

TWEEGESPREK

SOCIALE INCLUSIVITEIT

HURI ŞAHİN EN FADIME ÖRGÜ

■ Huri Şahin en Fadime Örgü hebben allebei een loopbaan in het openbaar bestuur. Watergovernance tijdschrift vroeg hen te reflecteren op het belang van diversiteit en inclusiviteit. Wat deden ze om in de politieke arena mee te kunnen praten en beslissen? In dit tweegesprek vertellen ze elkaar over hun eigen ervaringen met diversiteit en het slechten van drempels.



Huri Şahin

“Onder diversiteit versta ik ‘veelkleurigheid’. Diversiteit betekent voor mij ruimte geven aan mensen die verschillend van elkaar zijn en de waarde van verschil ook daadwerkelijk zien”



Fadime Örgü

“Volgens mij is het een meerwaarde voor je organisatie als je allemaal verschillende mensen in de gelederen hebt die anders zijn en zo het verschil kunnen maken”

* **Huri Şahin** is regio accounthouder bij het Nationaal Programma Regionale Energiestrategie, lid van de Raad voor het Openbaar Bestuur en voorzitter van het Kinderrechtencollectief. Ze heeft politiek-bestuurlijke ervaring als raadslid, statenlid en wethouder voor GroenLinks. Ook is Huri werkzaam geweest bij ProDemos – Huis voor democratie waar zij naast de cursus Politiek Actief bij gemeenten ook de cursus ‘Actief voor het waterschap’ heeft ontwikkeld; **Fadime Örgü** is allround mediaprofessional en lid Algemeen Bestuur van het Hoogheemraadschap van Delfland. Ook is ze lid van raad van toezicht binnen de sector zorg en wonen. Voorheen werkte ze als televisiejournalist bij de publieke omroep en was Lid van de Tweede kamer voor de VVD. Ze is initiatiefnemer van tal van maatschappelijke organisaties en heeft politiek-bestuurlijke ervaring op lokaal, landelijk en internationaal niveau.

Wat versta je onder diversiteit en 'inclusief denken'?

Şahin: "Onder diversiteit versta ik 'veelkleurigheid'. Diversiteit betekent voor mij ruimte geven aan mensen die verschillend van elkaar zijn en de waarde van verschil ook daadwerkelijk zien. Die verscheidenheid kan zijn op basis van geslacht, geaardheid, politieke achtergrond, leeftijd, kennis, beperking, kortom heel breed. Inclusief denken en inclusief handelen gaat nog een stap verder en houdt in dat je bij het maken van beleid en het nemen van beslissingen rekening houdt met de verschillen en altijd rekening houdt met de impact van je keuzes. Wat zijn de afwegingen geweest? Hebben de mensen die direct of indirect belanghebbende zijn van jouw besluit ook volwaardig mee kunnen doen? Heb je alle personen of organisaties die hen vertegenwoordigen ook gehoord?"

In de afgelopen jaren hebben we (en daarmee bedoel ik de overheid), met de beste intenties, vooral gedacht vanuit 'diversiteit'. We hebben, en ik heb daar ook actief aan bijgedragen, programma's ontwikkeld voor vrouwen, voor mensen met een migratieachtergrond, maar eigenlijk hebben we daarmee de bestaande situatie in stand gehouden. De mensen die ondervetegenwoordigd zijn, zoals vrouwen in de top van ambtelijke of in de politiek, hebben we met deze programma's in een apart hokje geplaatst en daarmee bijgedragen aan het beeld dat ze 'bijzonder' zijn. Terwijl net zo belangrijk of zelfs belangrijker is dat de organisaties waarbinnen zij horen te zijn 'inclusiever' hadden moeten worden. In hun denken en handelen.

Uit vele verschillende onderzoeken blijkt dat diversiteit en inclusiviteit bijdraagt aan beter beleid, aan het vergroten van draagvlak en herkenning in de besluiten die genomen worden."

Örgü: "Diversiteit: Voor mij is diversiteit dat 'elk individu anders mag zijn en mag meedoen'. Mensen zijn nu eenmaal verschillend. We verschillen in geslacht, huidskleur, afkomst en nog veel meer. Maar we hebben ook andere meningen, zienswijzen en

talenten. Volgens mij is het een meerwaarde voor je organisatie als je allemaal verschillende mensen in de gelederen hebt die anders zijn en zo het verschil kunnen maken. Het verschil maakt je organisatie rijker en innovatiever.

Inclusief denken: 'Het in de praktijk toepassen van diversiteit'. Dit kun je leren. Zo zie je bijvoorbeeld binnen ondernemingen dat meerdere inzichten meer innovaties teweegbrengen. Je ziet dat organisaties die inclusief denken vaak succesvol zijn.

De samenstelling van de samenleving en de kijk hierop is anders dan 30 jaar geleden. Ik weet nog dat ik eind jaren 80, begin 90 een meidengroep had opgericht met als motto 'een slimme meid is op haar toekomst voorbereid'. Destijds was het voor migrantenmeisjes de gewoonste zaak van de wereld dat zij na de middelbare school naar de huishoudschool gingen en daarna trouwen en huisvrouw werden. Ik vond dat deze meisjes de kans moesten krijgen om na de middelbare school een vervolgopleiding te volgen. Om de ouders hiervan te overtuigen hadden we spreekuren opgezet. Tijdens deze gesprekken kreeg ik de gelegenheid om ouders te overtuigen en de inschrijfformulieren van de vervolgopleidingen in te vullen. Destijds waren de migrantengroepen meer naar binnen gekeerd en zagen zichzelf als de ander. Gelukkig is dat vandaag de dag anders. Meer talent is zichtbaar en zien veel mensen zich niet als een ander."

Welke rol heeft inclusiviteit in jouw politiek-bestuurlijke loopbaan gespeeld?

Örgü: "Vanaf mijn 15'de ben ik actief in een politiek-bestuurlijke omgeving. Inclusiviteit heeft hierin een rol gespeeld. Allereerst heb ik alles gedaan om zelf mee te mogen doen. Het was niet makkelijk om als jongere opgenomen te worden in de bestaande structuren. Sterker nog ik was niet welkom. Daarom heb ik zelf organisaties opgericht om op te komen voor jongeren en vrouwen. Pas na het succes van die organisaties, werd ik zichtbaar en werd ik benaderd.

Als jongere kwam ik al doende erachter dat belangrijke beslissingen werden genomen in de politiek. Het opkomen voor de doelgroepen vrouwen en jongeren heb ik later in de Tweede Kamer voortgezet. Ik was onder meer woordvoerder vrouwenzaken, emancipatie, media, jeugdzaken, kinderopvang, arbeid en zorg, onderwijs en economische zaken.

In de Tweede Kamer heb ik me ingezet om een nationale jongerenraad op te zetten waarin jongeren konden participeren in meerdere lagen van de samenleving. Dit was nieuw in de Kamer, voorheen was het zo dat een commissie van ouderen het voor de jongeren mocht uitmaken.

Persoonlijk heb ik dus vroeg geleerd om met verschillen om te gaan en door mijn ervaring ben ik alerter geworden. Binnen de organisaties waarin ik beweeg, let ik op inclusiviteit door bijvoorbeeld het draagvlak te vergroten en het bestuur verantwoordelijk te maken voor dit onderwerp.”

Şahin: “Het bevorderen van diversiteit is een van mijn persoonlijke drijfveren geweest om politiek actief te worden. Na de ingrijpende aanslagen op 11 september 2001, alweer 20 jaar geleden, zag ik dat in Nederland de houding naar migranten veranderde. Dat gaf mij de doorslag om politiek actief te worden. Het vergroten van kansen voor mensen in een kwetsbare positie, vooral kinderen en jongeren, was ook een belangrijke reden. Ook in mijn professionele loopbaan heb ik mij ingezet voor het bevorderen van diversiteit. Zo was ik bij de Vereniging van Gemeentesecretarissen projectleider van het programma ‘Talent en leiderschap’ met als doel om het aantal vrouwen en mensen met een migratieachtergrond in de ambtelijke top van gemeenten te vergroten en heb ik bij ProDemos samen met Tienieke Clevering – zij was de jongste waterschapsbestuurder – in samenwerking met de Unie van Waterschappen en twee waterschappen de cursus ‘Actief voor het waterschap’ ontwikkeld om meer mensen te enthousiasmeren voor het waterschapsbestuur. Ik ontdekte bij de ontwikkeling van deze cursus welke belangrijke besluiten het waterschapsbestuur neemt en hoe actueel de

vraagstukken rondom water zijn. Zo heb ik jou ook gestimuleerd om aan de cursus deel te nemen. Het leek mij heel mooi als iemand met jouw kennis, achtergrond én politieke ervaring ook actief werd bij een waterschap. Ik ben heel blij dat dat ook is gelukt en je bij het Hoogheemraadschap Delfland het verschil kunt maken.

Als ik in Binnenlands Bestuur de benoemingen zie van bestuurders bij decentrale overheden zie ik helaas nog te weinig vrouwen en zeker nog veel te weinig mensen met een migratieachtergrond. Terwijl ze er echt wel zijn. Juist in een tijd waarin we voor grote opgaven staan, zoals de gevolgen van klimaatverandering, de toenemende sociale kansenongelijkheid, het grote tekort aan woningen, is het echt belangrijk dat zowel de beleidsmakers als de beslissers divers zijn samengesteld. Inwoners moeten zich kunnen herkennen in hun vertegenwoordigers en de keuzes die voor hen worden gemaakt.”

Hoe zou het openbare bestuur en in het bijzonder de waterschappen divers samengesteld kunnen worden?

Şahin: “Als het gaat om de vertegenwoordiging van de volksvertegenwoordigende organen hebben in de eerste plaats politieke partijen een belangrijke rol omdat zij verantwoordelijk zijn voor het opstellen van de kandidatenlijsten. De politieke partijen kunnen bij de werving en selectie van kandidaten actief beleid gaan voeren om diverse lijsten samen te stellen en mensen die nu op grote afstand van de politiek staan ook actief benaderen. Op nationaal niveau zien we gelukkig positieve ontwikkelingen. Ik hoop dat deze ontwikkeling zich doorzet bij de gemeenteraadsverkiezingen in 2022.

De waterschappen kunnen nu al beginnen met het organiseren van cursussen zoals dat ook is gebeurd in aanloop naar de verkiezingen in 2019. Bijna alle waterschappen hebben toen in samenwerking met ProDemos – Huis voor democratie en rechtsstaat de cursus Actief voor het waterschap georganiseerd. Bij de werving van deelnemers zou dan wel meer de focus kunnen liggen op mensen

die op dit moment bij de waterschappen nog onvoldoende zijn vertegenwoordigd.”

Örgü: “Het begint bij de politieke partijen zelf. De besturen van de partijen zijn verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat de lijst divers is samengesteld en meer een afspiegeling is van de samenleving. Daarmee geef je ook een goed voorbeeld aan de rest.

Maar alles valt of staat met de motivatie van jezelf om je op te geven voor zo'n functie. Zelf had ik veel interesse in de waterschappen en heb me georiënteerd door een cursus te volgen bij Huri, zij heeft bij ProDemos de cursus ‘Actief voor het waterschap’ ontwikkeld. De cursus was intensief maar heeft de doorslag gegeven om voor deze functie te gaan. Sinds de laatste verkiezingen ben ik lid Algemeen bestuur van het Hoogheemraadschap van Delfland.

Het openbaar bestuur en in het bijzonder de waterschappen scoren zeer slecht als het gaat om vrouwen en etnische minderheden in het dagelijks bestuur van waterschappen. Volgens de getallen van de rijksoverheid zijn er zelfs geen vrouwen met een etnische achtergrond te vinden binnen de waterschappen.

Zelf ben ik tegen het wettelijk opleggen van quota maar kan me wel voorstellen dat je als partij of organisatie tijdelijk hiervoor kiest. Dit is te rechtvaardigen omdat je het zelf belangrijk vindt. Het moet een bewuste keus zijn van je partij of organisatie, dus echt gedragen. Als het een gedragen besluit is, dan ben je welkom. Dit kan voor elke doelgroep zijn. Dan kiest een partij of bedrijf voor jou. De slagingskans dat de talenten zich verder ontwikkelen is dan groot.”

Hoe bevorderen we diversiteit?

Örgü: “Door het te agenderen. Je verantwoordelijkheid te nemen. Draagvlak vergroten zodat iedereen ruimte krijgt. Commissies instellen en trainingen verzorgen om inclusieve vaardigheden te leren.

Maar dan wel van iedereen, dus niet alleen vrouwen maar ook kijken naar bijvoorbeeld de sociale status,

migratie-achtergrond, gekleurd of wit, stad of platteland en dergelijke. Basis leggen dat elk individu mag meedoen.”

Şahin: “Door allereerst de oprechte wil op welke plek je zit en welke functie je ook invult open te staan voor mensen die anders dan jou zijn en oprecht nieuwsgierig te zijn. Eigenlijk volgen de acties dan vanzelf. Er zijn ook veel deskundigen op dit gebied die je om advies kunt vragen.”

Heb je nog een persoonlijke tip?

Şahin: “Mijn persoonlijke tip aan mensen die politiek actief willen worden is om zo vroeg mogelijk te gaan starten. Omdat de werving van kandidaten een jaar voorafgaand aan de verkiezingen plaatsvindt, is het goed om te onderzoeken welke partij goed bij jou past qua ideologie en bestuursstijl. Als er een cursus in je gemeente, provincie of waterschap wordt georganiseerd daaraan mee te doen. Contact op te nemen met de griffie of bestuursadviseur bij een waterschap. Vergaderingen volgen kan ook helpen om te kijken hoe de politiek werkt. Je kunt ook altijd kennismakingsgesprekken voeren met politieke partijen. Kortom, kom op tijd in actie. Doe onderzoek en stel je kandidaat. Het is heel waardevol om als volksvertegenwoordiger te kunnen bijdragen aan je gemeente, provincie of waterschap.”

Örgü: “Mijn persoonlijke tip is om zelf lid te worden van selectiecommissies binnen je partij. Je kunt kandidaten selecteren die het verschil kunnen maken. Zelf heb ik regelmatig mogen deelnemen als lid van de selectiecommissies om kandidaten te selecteren voor verkiezingslijsten. Ook voor de komende gemeenteraadsverkiezingen maak ik deel uit van de selectiecommissie. We voeren gesprekken met kandidaten voor de lijst. De gunfactor is een belangrijk aspect binnen de politiek. Zo hou ik bij het samenstellen van de kandidatenlijst rekening met talent dat op dit moment geen ervaring heeft, mee te laten lopen voor de komende periode. Door hiervoor te kiezen, investeer je in een persoon die over een paar jaar het verschil kan maken.”