

Het stadsdeel Zuidoost van de gemeente Amsterdam sleepte het afgelopen jaar drie prijzen in de wacht voor haar succesvolle diversiteitbeleid: de prijs van de Diversiteit Top 50, de Diversiteitsprijs van de gemeente Amsterdam en de Diversiteitsprijs van UDBV.

# Diversiteitbeleid moet je willen

“**H**et is óns gelukt. Ons personeelsbestand is een afspiegeling van de samenleving!” klinkt het trots uit de mond van mr. dr. Hugo Fernandes Mendes, directeur van stadsdeel Zuidoost. “Het is voor mij onbegrijpelijk dat er in de Algemene Bestuursdienst van de Haagse ministeries zo weinig mensen uit de doelgroepen worden benoemd.” Diversiteitbeleid is geen keuze meer, maar is onontbeerlijk voor de relatie tussen burgers en de overheid in de hedendaagse samenleving. Wil je kwaliteit in de samenleving, dan maak je bewust gebruik van de aanwezige talenten. Mensen die met één, twee of zelfs drie andere culturen in het leven staan, leggen andere dwarsverbanden binnen de Nederlandse samenleving.

## Scoren met diversiteit

Parallellen met ‘het glazen plafond’ voor vrouwen dringen zich inderdaad op. “Ik heb het liever over positieve actie dan positieve discriminatie. Diversiteitbeleid is een kwestie van willen om dan vervolgens leiderschap te tonen en je omgeving van de voordelen te overtuigen.” De paradox als zou diversiteitbeleid de kwaliteit van dienstverlening ondermijnen, ligt in Amsterdam Zuidoost overtuigend in gruzelementen. De dienstverlening van de lokale overheid scoort hier onder haar burgers hoog en dat was een paar jaar geleden wel anders! “Stop met het schrijven van beleidsnota’s, vergaderen, of congresseren. Vlucht niet langer in discussies en theorieën, maar ga aan de slag,” luidt het advies van Fernandes Mendes. “Stippel een personeelsbeleid uit dat doordrenkt is van die ene gedachte, dat de ambtelijke top van de nationale overheid een afspiegeling is van de Nederlandse samenleving. Het kost geen cent meer; in tegendeel, het werkt als een vliegwiel en levert meer kwaliteit op en onderstreept dus de legitimiteit van die overheid.”

## DG's verantwoordelijk

De rijksoverheid heeft wel degelijk een voorbeeldfunctie, vindt Fernandes Mendes. “Ik ken de ABD uit de tijd dat ik tien jaar directeur op het ministerie van Binnenlandse Zaken was.



Hugo Fernandes Mendes

Sindsdien is er geen vooruitgang geboekt: een enkele directeur, meer niet.” Het excuus dat bestuurlijk talent onvindbaar zou zijn, bestaat feitelijk niet, bewijst Amsterdam Zuidoost. “Bewindslieden tonen pas overtuigend leiderschap op dit punt als zij hun DG’s aan het werk zetten. Dus: maak de DG’s verantwoordelijk voor de praktische uitvoering van deze politieke belofte. Maak afspraken met je ministeriële top over het percentage van bestuurders in diezelfde top, die hun wortels hebben in de minderheden. En reken je topambtenaren hierop af tijdens hun periodieke functioneringsgesprek. Het is vervolgens aan het Parlement deze bewindslieden ter verantwoording te roepen over dit interne diversiteitbeleid van de rijksoverheid.” Succes verzekerd, zo laat het stadsdeel Amsterdam Zuidoost zien. Uit haar Sociaal Jaarverslag 2006 blijkt dat 42% van de gemeentelijke medewerkers uit etnische doelgroepen komt; 50% van

haar nieuwe medewerkers in 2006 komt uit de doelgroepen. Fernandes Mendes spreekt nadrukkelijk van

etnische doelgroepen, niet van minderheden. “Het gaat om dienstverlening van de overheid aan de burgers!” <<

## Diversiteit Top 50

De Diversiteit Top 50 is een particulier initiatief om de bewustwording en daadkracht op het gebied van diversiteit te stimuleren binnen bedrijven en organisaties in Nederland. Doel is elk jaar een ranglijst te presenteren van de vijftig best presterende organisaties op het gebied van diversiteit.

De organisatie achter de Diversiteit Top 50 stelt dat de Nederlandse samenleving de laatste jaren minder tolerant is geworden jegens verschillende bevolkingsgroepen, waardoor diversiteit bij menig bedrijf uit zicht is geraakt. Diversiteitsmanagement en diversiteitbeleid zijn echter essentiële onderdelen van de bedrijfsvoering en dragen als zodanig bij aan betere bedrijfsresultaten. Met de Diversiteit Top 50 moet het thema weer in de schijnwerpers staan. Bij het samenstellen van de Diversiteit Top 50 gaat het overigens niet alleen om etniciteit, maar wordt ook beoordeeld hoe bedrijven omgaan met leeftijd en sekse. Wel weegt bij de beoordeling etniciteit het zwaarst, waarbij extra aandacht is voor diversiteit in de top van de organisatie.

Met behulp van een online vragenlijst voor bedrijven en organisaties met meer dan 350 werknemers, wordt onder andere de interculturalisatiegraad van personeelsbeleid gemeten, de op diversiteit gerichte marketing en op diversiteit gerichte vormen van verantwoord ondernemerschap. Een deskundige jury bepaalt naar aanleiding van de antwoorden welke organisatie de meest diverse organisatie is.

“Stop met beleidsnota’s schrijven en vergaderen. Vlucht niet langer in discussies en ga aan de slag”