voor vrouwen en mensen met een andere achtergrond even vanzelfsprekend te maken, is het belangrijk dat zij al in het onderwijs volop meedoen. Het zou goed zijn als opleidingsinstellingen een actievere rol speelden bij het vinden van stageplaatsen. Dan worden studenten daarbij minder afhankelijk van hun ouders. Verder zou ik flink investeren in het onderwijs, zodat dit alle leerlingen voldoende kwaliteit en ondersteuning kan bieden. Op dit moment sturen ouders die het kunnen betalen, hun kinderen op grote schaal naar privébijles, huiswerkbegeleiding en examentraining. Dat begint al op de basisschool, waar kinderen na schooltijd getraind worden om zo hoog mogelijke citoscores te halen. Deze opkomst van het schaduwonderwijs is een zorgwekkende ontwikkeling, die gelijke kansen in de weg staat." ●

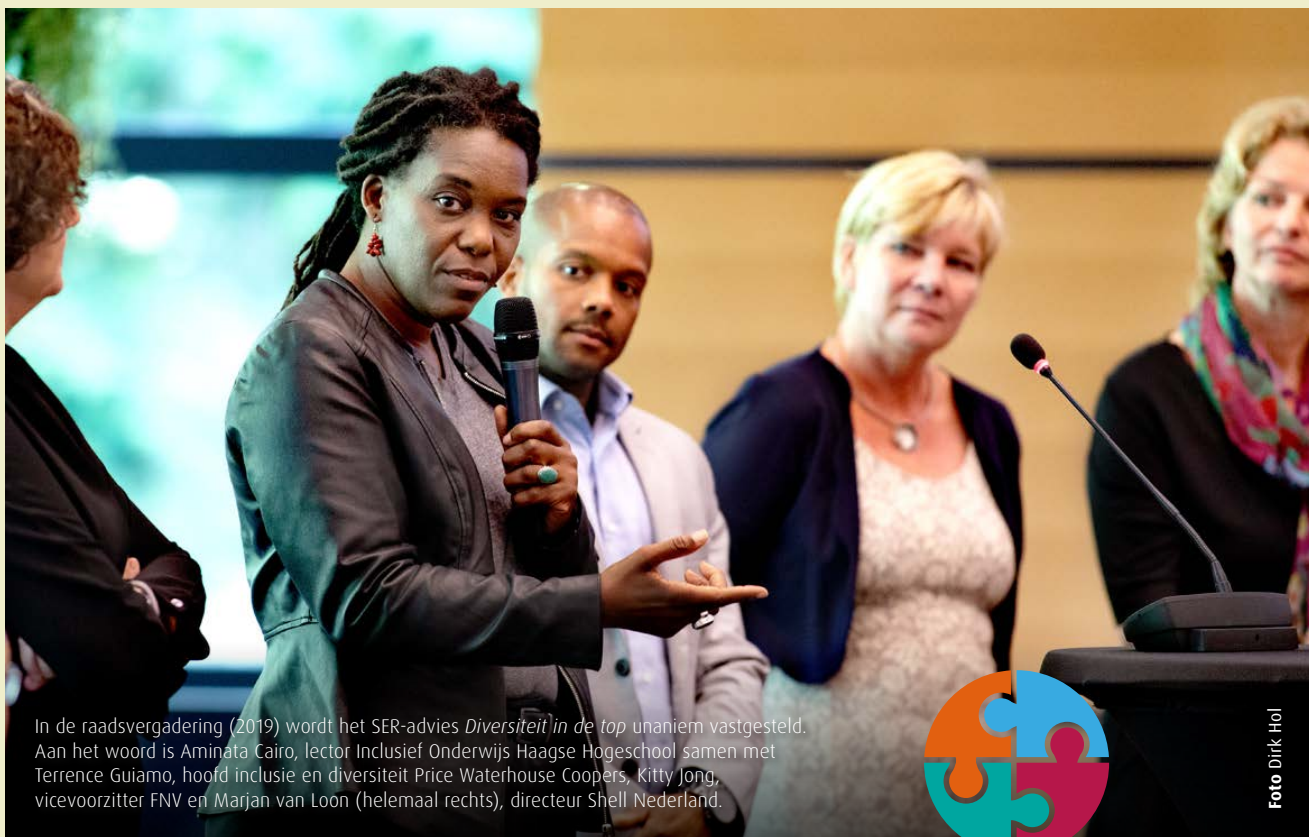
Een einde aan de vrijblijvendheid van diversiteit

Diversiteit bij bedrijven – of liever gezegd: het gebrek daaraan – is al jaren onderwerp van gesprek. In 2013 stelde de overheid een wettelijk streefcijfer vast voor het aantal vrouwen in grote bedrijven: besturen en raden van commissarissen moesten voor 30 procent uit vrouwen bestaan. Deze vrijwillige norm werd in de praktijk door slechts een op de twaalf bedrijven gehaald.

Daarom vroeg het kabinet de SER in 2018 om raad: hoe kunnen de obstakels voor diversiteit in de top van het Nederlandse bedrijfsleven uit de weg worden geruimd? In het advies *Diversiteit in de top: tijd voor versnelling* (2019) maakte de SER een einde aan de vrijblijvendheid.

Een van de aanbevelingen was een verplichtend ingroeiquotum: als bij een vacature in de raad van commissarissen een man wordt benoemd, terwijl het aandeel vrouwen nog geen 30 procent is, dan wordt de benoeming nietig verklaard. Al drie maanden na het advies nam de Tweede Kamer deze aanbeveling met een grote meerderheid over.

Voor een bredere groep van ongeveer vijftienduizend bedrijven stelde de SER andere maatregelen voor. Zij moeten hun eigen streefcijfers bepalen voor top en subtop. Met een speciaal programma helpt de SER hen bij het opstellen en monitoren van hun diversiteitsplannen.



In de raadsvergadering (2019) wordt het SER-advies *Diversiteit in de top* unaniem vastgesteld. Aan het woord is Aminata Cairo, lector Inclusief Onderwijs Haagse Hogeschool samen met Terrence Guiamo, hoofd inclusie en diversiteit Price Waterhouse Coopers, Kitty Jong, vicevoorzitter FNV en Marjan van Loon (helemaal rechts), directeur Shell Nederland.

Foto Dirk Hol



19

Advies *Diversiteit in de top, tijd voor versnelling*.

2010

2020