

FNV-stappenplan voor meer diversiteit in de or

‘In mijn cultuur is kritiek op

De or moet een afspiegeling van de werkvloer zijn, zeker nu die steeds multicultureler wordt. Vakbondsbestuurders, kaderleden en or-leden kunnen bij dat ‘verkleuren’ een sleutelrol spelen. Maar hoe zet je zo’n trendbreuk naar multiculturele vertegenwoordiging in gang? Hoe interesseer je werknemers van allochtone afkomst voor een or-zetel? Daartoe hebben FNV-bonden en FNV Formaat een stappenplan opgesteld, waarmee ze vanaf deze zomer op pad gaan.

Door Loek Kusiak

- **Drempels wegnemen**
- **Noodzaak tot trendbreuk**
- **Oog voor diversiteitsbeleid**

Vraag: *In mijn cultuur is het niet gewoon om de leiding te kritiseren. Wat gebeurt er met mijn positie in de organisatie als ik dat als or-lid wel doe? Antwoord: Geef aan dat veel nieuwe or-leden bang zijn om zich kritisch op te stellen, maar dat het gewoon hoort bij het or-werk. Vertel over de rechtsbescherming bij benadeling en ontslag in relatie tot het or-lidmaatschap en over de steun die de bond in ernstige gevallen kan bieden.*

Dit voorbeeld is een van de handige weetjes voor vakbondsbestuurders en bedoeld als argument tegen drempels die allochtone werknemers noemen om zich kandidaat te stellen voor de or. Ook andere handige weetjes en tips voor het werven van allochtone or-kandidaten en het voeren van een verkiezingscampagne zijn te vinden in de in juni uitgekomen FNV-checklist *Bevorderen multiculturele diversiteit in ondernemingsraden*.

De checklist is het resultaat van een in 2008 opgestart initiatief van de vakcentrale FNV,

Multiculturele or (4)

Diversiteitsbeleid moet de positie van de vele nationaliteiten op de arbeidsmarkt en van de bedrijven zelf verbeteren. Een van de middelen daartoe is de medezeggenschap. Via de or kunnen allochtone medewerkers hun stem laten horen. Dit is het afsluitende artikel over de drijfveren en ervaringen van or-leden uit etnische minderheden.

FNV Bondgenoten, AbvaKabo FNV, FNV Bouw en Algemene Onderwijs Bond. De bonden willen de participatie van etnische minderheden in de medezeggenschap een flinke duw in de rug te geven. ‘Het personeelsbestand is in steeds meer sectoren door de jaren heen kleurrijker en internationaler geworden, met allochtone werknemers, werknemers uit nieuwe EU-landen en inburgeraars’, zegt Lorette Anders, beleidsmedewerker bij de vakcentrale FNV.

In de Randstad is nu al 52 procent van de beroepsbevolking van allochtone afkomst. Maar in de samenstelling van de or of andere overleg- en medezeggenschapsverhoudingen is deze diversiteit vaak niet terug te vinden. Blanke mannen en vrouwen voeren in de or nog steeds de boventoon. Anders: ‘De werkvloer is een belangrijke plek waar onderlinge binding van mensen met veel verschillende achtergronden tot stand komt. Deze binding moet ook in de or terug te vinden zijn, waardoor or-besluiten een breed draagvlak hebben.’

Trendbreuk

Grotere bedrijven en organisaties, vooral bij de overheid en in delen van de industrie en dienstverlening, hebben vaak al een diversiteitsbeleid. Als allochtone werknemers en vrouwen moeten doorstromen naar hogere functies, dan moet ook de or een afspiege-

ling zijn van die veranderende cultuur, aldus Anders. Bij veel medezeggenschapsorganen heerst nochtans een zekere reserve om allochtone collega’s te werven als kandidaat. Zullen ze er alleen voor de allochtone collega’s zitten? Hoe leg je contact? ‘Deze checklist moet voor een trendbreuk zorgen. Het is een stappenplan dat vakbondsbestuurders, kaderleden en zittende or-leden voedt met adviezen om werknemers van niet-Nederlandse komaf, maar ook vrouwen en jongeren, te interesseren voor een plek in de or. De bedoeling is dat de vakbondsbestuurders zich in eerste

‘De arbeidsmarkt vergrijsd niet alleen, maar wordt ook steeds diverser’

aanleg concentreren op bedrijven en instellingen in hun branches met een sterke organisatiegraad, maar waar allochtonen in de or nog weinig of niet vertegenwoordigd zijn. Daar liggen de meeste kansen op resultaat. Tot het voorjaar van 2011 mikken we op in totaal circa honderd bedrijven en zien we de checklist ook als pilot, als leerproces.’

Naast de checklist wil de FNV flankerend beleid ontwikkelen. Bestuurders worden getraind in het herkennen en bestrijden van vooroordelen en stereotypen die voor diversiteit in de medezeggenschap belemmerend zijn. En gerichte scholingen moeten ervoor zorgen dat allochtone or-leden opgewassen zijn tegen een lastige startpositie in de medezeggenschap.

de leiding niet gewoon'



foto: NS

Ndo Ntoane, manager diversiteit bij de NS, is er voorstander van om medewerkers van allochtone afkomst gericht te werven voor de or.

Gewaardeerd

'Het gericht werven van medewerkers van allochtone afkomst voor medezeggenschapsfuncties, met eventueel extra begeleiding in deze nieuwe rol, daar ben ik wel voorstander van', zegt Ndo Ntoane, Zuid-Afrikaanse van geboorte en manager diversiteit bij de Nederlandse Spoorwegen. De NS bepaalde in 2005 dat diversiteitsbeleid onderdeel van de strategie moest zijn. Ntoane: 'De arbeidsmarkt vergrijsst niet alleen, maar wordt ook steeds diverser. Ook onze klantengroep is zeer divers, en die moet zich in ons personeel herkennen. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat teams met een grotere diversiteit beter functioneren en innovatiever zijn. NS wil een inclusieve organisatie zijn: een werkomgeving waarin iedereen welkom is en gewaardeerd en geaccepteerd wordt.'

De NS heeft in 2009 een inventarisatie gemaakt van de samenstelling van de werknemerspopulatie. Ntoane: 'Daaruit bleek dat de meeste allochtone medewerkers, gemiddeld twintig procent, te vinden zijn bij het rijdend personeel en in service- en technische functies, vooral in het westen van het land. In de provincies loopt dat nog achter. Inmiddels heeft NS, van oudsher een mannenbedrijf, niet alleen veel vrouwelijke conducteurs, maar ook vrouwen in de Raad van Bestuur.'

De medezeggenschap bij NS is betrokken geweest bij de ontwikkeling van het diversiteitsbeleid. 'We hebben een conferentie gehouden, *Openheid in een kleurrijke werkomgeving*, waar de or en vertrouwenspersonen bij aanwezig waren. Interessant was eveneens de oprichtingsbijeenkomst van de *African Young Professionals Network*, bestaande uit

ongeveer tachtig Afrikaanse jongeren die hier werken en een bijdrage willen leveren aan de Nederlandse samenleving. De NS heeft die bijeenkomst begeleid. Deze jongeren zeiden: we wisten niet dat NS uit nog veel meer bestaat dan machinisten en conducteurs. Door zo'n kennismaking hoop je allochtone jongeren voor werken bij de NS warm te maken. Bij Servex, de retailwinkels van NS op de stations en de perrons, werken al veel jongeren van rond de zestien in een bijbaantje. Degenen onder hen die goed functioneren willen we interesseren voor een vervolgcariëre binnen NS. Dat kan bij NS Reizigers, maar ook bij Nedtrain in het onderhoud. Een combinatie van werken en studeren, samen met de Regionale Opleidingscentra.'

Diversiteitsprijs

Ook bij de Dienst Werk en Inkomen (DWI) in Amsterdam staat diversiteitsbeleid al sinds een aantal jaren op de rails. Lloyd Wirht, geboren in Suriname en werkzaam als sociaal onderzoeker bij DWI, is lid van de or en voorzitter van de bedrijfsledengroep van AbvaKabo FNV. Wirht: 'Bijna de helft van het personeel bij DWI is allochtoon. Deze mix aan culturen is het resultaat van een actief beleid. Daar is indertijd bij DWI speciaal een werkgroep voor opgericht. Voor deze aanpak heeft DWI als gemeentelijke dienst ook de Diversiteitsprijs ontvangen. Diversiteit is een verrijking voor een organisatie. Ik kan als Surinamer een probleem of een kwestie weer anders benaderen dan een blanke collega. In die zin vul je elkaar aan en daar is DWI, en ook zijn cliënten, mee geholpen.' Lloyd Wirht is bezig aan zijn derde periode in de medezeggenschap en heeft er nog steeds zin in. 'Ik werd voor een zetel in de or benaderd door een Surinaamse collega, ook or-lid, voor wie ik veel respect had. Ze was goed in haar vak. Ze vond de or wel iets voor mij. Ze wist blijkbaar dat ik een groot rechtvaardigheidsgevoel heb. In mijn werk heb ik ook vaak te maken met kansarme groepen van mensen die geconfronteerd worden met invorderingsmaatregelen.' Ook twee Antilliaanse collega's, een Iraanse en een Marokkaanse collega maken deel uit

van de or. De raad bezoekt geregeld de verschillende vestigingen in de stad om met medewerkers te praten. Wirht: 'Daardoor worden we ook geïnformeerd over situaties rond discriminatie of onterechte bejegeningen, waar snel wat aan moet gebeuren.' Wirht zag in zijn keuze voor een zetel in de or bovendien een kans voor verdere kennisontwikkeling. 'Je kunt als orlid achter de schermen van een organisatie kijken. Daar leer je van. Tegelijk moet je een balans vinden tussen je dagelijks werk en het or-werk. Je moet erop letten dat je niet één van die twee, of beide verwaarloost. Specialisatie is belangrijk. Ik volg nu een opleiding bestuurskunde en ben binnen de or trekker van de HRM-werkgroep. Op dit moment evalueert de or het systeem van functioneren en ontwikkelen, waar iedere werknemer mee te maken heeft en dat voor verbetering vatbaar is. Tegelijk stel ik ook vast dat het diversiteitsbeleid momenteel

'Ik kan een kwestie anders benaderen dan een blanke collega'

enigszins is teruggevallen. We hebben ons iets te snel rijk gewaand. Het beleid heeft weer een injectie nodig. De tijd is er rijp voor. Ik zie steeds meer Marokkanen, Antil-

lianen en Surinamers die goed opgeleid zijn. Mensen die de drang hebben om hogerop te komen.' Or-voorzitter Gin Sanchez, ook van Surinaamse afkomst,

legt uit dat diversiteitsbeleid drie aspecten kent: instroom van allochtone medewerkers, meerwaarde van diversiteit die tot uitdrukking komt in andere manieren van werken en met elkaar omgaan, en het bevorderen van mobiliteit via doorstroming naar hogere loongroepen.

Donkere man

Sanchez: 'In de lagere loongroepen is bijna de helft van het personeel allochtoon, maar in de hogere functies is dat aanmerkelijk minder. Daar is nog een slag te maken. Ook bij andere bedrijfsonderdelen van de gemeen-



Foto: Chris Toelia Olivares

Sociaal onderzoeker Lloyd Wirht verzet zich tegen het idee dat hij in de or zit als vertegenwoordiger voor allochtone doelgroepen.

te Amsterdam is het diversiteitsbeleid teruggezakt. De cor van de gemeente Amsterdam wil dat het weer hoog op de agenda komt.' Lloyd Wirht verwierf bij de laatste or-verkiezingen de meeste stemmen. Maar hij verzet zich tegen het idee dat hij er vooral zou moeten zitten voor de allochtone doelgroepen. 'Ik ben or-vertegenwoordiger van iedereen, maar aan de andere kant besef ik dat ik als donkere man andere donkere medewerkers nieuwsgierig maak en hen kan inspireren voor dit soort werk. Bij vertrek uit de or zou ik het mooi vinden als een donkere man of vrouw mijn plaats inneemt. Ik kijk ook rond naar iemand die er het talent en de motivatie voor heeft.'

Gin Sanchez benadrukt wel dat om drempels voor potentieel nieuwe allochtone orleden te slechten, kandidaten er zeker van moeten zijn dat de tijd die aan or-werk gespendeerd wordt niet ten koste moet gaan van hun normale werk. 'Er moet voorzien zijn in vervanging. Or-leden moeten daarin niet constant hoeven schipperen. Dat vraagt om stevige afspraken met de leidinggevende, want anders wordt het niks.' Beleidsmedewerker medezeggenschap Hans Hubregtse van FNV Bondgenoten verwacht dat allochtone collega's sneller een plaats kunnen veroveren binnen de or en de leengroepen door vanuit belangen van werknemers te denken. 'Aan de andere kant zie ik ook dat veel allochtonen geen voltijd baan hebben, maar een uitzendbaan, of een ander beperkt arbeidscontract. Dat maakt or-werk weinig aantrekkelijk. Misschien is een snuffelstage in de or wel een middel om allochtone werknemers te laten ruiken aan de medezeggenschap. Een allochtone werknemer zou ook als contactpersoon voor de or op de werkvloer kunnen fungeren. Or-werk brengt onvermijdelijk toch een bepaalde bureaucratie met zich mee. Dat kan vermoeiend werken op een groep werknemers die niet gewend is om voor de troepen uit te lopen.'

(advertentie)





Het mag ook plezierig zijn!

Nieuwe kennis, vaardigheden en inzichten komen niet zomaar aangewaaid. Dat kost inspanning. Inspanning gaat bij ons hand in hand met ontspanning.

Want waarom zou een training saai of duf moeten zijn?

Met COMMBv kiest u voor trainers en adviseurs waar het plezier van afstraalt!

Meer weten?
Neem vrijblijvend contact met ons op.

Bezoek onze website!
www.commbv.nl

Dorpsplein 2a 4844 CM Terheijden
T: 076-593 8755 - F: 076-593 5757 - E: info@commbv.nl

Trainingen
Workshops
Advies
Begeleiding
Coaching
Mediation
Dagvoorzitterschap
Telefonisch consult