

MNR/NS-Themabijeenkomst “Soms is een zetje nodig om in beweging te blijven” 3 april 2014

Opening en inleiding

In het NS hoofdkantoor in Utrecht werd op 3 april jl. de 34^{ste} reguliere bijeenkomst van het Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren (MNR) en de 1^{ste} bijeenkomst van VariatioNS gehouden in de mooie ‘NS Trefpunt’ zaal. Deze zaal is omgebouwd tot een NS station met treinen, servicebalie, winkels etc. De deelnemers werden hartelijk verwelkomd met een hapje en een drankje en mede dankzij de vrolijke en sfeervolle muziek begon de bijeenkomst meteen al goed.

Boukhiar Hamdani, manager ICT Procurement bij de NS, is de dagvoorzitter en heet iedereen hartelijk welkom. “Wat vandaag centraal staat is change, verandering”, begint hij. Boukhiar legt uit dat men soms een zetje nodig heeft om verandering te kunnen bewerkstelligen. “Dit heb je nodig, zodat je in verschillende hoeken kunt kijken”. Men kan belemmerd worden door angst, dat overbrugd moet worden. Zo concludeert Boukhiar: “Angst maal actie is moed”. Vervolgens wordt de eerste gastspreker aangekondigd, Eric Steenbakkers.



Eric Steenbakker over de Nederlandse Spoorwegen en diversiteit



Eric Steenbakker, Director HR en Communicatie bij Nederlandse Spoorwegen, legt uit dat hij net van een workshop multicultureel vakmanschap komt. Dit doet hij samen met andere collega’s van de NS. “Multiculturalisme zegt niet iets over wat de mensen willen, maar hoe men kijkt”, concludeert Eric. “Taal is waar je uiteindelijk mee selecteert”, gaat hij verder. In Nederland wordt taal gebruikt om te laten zien dat men een bepaalde opleiding voltrokken heeft. Taal is dus erg belangrijk.

“In de eerste acht jaar van een mensenleven wordt er niet alleen een duidelijk pad gecreëerd op het gebied van taal, maar ook van motoriek en sociale emoties. Het systeem staat open om te identificeren, programmeren en om uit de omgeving te kopiëren. Deze programmering is niet per definitie goed of fout. Wat wel opvallend is, is dat mensen op andere delen van de wereld een andere programmering hebben meegekregen”. Hij legt uit dat mensen tegenwoordig vaak in contact komt met verschillende culturen. De regels en gewoontes die niet uitgesproken zijn, kunnen het communiceren dan lastig maken. De vraag is hoe die werelden bij elkaar gebracht kunnen worden. Daarbij gaat het in eerste instantie om bewustwording, want hierdoor kan er verandering optreden.

“Daarom is een opleiding ook zo belangrijk”, concludeert Eric. Zo geeft hij aan dat hij uit de tijd komt dat jongens met de brommer naar de voetbal toe kwamen.

Ook al was de regel ingesteld dat men een helm moest dragen, de helm werd pas opgezet als de politie langsreed. Tegenwoordig is er geen enkele motorrijder die zonder helm wegrijdt. “Bewustwording is niet genoeg, maar meerdere elementen zijn nodig om uiteindelijk tot een gedragverandering te komen”, volgens Eric.

In Nederland zijn er leefregels. Er wordt kennis met een ander gemaakt, door elkaar de hand te schudden, naar elkaar te kijken en vriendelijk te glimlachen.

Wanneer dit niet op deze manier gebeurt, wordt daar wat van gevonden. Het zegt niks over de kwaliteit van de persoon, maar over de afspraken die zijn gemaakt hoe men kennis met elkaar maakt. Wanneer mensen bij elkaar komen uit verschillende culturen is er dus ook een slimmere en effectievere prestatie nodig.

De NS vindt het leveren van een bijdrage aan de Nederlandse gemeenschap erg belangrijk. Zo richt het zich op verschillende doelgroepen. De cohesie is belangrijk om er voor te zorgen dat Nederland blijft hoe we willen dat het zou zijn. Eric legt uit dat de NS een technisch bedrijf is, waardoor de vrouwen daar in de minderheid zijn op de werkvloer. Wel ontstaat er vanuit de Europese Unie druk om meer vrouwen aan te nemen. “Je hebt een trigger nodig voor gedragsverandering. Het vrouwenquotum is een trigger die helpt van bewustwording naar gedragsverandering. Daarbij is het belangrijk om te kijken naar wat mensen wél kunnen. Dit is makkelijk gezegd, maar o zo moeilijk”,



concludeert Eric. De NS doet aan jobcarving, wat inhoudt dat functies aangepast worden aan een talent van een medewerker. Ook worden er stageplaatsen aangeboden aan mensen die uit een andere cultuur en omgeving komen. Eric sluit af met de woorden: “Diep van binnen heb ik echt het geloof dat diversiteit het enige is wat de wereld verder kan brengen. We zijn als organisatie op weg om stapjes te maken, het is niet makkelijk”.

Het succes van Mimoun Oaissa

Mimoun Oaissa, gedragsspecialist, creative producer en acteur, wordt uitgenodigd door de dagvoorzitter om zijn ervaringen te delen. Mimoun, bekend van de film ‘Shouf shouf habibi!’ geeft aan dat hij door angst en hoop het juiste zetje krijgt om in beweging te komen. “Mijn vader had me gewaarschuwd dat ik niet naar de toneelschool moest gaan, maar dat ik een vak moest leren”. In eerste instantie wist Mimoun niet hoe lastig het zou zijn om een film van de grond te krijgen. “Succes en iets goed kunnen, remt de groei. In mijn geval is dat bewezen”. ‘Shouf shouf habibi’ was een groot succes, waardoor Mimoun vond dat de volgende film beter moest zijn. Hierdoor heeft hij verschillende rollen afgezegd de afgelopen tien jaar. “Het gaat erom hoe je er voor zorgt dat verandering op de juiste punten groeit, maar het succes dat je hebt wel behoudt.



Hoe ouder je wordt, hoe moeilijker het is”, concludeert Mimoun. “Het enige geheim om vooruit te komen is om zoveel mensen om je heen te hebben die slimmer en beter zijn dan ik. Gelukkig is dat niet heel moeilijk”, grapt hij.

Workshop door Marlies Timmerman en Kees Westein



Kees Westein, trainer en adviseur bij Horizon Trainingen, het bureau dat zich richt op verbetering door het beste in de mens naar boven te halen, haakt in op Mimoun Oaissa en vertelt dat er soms inderdaad een zetje nodig is om in beweging te blijven. “Elke verandering begint met bewustwording. Er zijn veranderingen die erg leuk zijn en dan kom je vanzelf in beweging, maar er zijn ook veranderingen, zoals een reorganisatie, wat minder leuk kan zijn”, legt hij uit. Marlies Timmerman, directeur van Horizon, geeft aan dat in de beginfase van het leven de afweermechanismen gevormd worden. Dit is een natuurlijke neiging dat op dat moment je kunt beschermen, maar als men blijft staan, komt er geen verandering. “Achter het afweermechanisme zit de kwaliteit”, concludeert Marlies. Zo zijn er mensen die zich groter of kleiner maken, maar ook mensen die hun eigen mening graag laten horen. Het is belangrijk om te weten wat je afweermechanismen zijn. De deelnemers gaan in subgroepen aan de slag om hun eigen ervaringen te delen. Zo worden elkaars kwaliteiten en afweermechanismen besproken en wordt er gekeken hoe diverse leden met andere afweermechanismen een bepaalde situatie laten passeren. Er wordt actief meegedaan en onderling veel gelachen.

Afsluiting

Ter afsluiting werden twee boeken verloot door de trainers. Na het dankwoord aan alle gastsprekers en de bijdrage van de organisatoren werd het tijd om te netwerken, de netwerkborrel. Dit gebeurde onder het genot van vrolijke muziek van MNR-lid, Kenny Karamath. Op deze manier heeft iedereen nog gezellig kunnen napraten over deze interactieve en vooral leuke middag bij NS in Utrecht.