

BURGERS VAN BETEKENIS

3
INTEGRATIE VAN
NIEUWELINGEN OF
INTEGRATIEVE
ORGANISATIES EN
SAMENLEVING?

5
KENNEMERCOLLEGE, EEN
MULTICULTURELE SAMEN-
LEVING OP ZAKFORMAAT

7
COLUMN:
VAN IN DE GRATIE NAAR
INTEGRATIE

8
DIVERSITEIT ALS VRAAG-
STUK VAN ORGANISATIE-
VERANDERING

10
OP DE BRES VOOR
EMANCIPATIE VAN
ALLOCHTONE VROUWEN

12
COLUMN:
'DAT NEMEN WE MEE'

12
DIVA,
TWEDE GENERATIE



fotobijlschrift



DE BEUK

Hoe het denken ook kan veranderen. Bijvoorbeeld het denken over hoe de integratie van allochtone mensen aan te pakken. Dat ontwikkelde zich van zachte hand via zachte drang over zachte dwang naar dwingende voorschriften in de Wet Inburgering Nieuwkomers. Het zal zeker nodig zijn, op een rantsoen van zoete broodjes zet je geen zoden aan de dijk. Maar of onze onmiskenbaar multiculturele samenleving er wél bij vaart? Standpunten verhardden zich, partijen verschansen zich. Afgaande op de publieke debatten lijkt het erop dat er eerder een confrontatie dan een ontmoeting tussen allochtoon en autochtoon op gang komt.

Terwijl die ontmoeting wel plaatsvindt. Op het werk, in de buurt, in het leven van alledag. In allerlei verbanden zoeken en vinden mensen manieren om samen te leven en nieuw burgerschap vorm te geven. Om tot vruchtbare samenwerking te komen. Het gaat niet altijd vanzelf en zo wordt De Beuk ingeschakeld voor opdrachten rond multiculturalisatie en diversiteit. Daarbij staat bijna nooit de term 'integratie' centraal. Het gaat vaker over goede bedoelingen die in de praktijk moeilijk realiseerbaar zijn, over (mis) communicatie of (gebrek aan) participatie. Het gaat over spanningen met collega's of klanten met een 'andere' etnisch-culturele achtergrond: de ene (autochtone) partij

die iets duidt als 'cultuurverschil', de andere (allochtone) partij die het duidt als 'machts- of positieverschil'; het gaat over de angst om racistisch te zijn of over de haperende instroom en doorstroom van allochtone collega's.

Bij doorvragen stuit je op de wens van mensen om elkaar te begrijpen en op dieper niveau op de vraag: 'ben ik van betekenis?' Die vraag geldt voor allochtone 'nieuwkomers', maar net zo goed voor autochtone medewerkers. Febe Deug trekt in haar artikel op pagina 3 de lijn door van organisatie naar samenleving en stelt dat het er niet om gaat om één bepaalde (etnische) groep burgers te integreren, maar om ervoor te zorgen dat alle burgers deel uit maken van de samenleving, binding hebben met die samenleving. Krachtiger gezegd: zich burgers van betekenis weten. Immers, ook veel autochtone burgers ervaren weinig binding meer met de samenleving. Op het Kennemercollege wordt met andere woorden aan hetzelfde begrip gewerkt. Het schoolteam hanteert geen 'integratiebeleid', maar zorgt ervoor dat iedere leerling zich gewaardeerd weet en tot zijn recht komt. Belangrijke voorwaarde voor integratie is ook zelforganisatie. Lees daarover in dit BeukBlad in het artikel over PROMO, het professionaliseringsproject voor (allochtone) vrouwenorganisaties.



fotobijlschrift

SURF NAAR DÉ SITE

Heeft het thema u te pakken? Bent u benieuwd naar meer? Surf dan naar dé site: www.beuk.nl en lees in het Beuk@Blad over:

- het multiculturalisatieproces van Vrouwenopvang Utrecht (beschreven in het boek 'Het is menens hier!' van Beukadviseur Febe Deug
- Tokenisme, het verschijnsel dat iemand niet als persoon wordt behandeld, maar als vertegenwoordiger van een bepaalde groep. Ook wel: Excuus-Truus of Alibi-Ali.
- Visievorming als opmaat voor het inburgeringstraject. In opdracht van Taskforce Rijnmond begeleidde De Beuk bestuurders bij het formuleren van een visie op inburgeren.

INTEGRATIE VAN NIEUWELINGEN ÓF INTEGRATIEVE ORGANISATIES EN SAMENLEVING?

Een forumdiscussie over integratie ruim vóór 11 september 2001. We vragen: 'Voelt u zich geïntegreerd in deze samenleving?' De autochtone hoogleraar antwoordt: 'Over het algemeen wel, maar soms ook niet. Af en toe in het geleerde gezelschap waarin ik me bevind, voel ik me opeens weer het arbeiderskind dat toch op afstand staat'. De twee professionals van allochtone afkomst geven een éénsluitende reactie: 'Natuurlijk ben ik geïntegreerd: ik heb werk en ben actief in allerlei organisaties'. De autochtone directeur van een grote instelling aarzelt, herkent wat de hoogleraar heeft gezegd, vindt 'integratie' een lastig begrip, omdat het zo wisselt per context of zelfs per levensfase.

Als organisatieadviseurs op het gebied van diversiteit hebben we in de afgelopen jaren allerlei organisaties begeleid bij wat aanvankelijk multiculturalisatie en later diversiteit is gaan heten. Op dit moment ligt het begrip multiculturele samenleving nogal onder vuur. Er woedt een heftig debat over de 'onhoudbaarheid' van dit begrip, over botsende normen en waarden en over de noodzaak tot integratie. Wat in dit debat met integratie wordt bedoeld, verschilt. Net als in bovenstaand voorbeeld hebben mensen kennelijk verschillende beelden bij wat 'integratie' inhoudt, waaraan je integratie afmeet, waar het voor 'helpt' én kennelijk kan 'geïntegreerd zijn' variëren per levensfase, context, moment. Natuurlijk is de 'schaal' en de dynamiek van een organisatie niet zomaar te vergelijken met de 'schaal' en de dynamiek van een samenleving. Maar misschien bieden een organisatieoptiek en de daarbij geleerde lessen toch iets van een perspectief in het grotere en ingewikkelde maatschappelijke debat.

Integratie van enkele collega's of integratieve organisaties?

In allerlei opdrachten in organisaties rond multiculturalisatie is 'integratie' niet de term die centraal heeft gestaan of staat. Wél (mis)communicatie en (verschil in) participatie. Het ging over misverstanden en spanningen met collega's of klanten/relaties met een 'andere' etnisch-culturele achtergrond. Over onmacht om lastige zaken bespreekbaar te maken; uiteenlopende definities over wat er speelt: de ene (autochtone) partij die iets duidt als 'cultuurverschil', de andere (allochtone) partij die het duidt als 'machts- of positieverschil'; over de angst om racistisch te zijn, over de haperende instroom en doorstroom van allochtone collega's etc.

Sense of belonging

Bij doorvragen stuit je op de wens van mensen om elkaar te

begrijpen en op dieper niveau: 'doe ik ertoe in deze organisatie met wat ik meebreng en met wat ik wil'? Anders gezegd 'ervaar ik een *sense of belonging*'? En dat geldt voor allochtone 'nieuwkomers' (doe ik er wel toe?), maar net zo goed voor autochtone medewerkers (doe ik er nog toe?). Autochtone collega's die vaak het heftigste reageren op beleid voor allochtone collega's (vrijaf met de Ramadan bijvoorbeeld) zijn degenen die het gevoel hebben dat er voor hen 'nooit iets kan'.

Wat werkte?

Wat heeft gewerkt in situaties waarin 'verschillen' - reëel of gepercipieerd - steeds groter leken te worden?

- stoom afblazen: als partijen soms zeer lang ergernis hebben lopen opsparen of confrontaties vermijden dan helpt het sowieso om te spuien;
- tegelijkertijd zorgvuldigheid en precisie betrachten: over wie en wat hebben we het nu? Uitspreken waar het jónu om gaat en elkaar als individu zien. Niet generaliseren;
- verschillen erkennen én overeenkomsten blijven zien: in een situatie van spanningen is er de neiging om alleen nog maar te focussen op verschillen, terwijl overeenkomsten juist de werkbare basis moeten bieden om eventuele verschillen te kunnen hanteren;
- elkaar niet alleen maar door etnisch-culturele bril zien, maar als professionals met een gezamenlijke opdracht. In een organisatie ben je in de eerste plaats medewerker/collega en dus met elkaar verantwoordelijk om de doelen van de organisatie te realiseren. Dat hoort een overstijgende ambitie te zijn voor alle leden. Tegelijkertijd beseffen dat je niet blanco een organisatie binnenkomt: ieder neemt ervaringen (met uitsluiting, met negatieve effecten van diversiteit) uit de samenleving mee en dat kleurt de interactie binnen de organisatie;
- wederzijdse inspanning: of het nu gaat om inspanning te leveren om een andere werkwijze of methodiek te ontwikkelen of als team onderling nieuwe spelregels te formuleren;
- bereidheid om naar 'eigen vanzelfsprekendheden' te kijken en die evt. te herwaarderen opdat er nieuwe spelregels kunnen ontstaan die werken in een veranderde organisatie en omgeving.

Wat we in feite gedaan hebben met bovenstaande aanpak is de organisatie stimuleren om integratiever te zijn: voor medewerkers en eventuele klanten buitenshuis. Het doel was niet om één

Lees verder op pagina 4



Vervolg van pagina 3

bepaalde (etnische) groep medewerkers te integreren, maar om ervoor te zorgen dat organisaties slimmer omgaan met diversiteit van medewerkers in een divers geworden omgeving. En dat betekent dat iedereen in feite binding moet kunnen hebben en houden met wat de organisatie voorstaat. Dat vereist ieders inspanning en bereidheid om nieuwe spelregels te formuleren teneinde de organisatiedoelen te bereiken in een veranderende samenleving

Een integratieve samenleving

Wat zien we om ons heen? Onrust bij autochtone mensen: 'zij spreken geen Nederlands, vrouwen sluiten zich op in huis, criminaliteit, ze pikken banen en huizen in, ze zijn meer verbonden zijn met hun thuisland en de Islam dan met Nederland'. Onrust bij allochtone mensen: 'Nederlanders accepteren ons niet meer, geven geen kansen, respecteren onze identiteit en de uitingen daarvan niet, leggen het accent op zaken die slecht gaan'. Onrust in de samenleving, vanwege de migranten, vanwege de instroom van asielzoekers en gezinsherenigers, maar ook in de context van een economische crisis die iedereen wellicht gaat raken.

In allerlei toonaarden klinkt nu de roep om integratie van allochtone nieuwkomers: snel samengevat houdt dat meestal in 'Nederlands leren en aanpassen aan hoe het hier hoort'. Terecht roept dat vraagtekens op: is het de bedoeling om een soort kloof te worden en van wie of wat dan - DE Nederlander bestaat niet. En er ontstaat twijfel: 'zelfs al spreken we perfect Nederlands, worden we dan wel geaccepteerd?'

Als we de link leggen met wat in organisaties gedaan is om deze integratie te maken, wat zou dat dan kunnen betekenen voor een integratieve samenleving:

- elkaar niet alléén maar door een etnisch-culturele bril zien; we zijn in de eerste plaats allemaal burgers van dit land. Die erkenning legt de basis om verschillen te hanteren. Die erkenning impliceert ook dat voor een ieder rechten en plichten verbonden zijn aan dat burgerschap;
- verschillen én overeenkomsten blijven zien: het voortdurend op afstand gezet worden maakt het voor - jongere - migranten heel moeilijk om zich niet - als een self fulfilling prophecy - terug te gaan trekken
- wederzijdse inspanning om er gezamenlijk iets van te maken. En juist de 'gevestigden' die zelf het gevoel hebben buitenge-

sloten te zijn in een snel veranderende samenleving behoeven steun in hun verbinding met die samenleving.

- bereidheid om naar 'eigen vanzelfsprekendheden te kijken': misschien wel de moeilijkste stap in het geheel. Welke waarden delen we en op welke manier verschilt de normering daarvan? Hoe kom je tot een effectieve herijking? In hoeverre ben je bereid om - en dat geldt voor iedereen - met de wet als kader/bottom line 'andere' opvattingen te onderzoeken? Welke normen of spelregels nodig zijn om met elkaar effectief te kunnen verkeren in het publieke domein.
- stoom afblazen én zorgvuldigheid betrachten; van desinteresse zijn we via 'het multiculturele drama' beland in een maatschappelijke kolk van stoom afblazen. Maar met duidelijke grenzen aan wat kan en niet kan; ook of juist in een open samenleving.

Sense of urgency

Bovenstaand proces lukt alleen vanuit een perspectief van het opbouwen van die integratieve samenleving. Het doel is dan immers niet om één bepaalde (etnische) groep burgers te integreren, maar om ervoor te zorgen dat alle burgers in feite binding kunnen hebben en onderhouden met de samenleving die we met elkaar vormen. Ook hiervoor geldt: ervaren burgers een *sense of belonging*? We hebben veel leerervaringen op de schaal van organisaties, we kennen de succesfactoren en we kennen de valkuilen. De dynamiek op samenlevingsniveau is krachtiger, minder stuurbaar en door het publieke debat turbulenter. Maar tegelijkertijd geldt dat de *sense of urgency* niet eerder zo sterk en breed werd gevoeld dan nu in onze samenleving.

FEBE DEUG

Bel De Beuk

- Als u als overheid diversiteitsbeleid wilt ontwikkelen.
- Als u hulp zoekt bij het concretiseren van inburgering.
- Als het niet lukt voornemens en maatregelen in nieuw gedrag te verankeren.
- Als u ook bij interactief beleid en bij burgerparticipatie diversiteit nastreeft.
- Als u als raad u volksvertegenwoordigende rol serieus wilt nemen.

KENNEMER COLLEGE, EEN MULTICULTURELE SAMENLEVING OP ZAKFORMAAT

De school - basisschool en daarna voortgezet onderwijs - is voor de jonge mensen hun entree in een grote wereld waar ze zelf een positie moeten verwerven en waar zij het als (school)bevolking met elkaar moeten rooien. De maatschappij op zakformaat waar ze kunt experimenteren en oefenen in samen leven. Waar ze met rechten, plichten, regels, kansen en risico's te maken krijgen. Met een beetje geluk komen de kinderen op school al in een multiculturele omgeving terecht, want noch een witte, noch een zwarte school weerspiegelt de Nederlandse samenleving.

Leerlingen van het Juniorcollege, onderdeel van het Kennemer College in Beverwijk, hebben dat geluk, de leerlingenpopulatie bestaat voor een vijfde deel uit allochtone leerlingen. Volgens Ted Stroet, docent en coördinator van het Juniorcollege, is dat representatief voor Heemskerk en Beverwijk, waar twintig procent van de mensen tweede en derde generatie allochtonen zijn. Curieus is dat de gemeenten daarmee niet als zwarte gemeenten gelden, maar dat het Juniorcollege wel voor het stempel moet oppassen.

Het schoolteam kiest in haar beleid vóór diversiteit en tégen focussen op de donkergekleurde groep leerlingen. "Het gaat om de goede verhoudingen", zet Stroet uiteen, "het gaat er om zo goed mogelijke groepen samen te stellen met een goede mix tussen meisjes en jongens, tussen autochtone en allochtone kinderen, tussen kinderen uit de ene en kinderen uit de andere woonwijk. Als we daar voor kunnen zorgen, voor die goed samengestelde groepen, dan is de volgende stap om er aan te werken dat ieder kind zich gewaardeerd weet en tot zijn recht komt."

Op het Juniorcollege, waar de kinderen de eerste twee jaar van hun VMBO volgen, is daar een speciaal programma voor 'De veilige school'. Locatiedirecteur Gerard Vermeulen: "Waar het ons om gaat, is dat de leerlingen waarden en normen meekrijgen en elkaar en de leerkrachten respecteren. Dat is iets wat door alle culturen heen loopt. Wij bedenken dat niet zelf, de leerlingen geven vaak zelf wel aan wat nodig is op school. Zo hebben we 10 Gouden Regels die door de leerlingen zélf bedacht en gemaakt zijn. Die regels hebben betrekking op de manier waarop we met elkaar omgaan hier, zoals 'Respecteer elkaars mening en uiterlijk' en 'Problemen los je op door te praten, niet met je vuisten'.

Een heel belangrijke regel is dat 'anderen niet buitengesloten worden'. Stroet: "Daaruit volgt dat op school Nederlands de voertaal is, dat er geen groepjes ontstaan waarin uitsluitend kin-

Lees verder op pagina 6

AANDACHT VOOR BUITENKANT EN BUITENWERELD

De toestroom van nieuwe leerlingen voor de VMBO Beroepsgerichte Leerweg van het Kennemer College in Beverwijk valt tegen. Daarom vroeg de schooldirectie aan De Beuk te onderzoeken wat mogelijke oorzaken van de tanende belangstelling zijn.

Het Kennemer College is een school voor openbaar onderwijs in Beverwijk en ontstaat uit een fusie van vier scholen. In de nieuwe organisatie biedt de school vier opleidingen, elk op een eigen locatie: het Juniorcollege (VMBO-Beroepsgericht klas 1 en 2); het Senior College (VMBO-Beroepsgericht klas 3 en 4); een VMBO-Theoretische Leerweg en een HAVO/VWO-school.

Door de fusie ontwikkelde het Juniorcollege zich tot een sterke nieuwe locatie met een duidelijk eigen profiel. Dat, zo had men verwacht, zou nieuwe leerlingen aantrekken. Maar het tegenovergestelde gebeurde en als het tij niet keert bestaat het risico dat op termijn het draagvlak voor een breed VMBO-BG-aanbod wordt aangetast.

De Beuk onderzocht de mogelijke oorzaken en achtergronden en interviewde een breed spectrum aan betrokkenen over hun mening over de school. Docenten, directies en de schoolbegeleidingsdienst werden gevraagd. De huidige leerlingen van de school en hun ouders gaven hun visie, maar de onderzoekers gingen ook naar basisscholen in de omgeving en spraken er met directies, leerlingen en ouders van groep 8.

Het onderzoek leverde drie interessante conclusies op:

Lees verder op pagina 6

deren van dezelfde basisschool, dezelfde woonwijk of dezelfde etnische afkomst welkom zijn. Die regel is voor ieder kind van belang, ongeacht kleur, cultuur of afkomst. Niemand wil toch buitengesloten worden.”

De schoolgemeenschap biedt ruimte aan de eigen culturele identiteit. Maar stelt ook grenzen: bijvoorbeeld voor het islamitische Suikerfeest is er een vrije dag, maar andere religieuze feesten moeten na schooltijd gevierd worden. Vermeulen:

“Hoofddoekjes zijn voor ons geen probleem, zolang de meisjes bij de kook- en gymlessen de boel maar stevig vastzetten, want dat moet in die lessen echt vanwege de veiligheid. Dat is geen probleem: die meiden zijn daar heel creatief in geworden. In de lessen proberen we ook te laten zien dat andere culturen verrijking met zich mee brengen. In de kooklessen proberen we het Marokkaanse recept uit dat een leerling van thuis heeft meegenomen. In de lessen Maatschappelijke Vorming bekijken we hoe anders het er aan toe gaat in een Turks gezin.”

Voor praktische problemen zoekt de school een praktische oplossing. Stroet: “Een paar jaar geleden mochten veel allochtone meisjes niet mee op werkweek. Toen we voor de meisjes een apart huisje reserveerden met alleen vrouwelijke begeleiding werd het al beter. Tegenwoordig mag al de helft van de meisjes mee. Hun ouders zien in dat de dochters ook een plek in de maatschappij moeten verwerven. En wij zien hoe de allochtone meisjes zelf ruimte aan het zoeken zijn en zich ook bij jongens aansluiten.”

Er zijn wel eens allochtone ouders die meer van hun eigen cultuur in onze school willen brengen. Soms merk je ook dat kinderen tussen twee vuren zitten, zoals het van thuis moet en zoals wij het hier op school hebben afgesproken. Wij benadrukken bij de ouders altijd dat zij voor onze school hebben gekozen en zich daarmee aan onze regels moeten houden. Dat zijn stevige gesprekken, maar wij houden vast aan onze lijn. Die werkt hier nu eenmaal heel goed. We zeggen altijd duidelijk dat er voor alle kinderen een scheiding geldt tussen de opvoedingssituatie thuis en op school.”

Soms duiken er problemen op, waar de regels niet in voorzien. Stroet: “We zijn niet dogmatisch, we denken zelfs dat wanneer je van te voren al probeert overal een pasklare oplossing voor te bedenken, je een averechts effect krijgt. Dan versterk je de verschillen ten koste van de samenleving.”

En wat betreft het ‘zwarte imago’, dat pakt het Juniorcollege aan door de aandacht ook en meer naar de buitenwereld te richten, zodat degenen die de school alleen van horen zeggen kennen, hun oordeel op actuele informatie kunnen baseren.

Bel De Beuk

- Als u benieuwd bent hoe uw (zwarte?) imago bijdraagt of afdoet aan uw doelen.
- Als u uw in- en externe communicatiestrategie wilt ‘uitlijnen’.
- Als u hulp zoekt bij lastige communicatiekwesaties, over integratie of anderszins.
- Als u zich realiseert dat buitenkant (imago) en binnenkant (waarden en gedrag) niet op elkaar aansluiten.

1. Het Junior College, dat op de grens ligt tussen Beverwijk en Heemskerk heeft de laatste jaren een flink marktaandeel (in leerlingenaantallen) verloren in Heemskerk aan een zogenaamde ‘groen school’ die in Castricum VMBO-onderwijs aanbiedt.
2. Met name in Heemskerk, maar ook in Beverwijk kampt de school met het imago van de school van vóór de fusie. Mensen beschouwen het Juniorcollege als een zwarte school, terwijl het aandeel allochtone leerlingen slechts 18% bedraagt.
3. De schoolomgeving, met name de buitenkant van het gebouw ziet er niet aantrekkelijk uit en weerhoudt mensen ervan om de binnenkant te bekijken. Terwijl daar goed en leuk onderwijs gegeven wordt waar de leerlingen én hun ouders heel tevreden mee zijn.

In vervolg op de aanbevelingen van De Beuk, is de school op dit moment het contact met het bedrijfsleven en de basisscholen in de omgeving aan het verstevigen en wordt de buitenkant van de school en het schoolplein intensief opgeknapt. De aanmeldingscijfers voor het komende schooljaar zullen tonen of de aanpak rendeert.



foto: bijschrift

VAN IN DE GRATIE NAAR INTEGRATIE

Nog maar een paar jaar geleden moesten we in dit land veel moeite doen om burgers ervan te overtuigen dat de opvang van asielzoekers echt niet zo erg was als men vermoedde. De opvang van asielzoekers stuitte op opvallend veel weerstand. De meest tumultueuze voorlichtingsavonden en raadsvergaderingen zijn in veel gemeenten besteed aan de vraag of meewerken aan die opvang verantwoord was. Of de opvang wel paste in de plaatselijke gemeenschap. Asielzoekers lagen duidelijk "uit-de-gratie". De plaatselijke bevolking volhardde ook na de bouw en het bewoners-gereed maken van locaties in hun sceptische houding. Tot men in de gaten kreeg dat asielzoekers gewone mensen waren. Dat gebeurde meestal na een maand of drie en dan ook begon de rust in de plaatselijke gemeenschap terug te keren.

De asielzoekers bleken mensen, uit een ons onbekende leefomgeving vertrokken, met slechts een wens: zich vestigen in een nieuw land, in ons geval Nederland. Het bleken mensen die met een grote onzekerheid moesten leven: mocht men ja of nee blijven? Op het antwoord moesten ze vaak jaren wachten. En wat doet een mens die moet wachten? Aflleiding zoeken, een beetje taalvaardig proberen te worden, ontwikkelingsmogelijkheden verkennen. Iedere Nederlander zou in dezelfde situatie niet veel anders doen. De asielzoekers gingen communicatief, sociaal en maatschappelijk de confrontatie aan met onze gemeenschap. Velen probeerden zich aan te passen, echter, voor zover de beperkte grenzen dat toestonden. Immers, het strenge doch rechtvaardige vreemdelingenbeleid achtte te veel vrijheid, ontwikkeling en positief en toekomstgericht handelen niet goed voor een populatie waarvan waarschijnlijk 80% ons land te zijner tijd weer zou moeten verlaten. En wat als er een aanzuigende werking zou ontstaan...

In de praktijk bleek dat burgers in de directe omgeving van de azc's contacten aangingen, de mens (en zijn kinderen) achter de asielzoeker leerde kennen en zo hun mooie, ingrijpende en ontroerende verhalen vernamen. In veel gevallen leidde dat tot meer en intensiever contact en met de asielzoeker kreeg ook het vreemdelingenbeleid een gezicht. Het beviel van beide kanten, en niet alleen vanwege sociaal maatschappelijke redenen. Bij een jarenlang verblijf ontstond er een relatie, soms was er zelfs sprake van integratie, kennelijk kwamen asielzoekers 'in-de-gratie'. Wie had durven denken dat burgers en hun gemeentebestuur actie voerden tegen sluiting van asielzoekerscentra, zoals een paar maanden geleden in Ameland gebeurde?

Misschien treedt er een speciaal BOBO-effect op: Bekend/Onbekend maakt Bemind/Onbemind. Kennelijk is het nodig dat mensen elkaar ontmoeten en bij elkaar 'in de gratie' komen om integratie mogelijk te maken.

Laten we ons vooral goed realiseren dat de symbiose tussen asielzoekers en samenleving na verloop van tijd werkt. Laten we er ook voor hebben dat asielzoekers ook geven: extra leerlingen op school, nieuwe leden voor het verenigingsleven en zelfs zijn ze soms van economische betekenis. Dat besef kan, zeker bij een langdurige vestiging van een centrum, de discussies een ander accent geven: asielzoekers en het centrum zijn niet langer risico's voor de lokale samenleving, nee, er liggen ook kansen. Voor beide partijen.

HANS JANSSEN, ALGEMEEN DIRECTEUR COA
EN VOORZITTER RAAD VAN TOEZICHT VAN DE BEUK



fotobijschrift

DIVERSITEITSPORTEFEUILLE

De Beuk heeft een inmiddels jarenlange ervaring in opdrachten op het gebied van diversiteit:

- interculturalisatieprojecten in onder meer instellingen voor zorg en welzijn, omroepen, politie, overheidsorganisaties
- ontwikkeling van diversiteitsbeleid voor gemeenten, provincies en departementen;
- ondersteuning bij intergemeentelijke samenwerking inzake inburgering en integratie
- ondersteunen en versterken van zelforganisaties via training, coaching en begeleiding
- ontwikkelen van diversiteitsaudits (doorlichting/analyse/benchmark en aanbevelingen), onder meer voor politieke partijen, sportorganisaties en ontwikkelingssamenwerking
- ontwikkelen van diversiteits-toolkits, zoals voor ondernemingsraden en voor gemeenteraden.
- projecten op het gebied van het glazen plafond, zorg en arbeid, levensloop.
- procesmanagement en -begeleiding bij interactief beleid en participatie.

DIVERSITEIT ALS VRAAGSTUK VAN ORGANISATIE-VERANDERING

Winst boeken

Als adviesbureau hebben we flink wat organisaties begeleid bij de omslag naar diversiteitsbeleid. Diversiteit gaat niet vanzelf, hebben we geleerd. Veel organisaties zetten stappen op weg naar diversiteit, door regelgeving op het gebied van werk en privé te verruimen, waardoor rekening gehouden kan worden met verschillende behoeften van werknemers. Of ze organiseren een training interculturele communicatie waardoor communicatieproblemen tussen werknemers met diverse achtergronden verkleind worden. Hoe kunnen organisaties die met het onderwerp aan de slag willen winst boeken en een stap verder komen in hun aanpak en inzichten? Door diversiteit vooral als een vraagstuk van organisatieverandering te benaderen.

Brede aanpak nodig

Om diversiteit binnen een organisatie te halen, te houden en te benutten zijn vaak ingrijpende veranderingen nodig, zeker als men bij het nulpunt moet beginnen. De veranderingen betreffen de werving, maar ook doorstroom en behoud van mensen. De organisatie komt in een nieuwe beweging omdat er een interactie ontstaat tussen oude en nieuwe medewerkers, tussen de oude en een nieuwe cultuur. De organisatie moet zich instellen op diversiteit. Voor een succesvolle implementatie van diversiteitsbeleid is daarom een brede aanpak nodig. Dat betekent een aantal dingen.

- Diversiteitsbeleid heeft een veel grotere kans van slagen als het gekoppeld wordt aan de strategische doelen van de organisatie of zelfs tot strategisch doel wordt gemaakt, zoals het aanboren van nieuwe klantgroepen, een nieuwe markt overerven of de dienstverlening versterken. De eerste vraag is wat de organisatie nodig heeft om deze doelen te realiseren. Vervolgens wordt gekeken hoe de talenten van de zittende medewerkers ontwikkeld en ingezet kunnen worden. Bijna vanzelf komen organisaties dan bij de vraag welke andere kwaliteiten nodig zijn en of een grotere diversiteit in het personeelsbestand daarbij kan helpen. In combinatie met een maatschappelijke noodzaak ontstaat dan net het vleugje idealisme dat bevolegheid kan geven in dergelijke toch wel taaie veranderingstrajecten.
- Het helpt om deze strategische doelen zo concreet mogelijk te formuleren, niet alleen op het brede organisatieniveau, maar ook op het niveau van de afdelingen of *businessunits*. Medewerkers raken bij het diversiteitsbeleid betrokken als ze op afdelingsniveau in kaart brengen hoe zij de doelen van hun team of afdeling beter kunnen bereiken door vanuit een diversiteitsperspectief te kijken naar hun eigen werk: welke klanten bereiken we wel en niet op deze manier; welke nieuwe

diensten of producten zijn nodig? Daardoor wordt ook voor hen tastbaarder wat de organisatie met diversiteit wil bereiken en wordt er een brug geslagen tussen strategische doelen en de afdelingsdoelen. (Maatschappelijke) organisaties hebben op dit moment de wind mee als het om het concretiseren van doelen gaat. De overheid, maar ook de klanten willen graag weten waarop organisaties afgerekend kunnen worden. Waarom zouden we geen concrete doelen durven stellen als het om diversiteitsbeleid gaat?

- Specifiek beleid en maatregelen blijven nodig. Lange tijd is gedacht dat met de intrede van het diversiteitsbeleid het doelgroepenbeleid en maatregelen die erop gericht zijn om bepaalde doelgroepen binnen te halen en te houden, overbodig waren geworden. Maar wat doe als je een organisatie bent, waarin de gemiddelde werknemer wit, man en van middelbare leeftijd is? Komen allochtonen, vrouwen en jongeren dan vanzelf binnenstromen en blijven ze? Waarschijnlijk niet, anders was dat allang gebeurd. In zulke gevallen is specifiek in- en doorstroombeleid nodig om deze doelgroepen aan te trekken.
- Organisatiebreed draagvlak is een vereiste. Niet alleen het noodzakelijke commitment van de top, maar ook draagvlak op de werkvloer. Dit draagvlak ontstaat door een gemeenschappelijk besef van wat diversiteit is en welke voordelen het met zich meebrengt voor de organisatie en de individuele werknemer. Van diversiteitsbeleid worden niet alleen de organisaties sterker en wendbaarder, maar ook de zittende werknemers omdat zij aangesproken worden op hun kwaliteiten. Diversiteitsbeleid komt daardoor onder de huid van nieuwe en oude werknemers, omdat het hun individuele en gemeenschappelijke belang raakt.
- Diversiteit vereist een omslag in denken en doen. Het betekent dat werknemers aangesproken worden op hun capaciteiten, maar ook aangemoedigd worden om verschillen te erkennen en te benutten. Dat vereist een cultuuromslag en maakt diversiteitsbeleid (net als andere ingrijpende organisatieveranderingen) tot een langdurig traject.

Kijkend naar deze aspecten kunnen we ons afvragen waarin de omslag naar diversiteit zo verschilt van andere complexe organisatieveranderingen. In alle veranderingstrajecten zijn de factoren hierboven immers van belang om succes te kunnen boeken. Wat diversiteit zo lastig maakt is dat een gedeeld besef over de noodzaak en meerwaarde ervan in alle lagen van de organisatie vaak ontbreekt. Toch zal niemand in een organisatie zich tegen diversiteit keren, omdat daar bijna een taboe op rust. Daardoor ontstaat een situatie, waarin men diversiteit weliswaar met de

mond belijdt maar niet echt omarmt. En op het moment dat de organisatie prioriteiten moet stellen, legt diversiteit het af. Zeker als het thema niet verbonden is met de strategische doelstellingen van de organisatie.

Diversiteit is ook complex, omdat het (bij een brede aanpak) de hele organisatie door elkaar schudt. Nieuwe mensen stromen de organisatie binnen, soms door specifiek beleid en - maatregelen. Met de komst van die nieuwe groep verandert de cultuur, moet de cultuur zelfs veranderen om deze nieuwkomers een plek te bieden.

Omdat organisaties zich deze complexiteit niet realiseren of omdat zij tegen de complexiteit en brede organisatieaanpak opzien, kiezen organisaties vaak voor een smalle aanpak: een training interculturele communicatie, een specifiek wervingsbeleid voor vrouwen of een conferentie over diversiteit. De valkuil die hierdoor ontstaat is dat we denken en wellicht ook hopen dat diversiteit tot stand kan komen door een enkele maatregel of afzonderlijke activiteit in plaats van een organisatiebrede verandering.

MAMITA VAN LEEUWAARDE

Bel De Beuk

- Voor het verbinden van uw organisatie doelen met diversiteitsdoelen.
- Bij ontwikkeling van diversiteitsbeleid in uw organisatie.
- Als u diversiteit wilt integreren in uw HRM- en kwaliteitsbeleid.
- Voor begeleiding van interculturalisering in uw organisatie op elk niveau.

DIVERSITEITSBELEID

In de jaren 90 maakte het doelgroepenbeleid langzamerhand plaats voor het diversiteitsbeleid. Dit doelgroepenbeleid, met specifieke aandacht voor een bepaalde doelgroep (bijvoorbeeld vrouwen, ouderen, allochtonen of gehandicapten) was nodig om gelijke kansen voor deze achtergestelde groepen te creëren. Zo kwamen bijvoorbeeld vrouwen binnen organisaties door met streefcijfers te werken.

Doelgroepenbeleid riep echter ook negatieve reacties op: niet iedereen vond specifieke maatregelen nodig. Niet iedereen, ook personen uit de doelgroep zelf, wilde zich laten aanspreken op kenmerken als achterstelling, sekse, handicap of etnische geaardheid. Hierdoor was het moeilijk om de handen op elkaar te krijgen om daadwerkelijk het doelgroepenbeleid tot een succes te maken.

Diversiteitsbeleid deed zijn intrede, beleid dat zich niet op een doelgroep of een specifiek kenmerk van een bepaalde doelgroep richtte, maar op de totale organisatie en het diverse palet aan mensen en hun capaciteiten. De gedachte daarachter is dat mensen in organisaties naast gemeenschappelijke kenmerken als opleiding en professionaliteit van elkaar verschillen in leeftijd, geslacht, etniciteit, seksuele geaardheid, kennis en ervaring, referentiekader, motivatie, behoefte, etc. Deze verschillen nemen ze mee in hun werksituatie. Diversiteitsbeleid erkent en benut deze verschillen en ziet ze als een kans om de organisatie sterker en wendbaarder te maken.

Door werknemers aan te spreken op hun verschillende talenten kan de organisatie bijvoorbeeld een beter product neerzetten of nieuwe diensten verlenen. Diversiteitsbeleid betekent ook dat een organisatie er bewust naar streeft om deze diversiteit binnen te halen, te behouden en te benutten.

Organisaties kunnen om verschillende redenen aandacht besteden aan diversiteitsbeleid:

- Vanuit een maatschappelijke noodzaak en verantwoording. De samenleving is steeds diverser geworden en het is daarom logisch dat een organisatie deze diversiteit ook weerspiegelt.
- Vanuit zakelijke, strategische overwegingen. Organisaties moeten de samenleving en de markten in die samenleving bedienen. Die markten zijn veel pluriformer dan vroeger o.a. door demografische verschuivingen. Om deze markten goed te kunnen bedienen of om nieuwe markten aan te kunnen boren, moet je in je eigen organisatie ook een divers palet van werknemers hebben dat hierop kan inspelen.



foto: bjschrift

OP DE BRES VOOR EMANCIPATIE VAN ALLOCHTONE VROUWEN

INTERVIEW MET Aysel GÜMÜS

Aysel Gümüs is bestuurslid en medeoprichtster van de Internationale Vrije Vrouwen Stichting. Zij volgde het afgelopen jaar de PROMO*-trainingen van De Beuk. Sandra Lont sprak met haar over de IVVS en het belang van professionalisering voor een vrijwilligersorganisatie.

“De oprichting van de IVVS in maart 2001 kwam in eerste instantie voort uit de behoeften van Koerdische vrouwen. Zij zijn meestal gevlucht, hebben van alles meegemaakt. Hier in Nederland maken ze weer heel veel mee in de andere cultuur, het Westerse mannsysteem waar ze zich in moeten voegen. Er was geen enkele voorziening voor hun belangenbehartiging. Zij komen uit verschillende landen, hebben verschillende culturele achtergronden, spreken verschillende talen. Een stichting voor hen moet dus een internationale zijn en dat is ook wat we willen: vrouwen helpen, onafhankelijk van hun nationale of culturele herkomst. Wij vinden het belangrijk om allochtone vrouwen te informeren over hun mogelijkheden tot emancipatie en integratie en ze te steunen in het vinden van hun weg.

Wij zijn in de eerste plaats een internationale maatschappelijke zelforganisatie. De zeven bestuursleden zijn Duits, Nederlands en Koerdisch. Iedereen werkt vrijwillig voor IVVS. We werken niet alleen in Nederland, maar steunen momenteel ook projecten in Irak en Turkije.

Integratie

Onze definitie van integratie is inpassen in een maatschappij. Het is niet hetzelfde als assimilatie en moet daar ook niet in overgaan. Bij je identiteit hoort je culturele achtergrond en daarbij horen bepaalde normen en waarden. Daarin moeten mensen met rust gelaten worden, anders blijft er niets van ze over. Het is mogelijk om te integreren met behoud van de eigen cultuur. Natuurlijk moet je leren over de normen en waarden van het land waar je leeft, de taal spreken, diverse sociale contacten opbouwen. Koerdische vrouwen weten wat het is om een minderheid te zijn en hoezeer je als zodanig sociale contacten nodig hebt. Iedereen moet kunnen participeren en daar hoort bij dat je mensen in hun waarde laat. Dat is een democratische mentaliteit die wij willen delen.

Ik vind dat men in Nederland al te ver is doorgeschoten richting assimilatie. Het woord tolerantie hoor je bijna niet meer en dat is zo belangrijk. IVVS vindt dat mensen zelf moeten bepalen of ze voldoende geïntegreerd zijn. Wij willen vrouwen wegwijs maken, maar ze vooral ook proberen te helpen in hun emancipatie en ontplooiing, zodat ze zelfstandig meningen kunnen vormen over wat hun identiteit is en wat ze willen met hun leven.

Netwerken

We zijn vooral aan het netwerken, nationaal, internationaal, onder zelforganisaties. We leren onder andere door cursussen te volgen en doen wat we moeten doen: projecten bedenken, projectplannen schrijven, fondsen werven, activiteiten organiseren waarmee we geld kunnen inzamelen. Als dat dan lukt, gaat elke cent naar het doel waarvoor we bezig zijn. We zorgen er ook goed voor dat we onze doelen heel duidelijk hebben, alleen dan kun je wat bereiken.

Fondsen leggen hun drempels vaak te hoog. En vooral als nieuwe organisatie is het moeilijk de weg te vinden. Gelukkig is voor IVVS de taal geen probleem, dat scheelt veel.

In het bijzonder voor internationale projecten valt het niet mee de juiste ingangen te vinden. Als het over de Nederlandse grenzen heengaat, heeft het voor de subsidiegevers niet meer zoveel prioriteit.

We komen veel verbazing tegen over de ideeën die we hebben. Wij zijn bezig met de persoonlijkheidsontwikkeling en het leven van vrouwen en dat ligt blijkbaar niet voor de hand. Onze doelen komen niet altijd overeen met de doelen van subsidiegevers. Wij merken dat het niet makkelijk is om binnen te komen bij een subsidiegever, maar je moet er ook voor gaan. Voor wat hoort wat.

PROMO*

We hebben PROMO*-cursussen gevolgd over PR, fondsen werven, vrijwilligersmanagement, boekhouden. Dat was leerzaam, maar vooral het netwerkaspect van de cursussen was voor ons heel waardevol. Ook met autochtone zelforganisaties konden we contacten leggen. We vinden bovendien veel steun in de coaching door Annemiek Meinen van jullie bureau. Zij is een belangrijke vraagbaak voor ons.

Perspectief

Ons eigen lange termijn perspectief hangt inhoudelijk sterk samen met integratie en is heel concreet: de oprichting van een vrouwen centrum. Wij willen allochtone vrouwen daar allerlei kennis aanbieden: over sociale zaken, politiek, maar bijvoorbeeld ook cursussen Nederlands. Wat ze maar nodig hebben om zichzelf als vrouw te kunnen ontplooiën in Nederland. Het centrum wil vrouwen bovendien hulp bieden om te overleven wanneer nodig en zal daarom ook functioneren als een soort blijf-van-m'n-lif-huis.

Daar werken we hard aan: doelen stellen, alles op papier zetten, informatie verzamelen, netwerken. Praten, mensen zoeken met deskundigheden of capaciteiten die het centrum nodig zal hebben. Geld inzamelen.”



Wat is nodig vanuit de Nederlandse instituties of het publiek om het perspectief in zicht te brengen?

“Begrip voor de situatie waarin allochtone vrouwen hier leven. Ze kunnen vaak niet terug naar hun land van herkomst en hier in Nederland kunnen ze de straat niet op vanwege overheersende mannen. Achter die gesloten deuren hebben ze vaak zo’n zwaar leven dat ze aan het eind van de dag blij zijn als man en kinderen slapen en zij ook de ogen even dicht kunnen doen zonder bang te hoeven zijn. Op straat heeft men het over integratie maar men vraagt zich niet af waarom allochtone vrouwen niet integreren, of hoe ze daarbij geholpen kunnen worden. En ik zie de verbazing op de gezichten van de subsidiegevers bij het ministerie van SZW al voor me als ik ze het projectplan voorleg. Zelfontplooiing en meningsvorming van allochtone vrouwen, dat is waar wij met ons vrouwen centrum veel aan willen bijdragen.”

SANDRA LONT

Bel De Beuk

- Als u - als zelforganisatie - hulp wilt bij professionalisering.
- Als u als zelforganisatie meer wilt weten over strategisch net werken en onderhandelen.
- Als u coaching zoekt bij profilering en fondswerving.
- Als u - als subsidiegever - ondersteuning wilt bij het formuleren en uitdragen van toegankelijk subsidiebeleid.
- Als u - als subsidiegever - adviezen wilt over het ontwikkelen van een effectieve overlegvorm met subsidievragers.

SUBSIDIEGEVERS TREKKEN LERING UIT PROMO*

Verschillende adviseurs van De Beuk hebben de afgelopen anderhalf jaar gewerkt aan de professionalisering van een veertigtal kleinere vrouwenorganisaties. Dat gebeurde in opdracht van de Directie Coördinatie Emancipatiebeleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het professionaliseringstraject kreeg de naam **PROMO*** mee: **PRO**fessionaliseringstraject **MA**atschappelijke (vrouwen-) **O**rganisaties. DCE wilde de vrouwenorganisaties beter toerusten voor hun onderhandelingen met subsidiegevers. Vrouwenorganisaties lopen subsidies mis omdat ze onvoldoende in staat zijn fondsen te werven en potjes aan te spreken ter financiering van hun vaak waardevolle projecten. Gemiste kansen voor de vrouwen en de emancipatie.

De deelnemers leerden outputgericht te werken, fondsen te werven, een projectadministratie te voeren en PR en communicatie te bedrijven. Inmiddels zijn de evaluaties achter de rug en blijken de vrouwen hun organisatie en projecten met meer deskundigheid te runnen. Ze vinden eerder en makkelijker de weg naar financiers en weten hun plan beter te ‘verkoppen’.

Maar ook de financiers, vooral de subsidiegevers van de diverse ministeries, trekken lessen uit de **PROMO***-activiteiten. Tijdens de cursussen kwamen de pijnpunten in het overleg tussen subsidievragers en -gevers goed naar boven. Juist waar subsidieverstrekking ingezet wordt om beleid te sturen, is het belangrijk dat vrager en gever samenwerken in het bedenken en doordenken van projecten. Bovendien is het nodig dat de financier de uitvoerende organisatie vertrouwen geeft en niet alleen in rekenregels de doelmatige besteding van de gelden regelt. Dat leidt tot verstarring en demotivatie van de vrijwilligers. Op verzoek van DCE organiseert De Beuk op 17 juni een evaluatie-bijeenkomst voor financiers, waar juist deze aspecten uitgebreid aan de orde komen.

Voor deelnemers aan eerdere **PROMO***-cursussen organiseert De Beuk op 26 juni en 17 augustus nog een open inschrijving. Nog niet opgegeven? Doe het nu: T 022 59 34 08, E info@beuk.nl, F 0227 59 23 66
Belangstelling? Kijk ook op www.beuk.nl/promo, de interactieve website vol informatie en mogelijkheid tot advies.

OVER BURGERSCHAP EN REKENSCHAP

Dit land kent onvoorstelbaar veel actieve burgers, en het worden er alleen maar meer.

Vroeger waren er alleen de vergadelaars: degenen die genieten van een debat met volle zalen en de trouwe leden van bewonerscomités. Daar zijn bij gekomen de digitale panels, de wandelende wijkschouwers en de frequente insprekers. Er is een enorme bereidheid onder mensen, die dan burgers heten, om zich te bemoeien met beheer en bestuur van hun woon- en leefomgeving.

Volksvertegenwoordigers mogen daar trots en zuinig op zijn. Het levert hen veel informatie op om inhoudelijk en strategisch te manoeuvreren, zou je zo zeggen. Maar zo ligt het niet. De meeste politici verhouden zich uitermate ongemakkelijk tot dergelijke bijdragen. Hun afhankelijkheid van kiezers maakt hun neiging om te behagen groot, maar hun schroom om iets verkeerd toe te zeggen is nog groter. In het gunstigste geval is hun antwoord dus: "Ik neem het mee". En daar worden heel veel burgers heel moe van....

Papier en digitaal

Stadsdeel Oost-Watergraafsmeer in Amsterdam wil graag de invloed van de bewoners op de programmering voor de buurt vergroten. Met hulp van De Beuk voert men gesprekken met groepen bewoners en zet men een papieren en digitale Buurtenquête uit. Bewoners, professionals en ondernemers doen er enthousiast aan mee. Zo ontstaat een 'Buurtfoto', een overzicht van meningen, en een Buurtplan, een overzicht van wensen en suggesties over de buurt. Ambtenaren bestuderen de wensen

en suggesties en voorzien ze van oplossingsroutes (prioriteit in de begroting, opname in programma's van werkzaamheden).

De bewoners hebben het laatste woord voordat het plan aan het stadsbestuur wordt voorgelegd. Hoewel ze blij zijn met wat op tafel ligt, zijn de bewoners vooral somber in hun verwachtingen. Ze hebben al te vaak gehoord 'dat het wordt meegenomen'. De ambtelijk projectleider en de verantwoordelijk bestuurder hebben die handschoen opgepakt. In het raadsvoorstel nemen zij een halfjaarlijkse rapportage aan de buurt op en zij spreken af verantwoording af te leggen voor voortgang. Ze moedigen de bewoners aan bij de begrotingsbehandeling hun stem te laten horen over gewenste prioriteiten.

Dát nemen we mee

De buurtcomités en wijkraden werden en worden gezien als vertegenwoordigers van hun wijk. Die rol moet opnieuw geformuleerd worden. Het verzamelen van meningen en ideeën is niet zo'n probleem, met alle bijgekomen digitale middelen. Wat wel een probleem is, is om stadsbesturen ervan te doordringen dat zij wat moeten doen met die meningen. De buurt- en wijkvertegenwoordigers moeten de stadsbesturen op de huid zitten, zodat die uitvoeren wat beloofd is, zij moeten rekenschap vragen. Bestuurders moeten worden aangesproken op hun communicatieve behendigheid: luisteren, argumenteren, terugpraten, de relatie in stand houden. Zo simpel is het: burgerschap én rekenschap. Meenemen?

DORIEN DE WIT

ORGANISATIE-ADVIESBUREAU DE BEUK

Koningstraat 1-3
1777 AA Hippolytushoef
Telefoon (0227) 593408
Fax (0227) 592366
E-mail admin@beuk.nl
Internet www.beuk.nl

DIVA, TWEEDE GENERATIE

De Beuk ontwikkelt een nieuwe generatie DIVA: DiversiteitsAudit. Deze DIVA is opgebouwd via het vierluik: Moeten, willen, kunnen, vasthouden.

In 1995 brachten wij de eerste DIVA uit. Dit (digitale) instrument lichte organisaties door op hun prestaties op het gebied van diversiteit en op hun potentieel om diversiteitsbeleid verder te ontwikkelen en door te voeren. In die tijd moesten nog veel organisaties worden overtuigd van het belang van diversiteitsbeleid en brak net de overtuiging door dat diversiteitsbeleid meer is dan doelgroepenbeleid. Inmiddels zijn we verder.

Diversiteitsbeleid - in enige vorm - is onontkoombaar zo niet wenselijk, daarvan hoeven de meeste organisaties inmiddels niet meer te worden overtuigd. De belangrijkste vraag voor organisaties is nu: hoe doe ik het en hoe kan het beter, sneller, effectiever. Onze nieuwe DIVA helpt u om inzicht te krijgen in relevante feiten over diversiteit in uw organisatie en licht de organisatie door in de sterke en zwakke kanten van moeten (noodzaak en motivatie), willen (overtuiging en ambitie), kunnen (sturing, cultuur en instrumenten) en vasthouden (verankering in procedures, monitoring, leren). Het digitaal invullen van deze DIVA door verschillende mensen/functions uit de organisaties brengt verschillen in waarnemingen aan het licht, die even zoveel aanknopingen voor interventies en acties kunnen opleveren.

Deze tweede generatie DIVA is binnenkort beschikbaar en voor namelijk bedoeld om passende maatregelen en interventies op te sporen om diversiteit in de organisaties dichterbij te brengen. Anders dan bij de vorige DIVA kan deze DIVA per organisatie worden aangepast en kunnen uw specifieke vragen en termen worden toegevoegd.

Via www.beuk.nl houden we u op de hoogte van de beschikbaarheid van dit instrument.
Voor meer informatie kunt u ook De Beuk bellen.

Colofon

BEUKBLAD

is een uitgave van organisatie-adviesbureau De Beuk en verschijnt enkele keren per jaar.

Vragen en opmerkingen over dit Beukblad zijn van harte welkom. De redactie is bereikbaar via het secretariaat per post, e-mail, telefoon of www.beuk.nl. Overname van artikelen is toegestaan mits met bronvermelding.

REDACTIE

Simone Veldboer en Dorien de Wit
Bijdragen aan dit nummer: Febe Deug, Hans Janssen, Mamita van Leeuwen, Sandra Lont, Simone Veldboer, Dorien de Wit

FOTO'S

Cord Otting, Beeldcommunicatie.

VORMGEVING

Monique Harderwijk Utrecht

DRUK

Drukkerij Zuidam & Zn. BV
Woerden