

Meedraaien aan de top

**Tijd voor de volgende tik op het glazen
plafond**

Initiatiefvoorstel



November 2019

Chantal Zeegers, D66 Rotterdam

Faouzi Achbar, DENK Rotterdam

I. Inleiding

Het glazen plafond in Nederland begint kleine barstjes te vertonen. Het percentage vrouwen in bestuursfuncties stijgt. Ook al is dat weliswaar veel te langzaam. Terecht dat hier stevig op ingezet wordt.

Er is echter nog een groep die onze aandacht verdient: mensen met een migratieachtergrond.

Zo blijkt uit onze eerste verkenning dat van 85 bestuurders van Rotterdamse overheidsbedrijven slechts 2 een duidelijke migratieachtergrond hebben¹. Dit komt neer op nog geen 3 procent.

Terwijl meer dan de helft van de Rotterdammers een migratieachtergrond heeft. Deze nieuwe Nederlanders herkennen zich niet in de bestuurlijke top van Rotterdam. En dat is een probleem, want rolmodellen zijn belangrijk.

Kostbaar talent van Rotterdammers gaat zo verloren. Rotterdammers met migratieachtergrond zien een carrière als bestuurder veelal als onbereikbaar en onbegaanbaar. Dat is vooral voor overheidsbedrijven een probleem omdat het de legitimiteit van de besluiten aantast. “Zij” besluiten over “ons”, met verlies aan draagvlak tot gevolg.

Bovendien leiden divers samengestelde teams tot meer creativiteit en innovatie. Nieuwe manieren van denken worden sneller ontwikkeld. Los daarvan kunnen we het ons niet veroorloven. Er is krapte op de arbeidsmarkt en dat is ook voelbaar in de bestuurskamers.

Ons pleidooi is daarom helder: wees inclusief en zet in op meer nieuwe Nederlanders in de Rotterdamse bestuurskamers.

In dit initiatiefvoorstel presenteren we een vierstappenplan om dat te bereiken. Als eerste is een diepgaand onderzoek nodig naar de diversiteit bij de deelnemingen. Als tweede roepen we het college op om diversiteit te stimuleren bij benoemingen van bestuursleden. Als derde willen we dat Rotterdamse overheidsbedrijven transparant gaan rapporteren over diversiteitsbeleid. En als laatste willen we dat divers talent makkelijker meedraait aan de top door bijvoorbeeld meer bestuursstages.

Met deze vier concrete stappen maken we de Rotterdamse bestuurlijke top diverser. Laten we al het beschikbare talent benutten om Rotterdam beter te maken. Daar willen wij als D66 en DENK voor zorgen!

¹ Onder bestuurders wordt tevens commissarissen verstaan. Studie op basis van jaarverslagen. Voor het bepalen van het geslacht en de afkomst is o.a. gekeken naar foto's en achternamen.

II INBEDDING IN BELEID

BELEIDSKADER VERBONDEN PARTIJEN 2014-2018

De manier waarop de gemeente omgaat met Rotterdamse deelnemingen staat beschreven in het Beleidskader verbonden partijen 2014-2018 (14bb4464). Een nieuw beleidskader is in de maak en wordt in het voorjaar van 2020 door de raad vastgesteld.

Uitgangspunten beleid

Verbonden partijen zijn organisaties waar de overheid een financieel belang in heeft en die bijdragen aan een publiek belang. Deze organisaties staan bewust ‘op afstand’. Als het gaat om diversiteitsbeleid onder het personeel, is de private verbonden partij de werkgever. De gemeente heeft hier als aandeelhouder geen directe invloed op.

Als het gaat om de samenstelling van besturen (Raden van Bestuur) en toezichthouders (Raden van Commissarissen), dan staat de gemeente ook op afstand. De bestuursleden en toezichthouders worden benoemd door de aandeelhouders. De gemeente heeft dus naar rato invloed op elke benoeming. Bij sommige verbonden partijen is de gemeente enig aandeelhouder of bezit een meerderheid van de aandelen. In die gevallen is de gemeente volledig aan zet bij de benoemingen. Bij de meeste verbonden partijen bezit de gemeente een minderheid aan aandelen. In dat geval heeft de gemeente slechts indirecte invloed op de benoeming.

Diversiteit bij verbonden partijen

Als het aankomt op het benoemen van bestuurders en toezichthouders hecht de gemeente bovenal aan kwalitatief goede mensen. Over diversiteit zegt het huidige beleidskader het volgende:

“Indien de gemeente Rotterdam over de bevoegdheid beschikt om een bestuurder of commissaris voor te dragen, dan doet zij dat eveneens indachtig de opgestelde profielschetsen en de uitgangspunten van de Wet Bestuur en Toezicht waarin beperkingen zijn opgenomen met betrekking tot het aantal nevenfuncties van bestuurders en een minimumvereiste is gesteld aan het aantal vrouwen en mannen in een bestuur of toezichthoudend orgaan. Met een minimumvereiste verwacht de wetgever een evenwichtigere verdeling van bestuurszetels en toezichthoudende functies over mannen en vrouwen te realiseren. In aanvulling op deze wettelijke vereisten is het de wens van de gemeente Rotterdam dat de op te stellen profielschetsen uiting geven aan de wens om Raden van Commissarissen en besturen samen te stellen uit personen met diverse achtergronden, ervaringen, vaardigheden, kennis en kwaliteiten.”

Bron: Beleidskader verbonden partijen 2014-2018, p.40

RAPPORTAGE

Over de manier waarop de gemeente omgaat met de verbonden partijen rapporteert zij in de voorjaarsnota en de begroting. Ook is er een jaarlijks Beheerverslag deelnemingen.

In het laatst beschikbare Beheerverslag Deelnemingen 2017-2018 (18bb10863) is niets terug te vinden over de positie van de gemeente als het gaat om diversiteit van besturen en toezichthouders.

In het Beheerverslag Deelnemingen van 2016-2017 (17bb7405) staat wel een passage over diversiteit:

Bij de benoemingen streeft de gemeente naar een zo evenwichtig mogelijke samenstelling. Afhankelijk van de deelneming, diens publieke belang en bedrijfsactiviteiten zijn de kwaliteiten waarover bestuurders en commissarissen moeten beschikken niet eenduidig. Idealiter zetelen in een evenwichtig samengestelde RvB en RvC personen met diverse achtergronden en ervaringen (personen met een publieke, financiële, juridische, commerciële of operationele achtergrond en een afgewogen man-vrouw verhouding).

Bron: Beheerverslag Deelnemingen 2016-2017, pagina 28.

Hieruit blijkt dus dat de gemeente toen wel streefde naar een evenwichtige, diverse samenstelling. Het is opmerkelijk dat dit in het meest recente verslag niet is opgenomen.

Over de resultaten op dit streven wordt niet concreet gerapporteerd. Het is daarom onduidelijk in hoeverre dit lukt. Wij hebben daarom op basis van publiek beschikbare informatie een eigen inventarisatie gemaakt, die verderop in dit initiatiefvoorstel wordt gepresenteerd.

III. PROBLEMSCHETS

PROBLEMSCHETS

Rotterdam: stad van superdiversiteit²

In Rotterdam zijn vrouwen en mensen met een migratieachtergrond in de meerderheid. Volgens het CBS³ telt Rotterdam in 2019 ruim 644.000 inwoners. In totaal wonen er bijna 8.500 meer vrouwen in de stad (327.500 vrouwen ten opzichte van 318.000 mannen).

Rotterdamers hebben gezamenlijk bijna 170 nationaliteiten. Een kleine meerderheid van 51,6% van de bevolking heeft een migratieachtergrond⁴, net als in Amsterdam en Den Haag. 13% heeft een westerse, en 38,6% heeft een niet-westerse migratieachtergrond. Rotterdam kent dus een rijke culturele diversiteit, met een relatief groot aandeel met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse achtergrond.

ONDERZOEKSOPZET

Wij hebben onderzoek gedaan om te zien over de bestuurlijke top bij de overheid een afspiegeling is van de gemiddelde Rotterdammer. Daarvoor hebben we de 29 deelnemingen van de gemeente Rotterdam onderzocht. Een deelneming is een bedrijf waarin de gemeente aandelen heeft, en dus invloed op kan uitoefenen. Bekende deelnemingen zijn Havenbedrijf Rotterdam, Eneco en Warmtebedrijf.

We hebben de besturen en toezichthouders van de deelnemingen onder de loep genomen. We zijn daarbij afhankelijk geweest van de publiek toegankelijke informatie over de samenstelling van besturen en toezichthouders. We hebben gekeken naar jaarverslagen, en als die niet toegankelijk waren naar de websites. Uiteindelijk hebben wij informatie over 85 personen, waarvan 30 bestuurders en 55 toezichthouders, geanalyseerd van 14 deelnemingen.

Man-vrouwverhouding

Om te bepalen of een bestuurder of toezichthouder vrouw of man (of anders) is, is gekeken naar aanspreekvormen (bijvoorbeeld “de heer”, “meneer” of “mevrouw”) in de jaarverslagen. Als dat niet beschikbaar was, is gekeken naar foto’s van de persoon in kwestie om het geslacht in te schatten.

Migratieachtergrond

Om de migratieachtergrond van een bestuurder of toezichthouder te bepalen, is gekeken naar voor- en achternamen. Ook is gekeken naar foto’s van de persoon in kwestie om de

² Idem Rotterdam. Stadsbeeld Integratie Rotterdam. 2016

³ Bron: CBS Statline. <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/70072ned/table?ts=1574691383716>

⁴ Bron: CBS, <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/70072ned/table?ts=1572879809022>

migratieachtergrond in te schatten. Uiteindelijk is de migratieachtergrond dus een subjectieve inschatting.

Diversiteitsbeleid

Om te bepalen of een deelneming diversiteitsbeleid voert, is eerst gekeken naar de jaarverslagen. Als daar geen informatie in stond, is gekeken naar personeelsbeleid op de website van het betreffende bedrijf.

KERNRESULTATEN

De analyse levert drie concrete bevindingen op:

1. 33% van de onderzochte bestuurders en toezichthouders is vrouw;
2. 2% van de onderzochte bestuurders en toezichthouders heeft een migratieachtergrond;
3. 58% van de onderzochte deelnemingen heeft een expliciet diversiteitsbeleid.

Bevinding 1: 33% vrouwen aan de Rotterdamse top

Man-vrouwverhouding onder bestuurders en toezichthouders van Rotterdamse deelnemingen					
	Man (aantal)	<i>Man</i> (%)	Vrouw (aantal)	<i>Vrouw</i> (%)	Totaal (aantal)
Bestuurders	22	73,3%	8	26,7%	30
Toezichthouders	35	63,6%	20	36,4%	55
Totaal	57	67%	28	33%	85

Bevinding 2: 2% mensen met migratieachtergrond aan de Rotterdamse top

Nederlandse en niet-Nederlandse achtergrond onder bestuurders en toezichthouders van Rotterdamse deelnemingen					
	NLse achtergrond (aantal)	<i>NLse</i> <i>achtergrond</i> (%)	Migratie- achtergrond (aantal)	<i>Migratie-</i> <i>achtergrond</i> ()	Totaal (aantal)
Bestuurders	28	93,3%	2	6,7%	30
Toezichthouders	55	100%	0	0%	55
Totaal	83	98%	2	2%	85

Bevinding 3: Diversiteitsbeleid

Diversiteitsbeleid bij Rotterdamse deelnemingen

	Wel div. beleid (aantal)	<i>Wel div. beleid (%)</i>	Geen div. beleid (aantal)	Geen div. beleid (%)	Totaal (aantal)
Alle verbonden partijen	7	<i>58,3%</i>	5	<i>41,7%</i>	12

IV. STAPPENPLAN: DE VOLGENDE TIK

Het is duidelijk dat er meer moet gebeuren om inclusiviteit in bestuurskamers te vergroten. Niet alleen voor vrouwen maar ook voor mensen met een migratieachtergrond. Wat ons betreft geeft de overheid hierin het goede voorbeeld.

STAP 1: ONDERZOEK

Ons onderzoek naar de diversiteit bij deelnemingen is een eerste aanzet. Veel gegevens zijn niet publiek toegankelijk en vergen enige expertise. Wij zetten daarom in op een diepgravender en breder onderzoek onder alle 29 deelnemingen van de gemeente Rotterdam.

STAP 2: HAND IN EIGEN BOEZEM

Draag als overheid zorg voor voldoende diversiteit in de eigen bestuurskamers. Die 3 procent, zoals in Rotterdam, is echt te weinig. “We konden niemand vinden”, is geen excuus. Uit de aanwezigheid van databanken, zoals die van de Kleurrijke Top 100, blijkt dat er genoeg divers talent staat te trappelen.

STAP 3: COMPLY OR EXPLAIN

Zorg ervoor dat overheidsdeelnemingen in hun jaarverslag rapporteren over hun diversiteitsbeleid en de samenstelling van hun besturen. Veel bedrijven hebben de mond vol over diversiteit en inclusie. Vervolgens is het totaal onduidelijk of ze concrete resultaten boeken. Op zijn Engels ‘comply or explain’.

STAP 4: BESTUURTSSTAGES, MEEDRAAIEN AAN DE TOP

Investeer actief in bestuurlijke competenties van mensen buiten de eigen groep. Opleidingsinstituten voor commissarissen of toezichthouders zoeken naar goede stageplekken. Stel de eigen bestuurskamer open en laat een commissaris in spe een jaar meedraaien. Dit kan een goed extra zetje zijn voor mensen die nog niet aantoonbaar de juiste ervaring hebben. Bovendien kan men in de bestuurskamer direct profiteren van die nieuwe frisse wind.

V. FINANCIËLE PARAGRAAF

De uitvoering van de gevraagde maatregelen brengt geen extra financiële kosten met zich mee.

V. CONCEPTBESLUIT

De Raad van de gemeente Rotterdam

Gelezen het initiatiefvoorstel 'Meedraaien aan de top: tijd voor de volgende tik op glazen plafond' met daarin opgenomen de volgende vier aanbevelingen:

1. Onderzoek
2. Hand in eigen boezem
3. Comply or explain
4. Bestuursstages: meedraaien in de top

gelet op artikel 29 van het Reglement van Orde voor vergaderingen van de raad;

Besluit

Het college op te dragen:

- De vier aanbevelingen in het initiatiefvoorstel 'Meedraaien aan de top: tijd voor de volgende tik op het glazen plafond' uit te voeren;
- Jaarlijks in het beheersverslag deelnemingen over de uitvoering van de aanbeveling te rapporteren.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van (vult de griffier later in)