

Kanjerspecial voorjaar 2008

PEOPLE PLANET PROFIT

De Horst

P+

FNV
Koploper
Achmea
Instroom
De Baak
Talentedjacht
VROM
Diversiteit

Aanwinst

Allochtone Kanjers



First Words

Door Mehmet Ülger



3

Geld kent geen kleur

Het wordt krap op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zoekt u nog autochtonen? Die zijn bijna op. Volgens het CBS is nog maar 3,3 procent van de Nederlanders op zoek naar werk. Onder allochtonen is de keuze heel wat groter. Van deze groep Nieuwe Nederlanders staat nog 9,1 procent ingeschreven als werkzoekende. Maar ook dit aantal daalt, zij het minder snel. De werkloosheid onder niet-westerse allochtonen is in een jaar tijd met bijna 30 procent gereduceerd. Onder autochtonen was dat nog geen 20 procent. Voor het CBS was dat voldoende om begin maart van dit jaar te constateren dat de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen fors afneemt. Gelukkig wel, maar toch blijft de werkloosheid onder deze groep hoog.

Op de arbeidsmarkt wordt het laatste reservoir aan werkzoekenden nog steeds gewantwoord. Ahmet kan een sollicitatiegesprek wel schudden, want de voornaam van Bert vertrouwen we nu eenmaal meer. En Fatima legt het af tegen Truus, ook al zijn haar Nederlands en diploma's perfect in orde.

Sommige werkgevers willen graag de achternaam van Ahmet veranderen in De Vries. Dit is geen oplossing. De nieuwe Nederlanders hebben het recht om beoordeeld te worden op hun kwaliteiten, niet op hun achternaam.

Er is zeker ook een kleine groep allochtonen die ongekwalificeerd en ongemotiveerd de arbeidsmarkt opgaat. Misschien zijn de scholen onvoldoende toegesneden op hun situatie. En worden ze thuis niet genoeg gestimuleerd om een vak te leren. Maar het mag duidelijk zijn dat een zeer groot deel van de nieuwe Nederlanders graag en onmiddellijk aan de slag wil.

Daar staat tegenover dat bedrijven die wel allochtonen in dienst hebben genomen, hun meerwaarde hebben ontdekt. "Wij hebben geleerd met twee brillen te kijken, ons in verschillende culturen te verplaatsen. In deze internationale wereld is dat een enorm voordeel." Dat zeggen allochtonen die wel slaagden over zichzelf. En dat besef begint langzaam door te dringen. Lees de verhalen in deze special maar eens. Over bedrijven en organisaties die zich inspinnen om een goed, evenwichtig diversiteitsbeleid neer te zetten. En kijk naar de allochtone kanjers die lekker in hun baan zitten. Ze zijn willekeurig gekozen. Van hen lopen er legio rond. Uit onderzoek blijkt dat divers samengesteld management betere prestaties levert. Dus bedrijven: doe er je voordeel mee. Anders ben je straks te laat. Tenslotte kent geld ook geen kleur.

m.ulger@planet.nl



“Ik kijk met verschillende brillen”

Haar Marokkaanse ouders legden een morele druk op haar. “We zijn naar Nederland gegaan voor onszelf. Maar we zijn hier ook voor jou. Je moet je best doen.” En dat deed Wassima Zkiek (1973). Net als andere Marokkaanse meisjes moest ze veel binnen blijven, terwijl haar broers juist op straat speelden. Tijd genoeg om in de studieboeken te duiken.

Ze studeerde bedrijfseconomie aan de Universiteit van Maastricht. Nu is ze programmamaker in het innovatieve deel van managementcentrum De Baak van VNO-NCW, Baakblue. Daar brengt ze haar rijke ervaring als allochtone Nederlander in. Wassima Zkiek is niet de eerste in haar familie die studeerde. “Ik heb neven die doctor zijn, die hebben gestudeerd in Bordeaux.” Toen ze drie maanden oud was, emigreerden haar ouders naar Nederland. Van de stad Tetouan in het noorden van Marokko naar een plaatsje op de Veluwe. “Mijn moeder heeft grote offers gebracht. Ze heeft veel heimwee gehad. Ver weg van al haar familie.”

Ze stond ervan te kijken dat sommige leraren geen al te hoge verwachtingen van haar hadden. “Ik kwam mijn oude meester van de lagere school tegen. Uit zijn negatieve vraagstelling begreep ik dat hij stomverbaasd was dat ik het atheneum was gaan doen, en daarna ook nog was gaan studeren.” Wat haar dreef? “Weten wat je wilt. Geloven in wat je doet. Hard ervoor gaan. Lekker eigenwijs zijn. En bij afwijzing bij sollicitaties niet in de slachtofferrol duiken, maar juist denken: ‘Jullie verdienen mij niet’.”

Ze maakte als intern consultant carrière in een bonte staalkaart van bedrijven. Over haar loopbaan is ze bescheiden: “Ik zie mezelf niet als succesvol. Ik doe de dingen die op mijn pad komen, waar ik mij prettig bij voel.” Zkiek leerde gaandeweg de voordelen van haar afkomst waarderen. De neiging bij Nederlandse bedrijven is om tijd heilig te verklaren.

“Bij ons is een afspraak om negen uur om half tien ook nog goed. Dat betekent in het werken in internationale setting dat je meer inlevingsvermogen hebt voor zaken doen in andere landen. Ik heb als klein meisje al gezien dat mensen op verschillende manieren naar dingen kijken. Om te overleven, moet je daar open voor staan. Meerdere brillen opzetten. In bedrijven kun je daardoor kansen zien die een ander niet ziet. Dat is heel belangrijk vandaag, in het internationale zakendoen. Hoe multicultureler het personeelsbestand is samengesteld, hoe internationaler je kunt kijken. Dat kost soms wat extra tijd, maar brengt ook creativiteit en innovatie op gang.”

w.zkiek@debaak.nl

Wassima Zkiek: “Rijker in gezichtspunten.”

“Ik was tolk/vertaler, adviseur, de pr naar buiten toe”, zegt Zeynep Alantor (1964). Als kind van gastarbeiders kwam ze al te snel terecht in de wereld van volwassenen. “Vrij snel was ik een soort verandermanager, niet alleen voor mijn familie, maar voor een grote omgeving”, zegt ze. “Je bent de schakel tussen twee werelden. Allochtonen én autochtonen hebben vaak een beroep op mij gedaan. Daardoor doe je kennis en ervaring op. Dat maakt dat je voor de maatschappij iets wil betekenen. Dat maakt ook waarom ik ben waar ik ben.”



Zeynep Alantor: “Ik was de woordvoerder van mijn familie.”

“Ik kan schakelen als de beste”

Alantor heeft op verschillende beleidsterreinen zes uiteenlopende functies bekleed. Op dit moment is ze projectleider diversiteit bij het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap. De integratiemanager belandde na haar universitaire opleiding in 1993 bij de overheid en is er niet meer weggegaan. “Ik probeer het ministerie te helpen om het eenzijdige personeelsbestand te veranderen in heterogeniteit. Als kind was ik bezig voor de publieke zaak. Nu heb ik daar voordeel van.”

Ze werd geboren in Turkije en op haar achtste kwam ze naar Nederland. In Turkije probeerde Alantor al Nederlands te leren. “Ik vroeg aan mijn vader: Hoe praat je, hoe tel je? In die tijd was er geen besef van vreemde talen in mijn omgeving. Ik heb van mijn vader het alfabet en het tellen geleerd.” In Turkije was ze de beste van de klas, maar in Nederland moest ze opnieuw starten vanaf eerste klas. Eenmaal in Nederland werden de rollen tussen ouder en kind snel omgedraaid. “Ik was de onderhandelaar met de bank, met de verzeke-

ring, ook met mijn school. Mijn vader ging wel mee, maar ik was de woordvoerder. Zo heb ik geleerd functioneel als een brug te zijn”, zegt ze. “Ik was en ben nog steeds die brug. Toen was ik die voor mijn ouders en nu voor de publieke zaak. De brug om van A naar Z te gaan. Daarin ben ik een goede schakelaar”, vindt Alantor.

Diversiteit draagt bij aan nieuwe, andere inzichten en innoverende kennis en competenties die nodig zijn bij de maatschappelijke vraagstukken. Zeker bij toekomstgerichte vraagstukken, denkt Alantor. “Het besef is er dat onbenut talent van welke afkomst dan ook slecht is voor de economie en voor de maatschappelijke ontwikkeling. Ik geloof in de kracht van mensen die met het onderwerp diversiteit bezig zijn.” Bij elke drempel of elke muur waar je tegenaan loopt, is er ergens een lichtpuntje, denkt Zeynep Alantor. “Je moet er moeite voor doen, soms moet je een omweg maken, maar je komt er wel.”

z.alantor@planet.nl



‘Met een mix een beter product’

Werkgevers vinden diversiteitsbeleid belangrijk en dat willen ze uitstralen ook. Zo bouwen het ministerie van VROM en Achmea aan hun imago. Ze willen een aantrekkelijke werkgever voor migranten zijn. De Hollandse slagerij Schell is vanzelf tot een multicultureel bedrijf uitgegroeid. Hier zijn Nederlanders een etnische minderheid.

VROM werkt aan streefcijfers kabinet

Over de noodzaak meer etnische minderheden binnen te halen, bestaat binnen het ministerie van VROM geen discussie. “Vanuit een mix van mensen krijgen we een beter product dan met een eenzijdig samengesteld personeelsbestand”, zegt Nicole Markus, medewerker strategisch HRM. “Wij geloven erin dat laagdrempelige en praktische initiatieven hieraan kunnen bijdragen.” Het huidige kabinet heeft duidelijke eisen gesteld aan de rijksoverheid: in 2011 moet het aantal allochtone medewerkers met 50 procent zijn toegenomen. Het ministerie van VROM heeft er op dit moment 10 procent. VROM moet nog een slag maken naar de 15 procent. “Maar we zitten niet stil”, zegt Markus. “Zo hebben we het programma Krachtig Divers, dat zich onder meer op allochtonen richt, om ze te werven en behouden. Uit het laatste Exit-onderzoek Allochtonen, uitgevoerd door het Diversiteitsnetwerk van de rijksoverheid, blijkt dat jongere allochtonen geneigd zijn snel te vertrekken. Ze hebben onvoldoende carrièreperspectief, maar ook zeggen ze snel: ‘Als het me niet bevalt, ga ik weg’. Daar moeten we wat mee doen.” Het ministerie doet mee aan het rijksbrede project Banenoffensief Vluchtelingen. Alle vacatures worden tegenwoordig aangemeld bij de diverseits-recruiter. Als het ministerie uitzendkrachten binnenhaalt, wil het minstens één allochtoon voorgedragen krijgen. Leidinggevenden krijgen de opleiding Intercultureel Selecteren. De helft van de stagiairs moet allochtoon zijn, bij trainees is de eis 20 procent. Er worden netwerkbijeenkomsten van allochtone studenten bezocht. Allochtone medewerkers krijgen loopbaanbegeleiding. Op pr-gebied wordt geprobeerd VROM meer ‘smoel’ te geven als werkgever die diversiteit belangrijk vindt. Om meer begrip en openheid te creëren, heeft VROM voor de eigen medewerkers een Iftar-diner georganiseerd, de maaltijd die gedurende de vastenmaand ramadan door moslims genuttigd wordt direct na zonsondergang. “Dat is zeer positief ontvangen”, vertelt Markus. “We houden ook in de catering rekening met verschillende culturen en binnenkort richten we een speciale gebedsruimte in.”

www.vrom.nl (kijk op ‘Werken bij VROM’)

In Hollandse slagerij is meerderheid allochtoon

Slagerij Schell uit Rotterdam was al multicultureel voordat het woord uitgevonden was. In de jaren zestig kwam een aantal Argentijnen naar Rotterdam om een vliegtuig te verbouwen. Ze bezochten regelmatig het restaurant dat toen bij slagerij Schell hoorde. “We pasten de keuken een beetje op hun smaak aan”, zegt Freek Schell. Daarna kwamen de Spaanse migranten, gevolgd door Marokkanen en Turken, Chinezen, Antillianen en Surinamers. Schell besloot zijn vleesaanbod op zijn klanten af te stemmen. En de slagerij ‘verkleurde’. Inmiddels is 90 procent van de werknemers migrant. “Dat is een bewuste keuze”, zegt Schell. “Ze kunnen de klanten in hun eigen taal bedienen.” Die klanten komen inmiddels van heinde en verre. Want Schell weet dankzij zijn personeel wanneer het Chinese of Russisch-orthodoxe nieuwjaar plaatsvindt. En dat Antillianen graag varkenssoortjes met kerstmis eten. De spek, worst en karbonaadjes zijn allang geen *core business* meer in deze slagerij, die sinds 1796 gevestigd is aan de West-Kruiskade. De wijk is een smeltkroes aan nationaliteiten. “We werken goed met elkaar”, zegt Schell. “Soms moet je je taal even aanpassen, omdat ze niet allemaal even goed Nederlands spreken. En sommigen zijn wat temperamentvoller, maar daar leer je in de loop der jaren wel mee om te gaan. Voor ons is deze samenstelling een hele grote plus. Wij leren veel van ons personeel, bijvoorbeeld dat er onder Chinezen grote cultuurverschillen zijn, maar ook onder Surinamers.” Deze manier van zaken doen blijkt een groot succes: de slagerij verdubbelde in de afgelopen zeven jaar zijn omzet.

www.slagerij-schell.nl

Achmea wil aantrekkelijke werkgever zijn

“Doel is om Achmea als werkgever beter op de kaart te zetten”, zegt Henk Bot, programmamanager sociale innovatie. “Ook voor mensen met een niet-westerse achtergrond. We geloven in de kracht van verschillen.” Verzekeraar Achmea is een fusiebedrijf. Bedrijven als Centraal Beheer en Interpolis, waaruit Achmea is ontstaan, hebben een grote traditie in sociale innovatie, zegt HR-beleidsadviseur Enno van Hamel. Maar door de fusies moet er soms pas op de plaats gemaakt worden. Dan is harmonisatie van bijvoorbeeld cao en werkprocessen even belangrijker. Nu is Achmea bezig te kijken naar de eigen identiteit en wat het naar buiten toe wil uitstralen. Hoeveel procent allochtonen onder de 22 duizend medewerkers zitten, is niet bekend. “Wij registreren niet meer”, zegt Van Hamel. “We hebben veel vestigingen buiten de Randstad en zijn daardoor, ondanks een open cultuur, nog onvoldoende een afspiegeling van de gehele samenleving.” Daar gaat nu verandering in komen. Speerpunt van de sociale innovatie is het zogenaamde levensfasebewust diversiteitsbeleid. “Met de focus op de talenten van de individuele medewerkers”, zegt Van Hamel. Het bedrijf heeft in zijn studiegids een opleiding intercultureel management voor leidinggevend opgenomen. Er is een nieuw systeem van functioneringsgesprekken ontwikkeld, waardoor ook de medewerker met een niet-westerse achtergrond tot zijn of haar recht komt. Verder is een aantal activiteiten opgezet. Waaronder werkervaringsplaatsen voor vluchtelingenstudenten. De afdeling *recruitment* bouwt relaties op met niet-westerse studentenorganisaties. “We willen een bedrijfscultuur die openstaat voor maatwerk”, zegt Henk Bot. “Het zou mooi zijn als medewerkers met een niet-westerse achtergrond zeggen: ‘Ik werk bij Achmea en ik ben er trots op’. De versterking van Achmea met Agis per 2008 sluit hier perfect op aan.” Agis heeft als enige Nederlandse zorgverzekeraar kantoren in Marokko en Turkije. In huisartsenpraktijken en gezondheidscentra wordt Voorlichters Eigen Taal en Cultuur ingezet of wordt samengewerkt met Turkse huisartsen en specialisten.

www.achmea.nl

Aan de slag!

Toen ik in 2005 voorzitter werd van de FNV, hebben we tegelijk ook besloten om diversiteit tot speerpunt te benoemen. Zo'n besluit komt natuurlijk niet zomaar uit de lucht vallen. In feite vloeit het voort uit de kernwaarden die we in onze grondslag hebben vastgesteld, namelijk gelijkwaardigheid, solidariteit, vrijheid, rechtvaardigheid en duurzaamheid. Maar laat ik eerlijk zijn: we doen dit niet alleen uit principe, we hebben hier ook een praktisch belang bij. Nederland heeft een sterke vakbeweging nodig, en dat kan alleen als we diversiteit omarmen. Een werkgever die er niet in slaagt een divers personeelsbestand op te bouwen, snijdt zichzelf in de vingers. Op dezelfde manier snijden wij ons in de vingers als we niet streven naar diversiteit qua leden, vrijwilligers, bestuurders en beleid.

Ik voelde op dit terrein enig ongeduld: toen ik in 2005 van start ging, kon het me niet snel genoeg gaan. Er is genoeg onderzocht en gediscussieerd, we gaan nu wat doen! Inmiddels zijn we een paar jaar verder en kunnen we vaststellen dat we inderdaad het een en ander voor elkaar hebben gekregen. De FNV heeft vijftig voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd samen met migrantenorganisaties; ze heeft met succes gelobbyd voor het opheffen van zinloze regels voor ouderen met een onvolledige AOW; ze wist de diversiteit van de FNV-vertegenwoordigers in Kamers van Koophandel flink te vergroten (waarbij hun gemiddelde leeftijd tien jaar daalde) en ze lanceerde een succesvolle campagne onder schoonmakers - waaronder veel etnische minderheden. Het zijn mooie resultaten, maar het is nog niet genoeg. Er is sprake van een verharding van het politieke en maatschappelijke klimaat en bevolkingsgroepen komen tegenover elkaar te staan. Dat laat zich ook voelen op de werkvloer. Daar ligt dan ook een belangrijke taak voor de vakbeweging: we moeten naar de werkvloer, met onze achterban in gesprek gaan, duidelijk maken dat we elkaar nodig hebben. Ik begin weer het ongeduld uit 2005 te voelen: Laten we aan de slag gaan!

Agnes Jongerius,
FNV-voorzitter





Wakil Delawar is van ver gekomen

Het verhaal van Wakil Delawar (1978) zou kunnen klinken als een spannend jongensboek als het niet zoveel drama bevatte. Verdreven uit het Afghaanse Kaboel door de Taliban belandde Delawar met zijn familie in Rusland. Als zestienjarige zette hij een exportbedrijf op, maar de vijandigheid van de Russische bevolking ten opzichte van Afghanen dreef hem verder naar China. Uiteindelijk kwam hij op twintigjarige leeftijd via Frankrijk in Nederland. Inmiddels heeft hij een goede baan bij Achmea.

Wakil Delawar: "Vluchtelingen zijn zeer gemotiveerd."

“Ik geef nooit op”

“Bij mijn eerste kennismaking in 1998 met Nederland vond ik het land prachtig, maar ik begreep onmiddellijk dat ik de taal moest leren, wilde ik hier een toekomst krijgen. In het centrum deed ik zoveel mogelijk cursussen Nederlands. Uiteindelijk regelde mijn leraar Nederlands dat ik naar een schakeljaar hoger onderwijs op het ROC Nijmegen mocht.”

Voor het verplichte toelatingsexamen studeerde Delawar vijftien uur per dag. Hij werd toegelaten, maar toen ontstonden nieuwe problemen. “Ik deelde mijn kamer in een asielzoekerscentrum met vier anderen. Ik moest collegegeld betalen, maar ik had geen studiefinanciering. De decaan zag dat ik erg gemotiveerd was en toen heeft het ROC mijn schakeljaar betaald.”

Financiële steun kreeg hij ook van het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers COA en het UAF. Delawar studeerde aan de HEAO in Arnhem; aan de universiteit Wageningen deed hij een master *international development studies*. Zijn eerste baan vond hij bij het Nederlandse ICT-adviesbureau

Optimum Group. Inmiddels werkt hij sinds ruim een half jaar bij Achmea als coördinator van het project Doelgroep & Instroom. Dit project bevat vijftien werkervaringsplaatsen gedurende een jaar voor hoogopgeleide vluchtelingen. Daarna kunnen ze doorstromen binnen Achmea naar een andere job. “Het is succesvol”, zegt Delawar, “want ik heb nu al twaalf mensen aan een plaats kunnen helpen.”

Wakil Delawar ontmoet weinig discriminatie, zegt hij. “De grootste drempel voor een migrant is de taal. Die heb ik door hard te werken genomen. Ik volg dankzij Achmea nog steeds Nederlandse les aan een taleninstituut. En ik ben van plan een boek te schrijven in het Nederlands, want ik geef namelijk nooit op. Als bedrijven vluchtelingen de kans geven, zullen ze merken hoe gemotiveerd we zijn, wat het hele taalprobleem compenseert. Bovendien staan mensen uit bijvoorbeeld Afghanistan, maar ook uit Marokko en Turkije bekend als groepsgenoten. Het zijn echte *teamworkers* en die zijn veel waard.”

wakil.delawar@achmea.nl

Marjorie de Cunha kan zich in twee werelden verplaatsen

“Laat je emoties thuis”



Marjorie de Cunha: “Bedrijven moeten hun blik verruimen als allochtone sollicitanten binnenkomen.”

“In 1982 begon ik aan de kunstacademie in Paramaribo om journalistiek te gaan studeren. Ik ben een revolutiekind: Bouterse was aan de macht, en het ging economisch niet goed met Suriname. Toen het kader van de opleiding verdween, ben ik gestopt met studeren. Inmiddels had ik een eigen radio-programma ‘Met Marjorie in de ether’. Later deed ik de pr voor het grootste indoorcentrum van Suriname. Maar meer groeimogelijkheden waren er voor mij niet. Mijn familie woonde al in Nederland en in 1988 besloot ik hen na te reizen.”

De Cunha werkte als uitzendkracht bij de Belastingdienst, ING en McDonald’s. In 1993 startte ze de Miss Charm-verkiezing. “Stadsdeel Amsterdam Zuidoost, waar ik woon, kon wel een positieve uitstraling gebruiken. Dit stadsdeel is een smeltkroes van ruim honderd nationaliteiten; je zou er een wereldreis in kunnen maken. Ik wilde graag iets betekenen voor de wijk. Inmiddels bestaat deze verkiezing vijftien jaar. Aansluitend heb ik Just March opgericht.”

Samen met de gemeente Amsterdam, woningstichting Rochdale, de milieupolitie en het CWI zette De Cunha

Just March het hostess- en organisatiebureau van Marjorie de Cunha (1963). Ze kwam op haar 24e naar Nederland, “als economische vluchteling”, want in Paramaribo had ze haar plafond bereikt. Binnen twee jaar was ze getrouwd en kreeg ze een prachtige zoon. Maar het werk lonkte en ze besloot een eigen bedrijf op te zetten. Inmiddels heeft ze 25 oproepkrachten en een vast team van professionals.

een wijkhostessproject op. Doel is een schone en veilige omgeving in Zuidoost te creëren. Ze spitte in de bakken van het CWI, vond tien herintredende migrantenvrouwen die een korte cursus volgden en vervolgens de wijken in gingen. Deze vrouwen gaan bij bewoners langs met foldermateriaal, blijven een uurtje en geven informatie over de wijk. “De boodschap is: we moeten samen voor een betere omgeving zorgen. Zo willen we de betrokkenheid vergroten.”

Marjorie de Cunha was in 2004 genomineerd voor Zwarte Zakenvrouw van het Jaar. Ze noemt zichzelf graag ‘maatschappelijk ondernemer’. “Door de Miss-verkiezing maak ik 25 meisjes weerbaar voor de maatschappij en krijg ik de kans ze normen en waarden mee te geven.” De Cunha heeft een duidelijke boodschap richting de allochtone werkvloek: “Laat je emoties thuis, want je komt om te werken.” Maar ook richting het Nederlandse bedrijfsleven: “Verruim je blik als je allochtone sollicitanten binnenkrijgt. Het zal je rijkdom worden.”

marjorie@justmarch.nl

‘Blij gezichten zeggen mij meer’

Uitgangspunten bij diversiteitsbeleid zijn er te over. De vakcentrale FNV is er ‘gewoon’ mee begonnen. Managementcentrum De Baak wil in de toekomst een exacte spiegel van de samenleving zijn. Paul de Groot van metaalbedrijf PWS wilde migranten een kans geven te leren. De focus is duidelijk, de organisaties werken eraan.

FNV op gebied van diversiteit niet te stuiten

Het is een hele waslijst van activiteiten die FNV-beleidsmedewerker etnische minderheden Mustapha Laboui opnoemt. Sinds Nederlands' grootste vakcentrale in 2005 diversiteit tot een van haar speerpunten heeft benoemd, heeft Laboui niet stilgezeten. Hij werd in 2005 ineens de 'leider' van het beleid. "Ik ben gewoon begonnen. Je kunt heel lang over diversiteitsbeleid praten, maar het is beter concreet aan de slag te gaan."

We noemen een paar wapenfeiten. In drie jaar tijd zijn de banden met migrantenorganisaties aangehaald. De FNV heeft talloze voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd over de AOW. En politiek gezien een succes behaald: AOW'ers met een aanvullende bijstandsuitkering mogen zes maanden per jaar op vakantie. Voor migranten met familie in hun thuisland een uitkomst.

"Na de moord op Pim Fortuyn hebben we zo'n twintig gesprekken op de werkvloer georganiseerd", vervolgt Laboui. "Het maatschappelijke klimaat was verslechterd, en dat vond z'n weerslag op de werkvloer. Met elkaar in gesprek gaan is een goede methode. Het heeft de omgangsvormen verbeterd." En dan hebben we het nog niet over de jaarlijkse FNV Diversiteitsdag, de activiteiten richting meer banen voor jonge migranten of de Gelijk loon - Gelijk werk Campagne, die zich ook richt op allochtonen.

Ook binnen de FNV is het diversiteitsbeleid doorgelicht. In de vakcentrale is zo'n 16 procent van de medewerkers allochtoon. Daarmee is de FNV een van de koplopers. Exacte gegevens over de diversiteit binnen de zestien FNV-bonden heeft Laboui niet, maar het zal in dezelfde richting zijn. Vorig jaar is de FNV begonnen met een traïneesproject waarvoor twee migranten voor een jaar zijn aangeworven. Beiden hebben inmiddels een vaste baan in en buiten de vakcentrale gevonden. Bij FNV Jong werken twee stagiairs met allochtone achtergrond. "Met personeelszaken zijn we aan het nagaan of we dit kunnen uitsmeren over de zestien bonden, als een soort kweekvijver voor nieuw talent."

www.fnv.nl/helpjezelf/minderheden

Metaalbedrijfje telt acht nationaliteiten

Bij PWS, een las- en constructiebedrijf voor installatiebouw, wordt een kakofonie aan talen gesproken. Ooit telde het bedrijf achttien verschillende nationaliteiten, tegenwoordig – door noodzakelijke krimp – 'slechts' acht. Eigenaar Paul de Groot lijkt het diversiteitsbeleid te hebben uitgevonden. En niet vanuit grootse, politieke gedachten, maar eenvoudigweg vanuit betrokkenheid. "Van de veertig personeelsleden is de helft allochtoon en dat is een bewuste keuze", zegt De Groot. "Ik heb zelf veel in het buitenland gewerkt, in Arabië, China, Afghanistan. En overall zag ik dat de mensen graag willen leren, maar de kans niet krijgen." Binnen twee jaar na de oprichting van PWS kreeg het bedrijf zo'n grote order, dat er onmiddellijk personeel moest worden aangenomen. Tempo Team bood uitkomst. "We zochten mensen die nog nooit in de metaal hadden gezeten. Die hebben we zelf opgeleid. Ze hebben van ons een lasdiploma gekregen. Een reguliere opleiding is voor hen wat moeilijk vanwege het taalprobleem. Sommigen spreken slecht Nederlands. We zijn nu bezig hen te forceren met ons Nederlands te praten. Dat is wel lastig. We hebben bijvoorbeeld een groep van acht à negen Bosniërs, die praten in hun eigen taal met elkaar."

De Groot heeft ook bewust een aantal gehandicapten aan het werk geholpen. "We hebben jaren geleden een dove man uit Sri Lanka aangenomen. Die heeft drie jaar op een inburgeringscursus gezeten en moest er toen af, zonder diploma. We hebben ervoor gezorgd dat hij kon doorleren en zijn diploma gefinancierd. Hij zit nu op mavo-niveau. Het is iemand die 150 procent gemotiveerd is. We willen hem graag houden."

De Groot zou tonnen euro's meer kunnen verdienen als hij geschoolde vaklieden in zijn bedrijf zou halen. Maar geld, zegt hij, interesseert hem niet. "Blij gezichten doen mij veel meer."

www.pws.nl

De Baak werkt aan inhaalslag

Managementcentrum De Baak, gelieerd aan werkgeversorganisatie VNO/NCW, streeft naar 'meritocratie': gelijke kansen voor iedereen, waarbij werknemers beoordeeld worden op hun talenten en prestaties. Meritocratie, legt directeur Organisatie & Personeel Ed Hagedorn uit, is het tegenovergesteld van bureaucratie, waarin de organisatie vaak belangrijker is dan de mensen die erin werken. Met zo'n 265 medewerkers heeft De Baak slechts 4 procent allochtonen in dienst. Maar de doelen zijn duidelijk: in de toekomst wordt het managementcentrum een exacte spiegel van de samenleving.

"Diversiteitsbeleid interpreteren we breed", licht Hagedorn toe. "Een goede man-vrouwverdeling, ook op sleutelposities. Diversiteit in opleiding en ervaring, in leeftijd, in seksuele geaardheid, maar uiteraard ook in kleur. We willen toe naar een evenredige, bi-culturele vertegenwoordiging. Belangrijk hierbij is de sfeer op De Baak: iedereen moet zich open en vrij kunnen voelen."

Bij nieuwe vacatures krijgen de teksten extra aandacht: de talenten moeten geworven worden uit de allochtone wereld. "We proberen in de nabije toekomst een aantal bi-culturele medewerkers tegelijk aan te nemen, waardoor we massa creëren. Daarmee wordt die groep sterker, ook als attractor in de werving van nieuwe werknemers."

De Baak is betrokken bij twee projecten, gericht op diversiteit. Inspiratie voor Integratie, of kortweg IVI, is een groot project met als doel allochtonen uit de slachtofferhoek te halen en positieve aandacht te creëren. Zeven sponsors hebben zeven doelstellingen rondom IVI en zoeken zeven toppers om hier een project op te bedenken en binnen tien weken te volbrengen. Verder voert De Baak het project Werelds Talent, waarin jonge, hoogopgeleide allochtonen hun meerwaarde aan het bedrijfsleven kunnen laten zien. In dit project gaan organisatie en talent samen een coachingstraject in. "Die projecten zorgen ervoor dat we ook intern aan de slag blijven met diversiteit", zegt Hagedorn. "We verbinden ons graag aan initiatieven rondom bi-culturaliteit en arbeidsmarkt."

www.debaak.nl/wereldstalent

Achmea gaat voor diversiteit!



Sociale innovatie. Duurzaam werkgeverschap. Diversiteit. Drie kernbegrippen in het HR-beleid van Achmea. We willen vernieuwen en een volgende stap met ons werkgeverschap zetten. Zo willen we met ons personeelsbestand een afspiegeling van onze veranderende samenleving zijn. Dat zijn we aan onze stand verplicht als grootste én maatschappelijk betrokken (financiële) dienstverlener, zo vinden we. Het is niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk om ook in de toekomst gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers aan te trekken en aan ons binden.

We investeren daarom vol overtuiging in de diversiteit van ons personeelsbestand. Niet alleen omdat we als organisatie dus een afspiegeling van de maatschappij willen zijn, maar ook omdat divers samengestelde teams - mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, mensen met en zonder arbeidsbeperking, autochtonen en allochtonen - beter presteren. Uit onderzoek blijkt immers dat we daarmee het succes van onze organisatie vergroten.

Er zijn al de nodige stappen gezet om Achmea te laten verkleuren. Vorig jaar hebben we vijftien vluchtelingen een plek in onze organisatie gegeven. Verder hebben we een coördinator doelgroepeninstroom aangesteld, die meer allochtonen werft voor Achmea. Hij heeft onder meer speeddate-bijeenkomsten georganiseerd voor vluchtelingen-vrouwen en Achmea-recruiters. Belangrijker dan de genoemde aantallen is het bewustwordingsproces dat in ons bedrijf in gang is gezet. Diversiteit als vanzelfsprekendheid, daar gaat het ons om.

Ook in onze nieuwe cao komt dat tot uiting. Zo hebben we sinds kort de 'diversiteitsdag': een buitengewone verlofdag voor een activiteit, gebeurtenis of gedenkdag die aansluit op ons levensfasebewust diversiteitsbeleid. Denk aan een religieuze - zowel christelijke als niet-christelijke - feestdag of activiteiten die verband houden met de arbeidsparticipatie van allochtonen, vrouwen of gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Achmea gaat diversiteit de komende jaren nog veel meer handen en voeten geven. Ik nodig elke allochtone kanjer van harte uit om ons daarbij te komen helpen.

Hans van den Brink,

Directeur Achmea Group Human Resources

Sengül Sözen gelooft in doelen stellen

Sengül Sözen (1968) is een Turkse vrouw met veel capaciteiten. Toch merkt ze in het dagelijks leven op haar werk de verborgen discriminatie tegen allochtonen. Ze vraagt zich af: "Hoe zien ze mij als ik ergens kom? Als vrouw, als allochtoon, als Sengül of een mens met bepaalde kwaliteiten? Elke situatie is anders. Ik pas me aan. Soms ben ik Sengül, soms vrouw, soms allochtoon, maar altijd vakbondsbestuurder."



Sengül Sözen: "Natuurlijk moet je er voor vechten, alleen de zon schijnt voor niks."

"Ik wilde bestuurder worden"

Sengül Sözen is geboren in Turkije en woont al 35 jaar in Nederland. Ze is moeder van een dochter van elf, waarvan 90 procent van de opvoeding op haar schouders komt. Over haar leeftijd: "Ik hou niet van het cijfer vier", zegt ze. De absolute leeftijd van Sözen is negenendertig, zoals die van Harry Mulisch zeventien is.

Voor de afronding van haar lerarenopleiding Duits-Engels werkte Sengül als vrouwenwerkster in een achterstandswijk in Utrecht. Na verschillende functies in het welzijnswerk en trainer bij FNV Formaat, begon ze zeven jaar geleden als regiobestuurder zorg bij ABVAKABO FNV. Ze was altijd maatschappelijk betrokken: "Ik heb altijd vrijwilligerswerk gedaan."

"Werk is heel erg belangrijk", zegt ze. "Een groot deel van je leven breng je daarmee door. Daarom moet de werkomgeving veilig zijn, niet alleen op technisch vlak, maar zeker ook gevoelsmatig." Een gezonde werk- en woonomgeving is de sleutel tot emancipatie, integratie en diversiteit, vindt Sözen.

Hoe divers zijn de vakbonden eigenlijk? "Helaas", zegt ze. "De top is gewoon wit. ABVAKABO FNV heeft vijftig bestuurders, maar ik ben de

enige Turkse." Sözen voelt zich er niet meer verantwoordelijk voor dat er te weinig allochtonen actief zijn binnen haar bond. "Ik kan mezelf veranderen, maar niet de organisatie. Wat ik kan doen, is een verandering teweeg brengen door de manier waarop ik werk. Ik kan mijn ervaring en aandachtspunten delen."

Waar je komt, wat je ook doet, het eerste jaar is het jaar van het bewijs, vindt Sözen. "Je moet in staat zijn om te leren en veranderen. Je moet bereid zijn je aan te passen aan de nieuwe omgeving. Ik was en ben in staat om dat te doen. Daarom heb ik bereikt wat ik wilde worden." Als mensen voor zichzelf een doel kiezen, dan bereiken ze dat ook, denkt de zelfbewuste Sengül Sözen. "Natuurlijk moet je ervoor vechten, alleen de zon schijnt voor niks. Ik wilde heel graag vakbondsbestuurder zijn en nu ben ik dat ook."

ssozen@abvakabo.nl

Ahmed Bidou stapelde ambitie op ambitie

Op zijn tiende jaar kende Ahmed Bidou (1976) de hele Koran uit het hoofd. Imam zou hij worden. Het liep anders. Het nieuwsgierige Marokkaanse jongetje stapelde ambitie op ambitie, opleiding op opleiding. Op zeker moment adviseerde hij zelfs Rabobank Nederland over hypotheek voor moslims. Inmiddels is hij een geslaagd ondernemer. Door zijn afkomst ziet hij commerciële kansen waar Nederlanders straal aan voorbij lopen.

"Bescheidenheid als kracht"

Ahmed Bidou was drie, toen zijn vader zijn gezin uit Marokko naar Nederland liet overkomen naar Gorkum. Bidou kwam, net als zoveel andere Marokkanen, uit Tamsamane in het Rif-gebergte. Op school was hij geen studiehoofd, maar de Koran leerde hij op jonge leeftijd volledig uit het hoofd. "Ik wilde imam worden. Als ik was doorgegaan, was ik nu zeker geestelijke geweest. Ik ga in de moskee soms gebedsdiensten voor. In de auto op weg naar mijn werk reciteer ik nog steeds hele pagina's."

Bidou greep zijn kansen. Hij deed een mbo-opleiding internationale groothandel en kwam op het Europese distributiecentrum van Compaq terecht. "Daar zag ik een keer een man in een kostuum en stropdas lopen. Ik ben hem gevolgd. Ik zag een kantoor met prachtige banken. Ik dacht: ik wil niet mijn hele leven verzetten." Waarna hij op zeventienjarige leeftijd de studieboeken weer oppakte en doorstroomde naar het hbo. Om bij een verzekeringsbedrijf opnieuw last te hebben van zijn culturele achtergrond. "Bescheidenheid is mijn zwakte. Dat hebben meer Marokkanen. Wij kunnen gewoon niet met onszelf pronken, zoals Nederlanders dat zo goed kunnen. Of we slaan helemaal door, waardoor het juist agressief overkomt."

Deze voorzichtigheid voorkomt overigens wel dat Bidou snel de fouten maakt die Nederlanders in de multiculturele samenleving wel maken. "Eindig een verkoopgesprek met een moslim nooit met: 'En doe de groeten aan je vrouw'. Dan denkt hij: 'Hoe ken jij mijn vrouw?' Gesprek mislukt."

Bij de Rabobank Nederland was hij al zo ver, dat hij adviseerde over spaarrekeningen voor Marokkanen en Turken en over de islamitische hypotheek. De bank gaf hem ook de kans om een idee als ondernemer uit te voeren. Zo is B&B ontstaan, een bureau met inmiddels negen medewerkers dat adviseert op gebied van intercultureel management.

Ook zette de ondernemer Bidou een multiculturele kinderopvang op. "Marokkaanse ouders brengen hun kind niet zo graag naar de kinderopvang. Op verjaardagen wordt daar soms worst rondgedeeld. Ze vergeten steeds weer dat wij geen varkensvlees mogen eten. Met gastouders kun je dat wel afspreken. We hebben nu al 150 gezinnen in verschillende grote steden."

Hij kan niet zeggen dat hij ooit gediscrimineerd werd. Op al zijn werkplekken vond hij de mogelijkheid om zijn gebed te doen. Overal werd zijn vastentijd gerespecteerd. Bidou: "Maar er werd wel eens een grapje gemaakt. Ze wisten dat ik pas bij zonsondergang weer mocht eten. Dan zei iemand: 'Zal ik even de lamellen dichtdoen? Dan is het alvast donker'."

a.bidou@benbadviseurs.nl

Ahmed Bidou: "Nederlanders kunnen zo goed met zichzelf pronken."



Div Management begeleidt mkb-bedrijven

“Wij zijn een soort missionaris”

Ad de Ruijter is programmamanager van Div Management, het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement. Het expertisecentrum probeert sinds 2004 de bewustwording van werkgevers, vooral in het midden- en kleinbedrijf (mkb), te bevorderen over diversiteit in personeelsmanagement en bedrijfsbeleid en over de voordelen hiervan voor het bedrijf. “We richten ons op het mkb, omdat grote bedrijven diversiteit zelf wel oppakken”, zegt De Ruijter. “We adviseren, ondersteunen, schrijven en lezen mee, maar bedrijven moeten het zelf doen. Anders komt zo’n beleid nooit goed van de grond.” Het expertisecentrum heeft twee strategische partners. CWI HOA, dat een databank heeft met ruim zeshonderd cv’s van allochtone, hoogopgeleide werkzoekenden. HOA richt zich vooral

op bemiddeling. En FORUM, dat zich meer op de overheid en grote bedrijven richt. Met z’n drieën bedienen ze BV Nederland op het gebied van diversiteit. “Div probeert bedrijven bewust te maken van diversiteit. We zijn een soort missionaris en proberen via de brancheorganisaties het mkb te bedienen.”

Het expertisecentrum heeft een strategie in vijf stappen ontwikkeld waarmee bedrijven concreet aan de slag kunnen. “Dat gaat over wervings- en selectie-instrumenten, maar ook over het behoud van allochtone werknemers. Uit onderzoek is gebleken dat autochtone mannen het snelst aan een nieuwe baan komen, ook binnen een bedrijf. Vrouwen en etnische minderheden bieden zich minder snel aan. Als je dat als manager niet weet,

zie je die groepen al gauw over het hoofd.” Div heeft in de afgelopen vier jaar verschillende branches bij diversiteitsbeleid kunnen betrekken. “De fase van onderzoek naar waarom allochtone werkzoekenden moeilijker aan een baan komen, zijn ook wij allang voorbij”, zegt De Ruijter. “Ik heb zes meter aan onderzoek op de plank liggen, allemaal gelezen en aan sommigen heb ik zelfs meegewerkt. Maar nu komt het aan op doen. Bedrijven zijn ook klaar met die onderzoeken. Daarom is Div op het juiste moment gestart. Bedrijven schreeuwen om handvatten. Wij ondersteunen met heel praktische middelen. Als het om trainingen gaat, hebben we 25 bureaus om naar te verwijzen. Die lijst noemen we De Community.” Meer informatie: www.div-management.nl

Het stappenplan van Div

Met het vijf-stappenplan voor diversiteit kunnen bedrijven direct aan de slag gaan om beleid te ontwikkelen. Op de website van Div is een uitgebreidere versie te vinden, aangevuld met vele, nuttige tips. <http://www.div-management.nl/stappenplan-diversiteit>

Stap 1

Bepaal waaróm diversiteit een issue is voor het bedrijf (of niet).

Stap 2

Bepaal de doelen voor het bedrijf, richting klanten, medewerkers en de maatschappij.

Stap 3

Organiseer de mogelijkheden voor een succesvolle aanpak.

Stap 4

Plan acties en voer ze uit.

Stap 5

Meet en evalueer de resultaten.

Prijs voor diversiteitsbeleid

De GoodPracticePrijs wordt jaarlijks door Div uitgereikt aan een mkb-werkgever die diversiteit op de beste manier realiseert in het personeels- en bedrijfsbeleid. De prijs is ingesteld om werkgevers in het midden- en kleinbedrijf te wijzen op de zakelijke voordelen van een divers samengesteld personeel, wat betreft de verhouding allochtoon - autochtoon. Deadline van de inschrijving valt meestal na de zomervakantie.

www.div-management.nl

MVO Nederland

MVO Nederland is een kennis- en netwerkorganisatie die het bedrijfsleven stimuleert maatschappelijk verantwoord te ondernemen. De organisatie brengt hiervoor bedrijfsleven, maatschappelijk veld, overheid, onderwijs en onderzoek bij elkaar om gezamenlijk te zoeken naar effectieve oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. Diversiteitsbeleid is daar onderdeel van.

www.mvonderland.nl

Forum

Het Instituut voor multiculturele ontwikkeling FORUM, dat zich vooral op grote bedrijven en de overheid richt, wil met het nieuwe programma ‘Arbeidsmarkt en ondernemerschap’ bijdragen aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtonen. Het wil hun kans op economische zelfstandigheid vergroten. De focus is gericht op allochtone jongeren, ouderen en vrouwen. Ook wordt gekeken naar participatiebanen in de WMO. En er wordt aandacht besteed aan het versterken van het zelfstandig ondernemerschap van allochtonen.

Voorlopig bestaat het programma uit twee projecten. Het doel is het ontwikkelen en uitvoeren van projecten en het maken van producten op het terrein van de arbeidsmarkt en ondernemerschap. Dit doet FORUM door:

- onderzoek naar de arbeidsmarktintegratie van allochtone burgers om kennis en inzicht te verwerven in processen van in- en uitsluiting.
- interventies om de arbeidsmarktpositie van allochtone werkzoekenden te verbeteren.
- lezingen, voordrachten, expertmeetings en advies over belemmeringen voor de in- en doorstroom op de arbeidsmarkt.
- ontwikkeling van visie, beleid en producten: verspreiding van informatie en netwerkversterking.
- bevordering van zelfstandig ondernemerschap van allochtone burgers.

www.forum.nl

Servicepunt Arbeidsmarkt MKB

Het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB is in 2001 opgericht om bij te dragen aan de versterking van de concurrentiepositie van het midden- en kleinbedrijf op de arbeidsmarkt. Een middel is professionalisering van het personeels(voorzienings)beleid in het mkb. In het servicepunt is kennis gebundeld over branches en sectoren, voor het mkb relevante doelgroepen, werving, selectie, scholing en outplacement en trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het servicepunt probeert onderbenutte, potentiële medewerkers actief onder de aandacht van bedrijven te brengen. Het biedt zogenoemde ‘Kansrijke initiatieven’, waaronder taaltraining voor allochtone werknemers en training voor intercultureel management.

www.servicepuntmkb.nl



CWI Hoger Opgeleide Allochtonen

Het Servicepunt HOA helpt bedrijven bij het zoeken naar nieuw talent. Het is een initiatief van CWI en FORUM; Div is partner. Door contacten met universiteiten, hogescholen en netwerken van allochtone Nederlanders beschikt het Servicepunt HOA over een Talentenbank met cv’s van ruim zeshonderd veelbelovende hoogopgeleide allochtonen. Verder kan het putten uit de enorme vijver met hoogopgeleide werkzoekenden die bij het CWI staan ingeschreven. Het servicepunt biedt allochtone werkzoekenden begeleiding, advisering en bemiddeling.

De werkgever belt het Servicepunt HOA met een vacature. Hij krijgt een vaste contactpersoon die direct voor hem aan de slag gaat. Deze kent de arbeidsmarkt en begrijpt de wensen van de werkgever. Door zijn persoonlijk contact met werkzoekenden, kan men snel een selectie van geschikte kandidaten verwachten. Servicepunt HOA kijkt niet alleen naar het opleidingsniveau, maar ook of de kandidaat de juiste competenties heeft. De dienstverlening houdt niet op na indienstreding. Het servicepunt biedt ook mentoring en coaching aan de kandidaat. Dit gebeurt in afstemming met de opdracht ofwel de werkgever. Daarnaast biedt het servicepunt ondersteuning bij de beoordeling van buitenlandse diploma’s.

Ook richt de organisatie zich op werkgevers die een diversiteitsbeleid voeren. Doel is werkgevers en allochtone werkzoekenden bij elkaar te brengen.

www.werkpunt.nl