



'Mensen willen je graag in een hokje stoppen'

Diversiteit en inclusie staat op de (bestuurs-)agenda van de SVB. Wat betekent dit en waar staat de SVB wat deze thema's betreft?

Bestuursvoorzitter Simon Sibma, beleidsadviseur EESSI Serap Çokgezer en HR-developmentadviseur Rose Revivo, alle drie lid van de kerngroep Diversiteit & Inclusie, vertellen erover.

TEKST JOKE VAN ROOYEN
BEELD ARJEN BORN

Visie Diversiteit en Inclusie

Donderdag 2 juli onderkende Diana Starmans namens de raad van bestuur het Charter Diversiteit. Door het Charter te ondertekenen verbindt de SVB zich expliciet aan de visie en ambities op het gebied van diversiteit en inclusie. Deze visie luidt als volgt:

10

De SVB wil een afspiegeling zijn van de maatschappij waarvoor we werken. Wij willen dat iedereen zich bij ons thuis voelt en actief wordt opgenomen in de groep. Dat betekent dat alle medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich uitgenodigd en vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en zich volledig kunnen ontwikkelen. We vinden dit belangrijk omdat iedereen een gelijke kans op de arbeidsmarkt verdient en omdat we een aantrekkelijk werkgever willen zijn. Daarnaast worden we er beter van: met een diversiteit aan perspectieven zijn we creatiever en innovatiever: beter in staat complexe problemen op te lossen, goede service te leveren en nieuwe kansen te signaleren en te benutten.



Diversiteit en inclusie gaat wat mij betreft over je veilig voelen binnen een organisatie en de ruimte krijgen om je te ontwikkelen. Het gaat over het welzijn van medewerkers en daar ben ik als bestuurder verantwoordelijk voor”, begint Simon Sibma, voorzitter van de raad van bestuur. Hij besloot expliciet naar voren te stappen als boegbeeld voor diversiteit en inclusie, omdat hij vindt dat de raad van bestuur en het directieteam het goede voorbeeld moeten geven. Hij is ervan overtuigd dat een diverse en inclusieve organisatie beter presteert. “Wij werken voor de maatschappij, voor iedereen in Nederland. Wij moeten dus een goede afspiegeling zijn van die maatschappij, zodat we ons goed kunnen inleven in al onze klanten. Ik geloof oprecht dat de SVB beter presteert als de organisatie divers en inclusief is. Daar wil ik voor staan en daarop mag men mij aanspreken.”

Bewustwording

Om diversiteit en inclusie te bevorderen heeft de SVB de ambities op dat vlak opgenomen in het jaarplan en worden er mensen en middelen vrijgemaakt. Zo is inmiddels de kerngroep Diversiteit & Inclusie in het leven geroepen, bestaande uit Rose Revivo, Serap Çokgezer, Marleen Hofstede, Emine Özyenici, Alja Verstoep, Onno Beljaars en Simon Sibma. Hun missie: een organisatie creëren waarin alle medewerkers zich thuis voelen en zich kunnen ontplooiën. Gezamenlijk stellen ze vast welke stappen daarvoor nodig zijn. De eerste stap is bewustwording. Beleidsadviseur Serap Çokgezer: “Ik ben van Turkse afkomst, maar ook ik dacht aanvankelijk waar maak je je druk om? Doe gewoon je best. Mij lukt het toch ook? Ik realiseerde me niet dat



mijn assertieve persoonlijkheid daarbij zo'n grote rol speelt. Ik laat me niet zomaar wegzetten en stap over drempels heen. Dat lukt niet iedereen. Toen ik een programma over culturele diversiteit volgde, werden mijn ogen geopend: het systeem zet sommige groepen wel degelijk op achterstand.” HR-adviseur Rose Revivo, die een Joods-Marokkaanse vader heeft, herkent dit volledig: “Ik zou er een boek over kunnen schrijven. Mensen willen je zo graag in een hokje stoppen. Ik ben vaak afgewezen op mijn achternaam en als klein meisje voelde ik vaak dat er iets niet klopte in de wijze waarop mijn vader bejegend werd. Ook ik dacht voorheen dat het niet aan het systeem lag, maar dat is wel degelijk het geval.” Het programma zette Serap aan het denken over diversiteit en inclusie binnen de SVB: is het een probleem en leeft het onderwerp? Ze kaartte het onder meer aan bij Young SVB en stelde vast dat mensen graag willen weten wat de SVB doet op het gebied van diversiteit en inclusie. Samen met Rose begon

ze de intranetpagina Diversiteit & Inclusie, waar ze krantenartikelen en video's delen, ideeën uitwisselen en het gesprek aangaan met collega's. Zo brengen ze de bewustwording op gang. Daarnaast zetten ze een commissie op, waar later een netwerk van medewerkers aan is toegevoegd die willen bijdragen aan bewustwording. Rose: “Ons doel is het onderwerp voortdurend op de agenda te houden en niet alleen wanneer het oplaait naar aanleiding van nieuwsfeiten. Stel vragen en sta open voor dialoog.” Serap: “We laten zien dat diversiteit begint bij jezelf.” Simon: “Laten we overigens niet vergeten dat de thema's diversiteit en inclusie van alle tijden zijn. Samenlevingen veranderen voortdurend. De samenleving van honderd jaar geleden lijkt niet op die van nu. Wij moeten daarin dus meebewegen. Het is belangrijk goed verbonden te blijven met de samenleving. Dat is eigenlijk je plicht als overheidsinstantie.” Klein nadeel voor het op gang hou-



Simon Sibma
Voorzitter raad van bestuur



Rose Revivo
HR-ontwikkelingsadviseur



Serap Çokgezer
Beleidsadviseur EESSI

den van het gesprek over diversiteit en inclusie is dat de coronacrisis live-bijeenkomsten belemmert. Rose: “Het thuiswerken biedt echt wel voordelen, maar het wegvallen van spontane praatjes en informele bijeenkomsten is een gemis.” Simon beaamt dit: “Ik vind het sowieso fijn om elkaar live te ontmoeten. Dan is er toch meer ruimte voor luchtigheid en spontane ontmoetingen, of om eens ergens aan te schuiven en zo te horen wat er speelt. Ik hoop dat dit straks weer mogelijk is.”

Lokale leidinggevende

De kerngroep realiseert zich terdege dat er per locatie verschillen zijn wat betreft bewustwording. Rose: “Een kantoor in pakweg Groningen is nu eenmaal anders dan een kantoor in Utrecht of Roermond. Utrecht heeft twee kantoren en daartussen zijn al veel verschillen.” Toch wil de kerngroep niet te veel stilstaan bij regionale verschillen. Simon: “Dat we op veel locaties in Nederland aanwezig zijn, zorgt ervoor dat we dicht bij de samenleving zitten. We hebben en houden oog voor de verschillen, maar kiezen voor een centrale aanpak. De lokale leidinggevers maken daarna het verschil. Zij kennen de situatie ter plaatse. Hun rol is essentieel en wij ondersteunen hen straks met bijvoorbeeld trainingen en richtlijnen.”

Ongemerkt zijn de stappen ter sprake gekomen die ná die eerste belangrijke stap van bewustwording gezet moeten worden. Dat is de fase van concrete acties, die nu in voorbereiding zijn. Denk aan de genoemde training en begeleiding van leidinggevers, maar ook zaken als werving en selectie. Wat betekent inclusief selecteren en hoe doen we dit? Vacatureteksten en de »

Ambities

Deze vier ambities zijn uitgesproken in het Charter:

- 1 Bewustzijn vergroten**
We willen het bewustzijn rond diversiteit en inclusie vergroten.
- 2 Diversiteit in alle lagen**
We streven naar een evenwichtige verhouding in de samenstelling van onze medewerkers: diversiteit in alle lagen.
- 3 Aantrekkelijke werkgever**
We willen een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle groepen in de samenleving. Potentiële nieuwe medewerkers kiezen ook (en juist) voor de SVB, omdat zij bij ons ten volle zichzelf kunnen zijn en zichzelf kunnen ontwikkelen.
- 4 Inclusieve organisatiestructuur**
We gaan voor een inclusieve organisatiecultuur: medewerkers kunnen zichzelf zijn, voelen zich gewaardeerd om wie ze zijn en verschillende perspectieven en meningen worden actief benut.

6

‘Diversiteit is tweerichtingsverkeer. Je kunt als organisatie en leidinggevenden de voorwaarden scheppen en actief uitdragen, maar het vraagt ook om een stuk persoonlijk leiderschap. Ook medewerkers moeten hun best doen om een inclusieve werkomgeving te creëren. Behandel elkaar respectvol en laat je stem horen.’

Inclusive changemanager Bouchra Talidi in SVB Jaarverslag 2019

12



BEELD: MARTIJN BEEKMAN



Jouw SVB is benieuwd naar jouw geluid en wil na verschijning van dit artikel graag reacties van collega's peilen. Houd de intranetgroep Diversiteit en Inclusie in de gaten voor een oproep. Heb je zelf vragen, opmerkingen of ideeën? Dan kun je ook terecht bij deze intranetgroep of benader een van de leden van de kerngroep Diversiteit en Inclusie.



samenstelling van selectiecommissies zullen onder de loep van diversiteit en inclusie komen te liggen en waar nodig aangepast worden, door teksten te herschrijven en collega's te trainen of coachen. Daarbij hoort ook actief sturen op diversiteit in alle managementlagen. Ook kunnen medewerkers hun mening, ervaringen en ideeën laten horen in rondetafelgesprekken die in dit najaar worden gehouden.

Hoe meet de SVB of het erin slaagt een diverse en inclusieve organisatie te worden? Cijfers op het gebied van diversiteit en inclusie zijn er nauwelijks, vanwege de privacywetgeving. Dat is jammer, vindt Serap. “Want meten is weten, het zou fijn zijn als we ons als organisatie kunnen vasthouden aan targets. We kennen nu alleen de leeftijdsopbouw en de man-vrouwverhoudingen. Omwille van privacy zijn andere onderscheidende eigenschappen niet vastgelegd. Begrijpelijk, maar het

maakt het wel lastiger om de voortgang te bewaken.”

Wellicht kan het werkbelevingsonderzoek houvast bieden. Simon: “Dat is zeker een goed idee. Het onderzoek is een soort thermometer in de organisatie en ik weet dat er vorige keer vragen zijn gesteld over inclusie. Het zou goed zijn dat blijvend te monitoren, zodat we de ontwikkeling daarin kunnen volgen.”

Tot slot: als de SVB erin slaagt de ambities voor diversiteit en inclusie te verwezenlijken, wat merken collega's daarvan? Simon: “Dan voelen medewerkers zich senang op de werkplek, is er ruimte om je uit te spreken en kunnen collega's zich goed ontwikkelen. Zij zijn ons voornaamste kapitaal: hun welzijn en werkplezier is daarom essentieel. Daarnaast zijn we als organisatie creatiever en innovatiever en kunnen we onze klanten beter bedienen. En daar gaat het uiteindelijk om!” «