

Hoe de polderlobby ons de wokificatie opdringt

Posted on 30 oktober 2021 by Coen de Jong

Nederlandse polderorganisaties, zoals de werkgeversorganisatie VNO-NCW, de grootste vakbond FNV én de Sociaal Economische Raad (SER) hameren de laatste jaren opvallend vaak op de urgentie van 'diversiteit en inclusiviteit'. Wil de Polder hip en *woke* worden?

Neem de SER, het ultieme polderorgaan waarbinnen werkgeversorganisaties, vakbonden én kennisinstituten als het Centraal Plan Bureau (CBS) continu overleggen. Onder de huidige SER-voorzitster Mariette Hamer van de PvdA – die eerder dit jaar de rol had van informateur waarbij ze aanstuurde op regeringsdeelname van de combi PvdA-GroenLinks met D66 – zijn de polderonderonsjes gegarneerd met een sausje van diversiteit en inclusiviteit.

Zo benadrukte Mariëtte Hamer op 6 oktober 2021 tijdens een SER-webinar over Topvrouwen de urgentie van diversiteitsbeleid, want: 'Corona mag diversiteit niet ondersneeuwen'.

Opeens een en al urgentie?

Het optreden van Mariëtte Hamer lag in lijn met dat van Ingrid van Engelshoven (D66) die als minister voor Onderwijs, Cultuur en Media in Rutte Drie op die terreinen een brede woke agenda uitrolde. In een uitgebreid SER-advies uit september 2019 getiteld *Diversiteit in de top* schrijft de raad: 'Het tempo waarmee gender- en culturele diversiteit in de top van het bedrijfsleven (en overigens ook in delen van de publieke sector) toenemen ligt veel te laag.' Urgentie is ook hier het toverwoord. 'Het is van belang urgentie te creëren voor het vergroten van culturele diversiteit en ervoor te zorgen dat de aandacht niet verslapt.'

De onderzoekscommissie, voorgezeten door Hamer zelf, adviseerde Van Engelshoven en het kabinet een quotum in te voeren voor vrouwen in de top. Het SER-advies was zelfs de basis voor het wetsvoorstel 'diversiteit in de top van het bedrijfsleven' van ministers Sander Dekker van rechtsbescherming (VVD) en Ingrid Van Engelshoven van Emancipatie (D66).

Het op 11 februari 2021 door de Tweede Kamer aangenomen wetsvoorstel voorziet in de invoering van een ingroeiquotum en streefcijfers voor meer vrouwen in de top van beursgenoteerde ondernemingen. Deze ondernemingen moeten de voortgang bovendien aan de SER gaan rapporteren.

Polderorganen ook gek op culturele diversiteit

Volgens het SER-advies aan het kabinet uit 2019 zijn ook culturele diversiteit en inclusiviteit van het grootste belang. 'De tijd van kleine stapjes nemen is voorbij'. Bedrijven moeten het goede voorbeeld geven en 'consequenties worden verbonden aan het niet naleven van doelstellingen.'

Gelukkig lonkt er een gouden toekomst voor Nederland: 'De SER is ervan overtuigd dat inclusiviteit maatschappelijke winst oplevert, ruimte biedt voor ontplooiing van talent en zorgt voor verbinding en sociale samenhang.' De SER spreekt van een 'maatschappelijke business case voor culturele diversiteit: 'Diversiteit kan bijdragen aan kansengelijkheid en talentontwikkeling'.

Op basis waarvan gelooft de SER dat culturele diversiteit zoveel oplevert? In het advies zelf staat nota bene: 'De raad constateert dat er veel wetenschappelijke literatuur is over culturele diversiteit en inclusiviteit in arbeidsorganisaties, maar

dat er minder inzicht is in wat werkt'.

De door de SER geciteerde rapporten en studies zijn bovendien vaak ambivalent over de opbrengst van 'culturele diversiteit'. De SER vermijdt overigens zorgvuldig woke-terminologie als 'intersectioneel', 'systemisch racisme' en 'dekolonisering'.

Diversiteitsbeleid haalbaar?

Voor veel werkenden is een mix van geslachten, etniciteiten en seksuele voorkeuren op de werkvloer al lang vanzelfsprekend. Weinig Nederlanders zullen hun rekening bij ABN-AMRO opzeggen als daar morgen Hindoestaanse bestuursleden actief zijn. Maar moet de Polder afdwingen dat die Hindoestaanse bestuursleden er komen?

Het uitgangspunt om bij personeelsbeleid niet te discrimineren op uiterlijk, geslacht of etniciteit is terecht ('equality of opportunity'). Maar sturen op gelijke uitkomsten ('equality of outcome') gaat veel verder dan gelijke kansen. Het komt neer op actief ingrijpen in uitkomsten.

Moeten in het diversiteitsbeleid onderkende groepskenmerken allemaal beheerst en gecompenseerd worden via overheidsbeleid? Met het risico dat individuele sollicitanten kansen worden ontnomen?

Geen aandacht voor sociale klasse

Het diversiteitsbeleid zoals door de polderorganenis ingezet adresseert bovendien een zeer veel voorkomende vorm van ongelijkheid niet. Op sociale klasse wordt – bewust en onbewust – vaak onderscheid gemaakt.

Journalist Joris Luijendijk maakte een lijstje van 7 kenmerken waaraan de Nederlandse bovenlaag – die amper een paar procent van de bevolking uitmaakt – vrijwel standaard voldoet. 'De blanke, hoogopgeleide, ABN-sprekende, hetero man die woont in de Randstad en wiens ouders ook hoogopgeleid zijn.'

Luyendijk's analyse behoeft enige nuance: met de **'witte'** vrouw die de overige zes vinkjes kan afstrepen gaat het niet slecht. Dat maakt de focus op het glazen plafond voor topvrouwen opvallend.

Met de 'witte' niet-hoger opgeleide en niet-randstedelijke mannen én vrouwen daarentegen gaat het soms minder goed. Sociaalgeograaf Josse de Voogd benadrukte op NPO Radio1 op 25 oktober 2021 bij *Dit is de dag* dat deze groepen géén 'wit privilege' genieten en dat diversiteitsbeleid of bonuspunten voor hen opzichtig ontbreken.

Primaat van de politiek

De SER bedacht het diversiteitsbeleid niet allemaal zelf. De ministers Van Engelshoven (D66, Onderwijs) en Wouter Koolmees (D66, Sociale Zaken en Werkgelegenheid) schreven namelijk in hun aanvraag voor het advies aan de SER: 'Het huidige tempo waarmee gender en culturele diversiteit naar en in de top toenemen ligt veel te laag. Het kabinet overweegt stevige maatregelen als er geen betere doorstroom van vrouwen naar de top is bereikt in 2019.'

En laat dat nu bijna woord-voor-woord de kernconclusie van het daaropvolgende SER-advies zijn. Het kabinet had de conclusie al voorgekauwd en de SER heeft die gedienstig opgetekend. De polder en het bijbehorende circuit functioneren in het derde decennium van de 21ste eeuw nog uitstekend.

Schedelmetingen en kleurentellingen?

De SER neemt het realiseren van het eigen toekomstbeeld voor Nederland voortvarend ten hand. 'De raad acht het gewenst dat op basis van de pilot *Barometer culturele diversiteit* een breed toepasbaar instrument beschikbaar komt'. Kortom, de SER wil dat organisaties kleuren gaan meten, genders gaan tellen en afkomsten gaan registreren.

De SER maant organisaties in de publieke én de private sector om hun goede werk 'te vertalen in concrete doelen en/of streefcijfers' en na ondertekening van het Charter Diversiteit een plan van aanpak te maken 'inclusief targets en kwalitatieve maatregelen'.

De SER stelt teleurgesteld vast dat bedrijven 'technische en juridische obstakels' ervaren en uit overwegingen van privacy en de privacywetgeving diversiteit vaak liever niet registreren. Het is voor werknemers inderdaad niet te hopen dat assistent-HR managers op een goede dag op de werkvloer langs gaan lopen met de vraag aan elke werknemer of die wellicht praktiserend homoseksueel is, zich als

queer identificeert, of de donkere tint van nature is of van de zonnebank en of die exotisch klinkende achternaam westers dan wel niet-westers is. Huidskleuren, etniciteit en genders turven komt al snel neer op een moderne vorm van schedelmeten.

Realiteitsgehalte en opbrengst twijfelachtig

In de paragraaf *Culturele diversiteit en inclusie in de arbeidsorganisaties* van het SER-advies schijnt wat realisme door: 'De raad merkt op dat diversiteitsmaatregelen soms onbedoeld effecten hebben die tegengesteld zijn aan wat wordt beoogd. Zo kunnen verplichte diversiteitstrainingen tot gevolg hebben dat collega's juist minder goede verhoudingen met collega's uit andere groepen rapporteren.'

Maar daar heeft de SER wat op gevonden: 'Een integraal diversiteitsbeleid waarbij diversiteit en inclusie worden verbonden, helpt om deze onbedoelde effecten tegen te gaan.' Wie weet wat het betekent mag het zeggen.

De SER onderkent het bestaan van 'ongemakken' en zoekt de oplossing in het versterken van culturele veerkracht, oftewel 'het vermogen van individuen om de ongemakken van diversiteit niet de overhand te laten nemen'. Ook het wervingsbeleid moet op de schop: 'Pas wervings- en selectieprocedures aan en maak ze inclusief (vacatureteksten, kandidatenprofielen, transparante procedures en beoordelingscriteria)'.

'Ethnic penalty' of 'class penalty'?

De SER spreekt van een 'ethnic penalty' voor mensen met een migratieachtergrond en over uitdagingen die de doorstroom naar hogere niveaus belemmeren zoals 'organisatiestructuur en cultuur, discriminatie, stereotypen, vooroordelen, ontbreken van netwerken'. Publieke organisaties en bedrijven moeten dat onder toezicht van de Polder allemaal gaan oplossen.

Immigrantengemeenschappen leveren doorgaans niet hun eerste generatie kinderen af naar de *boardroom* van de ABN-AMRO. Net zoals hele generaties autochtone Nederlanders geen toegang hadden en hebben tot die kringen. De SER denkt historische patronen te kunnen doorbreken en gelijkheid van uitkomsten op basis van huidskleuren te kunnen afdwingen.

Terwijl in Nederland eerder een 'class penalty' bestaat – een straf voor in de verkeerde klasse of de verkeerde wijk te zijn geboren – die iedereen kan raken ongeacht huidskleur. Kamerlid voor de Socialistische Partij Ron Meyer schreef dit jaar nog een boek over het leven aan de kansarme kant van de samenleving met de titel *De onmisbaren. Een ode aan mijn sociale klasse*.

Werkgevers zien kansen

Ook werkgeversorganisatie VNO-NCW doet enthousiast mee met de diversiteitsfilosofie. In juni 2021 meldde VNO-NCW op zijn website dat diversiteit in de bestuurskamer 'heldhaftig leiderschap' vereist.

Voorzitter Ingrid Thijssen, naar eigen zeggen 'slapend lid van D66', prees in een video die ze samen met voorzitter Jacco Vonhof van MKB-Nederland opnam een 'inclusiever en duurzaam Nederland' aan.

Het draagvlak voor deze toekomstvisie is volgens de top van VNO-NCW én MKB-Nederland verzekerd, want: 'Na een uitgebreide dialoog met leden en de samenleving kiezen ondernemingsorganisaties voor een nieuw kompas dat zich richt op het bereiken van een samenleving met gelijke kansen'.

FNV is aan boord

De Nederlandse vakbonden zijn een vast onderdeel van het Poldercircuit, al is hun positie er de laatste twee decennia niet steviger op geworden. Dalende ledenaantallen en een sterk vergrijzend ledenbestand spelen de grootste vakbond FNV parten. Een artikel in het *Financieel Dagblad* van 8 oktober 2021 getiteld '*woke versus Old Skool: richtingenstrijd bij krimpende FNV'* is onthullend. De FNV denkt relevant te kunnen blijven door woke te doen.

Onomstreden is deze aanpak in eigen kring niet, want oudere FNV-leden zien het vaak niet zitten. Desondanks laat de FNV-top zich niet van de ingeslagen woke koers afbrengen, vertelde een jong lid van het ledenparlement: 'Intersectionaliteit (de leer die ras, geslacht, seksualiteit en afkomst aan elkaar koppelt, red) is onlosmakelijk verbonden met de arbeidsmarkt.' Verwijzingen naar het begrip intersectionaliteit zijn een harde indicatie dat binnen een organisatie *wokificatie* plaatsvindt.

De FNV heeft, aan de opvattingen van vicevoorzitter Kitty Jong af te meten, zijn keuze wel gemaakt. Volgens Jong kent de arbeidsmarkt 'geïnstitutionaliseerd racisme, en de FNV wil daar een einde aan maken'. De FNV is onder voorzitter Tuur Elzinga vrij dikke maatjes geworden met werkgeversorganisatie VNO-NCW. Wie daarbij de bovenliggende partij is laat zich raden.

Vermenging van huidskleur, geslacht en opvattingen

In de polder geldt in 2021: diversiteit is per definitie positief en homogeniteit is per definitie negatief. Wie geen argumenten paraat heeft kan altijd nog teruggrijpen op het bekritiseren van de leeftijd en huidskleur van de opponent. Allerlei varianten daarvan steken al geruime tijd de kop op.

In een aflevering eind 2019 van de wekelijkse BNR-podcast met econoom Kees de Kort bekritiseerde deze het klimaatbeleid. Dat was tegen het zere been van ABN-AMRO commissaris Annemieke Roobeek. Roobeek weet de 'achterhaalde' opvattingen van De Kort aan zijn leeftijd en zijn huidskleur. Letterlijk zei ze dat het opviel dat 'het vaak oudere witte mannen zijn die zo anti zijn'. Het bestuur van de bank waarop Roobeek als commissaris toeziet ondertekende uiteraard het Charter Diversiteit.

De aanwezigheid van Roobeek als vrouwelijke commissaris bij ABN-AMRO verhinderde niet dat zij – sprekend voor een grote organisatie – in de media analyses en persoonlijke opvattingen verdacht maakt vanwege het geslacht en de etnische kenmerken van de boodschapper (in dit geval Kees de Kort).

Dergelijke vooroordelen zijn toch juist wat het diversiteitsbeleid wilde bestrijden? In plaats van gefluister als 'luister niet naar die vrouw/die allochtoon' horen we straks bij de koffiemachine wellicht 'luister niet naar die foute witte man'?

Uitwassen

In extremis leidt de logica van het diversiteitsbeleid ertoe dat belangengroepen of actievoerders een benoeming tot commissaris bij ABN-AMRO kunnen gaan 'opeisen' voor hun ondervertegenwoordigde gender, geslacht, huidskleur of geloof. Met rapporten, afspraken, charters en wetsvoorstellen in de hand. Of desnoods via de media.

Natuurlijk tellen formeel onverkort de geschiktheidscriteria voor functies. Maar bij voldoende morele druk vanuit politiek en media (‘Wanneer gaat dit witte bolwerk eens personen van kleur aanstellen in de top?’) komen beursgenoteerde ondernemingen zeker in de verleiding ‘prioritaire’ aanstellingen te gaan doen, al was het maar voor de public relations.

De Polder: een perpetuum mobile

Diversiteitsbeleid wordt bedacht achter bureaus, door nijverige stafleden bij FNV, VNO-NCW, de SER en hun influisteraars. Voor wie spreken al die polderorganen eigenlijk, behalve voor hun eigen organisatie? Polderorganen hebben voor de vorm steeds een jongerenvertegenwoordiger en een inspraakorgaan, vaak zonder aantoonbare binding met de achterban. Geen bezwaar, want het beleid zelf ís het doel.

Wie in de polder mee wil blijven praten doet er goed aan de diversiteitsmantra’s vast in te studeren. Vragen om onderbouwing van het beleid is *not done*. Het diversiteitsbeleid staat immers vast, is afgesproken en is volgens de polderorganisaties de toekomst van Nederland. Of anders beroept de Polder zich wel op richtlijnen van de Verenigde Naties, zoals de *Sustainable Development Goals* die de SER ook aanhaalt.

SER, FNV, VNO-NCW en Van Engelshoven verwijzen in documenten regelmatig naar elkaar. Diversiteit moet en is urgent omdat het kabinet (vooral: D66-ministers) en ‘wij van de Polder’ dat vinden.

Daarom verschijnen er periodiek plannen die weer verwijzen naar de eerdere plannen. Gelijkgestemde bestuurders en poldernetwerkers loven elkaars initiatieven omstandig. Het vergadercircuit komt elkaar ook tegen bij de onderhandelingen over zaken als CAO’s, het Pensioenakkoord en het Energieakkoord.

Ingrid Thijssen van VNO-NCW en Tuur Elzinga van de FNV hebben er zo een smeermiddel bij om de poldermachine te laten voortdraaien. Bedrijven bewegen strategisch mee, ondertekenen charters en accepteren handreikingen. Welk bedrijf wil de SER en lobbyclubs als VNO-NCW publiekelijk tegen de haren instrijken?

Ontevreden burgers, tevreden netwerken

De diversiteitsobsessie van bestuurlijk Nederland heeft veel weg van een verflaagje op een roestig stelsel waar sociale mobiliteit geen vanzelfsprekendheid is. Oplossingen voor hardnekkige ongelijkheid tussen regio's en sociale klassen, voor de afnemende sociale mobiliteit van de kinderen van lager opgeleiden of verslechterde arbeidsvoorwaarden biedt het diversiteitsbeleid niet.

Nut, noodzaak en opbrengst van al dat diversiteits- en inclusiviteitsbeleid zijn moeilijk aantoonbaar, maar dat doet er in de Polder amper toe. Het beleid weerspiegelt immers het wereldbeeld en het wensdenken van Mariëtte Hamer, Ingrid Thijssen, Tuur Elzinga, Wouter Koolmees, Ingrid van Engelshoven en hun netwerk.

*Steunt u de onafhankelijke berichtgeving van Wynia's Week? Dat kan **HIER**. **Hartelijk dank!***