

Ambassadeursnetwerk Diversiteit



Nederland heeft een zeer divers samengestelde bevolking. Een diversiteit die veel overheidsorganisaties graag terug willen zien in hun personeelsbestand. Maar hoe doe je dat? De praktijk laat zien dat er voor diversiteit meer nodig is dan een intentie. Het huidige wervingsbeleid slaagt er onvoldoende in aan te sluiten bij groepen die ondervertegenwoordigd zijn. Diversiteit uitdragen en verankeren binnen de organisatie vraagt om een breed draagvlak op management niveau. Het ambassadeursnetwerk zet zich hiervoor in:

Eric Jongmans,
secretaris-directeur bij Waterschap Rivierenland

Maak diversiteit vanzelfsprekend

Is er door de bezuinigingen minder aandacht voor de komende vergrijzing?

"Bij bezuinigingen gaat het om de korte termijn, maar tegelijkertijd zal een grote uitstroom gaan plaatsvinden bij de publieke sector. Binnen afzienbare tijd krijgen we veel moeite om vacatures op te vullen. Daar zullen we volgens mij maar ten dele in slagen. Bij de waterschappen merken we nu al dat de komende jaren een chronisch tekort ontstaat. Om die plekken in de toekomst te bezetten zijn slimme oplossingen nodig."

Waarom bent u ambassadeur diversiteit geworden?

"Op de vraag om vanuit de waterschappen de rol van ambassadeur te vervullen heb ik volmondig ja gezegd, omdat ik me al met het onderwerp bezig hield. Je kunt diversiteit breed aanpakken, en ik wil me ervoor inzetten omdat juist de waterschappen zich kenmerken door een eenzijdige samenstelling van de werknemerspopulatie. Het onderwerp heeft voor mij urgentie."

Welke resultaten heeft u geboekt?

"We hebben dit jaar bijvoorbeeld werkgeversbezoeken georganiseerd. Net afgestudeerde biculturele studenten kwamen bij ons op bezoek om kennis te maken met de sector waterschappen, en onze organisatie in het bijzonder. Dat heeft weer geleid tot een summer course waar we met dezelfde deelnemers dieper zijn ingegaan op het thema 'werken bij de overheid'."

"Daarnaast hebben we dynamic duo's gevormd, waarmee we de alumni en studenten hebben gekoppeld aan afdelingshoofden. Daar gaan we volgend jaar mee door. Tenslotte hebben we iemand aangenomen om diversiteit structureel en fundamenteel een plek te geven in onze organisatie. Onze plannen op dat gebied willen we duurzaam borgen."

Hoe gaat u dat doen?

"We hebben diversiteit onderdeel gemaakt van de strategische personeelsplanning. Wat ik hiermee zou willen bevorderen is dat diversiteit vanzelfsprekend wordt. Ik merk dat het bij verschillende doelgroepen altijd gaat om gescheiden netwerken in verschillende circuits. Die netwerken zou ik met elkaar willen verbinden. Ook in de eigen organisatie zou ik meer diversiteit willen, om de kwaliteiten van medewerkers meer te benutten. Juist een divers samengesteld team maakt het team sterker, als je verschillen onderkent en benut."

Wat adviseert u collega's en jong talent?

"Wanneer je diversiteit wilt bereiken moet het bij de top beginnen. Het is zaak het goede voorbeeld uit te dragen om het in de organisatie te laten landen. Ik ga daar niet de doelgroep op aanspreken. Want het zijn de organisaties die een goede aansluiting moeten houden bij ontwikkelingen die in de maatschappij plaatsvinden. Als je dat niet doet dan mis je de boot."

Het initiatief voor het ambassadeursnetwerk komt voort uit het project 'Leiderschap en talent in de gemeentelijke top' van de Vereniging van Gemeentesecretarissen (VGS) en het project 'Impuls versterking culturele diversiteit' binnen de sectoren gemeenten, provincies en waterschappen van de samenwerkende Arbeidsmarkt en Opleidingsfondsen (A+O fondsen).



Myra Koomen,
wethouder Werk en Inkomen bij de gemeente Enschede

Positieve energie uit netwerken

Is er door de bezuinigingen minder aandacht voor de komende vergrijzing?

"Ja, en dat is treurig, zeker in combinatie met de bezuinigingen. Want de vraagstukken waar we als overheid voor staan worden niet minder gecompliceerd. We moeten met minder mensen hetzelfde werk op efficiëntere manier doen. Daar heb je kwalitatief goede mensen voor nodig. Door de manier waarop mensen afvloeien, zoals LIFO (degenen die het laatst zijn aangesteld, gaan er het eerst uit), houden we niet per definitie de beste mensen binnen. Daar komt bij dat divers samengestelde teams efficiënter werken. Daar wordt niet altijd goed over nagedacht."

Waarom bent u ambassadeur diversiteit geworden?

"Met dat onderwerp ben ik eigenlijk al jaren bezig. Veel organisaties zijn traditioneel bezig met werving en selectie. Een veelgehoorde klacht is dat men wel een vrouw, allochtoon of gehandicapte wil, maar ze niet kan vinden. Ik zette me er al voor in om deze groepen meer naar voren te schuiven. Dat kan nu met een titel vanuit het Ambassadeursnetwerk van VGS en de samenwerkende A+O fondsen, wat me de mogelijkheid geeft om met nog meer kracht die visie naar voren te brengen."

Welke resultaten heeft u geboekt?

"Als voorzitter van de VNG Overijssel heb ik onze bestuurdersdag het thema diversiteit meegegeven. De reacties waren aanvankelijk terughoudend van aard, wat voor mij een bewijs is dat het thema nog niet bij iedereen op een even natuurlijke manier is geland."

Er is nog veel werk aan de winkel."

"Een groot succes was verder het Female Inspiration Festival, dat voor de tweede keer werd gehouden hier Enschede. Hierbij zoeken we de verbinding tussen werkende en niet-werkende vrouwen. We hadden een geweldig aanbod, en deelname was op vrijwillige basis. Niet minder dan zevenhonderd vrouwen uit Enschede wilden er spontaan bij zijn. Daar is positieve energie uit voortgekomen die nog voelbaar is, en met deze vrouwen gaan we nu aan de slag. We hebben zo een sleutel gevonden om vrouwen te benaderen en te inspireren. Dat is mooi."

Wat adviseert u collega's en jong talent?

"Vanuit de praktijk merk ik dat netwerken ontzettend belangrijk is. Rolmodellen die laten zien wat allemaal mogelijk is, moet je aan je zien te binden. Die moeten het verhaal vertellen. Aan talent zou ik willen zeggen: toon jezelf, wees niet te bescheiden. Maar het is ook aan ons om talent te spotten, en om dat talent binnen te halen. Juist vanuit de wetenschap dat men vaak bescheiden is moet je daar extra op letten. Zorg dat je op basis van een goede afspiegeling van de samenleving een goed personeelsbeleid voert. Stel je ervoor open. Ga niet achterover leunen, verschuil je niet achter het excuus dat ze niet te vinden zijn. Dan moet je beter zoeken."