

Diversiteitsbeleid bij waterschappen werkt (nog) niet

— Willem Lucassen

Tijdens de CAO-onderhandelingen voor de waterschappen in 2002 is afgesproken in het kader van het diversiteitsbeleid in twee jaar tijd 70 arbeidsgehandicapten, 50 allochtonen en 20 trainees (hoogopgeleide jongeren) bij de waterschappen te laten instromen. Om dat te realiseren is per februari 2003 een projectleider diversiteit aangesteld. Nu, twee jaar later, blijken de doelstellingen helaas nog niet te zijn gehaald. Reden voor het bestuur van de Unie om het project met de duur van een jaar te verlengen.

— Draagvlak

— Onderdeel van de doorstart van het project was het door de Werkgroep Diversiteit, organiseren van praktisch ingestoken regiobijeenkomsten over diversiteit in Meppel, Boxtel en Den Haag. Onder voorzitterschap van resp. secretaris-directeur Klaas Schuttinga van Waterschap Reest en Wieden, secretaris-directeur Ruud Viergever van Waterschap De Dommel (tevens voorzitter van de Werkgroep Diversiteit) en Uniedirecteur Rein van der Kluit werd geprobeerd afspraken te maken om, zoals Van der Kluit het omschreef, uit de impasse te geraken. Omdat voor het slagen van het diversiteitsproject een breed draagvlak binnen de organisatie onmisbaar is bestond het deelnemersveld op de bijeenkomsten niet

alleen uit vertegenwoordigers van Personeel en Organisatie, maar waren ook afdelingshoofden, leden van de ondernemingsraden en externe partners aanwezig.

— Spiegelbeeld

— De waterschappen staan als mede-overheid midden in de samenleving. Als werkgever zouden zij dan ook een afspiegeling van die maatschappij moeten zijn. Zoals gezegd zijn zij dat niet. Het percentage allochtonen werkzaam bij de waterschappen bedraagt op dit moment 2. Het landelijk gemiddelde bij de overheid ligt op 4% en de gemeenten scoren zelfs bijna 5%. Naast een maatschappelijke plicht hebben de waterschappen ook een eigenbelang bij het aantrekken van werknemers uit de genoemde doelgroepen. Zo bedraagt het aantal allochtonen in Nederland in 2015 volgens een CBS-prognose 3,8 miljoen. Dat zijn allemaal belastingbetalers aan het waterschap, maar ook klanten die zich moeten herkennen en zich betrokken moeten voelen bij het werk van het waterschap. Het aantal, voor de arbeidsmarkt beschikbare, arbeidsgehandicapten neemt als gevolg van aangescherpte arbeidsongeschiktheidswetgeving snel toe. De waterschappen zijn ook hier medeverantwoordelijk voor een succesvolle re-integratie van deze groep mensen naar de arbeidsmarkt. Voor de doelgroep trainees

geldt daarnaast dat binnen 5 jaar als gevolg van de grote uitstroom van ouderen, een grote vervangingsvraag ontstaat voor met name hoger opgeleid personeel.

— Beeldvorming

— Volgens Ditter Blom van het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement is een groot deel van de achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt toe te schrijven aan beeldvorming. Binnen een grote organisatie kunnen volgens Blom mensen van wel 26 nationaliteiten en 60 verschillende culturen werkzaam zijn. Kennis van en inzicht in al die culturen en nationaliteiten is volgens hem ondoenlijk en ook niet van overwegend belang. Diversiteitsbeleid is voor Blom open staan voor andere culturen. Bindend element is het gezamenlijk maken van een mooi produkt met inachtneming van ieders eigen aardigheden. Ook Blom benadrukte dat we voorbereid moeten zijn op de toetreding van steeds meer allochtonen op de arbeidsmarkt. Het beeld van de arbeidsmarkt wordt bepaald door zoekgedrag en niet door wat er te koop is. "We lopen liever geen risico", aldus Blom.

— Koudwatervrees

— Uit ervaring is gebleken dat koudwatervrees en vrees voor financiële consequenties voor werkgevers de grootste belemmeringen

Als afsluiting van de bijeenkomsten kwamen de ervaringen van het diversiteitsbeleid bij de waterschappen aan bod en organiseerde de Stichting Vluchtelingenwerk een aantal workshops met als onderwerp beeldvorming en de praktijk van het werven en selecteren van doelgroepen.

De belangrijkste aanbevelingen en praktische tips op een rij:

- Niet altijd gaan voor een negen of een tien. Een zeven is ook voldoende.
- (Veronderstelde) risico's bij management wegnemen door flankerend beleid. Ervoor zorgen dat afdelingsleiding niet door MT wordt afgerekend bij eventueel mindere resultaten.
- Diversiteitsbeleid vast laten stellen door bestuur of management: commitment in de top van de organisatie noodzakelijk. Diversiteitsdoelstellingen als resultaat

opnemen in managementcontracten.

- Winst behalen uit diverse talenten van allochtone medewerker (bijvoorbeeld meertaligheid).
- Instellen vertrouwenspersoon bij voorbeeld inzake het ervaren van discriminatie.
- Mogelijkheid budget aan te vragen voor bijvoorbeeld werkplekaanpassingen.
- Benut kosteloos advies van reïntegratie-bedrijven.
- Werving doelgroepen via kennissenkring eigen personeel.
- Geen onhaalbare (ervarings)eisen stellen in vacatures; meer focussen op competenties.
- Bepaalde vacatures reserveren voor medewerkers uit de doelgroep.
- Belangrijk om budget en capaciteit te reserveren.
- Diversiteitsbeleid opnemen in MT-trainingen en terugkoppeling in sociaal jaarverslag.



vormen voor het aannemen van een arbeidsgehandicapte. Charl de Graaf van het UWV slaagt erin deze vrees voor een groot deel weg te nemen. Zo biedt het UWV voor arbeidsgehandicapten de mogelijkheid van een zogenaamde NO risk polis bestaande uit een proefplaatsing van drie maanden voorafgaand aan het dienstverband, twee jaar ziekengeld van het UWV, premiekorting en een gelijk blijvende WAO-premie. Tijdens

de proefplaatsing betaalt het UWV de uitkering door zodat zowel werkgever als werknemer geen risico lopen. De Graaf noemde nog een aantal voorbeelden waarbij het UWV drempels kan wegnemen bij het aantrekken van arbeidsgehandicapten. Opvallend was dat er met name over proefplaatsingen in de zaal niets bekend was.

— Waterschappen aan zet

— Er resteert nog driekwart jaar om de doelstellingen van het project 'diversiteit werkt' te realiseren. Eind 2005 moeten er conform de afspraken met de vakbonden 50 allochtonen, 70 arbeidsgehandicapten en 20 trainees in de waterschapssector zijn ingestroomd. De Waterschappen zijn nu echt aan zet.