

Interview met recruiter Diana Katuin en HR beleidsadviseur a.i. Marinus van Petegem bij Gemeente Zwolle, 16 januari 2024.

Diversiteit en inclusie bij de gemeente zwolle: 'Lijvige beleidsplannen? Aan de slag!'

Zwolle is een gemeente die diversiteit en inclusie heeft omarmd. Dat zie je in de online uitingen van de stad, aan de evenementen die ze organiseren en in de manier waarop ze hun werving aanpakken. ED&I is ook bij Randstad belangrijk daarom zijn we benieuwd hoe een grote gemeente als Zwolle handen en voeten geeft aan dit maatschappelijk zo relevante thema in haar HR-beleid. We gingen in gesprek met recruiter Diana Katuin en met Marinus van Petegem, HR beleidsadviseur a.i. bij de Gemeente Zwolle.

in gesprek met...

Zwolle is een gemeente die diversiteit en inclusie heeft omarmd. Dat zie je in de online uitingen van de stad, aan de evenementen die ze organiseren en in de manier waarop ze hun werving aanpakken. ED&I is ook bij Randstad belangrijk daarom zijn we benieuwd hoe een grote gemeente als Zwolle handen en voeten geeft aan dit maatschappelijk zo relevante thema in haar HR-beleid. We gingen in gesprek met recruiter Diana Katuin en met Marinus van Petegem, HR beleidsadviseur bij de Gemeente Zwolle.

We zijn nieuwsgierig! hoe hebben jullie diversiteit en inclusie georganiseerd bij de Gemeente Zwolle? zit daar een volledig uitgewerkt plan achter?

Marinus: 'Juist niet! Natuurlijk zijn er echt wel beleids- en activatiestukken. Dat hoort er ook gewoon bij, zoals bij iedere grote organisatie die diversiteit & inclusie serieus neemt. Maar onze sterke kant is ook juist dat we gewoon dóén. Wat daarbij helpt, is dat Zwolle al sinds 2008 een Regenbooggemeente is. De stad is progressief, open en verwelkomend. Die 15 jaar dat we al onderweg zijn en het thema op de agenda houden, voel en zie je. We hebben een actieve stad en een actieve gemeenteraad op dit thema. Laatst kwam er weer een mooie vraag uit de gemeenteraad: wat gaan we in Zwolle doen met het Sunflower Keycord? Hét internationale symbool voor een onzichtbare handicap. Mooi toch dat zo'n vraag uit de gemeenteraad komt? Ligt er gelijk een motie om het op te pakken.'

Wat mooi inderdaad. dus geen vastomlijnde visies en protocollen bij jullie?

Diana: 'Het gaat vooral om het doen, om de juiste uitstraling te creëren met z'n allen. In Zwolle is iedereen gelijk en welkom. Dat inclusieve wil je uitstralen, dat zegt iets over je intenties. En dat doen we samen. Niet alleen onze gemeentesecretaris draagt onze inclusiviteit belofte sterk uit, ook in onze communicatie doen we dat, in onze vacatures, in de dingen die we doen en regelen. Het is 'walk the talk'. Aan alleen 'talk' heb je niks. We organiseren ook activiteiten die inclusiviteit bevorderen.

Marinus: 'Zo heb ik laatst meegedaan met de workshop 'wiens werkelijkheid telt', waarin ik samen met blinde mensen de stad ben gaan ervaren. De stad op hún manier. Direct buiten het stadhuis kwamen we niet verder omdat de looplijn (red: een ribbel in het trottoir) in de buurt van ons stadhuis donker is gemaakt, waarschijnlijk omdat we dat esthetisch mooier vonden. Alleen een slechtziende ziet 'm dan niet meer en kan het beginpunt niet vinden. Dat soort dingen. Als je dat ervaart, komt het echt binnen.'

Diana, het viel ons op dat jij het regenboog symbool gebruikt in jouw uitingen op LinkedIn. Is dat iets van jou persoonlijk?

Diana: 'Dat klopt, ik behoor zelf tot de doelgroep en voelde me altijd al sterk verbonden met diversiteit en inclusie. Er staat bij ons nergens voorgeschreven dat je een regenboogsymbool moet gebruiken op LinkedIn, maar het past wél heel mooi bij kleurrijk Zwolle. Wij willen dat iedereen zichzelf kan zijn en zich thuis voelt in onze gemeente. Ongeacht afkomst, godsdienst, geslacht, genderidentiteit, levensovertuiging, handicap of seksuele voorkeur. Zo'n icoontje zegt meer dan 100 woorden. Ik vind het persoonlijk sterk in combinatie met de vacatureteksten waarin we ook expliciet vermelden dat we divers en inclusief werven.'

Ik zie nu dat meer collega's het overnemen en dat is natuurlijk hartstikke leuk. Het is een keuze die bij ons zeker wordt gestimuleerd, al moet er niks. We hebben bijvoorbeeld twee e-mail handtekeningen, een standaard in Zwols blauw en een met regenboogkleuren. Je kunt zelf kiezen welke je wanneer gebruikt. Doordat steeds meer mensen vanuit intrinsieke motivatie ook visueel de keuze maken voor diversiteit, werken we aan herkenbaarheid.'

Marinus: 'Precies, we leggen niets op. We bieden keuzes aan en merken dat er mensen zijn die het leuk vinden om dan te kiezen voor de uitstraling dat wij een diverse, inclusieve gemeente zijn. En we houden het thema continu op de agenda, ook weer door dingen te dóen. Zo hebben we recent het Charter Diversiteit ondertekend. Ruim 450 bedrijven gingen ons al voor, maar lang niet alle bedrijven zijn er zoals wij al 15 jaar mee bezig. Waarom dan toch alsnog tekenen? Omdat we er echt in geloven en ook omdat het ons extra bij de les houdt. Het is opnieuw een stok achter de deur om niet te verslappen, om weer extra acties uit te zetten.'

Kun je daar een voorbeeld van geven?

Marinus: 'We wilden direct handen en voeten geven aan de ondertekening, maar wel van binnenuit. We hebben daarom een intranetbericht met poll op ons intranet geplaatst met de vijf speerpunten uit het charter en mensen laten stemmen waar ze wilden dat we prioriteit aan gaven. Ik vind namelijk dat je beter focus aan kunt brengen om een paar dingen heel goed te doen dan veel dingen half-half. En van daaruit steeds wat meer erbij pakken waardoor een sneeuwbal effect ontstaat. Ruim 130 medewerkers hebben op deze poll gereageerd. Hieruit kwam naar voren dat onze medewerkers vinden dat we meer prioriteit mogen geven aan mensen met verminderd arbeidsvermogen en aan mensen met een andere culturele achtergrond. En daar zijn we dan ook voor gegaan. Op precies deze twee thema's hebben we uitdagingen geformuleerd en daar gaan we nu mee aan de slag.'

Keuzes die echt uit de organisatie komen dus.

Marinus: 'Ja, dan weet je dat er een voedingsbodem is, dat het gedragen wordt. Niet dat het dan ineens gemakkelijk is hoor. Dat zeker niet. Als je bij ons in het stadhuis binnenloopt is de uitstraling nog niet zo divers. Genoeg te doen dus want we willen een afspiegeling zijn van onze stad, waar bijna 20% een migratieachtergrond heeft. Dus hoe gaan we dat realiseren? We willen dit als meerderheid, dus vertel maar. Confronterend was dat we hierover laatst een artikel voor in ons personeelsblad hebben geschreven met een aantal interne betrokkenen uit onze organisatie. Bleek uit de foto's dat alle betrokkenen witte mannen zijn met voornamelijk blauwe blousjes. Daar kregen we natuurlijk (terecht) feedback op.'

Dat is natuurlijk wel mooi, dat jullie medewerkers zich vrij voelen om daarop te reageren.

'Zeker, die mensen hebben we direct uitgenodigd om hierover in gesprek te gaan. Voed ons met wat je ziet. Als je je laat horen nemen we het mee. Pragmatisch en van binnenuit, daar maak je het verschil mee, meer dan met een lijvig plan. Zo spraken we een dame die onder 4 van de 5 doelgroepen van het charter valt. Ze komt uit een Wajong-uitkering. Aan het einde van het jaar kreeg ze - net als iedereen bij ons - een eindejaarsuitkering. Alleen moest zij die weer afstaan aan UWV. Enorm teleurstellend. Als zij dit niet kenbaar had gemaakt, hadden we het niet geweten. Nu zijn we daarin gedoken zodat we in ieder geval goed kunnen communiceren met medewerkers die in deze situatie zitten. Dat vind ik ook 'walk the talk'.'

Diana, hoe vlieg jij diversiteit en inclusie aan binnen jouw vakgebied?

Diana: 'Wat ik heel belangrijk vind is dat we mensen echt beoordelen op vaardigheden. Wat neemt iemand mee? Er hoeft helemaal geen befaamde klik te zijn, als in dezelfde sportvereniging of hobby's. Juist niet, iemand die anders is, kan heel veel brengen. Vandaar dat we voor de werving veel meer op teamniveau kijken welke competenties er nodig zijn. En daarop gaan we werven. We willen dié mensen op gesprek die gaan zorgen voor een krachtig, compleet team. Ook via onze werken-bij-website zijn we diversiteit en inclusie verder gaan stimuleren. Bijvoorbeeld het uploaden van een pasfoto of het invoeren van een geboortedatum bij een sollicitatie is niet meer nodig. Daar willen we niet op selecteren. Voor mensen met dyslexie of andere taalproblemen is er een optie voor video solliciteren. Uiteraard vrijwillig, alles mag, niks moet.'

Mooi! werkt het ook?

Diana: 'Jazeker, het is natuurlijk een marathon, geen sprint. Deze vernieuwingen werken zeker drempelverlagend. We willen zuivere, non-biased werving. Leeftijd was bij ons sowieso al geen issue, ook vlak voor je pensioen kun je bij ons nog aan de slag, fijn al die ervaring. Maar we zien ook meer nationaliteiten. Zelf krijg ik medio november een nieuwe directe collega met een hele andere achtergrond dan ik. Super vind ik dat, zeker ook in onze functie. En ik heb haar daar absoluut niet op uitgezocht, ze was de beste kandidaat.'

Marinus: 'We zien langzaamaan al verschil. Onze directie organiseert 'Frisse Blik' bijeenkomsten. Na de eerste 100 werkdagen vragen zij nieuwe medewerkers hoe het gaat, wat ze zien en wat hen opvalt. Onze gemeentesecretaris gaf laatst aan een steeds diverser beeld te zien bij de nieuw gestarte mensen. De meerwaarde van al die verschillende perspectieven en achtergronden, geeft die bijeenkomsten daardoor direct een extra impuls. Naast het harde werk van Diana en haar collega's gaan we ook echt meten of onze inspanningen werken. We gaan gebruik maken van de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS. Daarmee laat je als organisatie onderzoeken wat de migratieachtergrond is van jouw medewerkers. Zo kunnen we meten of we al richting die 20% gaan.'

En wat denk je?

Marinus: 'Nee, we zijn daar nog niet, maar een dergelijk onderzoek geeft ons wel weer een impuls om te blijven werken aan diversiteit & inclusie. Zo kunnen we steeds gericht actie ondernemen.'

Jullie dragen dit echt. Is dat ook het brede beeld binnen jullie organisatie? Of is er nog missiewerk te doen?

Marinus: 'Dat laatste. Ook bij ons regeert de waan van de dag. Iedereen is welwillend. Maar als je bijvoorbeeld een brainstormsessie organiseert over diversiteit en inclusie dan is de opkomst nog te laag. Als iets extra tijd kost of meer van je vraagt, haken mensen nog snel af. Toch laat ik deze sessies altijd doorgaan, ook als de opkomst laag is. Wat je aandacht geeft groeit en wie er is nemen we serieus. Ook als er maar een paar mensen aanwezig zijn. Zo creëren we langzaamaan verandering.'