

(Be)sturen op diversiteit, hoe gaat dat?

Mohamed el Achkar



Op 3 april jl. kwamen vijftig bestuurders van maatschappelijke organisaties samen om het thema diversiteit te bespreken. Tim 'S Jongers verzorgde als dagvoorzitter de warming up, waarna gastspreker [Bert Overbeek](#) schetste dat wij mensen onterecht veel belang hechten aan de onderlinge verschillen. Recent onderzoek wijst uit dat de mensheid afstamt van dezelfde voorouders en de uiterlijke verschillen terug te brengen zijn tot mutaties. Van daaruit gezien gaat diversiteit niet over aangeboren eigenschappen maar over een beleving van een gemeenschappelijke cultuur. De veiligheid die deze gemeenschappelijke cultuur geeft maakt dat mensen vaak geneigd zijn vooral te kiezen voor 'het bekende'. Zonde, want juist door diversiteit breng je verschillende inzichten, innovaties en talenten je organisatie binnen. De dialoog voeren hierover zorgt ervoor dat het onderwerp op de agenda komt, zowel in de top als op de werkvloer van een organisatie.

Gast spreker Mohamed el Achkar, directeur Publiekszaken bij de gemeente Den Haag en voorheen verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid van de nationale politie, vertelde over zijn eigen ervaring met diversiteit en hoe hij deze ingezet heeft ten behoeve van zijn professionele ambities. Als Marokkaanse jongen in een witte samenleving werd hij vooral goed in aanpassen. Later ontdekte hij dat zijn andere culturele achtergrond juist ook een krachtige andere benadering inbrengt. Met deze skills heeft hij de politietop weten te overtuigen van de noodzaak van een goed diversiteitsbeleid. Voor Mohamed is vooral de inclusie daarbij belangrijk, zodat targets op diversiteit geen afstreeplijstje worden.

In de panelbespreking vertelde Limmy Yoesef hoe zij als [jongerenambassadeur](#) en als algemeen bestuurslid van de bewonerscommissie Scheveningen het heft in eigen handen heeft genomen. Voor haar staat voorop dat wanneer je iets wil veranderen je eerst zelf aan de bak moet om ook de invloed te verwerven om dit te bewerkstelligen. Limmy riep andere jongeren op om actief te participeren en niet te wachten tot anderen het initiatief nemen om je uit te nodigen.

Anita Schwab ontdekte enige jaren geleden als kersverse directeur van de [Stichting Leergeld](#) dat de deelnemers in de organisatie superdivers waren, terwijl het bestuur daar geen afspiegeling van was. Samen met het bestuur heeft zij stappen gezet om dit te veranderen. Inmiddels heeft Stichting Leergeld een multicultureel bestuur, zodat diversiteit in de organisatie daarmee beter geborgd is. Volgens Anita is het belangrijk om intern een positieve houding ten aanzien van diversiteit te ontwikkelen. Daarna heeft het bestuur letterlijk ruimte gemaakt voor nieuwe kandidaten. Ook uit het publiek werd dit onderstreept. [Soerin Narain](#) van de [Stichting Hindustani](#) noemde het 'stoelen vrijmaken'. Ruim een jaar geleden is het voltallig bestuur opgestapt om plaats te maken voor de jongere generatie.

Tot slot stelde Annemiek Haneveld de bestuurscoaches voor. Deze experts helpen bestuurders van vrijwilligersorganisatie/vereniging in Den Haag om in twee tot maximaal

vijf gesprekken om met een frisse blik, de horizon van het bestuur te verbreden. Soerin Narain is één van de bestuurscoaches, maar ook Joger de Jong, Souria Facee Schaeffer en Henna Mathura vertelden wat zij andere bestuurders te bieden hebben. Kennismaken met de andere coaches? Of direct coaching aanvragen? U kunt [hier](#) een scan doen om uw coachingsvraag in kaart te brengen.

Tot slot sloot Tim de avond af met de uitnodiging om met elkaar te netwerken en stond er een hapje en een drankje klaar voor de deelnemers.

