

INTERVIEWS | 21 AUGUSTUS 2021

MARIËTTE HAMER: "IEDEREEN GELIJKE KANSEN"

Auteur: Drs. Nicole Engel-de Groot RA

Beeld: Angeline Swinkels - Sicco van Grieken - Sharon Mccutcheon - Nathan Dumlao

Leestijd: 6 min



Mariëtte Hamer, voorzitter van de Sociaal Economische Raad (SER) en informateur, zet zich al jaren in voor meer diversiteit in het bedrijfsleven. Eind 2019 ontving ze daarvoor de prestigieuze Joke Smitprijs. Maar dat is geen reden voor haar om achterover te leunen. “Pas als er kansengelijkheid is, ben ik tevreden.”

Waarom is diversiteit voor u zo belangrijk?

“Iedereen is anders en heeft eigen talenten. Het is fijn om die talenten te benutten, te doen waar je goed in bent en je verder te ontwikkelen. Dat is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Dat heb ik zelf ervaren, als meisje geboren in een gezin uit Amsterdam-West, waar studeren nog niet vanzelfsprekend was. En ook tijdens mijn politieke loopbaan. Een politieke carrière was toen ik begon nog niet gangbaar voor vrouwen.”

“Diversiteit in een bedrijf of organisatie staat voor mij voor een inclusieve organisatie waar iedereen zichzelf kan zijn, en waar ieders talenten optimaal tot ontwikkeling komen”

AUDIT

MAGAZINE

Wat hebt u zoal gedaan ter bevordering van diversiteit?

“Vanuit mijn eigen ervaring heb ik me ingezet voor het belang van diversiteit en vrouwenemancipatie. Zo heb ik als kamerlid bij de PvdA aan de wieg gestaan van de om-en-om van de kandidatenlijst, waar om en om een man en een vrouw staan. Dat heeft er mede voor gezorgd dat de vertegenwoordiging van vrouwen in de Tweede Kamer tot 2010 toenam. Ook was ik voorzitter van het Politiek Vrouwen Overleg, het samenwerkingsverband van de politieke vrouwenorganisaties en van het Multi-etnisch Vrouwen Overleg. Ik ben lang woordvoerder arbeid en zorg en emancipatie in de Tweede Kamer geweest, en ik heb aan de wieg gestaan van de initiatiefwet kinderopvang en de initiatiefwet verbreding zorgverlof.”

“In 2019 is onder mijn voorzitterschap bij de SER het advies ‘Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling’ tot stand gekomen. Ik ben er heel trots op dat ik eind 2019 voor deze en andere adviezen over kinderopvang en verlof geëerd werd met de Joke Smitprijs. Deze prijs wordt jaarlijks toegekend aan iemand die een fundamentele bijdrage levert aan de verbetering van de positie van de vrouw.”



Wat is diversiteit eigenlijk?

“We zijn allemaal uniek natuurlijk! Of je nu oud of jong bent, een diverse culturele achtergrond hebt, of moet leven met een handicap. Diversiteit in een bedrijf of organisatie staat voor mij voor een inclusieve organisatie waar iedereen zichzelf kan zijn, en waar ieders talenten optimaal tot ontwikkeling komen. Als bedrijf kun je ervoor zorgen dat iedereen welkom is en zich ook welkom voelt op de werkplek waar hij of zij past en dat iedereen zijn of haar talenten kan ontplooiën.”

Hebt u nooit last gehad van een niet-diverse omgeving?

“Ik heb vaak in niet-diverse omgevingen gewerkt. Je ervaart dan wat vele vrouwen ervaren. Bijvoorbeeld dat je vaak op je uiterlijk wordt beoordeeld in plaats van op het werk dat je verzet. Dan ging het om de kettingen die ik om had in de Tweede Kamer en de hoedjes die ik op had met Prinsjesdag.”

“In een niet-diverse omgeving ervaar je wat vele vrouwen ervaren. Dan ging het om de kettingen die ik om had in de Tweede Kamer en de hoedjes die ik op had met Prinsjesdag”

Welke initiatieven ontplooit de SER om diversiteit te bevorderen?

AUDIT

MAGAZINE

“Belangrijk is het al eerdergenoemde SER-advies ‘Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling’. Dit advies is integraal overgenomen door de Tweede Kamer en het demissionaire kabinet. Werkgevers, werknemers en kroonleden zetten hun handtekening onder het advies voor een ingroeiquotum voor de raden van commissarissen (RvC’s) van beursgenoteerde bedrijven. Daarnaast adviseerde de SER dat de vijfduizend grootste vennootschappen van Nederland aan de slag moeten met het opstellen van ambitieuze streefcijfers en actieplannen. Bedrijven zullen er dus meer werk van moeten gaan maken om deze streefcijfers te behalen. De SER werkt momenteel aan de opbouw van het programma ‘Diversiteit en inclusie’ met het doel bedrijven in die taak te ondersteunen.”

“De Stichting Topvrouwen en het project ‘Diversiteit in bedrijf’ zijn onderdeel geworden van dat SER-programma ‘Diversiteit en inclusie’. Zo bieden wij nu onder andere een database aan met daarin meer dan vijfduizend profielen van vrouwen die beschikken over de kwalificaties om toe te treden tot de bestuurskamer van het Nederlands bedrijfsleven. Daar kunnen bedrijven gebruik van maken. En we bieden het Nederlandse bedrijfsleven ook het charter Diversiteit aan. Door ondertekening van dat charter committeren bedrijven zich aan inclusief beleid.”



Mariette Hamer: “Uit onderzoek blijkt dat een succesvol diversiteitsbeleid een langdurige en integrale aanpak vergt”

Hoe komen deze initiatieven tot stand?

“Het programma dat we momenteel opbouwen volgt uit het SER-advies ‘Diversiteit in de Top. Tijd voor versnelling.’ Dat is er gekomen omdat velen daarvan de noodzaak inzagen. We werken nu samen met VNO-NCW en in co-creatie met bedrijven aan de opbouw van een diversiteitsportaal. Dit portaal speelt straks een belangrijke rol bij het ondersteunen van bedrijven bij de realisatie van een evenwichtiger man-vrouwverhouding op de werkvloer.”

Hoe wordt gemeten/gemonitord of initiatieven werken?

“Bedrijven moeten transparant zijn over hun plannen van aanpak en resultaten op dit gebied. Straks kunnen we de

AUDIT

MAGAZINE

ontwikkeling van deze ambities dus volgen. Dat zorgt er ook voor dat we allemaal kunnen leren: wat werkt wel en wat niet. En de SER gaat bedrijven actief ondersteunen in het helpen realiseren van hun streefcijfers.”

“Het is goed voor onze samenleving als iedereen zich optimaal kan ontwikkelen en kan meedoen. Dat bevordert de cohesie en samenhang en draagt bij aan het realiseren van gelijke kansen”

Wat hebben we door de jaren heen bereikt?

“Het is mooi dat we met elkaar – werkgevers, werknemers en kroonleden – het eerdergenoemde advies hebben geformuleerd. En heel verstandig. Want het is voor iedereen goed: voor de bedrijven en voor de mensen die het betreft. Het is goed voor onze samenleving als iedereen zich optimaal kan ontwikkelen en kan meedoen. Dat bevordert de cohesie en samenhang en draagt bij aan het realiseren van gelijke kansen. We wachten nog op de inwerkingtreding van de wet. Dat zal gebeuren nadat de wet door de Eerste Kamer is aangenomen.”

“Je kunt natuurlijk stellen dat het jammer is dat de oude streefcijferwet niet werkte en dat er nu een wettelijk ingroeiquotum voor de raden van commissarissen nodig is. Maar je kunt ook stellen: goed dat we dat nu oppakken door middel van een ingroeiquotum, aangevuld met een streefcijfer voor de grote vennootschappen!”

Wat is het moment dat u tevreden bent als het gaat om een diverse samenleving in Nederland?

“We zouden met elkaar moeten streven naar kansengelijkheid: dat iedereen, ongeacht waar je geboren bent, de kans heeft zich optimaal te ontwikkelen. Als we dat met elkaar mogelijk hebben gemaakt, ben ik tevreden.”



Moeten internal auditors meer doen om diversiteit te agenderen bij bedrijven?

“Uit onderzoek blijkt dat een succesvol diversiteitsbeleid een langdurige en integrale aanpak vergt. Dat betekent onder andere dat bedrijven de volgende acties moeten ondernemen: het formuleren van een visie op de meerwaarde van diversiteit voor het bedrijf en het actief uitdragen van die visie, zowel intern als extern, en het sturen op resultaten en het beschikbaar stellen van mensen en middelen. Als de wet in werking wordt gesteld moeten de vijfduizend ‘grote’ vennootschappen doelen stellen op het gebied van diversiteit voor de top en subtop en een plan van aanpak maken hoe ze die doelen kunnen bereiken.”

“Internal auditors kunnen veel doen. Ze zullen allereerst in de gaten moeten houden of het bedrijf voldoet aan de nieuwe wet- en regelgeving. Maar ze kunnen ook naar de bedrijfsprocessen kijken: wat gaat er goed en wat kan beter? Ze zullen dan monitoren of de processen goed lopen om de streefcijfers en diversiteitsdoelstellingen te gaan halen. Ze kunnen kijken waar bijsturing of verbetering nodig is. Je krijgt als bedrijf zo veel meer zicht op de effecten van een bepaalde werkwijze, aanpak of maatregel. Dat is ook goed voor de reputatie: als klanten of toekomstige medewerkers zien dat je als bedrijf investeert in diversiteit en er bewust mee bezig bent, word je een aantrekkelijke werkgever.”

“Internal auditors kunnen naar de bedrijfsprocessen kijken en monitoren of de processen goed lopen om de streefcijfers en diversiteitsdoelstellingen te gaan halen”

Wat kan een internal auditafdeling doen om te zorgen dat hun afdeling een afspiegeling is van de samenleving?

“Om meer vrouwen en mensen met een migratieachtergrond binnen te halen en te laten doorstromen naar de (sub)top, zijn drie voorwaarden cruciaal: 1) commitment van de top, 2) verankering in het organisatiebeleid, 3) inzicht in de eigen organisatiecultuur. Deze dienen vanuit het management van de organisatie opgepakt te worden.”

“Als afdeling kun je ook zeker bijdragen aan meer diversiteit en inclusie. Zo kun je als je op zoek bent naar nieuwe medewerkers wervingsbureaus expliciet de opdracht geven een divers samengestelde kandidatenlijst aan te leveren. Ook kun je in het kader van loopbaanontwikkeling sociale steun in de vorm van sponsoring en mentorschap aanbieden. En je kunt de ‘sociale afstand’ binnen je bedrijf verkleinen, bijvoorbeeld met groepsgewijze werving van nieuwe mensen, ‘inhouse dagen’ voor de minderheidsgroep, rolmodellen aan de top en ontmoetingsmomenten tussen talent uit de minderheidsgroep en de top. Je kunt zowel mannen als vrouwen de ruimte geven om werk en privé te combineren, bijvoorbeeld met flexibele werktijden of verlofmogelijkheden. Veel meer van die tips tref je op de [website van de SER](#).”

U bent bezig met de kabinetsformatie. Is diversiteit in dat kabinet iets waar u invloed op kunt en wilt uitoefenen?

“Ook in de politiek is een meer evenredige vertegenwoordiging nastrevenswaardig. Er is genoeg capaciteit, dus laten we die ook benutten!”

Over

Mariëtte Hamer is sinds 2014 voorzitter van de SER. Daarvoor was zij zestien jaar Tweede Kamerlid voor de PvdA, waaronder voorzitter van de PvdA-fractie. Voor haar politieke loopbaan was ze onder meer hoofd van de afdeling Strategisch Beleid en Beleidsverkenningen bij de directie Hoger Beroeps Onderwijs van het ministerie van OCW en directeur van een instelling voor volwassenenonderwijs in Zuid-Holland. Op 12 mei 2021 werd Mariëtte Hamer benoemd als informateur voor de kabinetsformatie.

AUDIT

MAGAZINE

Tags: Diversiteit

Bron url: <https://auditmagazine.nl/interviews/mariette-hamer-iedereen-gelijke-kansen/>