



DEEL 5
en slot



Bianca Nijhof

'WAAR HET SCHUURT, GAAT HET GLANZEN'

Diversiteit houdt voor Bianca Nijhof, directeur van het Netherlands Water Partnership (NWP), meer in dan kenmerken als gender en etniciteit. "Het gaat om een andere manier van denken." Als medevoorzitter van Workplace Pride zet zij zich internationaal in voor inclusieve arbeidsorganisaties waar mensen uit de lhbtq+-gemeenschap zichzelf kunnen zijn. TEKST HANS KLIP | BEELD ISTOCK

Het is de vaste overtuiging van Bianca Nijhof dat iedereen gelijke kansen moet krijgen en dat dit ook meerwaarde voor de maatschappij oplevert. "Sta daarom open voor alle verschillende soorten mensen. Ik wil zelf als leidinggevende uitdragen dat je mag zijn wie je bent." Mensen zijn zich volgens Nijhof vaak niet bewust van hun eigen vooroordelen over anderen. "Dat geldt ook voor mezelf, want ik doe het zeker niet altijd goed." Bijna iedereen kan zich op het werk wel op een bepaald punt uitgesloten voelen. "Mijn boodschap is: stop mensen niet in hokjes, maar respecteer hun unieke persoonlijkheid en ideeën. Ik zeg altijd: waar het schuurt, gaat het glanzen."

Enige vrouw

Zij is zich in de loop der jaren steeds meer gaan inzetten voor het thema van diversiteit en inclusie. "Het draait voor mij echt om van onbewust onbekwaam toe te werken naar bewust onbekwaam en vervolgens naar bewust bekwaam. Bij NWP zitten we nu in de tweede fase en willen we naar de derde." Haar engagement is begonnen vanuit haar eigen ervaring. "Bij Arcadis was ik me er erg van bewust dat ik in meetings vaak de enige vrouw was." Bij NWP is de situatie anders. Nijhof trekt samen op met voorzitter Dorette Corbey, die in

april 2021 Annemieke Nijhof opvolgde. "Dat het opnieuw een vrouw is geworden, was geen bewuste keuze. Zij was gewoon de beste kandidaat."

Warm bad

Nijhof is lesbisch, maar wilde dat tot na haar veertigste eigenlijk niet op het werk vertellen. Ze vermeed zelfs het woord 'zij', als ze het over haar partner had. De vrees van Nijhof was om een label opgeplakt te krijgen. Dat veranderde toen zij voor Arcadis aanwezig was bij het World Economic Forum in Davos en hier een lhbtq+-event bijwoonde (lhbtq+ is de afkorting voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgenders, intersekse personen en queers). Nijhof ervoer de bijeenkomst als een warm bad en beseftte dat ze zichzelf tekortdeed door niet open over haar lesbische identiteit te zijn. "Ik werd zeer geraakt door de inspirerende verhalen en wilde echt wat betekenen voor de lhbtq+-gemeenschap. Zo ging het balletje rollen en ben ik in het stichtingsbestuur van Workplace Pride terechtgekomen." Deze non-profit organisatie streeft naar een wereld van inclusieve arbeidsorganisaties waar mensen uit de lhbtq+-gemeenschap helemaal zichzelf kunnen zijn. Nijhof deelt nu het voorzitterschap met Michiel Kolman



'Ik wil zelf als leidinggevende uitdragen dat je mag zijn wie je bent'

betekenen dat je aan een team dat uit drie vrouwen bestaat, een man toevoegt. Communiceer binnen de organisatie ook expliciet over de meerwaarde van divers samengestelde teams. Dat kan met een business case." Zij noemt enkele cijfers uit onderzoek van Catalyst: het voelen van inclusie binnen een organisatie verklaart 49 procent van het oplossend vermogen van teams en 18 procent van de innovatiekracht.

Nijhof wijst nog op een ander aspect van inclusie dat van groot belang is wanneer de Nederlandse watersector internationaal onderneemt: het betrekken van de lokale bevolking bij projecten. "Inclusief werken is echt de sleutel tot het aanpakken van waterproblemen en het borgen van de oplossingen. Zorg dat je erg goed luistert en werk daarna gezamenlijk aan mogelijke oplossingen."•

van Elsevier. "Ik gebruik mijn rol om het bredere thema van diversiteit en inclusie goed vorm te geven. Daarvoor heb ik binnen Workplace Pride het thema 'intersectionaliteit' neergezet. Het komt erop neer dat je alle aspecten van discriminatie combineert. Als je vrouw, zwart en lesbisch bent, sta je bij wijze van spreken direct met 3-0 achter. Dan voldoe je niet aan het mainstream plaatje."

Anders denken

Nijhof heeft het over diversiteit in de breedste zin van het woord. Zij wil zich niet beperken tot de vijf gebruikelijke kenmerken: gender (man-vrouw), etniciteit, leeftijd, lhbtqi+ en beperkingen. "Het gaat bijvoorbeeld eveneens om een andere manier van denken." De watersector is echter volgens de NWP-directeur van nature nogal conservatief, ook bij dit thema. Zij komt bij start- en scale-ups in het bedrijfsleven en bij kennisinstellingen nog de meeste mensen met een diverse achtergrond tegen. "De geschiedenis is erg belangrijk voor de sector en dat klopt ook",

licht Nijhof toe. "Maar inmiddels zijn we door de werkelijkheid ingehaald. We moeten op een vernieuwende manier vooruitdenken over de vele uitdagingen. Daarvoor is een divers gedachtegoed nodig. Schrijf bijvoorbeeld mensen met autisme niet af, maar maak gebruik van hun krachten."

Door zulke andere manieren van denken actief mee te nemen is een organisatie echt bezig met inclusie, aldus Nijhof.

"Dan komen we met de innovatieve, integrale en systeemoplossingen, die we nodig hebben om stappen te zetten. Met alleen een divers samengesteld team ben je er niet. Je moet er ook echt werk van maken dat iedereen voldoende ruimte krijgt om een bijdrage te leveren."

Kwaliteit leidend

Hoe zorg je in het personeelsbeleid voor voldoende diverse teams? Nijhof vindt dat kwaliteit leidend moet zijn. "Maar als je kunt kiezen tussen mensen met dezelfde kwaliteiten, neem dan iemand aan die het beste past bij het diversiteitsplaatje. Het kan bijvoorbeeld



Bianca Nijhof is sinds begin 2019 algemeen directeur van het Netherlands Water Partnership. De onafhankelijke netwerkorganisatie laat de wereld kennismaken met de kracht van de internationaal ondernemende Nederlandse watersector. Hiervoor werkte de biologe eerst als onderzoeker bij Alterra Wageningen University & Research, Carmabi op Curaçao en Universiteit Greifswald in Duitsland en vervolgens in de consultancy bij Arcadis.