

Aan het interne toezicht worden hoge eisen gesteld. Faalt de raad van bestuur, dan moeten ook interne toezichhouders zich verantwoorden. Een rubriek in samenwerking met de NVTZ over het precare evenwicht tussen toezien en meebesturen.

## Anders zoeken

**E**EN VAN DE ZORGORGANISATIES die een stageplek bieden aan aankomende toezichhouders met een multiculturele achtergrond, is Moviera. Moviera is gespecialiseerd in de aanpak van huiselijk geweld en zit in meerdere regio's rond de centrumgemeenten Utrecht, Apeldoorn, Ede, Arnhem en Nijmegen. Hoewel onder de cliënten van Moviera inwoners met een niet-Nederlandse achtergrond goed vertegenwoordigd zijn, geldt dat niet voor het bestuur, vertellen Chila van

der Bas en Marleen van Eijndhoven. Van der Bas is vicevoorzitter van de raad van toezicht en Van Eijndhoven eenhoofdig raad van bestuur. Diversiteit is voor hen een punt van aandacht in *alle* lagen van de organisatie. Van Eijndhoven: 'Ook onder de medewerkers mag meer

culturele diversiteit.' Behalve in de regio Utrecht, daar was het personeelsbestand bij haar aantreden in 2014 al diverser dan in de rest van de organisatie. 'Moviera bestond toen al twee jaar als fusieorganisatie van VieJa Utrecht en het Gelderse Hera, twee totaal verschillende organisaties die toen nog niet geïntegreerd waren.' Ze ontkent dat het een kwestie van aanbod is. 'Ik denk dat het hr-beleid explicieter gericht was op culturele diversiteit.' Sinds ruim een jaar heeft Moviera zelfsturende teams en dat bleek niet bevorderlijk voor diversiteit, vervolgt Eijndhoven. 'Is een team "wit" dan zie je dat bij vacatures ook "witte" collega's worden aangenomen.' 'Het is geen onwil,' voegt Van der Bas toe, 'maar voor je het weet heb je uniformiteit in je personeelsbestand.' De zelfsturing ten spijt vroeg het om 'meer directief optreden,' vertelt Van Eijndhoven: 'Nu zien

managers en hr toe op culturele diversiteit in het aannamebeleid.'

Het gaat beide vrouwen nadrukkelijk om de specifieke inhoudelijke bijdrage die mensen met een migratie-achtergrond te bieden hebben. Van Eijndhoven: 'Helaas is het enige lid van het MT met die achtergrond vorig jaar gepromoveerd naar een functie buiten Moviera.' Bij de rvt had culturele diversiteit geen prioriteit op het moment dat Van der Bas en een collega tweeënhalf jaar geleden aantraden. 'Mijn professionele achtergrond was destijds doorslaggevend. Er was behoefte aan financiële en juridische expertise. Als officier van justitie heb ik veel huiselijk-geweldzaken behandeld en daar beleid op ontwikkeld. Onze raad is dan ook vooral divers wat betreft deskundigheid, professionele achtergrond - bedrijfsleven, overheid - en regionale binding. Met vier vrouwen en een man is de raad ook wat dat betreft niet divers, maar wel een goede afspiegeling van de manvrouwverdeling onder de cliënten.' Het NVTZ-initiatief om meer jonge professionals en mensen met een migratie-achtergrond in raden van toezicht te krijgen, heeft Moviera omarmd niet alleen uit eigenbelang maar vanwege het algemene belang. 'Natuurlijk, meedoen!' was direct de gedachte, vertelt Van der Bas. 'Als het goed is, vormt de NVTZ met haar opleiding een reservoir aan "diversere" toezichhouders om uit te putten,' vult Van Eijndhoven aan. 'Ik weet zeker dat er voldoende kwaliteit is, maar om die mensen te bereiken, moeten we anders zoeken, andere kanalen en netwerken aanboren.' Dat in de nieuwe governance-code slechts één zinnetje aan culturele diversiteit is gewijd, vindt Van der Bas jammer: 'Dat had meer aandacht kunnen en moeten krijgen. De governancecode moet toch iets nastrevenswaardigs zijn.' ■ (Berber Bast)

**'Voor je het weet heb je *uniformiteit in je personeelsbestand*'**