

Diversiteit wakkert nieuwsgierigheid en doorvragen aan

De code Goed bestuur in het onderwijs beschrijft wat verstaan wordt onder goed bestuur en intern toezicht binnen het onderwijs. Daarnaast is het een ondersteunend, richtinggevend en ter inspiratie bedoeld instrument. Diversiteit is één van de onderwerpen die in de code bijzondere aandacht krijgt. Dit is een goede en veelbelovende ontwikkeling.

In de steeds complexer wordende omgeving waarin raden van toezicht moeten opereren, is het van groot belang om de kansen en bedreigingen van een organisatie helder in beeld te hebben. Van hieruit wordt immers de richting voor de toekomst bepaald. De code Goed bestuur helpt de governance van onderwijsorganisaties vorm te geven en de maatschappelijke opgave van het onderwijs te realiseren. Als toezichthouder houd je (het vormgeven van) deze opgave in het oog en bouw je indirect mee aan een betere samenleving.

Anders kijken

Maar een andere benadering is nodig, de huidige (standaard) oplossingen blijken niet altijd meer toereikend te zijn. We moeten op zoek naar een kijk vanuit verschillende perspectieven, om zo aan te blijven haken bij onze snel veranderende samenleving. Diversiteit binnen een raad werkt verrijkend: de toezichthouders kijken vanuit meerdere perspectieven naar een kwestie, beschikken over verschillende netwerken, informatiebronnen en andere waarden. Ook worden er meer kritische vragen gesteld, waardoor een discussie in een breder perspectief wordt gevoerd.

Diversiteit in de samenstelling van de raad van toezicht en in corporate governance bevordert dus de gezondheid van organisaties, en biedt de maatschappij als geheel een positieve ontwikkeling, zo blijkt ook uit de vele onderzoeken die naar dit onderwerp zijn gedaan.

Méér dan man-vrouwverhouding

Hoe gaan we die diversiteit realiseren? Een raad van toezicht is zelf verantwoordelijk voor zijn samenstelling en dient hierin te zorgen voor diversiteit. Dat is breder dan alleen het zijn van een afspiegeling van zijn leden, de rvt representeert steeds vaker de gehele samenleving.

Daarbij moeten raden van toezicht verder kijken dan alleen de man-vrouwverhouding. Ook bijvoorbeeld maatschappelijke achtergrond, deskundigheid, leeftijd, regionale binding en rol in het team zijn belangrijke onderscheidende factoren.

Er zijn nu jongeren en mensen met een migratieachtergrond die ambities hebben op het gebied van toezichthouden. Er zijn ervaren mensen die we moeten koesteren, vrouwen van alle leeftijden die weer willen integreren én mensen met een (fysieke) beperking die kunnen en willen bijdragen. Laten we met elkaar bouwen aan beter onderwijs en een betere toekomst voor elkaar.

Levendige dialogen

In deze tijd zijn we dus op zoek naar besturen die er bewust voor kiezen om beter te worden, door zich hard te maken voor diversiteit. Besturen die een jongere, iemand met een fysieke beperking of iemand met een kleurrijke achtergrond opnemen in hun midden en deze verschillen juist koesteren.

Ik merk in mijn rol als docent dat de aandacht hiervoor toeneemt: de uiteenlopende samenstelling van mijn deelnemersgroep nodigt uit tot nieuwsgierigheid, en vooral ook tot doorvragen. Het vanzelfsprekende, het gangbare, het 'zo doen wij dat altijd' wordt doorbroken.

Diversiteit vraagt om beter luisteren, beter overwegen, anders insteken, herijken. Het levert sterkere, levendige dialogen op, vaak vol humor. Ook is de sfeer sprankelender en neemt het relativeringsvermogen van deelnemers toe. We worden er niet alleen als toezichthouder rijker van, maar ook als mens.



TEKST: Monica Haimé

Monica Haimé is kerndocent van de oriëntatiesessie 'Aankomende toezichthouder voor meer diversiteit binnen de raden van toezicht'. Zij werkt al jaren met enthousiasme aan het bevorderen van diversiteit in raden van toezicht. De oriëntatiesessie, met Monica Haimé als kerndocent, gaat op woensdag 2 oktober van start. Meer informatie hierover is te vinden op de website van de VTOI-NVTK Academie: www.vtoi-nvtk-academie.nl