

Sfeerverslag No Limits Bijeenkomst Diversiteit die Blijft, 24 september 2019

Er waren young professionals en werkgevers aanwezig tijdens de bijeenkomst en er was een zeer interessante gastspreker, Ebru Aydin. Dagvoorzitter Kiran Ramkhelawan testte het publiek met een aantal prikkelende vragen, daarna werd de film 'Mindbugs' getoond, die liet zien dat wij denken dat we kiezen, maar eigenlijk neemt de mindbug al een beslissing. Daardoor kiest een overwegend witte organisatie dan weer voor een witte sollicitant.

Gastspreker Ebru vertelde dat zij met veel vooroordelen te maken had gehad, en dat soms de oplossing eenvoudiger is dan we denken; je kunt (diverse) medewerkers vragen naar wat hun wensen en behoeften zijn en als er een borrel op de vrijdagmiddag is, kun je ook een high tea organiseren voor mensen die geen alcohol drinken, dan kan iedereen meedoen.

Ebru liet zien dat de maatschappij ondertussen verandert; Utrecht heeft 169 nationaliteiten, 1 op de 3 personen heeft een migratieachtergrond, in Rotterdam en Amsterdam is dat al meer dan de helft, maar als organisaties niet mee veranderen, dan is er wel een probleem. Je kunt wel mensen aannemen maar er moet ook iets aan de bedrijfscultuur veranderen. Maak ruimte voor verschillen, wat zijn de normen en ongeschreven regels binnen de organisatie? Is dat exclusief of inclusief? En is dit wel toegankelijk voor de nieuwe persoon? Creëer draagvlak in alle lagen. En het allerbelangrijkste advies: Niet alleen erover praten, maar gewoon doen.

Vervolgens gingen de aanwezigen met elkaar in gesprek. In de ene zaal waren de meesten het erover eens dat je diversiteit niet aan het toeval moest overlaten, en werkgevers die geen diversiteit realiseren, lopen enorm achter. In de andere zaal was de groep het erover eens dat er niet nog eens 200 jaar kan worden gewacht op inclusie en diversiteit; werkgever en werknemer moeten zich actief opstellen. In veel organisaties is het middenkader al diverser dan het hogerkader. Medewerkers uit het middenkader zouden moeten doorstromen naar hogerop, maar hoe gaat dat? Vacatures zouden beter moeten vermelden welke competenties er nodig zijn, welke houding is nuttig?

Netwerken is een belangrijke kunst; hoe zorg je ervoor dat je 'gekend' wordt en dat je de anderen 'kent'. Bij HR-opleidingen zou er geleerd moeten worden wat een werkgever en jongeren kunnen doen om te werken aan inclusie. In elk geval is de ontmoeting, de dialoog, het goede gesprek hard nodig; zonder dat geen netwerk, geen echt contact. Er ligt een zware taak voor jongeren, maar het is wel nodig om die op te pakken.

"Diversity is a fact, inclusion a choice" - Justin Trudeau.