



# Werk maken van het verschil

## Kick off (culturele) Diversiteit

Op 23 maart waren ruim honderd collega's bijeen om zich te laten informeren, inspireren en activeren werk te maken van (culturele) diversiteit bij Reclassering Nederland. Tijdens deze landelijke kickoff van de beweging Diversiteit ging het over een toekomstbestendige reclassering die open staat voor de kleur, rijkdom, wijsheid, inzichten en eigen-aardigheden die cliënten en collega's met zich meebrengen. Divers samengestelde teams zijn sterker en diversiteit in brede zin stimuleert de creativiteit van medewerkers. Zo zijn wij nog beter in staat om aan te sluiten bij de behoeftes van cliënten. Verschillende invalshoeken, ervaringen en visies voorkomen een 'tunnelvisie' en inspireren medewerkers om oplossingen te zoeken buiten de gebaande paden en bestaande kaders. Dat maakt de weg vrij voor innovatie en past in de trend waarin professionaliteit en 'doen wat nodig is' centraal staat. *oplossingen zoeken buiten de gebaande paden*

## “Die cultuur moeten we met elkaar maken!”



Saritha Bajnath (dagvoorzitter) interviewt Sjef van Gennip

Sjef van Gennip onderstreept het belang van de beweging en legt uit waarom: “Als uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat 12% van onze medewerkers direct of indirect te maken heeft met intimidatie en 8% daarvan aangeeft last te hebben van discriminatie op de werkvloer, dan vind ik dat teveel en te verontrustend. Zeker voor een organisatie als de onze.” Hier moet iets aan gedaan worden! Spreek je uit wanneer je intimidatie en/of discriminatie ervaart. Wij willen een cultuur waarin elkaar aanspreken op gedrag en uitlatingen normaal is. Die cultuur moeten we met elkaar maken.

Op de vraag uit het publiek hoe komt dat het personeelsbestand nog niet erg divers is, laat Sjef weten dat de organisatie zijn best doet om diversiteit binnen te halen, maar daarin tot op heden niet altijd voldoende slaagt. “Mogelijke werken de wervingsmethodes die wij gebruiken onbewust belemmerend.” De personeelsafdeling zal die methodes onder de loep nemen en onderzoeken welke methodes ingezet kunnen worden om onze doelstelling op dit vlak te bereiken. Stap 1 is het in kaart brengen van de huidige diversiteit van ons personeelsbestand. Stap 2 is daar actief verandering in aanbrengen.



Het programma heeft tot doel het personeelsbestand op alle, en vooral op de hogere niveaus, cultureel divers te maken en de cultuursensitiviteit en handelingsbekwaamheid van medewerkers te vergroten zodat de organisatie haar missie nog beter kan vervullen

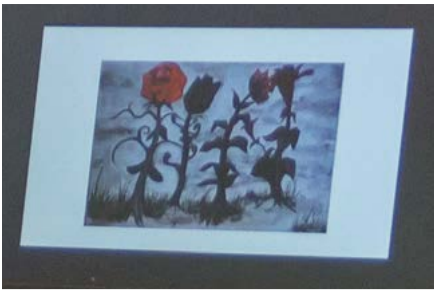


## Dieper luisteren

Tina Rahimy liet het publiek ademloos luisteren naar haar meeslepende voordracht over haar werkpraktijk als docent op de Hogeschool. Door ons mee te nemen in de belevingswereld van haar leerlingen legde zij een brug naar onze cliënten. Haar boodschap: 'dieper' luisteren naar de werkelijke behoefte van onze cliënten en daarbij aansluiting zoeken en minder snel klaar staan met onze (voor)oordelen.

Tina Rahimy, politiek filosoof & lector diversiteit





Wat zie je en wat zie je niet? Kijk goed naar het plaatje en probeer 'anders' te kijken. Oplossing onderaan deze pagina.

## “We zijn allemaal gelijkwaardig, maar niet gelijk.”

**Mamoun Loukili** is gedragstrainer bij het Opleidingshuis 3RO en gebruikt filmpjes en cartoons om mensen aan het denken te zetten over hun eigen referentiekaders en hoe die denken en handelen bepalen. Dat geldt voor de professional, en ook voor de cliënt.

“Wees er bewust van en pas je eigen gedrag hierop aan”, aldus Mamoun. “We verschillen van elkaar, erken die verschillen, zie de waarde van die verschillen en maak gebruik van de kracht van het verschil.”

**Maak werk van het verschil**

## “Hier in Nederland heb ik geen Turkse collega's”

**Sinan Cankaya** is cultureel antropoloog en heeft onderzoek gedaan naar discriminatie binnen de politie. Sinan deelde verschillende persoonlijke ervaringen als onderzoeker bij de politie. Ondanks het feit dat hij langere tijd met hetzelfde team meeliep werd hij (onbewust) buitengesloten door zowel de agenten als door het publiek. Daarnaast wordt hij geregeld door interviewers aangesproken op zijn persoonlijke ervaring en worden zijn objectieve onderzoeksresultaten in twijfel getrokken. Dat fenomeen overkomt onderzoekers zonder migrantenafkomst niet.

### Voorbeelden van diversiteit in machtsposities

- Mensen met een migrantenafkomst lunchen samen. Er wordt over gepraat: “zie je wel ‘ze’ gaan altijd bij elkaar zitten.” Wanneer mensen zonder migratieafkomst samen lunchen, is dit geen discussiepunt.
- “Hier in Nederland heb ik geen Turkse collega's. Turkse collega's zijn werkzaam in Turkije.”
- Tijdens een workshop ontkent een deelnemer dat diversiteit belangrijk is (“Kleur maakt niet uit, iedereen is gelijk en wordt gelijk behandeld”). Als diezelfde dag een vliegtuig van Turkish Airlines crasht, vraagt diezelfde collega aan Sinan wat de kwaliteit van Turkse vliegtuigen is. Hij activeert het verschil dus (onbewust) wél degelijk.
- Je kunt cultuurverschillen overwaarderen en onderwaarderen.



Wat staat er in 2017 zoal op de planning van op het gebied van diversiteit bij Reclassering Nederland:

- Ondertekening van de **Charter Diversiteit**, een intentieverklaring voor werkgevers in de publieke én de private sector. Hiermee verklaren we dat wij ons actief willen inzetten voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer.
- Oprichting van een landelijke kenniskring Diversiteit en van kenniskring diversiteit in alle regio's.
- Regio's maken als een soort nul-meting dit jaar een 'foto' van hun medewerkersbestand: hoe divers zijn de verschillende regio's?
- Een streefcijfer per regio formuleren voor diversiteit in het personeelsbestand
- Werving & selectie in het teken van diversiteit dit betekent o.a. divers samengestelde sollicitatiecommissies
- Ontwikkelen landelijk aanbod trainingen voor medewerkers + management
- Samenwerking aangaan op het gebied van diversiteit met andere organisaties zoals de andere RO, het OM en de Politie.

## Bewust worden: white privilege en white fragility

Documentairemaker en activist **Sunny Bergman** sluit de kickoff-bijeenkomst af met een verhaal dat veel 'ongemakkelijke waarheid' bevat. Ze confronteert met het fenomeen white privilege: het feit dat witte Nederlanders zich onbewust veel gemakkelijker in onze samenleving kunnen bewegen en bepaalde voorrechten genieten. Voelt iemand zich bijvoorbeeld 'wit'? Of sta je daar niet bij stil? Met fragmenten uit haar VPRO documentaire 'Wit is ook een kleur' geeft zij een aantal voorbeelden, onder meer dit:

- Als een witte Nederlander over een doorsteekje neemt over een landje waar eigenlijk 'verboden toegang' geldt, trekt hij/zij zich daar weinig van aan. Er wordt meestal niks van gezegd. Donkere mensen bedenken zich wel twee keer om dit te doen, de kans is groot dat zij wel worden aangesproken.
- Een ander fragment gaat over een experiment met drie jongens: een witte, een getinte en een zwarte jongen van dezelfde lengte, leeftijd en met dezelfde kleding. Alle drie proberen ze een fiets die op slot staat, open te breken. De witte jongen krijgt hulp van voorbijgangers, de zwarte jongen werd meermaals aangesproken en door de gealarmeerde politie weggestuurd, de getinte jongen werd gefotografeerd door voorbijgangers en eveneens aangesproken door de politie.

In de film: kinderen krijgen afbeeldingen te zien van poppen van witte en donkere kindjes. Er wordt hen vragen gesteld als: Wie is de baas? Wie krijgt straf? en Wie is slim? 80% van de kinderen antwoordt dat ze de witte mensen beter vinden. 85% denkt dat anderen vinden dat witte mensen beter zijn. Naar aanleiding van een vraag uit de zaal wordt het fenomeen white fragility aangestipt. Bergman: “witte mensen zijn niet gewend om stil te staan bij discriminatie. Als ze daarop worden aangesproken is er doorgaans sprake van ontkenning en volgen er voorbeelden van onrecht dat hén is aangedaan is. Het verschil is de structurele en systematische benadeling (bijvoorbeeld laag schooladvies als gevolg van lage verwachtingen bij docenten) tegenover de incidentele benadeling van niet-migranten. Dit onderwerp ligt erg gevoelig.” [De hele film is te bekijken op de website van de VPRO.](#)



Initiatiefnemer van de beweging Diversiteit en organisator van de kickoff: Sherida Zorg (unitmanager in Rotterdam)

Na afloop van de bijeenkomst ontvingen alle deelnemers een goodybag met daarin onder meer een menukaart met tips & tools om in de eigen regio aan de slag te gaan met het onderwerp diversiteit. De menukaart is ontwikkeld door de kenniscirkel culturele diversiteit regio Zuid-West.

De organisatie kijkt met tevredenheid terug op een geslaagde kickoff waar een groot aantal diverse collega's nieuwe kennis en nieuwe inzichten hebben opgedaan. Er zijn waardevolle gesprekken op gang gekomen. De deelnemers gaven aan geraakt te zijn door de wat de verschillende sprekers vertelden. “Het inspireert om met de vraagstukken rond diversiteit aan de slag te gaan,” aldus een van de deelnemers. “Hoe je diversiteit ook praktisch inzet in je werk met cliënten zou bij een volgend hoorcollege aan bod kunnen komen.” Wil je meedoen of meer weten over de beweging Diversiteit? Stuur dan een e-mail aan [diversiteit@reclassering.nl](mailto:diversiteit@reclassering.nl)

**“We verschillen van elkaar, erken die verschillen, zie de waarde van die verschillen en maak gebruik van de kracht van het verschil.”**