

Diversiteit

Grethe van Geffen in VNG Magazine, 17 februari 2006

Diversiteit is een thema dat zich in betrekkelijk korte tijd de laatste jaren een plaats op de agenda heeft veroverd. Het lijkt inmiddels een heel belangrijk thema te zijn, maar in menige gemeente is het een kwestie van 'veel praten, weinig doen'.

Van oudsher liepen gemeenten, onder de politieke invloed die emancipatie van doelgroepen vroeg, een stukje voor op de rest van de maatschappij. Op dit moment krijgen gemeenten echter eerder het profiel van achterlopers. Het is tamelijk onthutsend om over diversiteit van gedachten te wisselen met managers uit gemeenteland. 'Dat hebben we nu wel gehad', krijg je te horen, al voordat duidelijk is wat 'dat' precies is. Er is veel verwarring in de communicatie over diversiteit. Gemeentelijke managers denken dat je praat over voorkeursbeleid, en omdat ze zichzelf meestal niet rekenen tot een van die zogenaamde voorkeursgroepen, vinden ze dat onwenselijk en/of niet nodig. Of ze denken dat je het over de islam hebt, en daar hebben ze zelf al een mening over; en of die positief is of negatief, het is er zeker een vanuit de nodige afstandelijkheid. Het klinkt heel professioneel, maar het betekent in de praktijk dat vanuit het management van Nederlandse gemeenten er meestal nauwelijks gewoon, van mens tot mens, contact blijkt te zijn met islamitische burgers. Het is veeleer een maatschappelijk verschijnsel, waarvoor men desnoods een islamitische collega in dienst neemt (dan toch ineens weer wel voorkeursbeleid). Wat we echt missen, is de diversiteitscompetentie in gemeentelijke organisaties. Er is amper het begin van de erkenning dat er zoiets is als een diversiteitscompetentie.

De meeste grote bedrijven hebben het thema diversiteit allang opgepakt. Het maakt niet uit of hun hoofdkantoor in Frankrijk, Amerika, Nederland of India staat: managers stellen diversiteitsdoelen die meetellen bij de beoordeling. Ook in sectoren als zorg en onderwijs is er de nodige beweging. Daar is vooral de behoefte om tot betere resultaten te komen een motivatie. Door de vraag naar diversiteitscompetentie te stellen, leggen instellingen niet de schuld bij de ander door te zeggen: zij zijn arm, ongedisciplineerd, hebben laag opgeleide ouders of gaan anders om met zorg vanwege hun culturele achtergrond. Nee, ze gaan kijken naar zichzelf: wat kunnen wij beter doen zodat onze zorg op maat is, onze leerlingen hun diploma halen en aan stageplaatsen komen e.d.

Daarom hebben gemeenten zelden diversiteitsbeleid nodig. Problemen worden er geweten aan de mensen die de gemeente moeilijk bereikt of die overlast en onrust veroorzaken. Daar zoeken we dan politieke oplossingen voor. Soms ligt het aan de pers, en daar heeft de gemeente geen invloed op. Met de gemeente als organisatie heeft het allemaal niets te maken.

De beste manier om dit te doorbreken zijn betrokken individuele ambtenaren. Ook in bedrijven, in de zorg en het onderwijs begint de ontwikkeling van diversiteitscompetentie zelden bij het management, maar bij medewerkers met visie en inzicht. Wordt er in andere sectoren beter geluisterd naar dit type individuele medewerkers? Of heeft de gemeente ze niet?

Reacties? g.vangeffen@seba.nl