

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:

Arnoud van Vliet,
secretaris-directeur van het Waterschap Hollandse Delta

Maak werk van diversiteit

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

“De bezuinigingen bij de overheid raken de personele bezetting, terwijl tegelijkertijd vergrijzing optreedt. Het is dus verstandig om ondanks de bezuinigingen te blijven investeren in nieuwe medewerkers. Over een paar jaar krijgen we een forse uitstroom. Het is eigenlijk welbegrepen eigenbelang om jonge getalenteerde mensen voor werken bij het waterschap te interesseren.”

“Bovendien constateer ik dat waterschappen voor een belangrijk deel man, wit en grijs zijn, dat zou kleurrijker kunnen. Dan is het dus verstandig om te kijken of we jonge, hoogopgeleide allochtonen die moeite hebben om ons te vinden kunnen interesseren voor ons werk. Tegelijkertijd kunnen we hen helpen een stap te zetten op de arbeidsmarkt. Want zij komen minder makkelijk de arbeidsmarkt op dan autochtonen.”

Hoe pakt u dat aan?

“Ik ben geen manager van grote gebaren, ik zoek het graag in praktische dingen. Ik merk bij het waterschap dat dit programma belangstelling losmaakt bij mijn managers om op de allochtone arbeidsmarkt te gaan kijken. We maken het heel praktisch, en bieden allochtone jongeren een tijdelijk contract aan. Dat mes snijdt aan twee kanten.”

“Aan de ene kant interesseren we jongeren die goed opgeleid zijn voor een plek bij het waterschap. Zij doen op hun beurt arbeidservaring op. Vanwege het

ontbreken van werkervaring kunnen we niet zomaar mensen op een vacature plaatsen, maar met tijdelijke contracten kunnen we ze toch helpen. Twee weken geleden hebben we een bijeenkomst gehad met vijftien allochtone jongeren waar direct zes matches uit zijn gekomen.”

Wat heeft het ambassadeurschap diversiteit u opgeleverd?

“Het ambassadeurschap heeft mij er extra van doordrongen dat we jongeren, en zeker allochtonen, aan de waterschappen moeten binden omdat daar arbeidsmarktpotentieel ligt. Het heeft me ook met de neus op de feiten gedrukt hoe moeilijk goed opgeleide allochtone jongeren het hebben om binnen te komen op de arbeidsmarkt, ook al willen ze nog zo graag. Als overheid en maatschappelijk verantwoord ondernemer hebben we een verantwoordelijkheid die jongeren te helpen.”

Wat adviseert u collega's en jong talent?

“Ik zou jongeren willen adviseren om te proberen binnen te komen bij het management van de organisaties waar je interesse in hebt. Ga op zoek naar de mensen die op sleutelposities zitten. Trek de stoute schoenen aan en benader die mensen, ga buiten de gebaande paden om. Mijn collega's raad ik aan meer werk te maken van diversiteit. Geen dikke nota's schrijven maar gewoon doen. En beseft dat het eigenbelang is om, als die grijze golf echt komt, contact te hebben met een deel van de arbeidsmarkt waar we nu onvoldoende kwaliteit uit halen.”

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).

Anja Grootoink,
Gemeentesecretaris van Almere



De kracht van het verschil

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

“Het zou kortzichtig zijn om niet verder te kijken dan de bezuinigingen, en zonder meer grote groepen ervaren medewerkers te laten gaan. Bij ons speelt vergrijzing nog iets minder omdat we een jongere stad zijn, maar toch zijn we al in gesprek met oudere medewerkers over hun ontwikkeling. Onlangs hebben we besloten dat mensen die 65 worden ondanks de bezuinigingen kunnen blijven werken, binnen de mogelijkheden van de CAO. We hebben een netwerk van collega's vanaf 55 die heel actief zijn, en het leuke is dat zij samen optrekken met de jongere ambtenaren.”

“We doen veel aan talentmanagement. We willen zo vooral kijken wat de medewerker kan, niet wat hij *niet* kan. En dat willen we optimaal gaan inzetten. Wat doet de medewerker in zijn vrije tijd, wat vindt hij leuk, wat zijn andere opleidingen, hoe kun je dat inzetten? Zo hadden we op de postkamer een medewerker die geïnteresseerd was in een chauffeursfunctie. Die is na een opleiding bij de chauffeursdienst gaan werken. Doordat we de talenten van iedereen in kaart brengen kunnen we veel meer een beroep doen op eigen medewerkers wanneer we bijvoorbeeld een dagvoorzitter, een coach of zelfs een muzikant nodig hebben.”

Waarom bent u ambassadeur diversiteit geworden?

“Ik voel me geroepen diversiteit in de breedste zin van het woord uit te dragen, en vorm te geven in

mijn eigen organisatie. Kijk naar wat de persoon meebrengt, en probeer daar zoveel mogelijk diversiteit in te bereiken: in de referentiekaders, in de manier van denken, in de opvoeding. Dat noemen we de kracht van het verschil.”

Wat heeft u daarin bereikt?

“We investeren voortdurend in de afspiegeling van diversiteit. We hebben ons daarom onder meer aangesloten bij het Charter Talent naar de top. Bij de organisatie van seminars bijvoorbeeld willen we dat er niet alleen mannen spreken, maar ook vrouwen. Ik geloof overigens niet in getalsdoelstellingen en quota, het gaat om de inhoud, om wat de mensen meebrengen. Wij doen het gewoon, en daar boeken we resultaten mee. Zo krijgen we van onze medewerkers de feedback dat ze daardoor zien dat ze kansen hebben in deze organisatie, ze weten dat ze zich kunnen ontwikkelen. Dat wordt als heel positief ervaren. Daarom geven we tegen de stroom in mensen van 65 jaar en ouder de kans om te blijven werken.”

Wat adviseert u collega's en jong talent?

Wat ik jong talent meegeef is: laat je zien. Je ziet veel terughoudendheid. Het is niet gebruikelijk om te zeggen wat je goed kan. Mijn tip is om dat wel te doen, wees er niet te bescheiden over. Wees jezelf, en vertrouw erop dat het gezien mag worden. Wat me zelf goed bekomt is te luisteren naar wat er gezegd wordt, en te kijken naar wat er gebeurt. Dan zie je mensen vaak op een hele andere manier, en dat levert veel op.”