

INTERVIEW TIJS VAN LIESHOUT COMMANDANT BRANDWEER/DIRECTEUR VEILIGHEIDSREGIO AMSTERDAM-AMSTELLAND/VOORZITTER BRANDWEER NEDERLAND.

Het interview vindt plaats op een dinsdagmiddag, in de werkkamer van Tijs van Lieshout in Amsterdam. Tijs is een grote witte man met een warme lach en een Zuidelijke tongval; deze is niet te missen. Als ik de lift uitstap is hij verwickeld in een ontspannen gesprek met één van zijn collega's met een multiculturele achtergrond, de sfeer is ontspannen. Hij verwelkomt mij enthousiast en trots stelt hij mij voor aan de aanwinst in zijn Korpsleiding, Alfred; een rijzige zwarte man met een positieve natuurlijke uitstraling. We spreken nog even over mijn elektrische auto, want die staat netjes aan de paal voor de kazerne op te laden. Of ik wel heb betaald? Het is namelijk betaald parkeren en de parkeerwachters in Amsterdam hebben plezier in hun werk. Verschrikt App ik mijn vrouw of zij de Parkeerapp (die ik stom genoeg nog steeds niet op mijn mobiel heb geïnstalleerd) wil aanzetten. Dat wordt zeker een reprimande thuis en terecht.

QUOTE 1: 'Ik had gewoon last van mijzelf'.

QUOTE 2: 'de ontvanger bepaalt of iets leuk is of niet'.

TIJS: BIJ BINNENKOMST VOEL JE DE SFEER TOCH IWAN?

Het is inderdaad een sfeer die ontspannen aanvoelt. Tijs hoe heb je dat nu voor elkaar gekregen, daar ben ik echt benieuwd naar gezien de reputatie die het brandweercorps Amsterdam-Amstelland in binnen- en buitenland had en voor een deel nog heeft? Een reputatie van een korps waar racisme, seksisme en discriminatie hoogtij vierde?

BEWUSTWORDING IS BELANGRIJK STELT THIJS.

Tijs: Het gaat erom dat je jezelf ervan bewust moet (durven) zijn dat representatie van niet witte mannen in de korpsleiding cruciaal is voor de werkvloer. Dat vraagt wel een manier van omdenken. Marleen, ook lid van de korpsleiding heeft geen brandweerachtergrond, ik vind dat is totaal niet bezwaarlijk voor haar functioneren en haar effectiviteit binnen het korps. Het aanstellen van een vrouw hoeft toch geen probleem te zijn in deze tijd? Dat vind ik echt. Toch, om zover te komen is wel nodig dat er pijnlijke beslissingen worden genomen. Ik had twee prima functionerende interimmanagers die ik heb gevraagd om iets anders te gaan doen omdat ik mijn korpsleiding diverser wilde hebben qua man/vrouw verhoudingen en multiculturele diversiteit, daar was ook een echte noodzaak voor.

De reactie bij één van de interimmanagers was wel wat emotioneel in de trant van: 'heeft een witte man dan minder kansen'? Daar gaat het natuurlijk niet om maar dat geluid hoor ik in het licht van de diversiteitsdiscussie wel vaker. Ik heb met het bestuur (Femke Halsema, gemeenteraad) de afspraak gemaakt dat een derde van de nieuw aan te trekken collega's wit is, een derde vrouw is en een derde een multiculturele achtergrond heeft. Op die wijze verandert de organisatie in de richting die nodig is, waarin iedereen zich thuis voelt. Een echte inclusieve organisatie. In alle lagen wel te verstaan. Bij mij moest ook wel echt een knop omgaan. Toen ik zei dat ik veel moeite had met het vinden van een multiculturele man in de korpsleiding zei Femke 'dan maak je ze maar'! Achteraf gezien had ik een duwtje nodig van Femke. Ik had gewoon last van mijzelf.

MIJN BEWUSTWORDING IS ONTSTAAN TOEN IK HIER STARTTE.

‘Wacht dat is weer zo’n vierde verdieping man (daar bevindt zich de werkkamer van de brandweercommandant red.) die hier zaken besluit’ Dat ging over de discussie van de Turkse collega die zelfmoord had gepleegd en wat de leiding daarmee ging doen. De collega’s vertrouwden er niet op dat dit adequaat werd opgepakt (het onderzoek) en voelden zich echt niet gerepresenteerd in het korps. Dat voelde al jaren zo. Toen dacht ik bij mijzelf, ze hebben nog gelijk ook!

Ik heb toen het besluit genomen om mensen te zoeken die kunnen leidinggeven en iets kunnen toevoegen aan het korps en niet zozeer een brandweerman die moet leren leidinggeven.

Ik heb gewoonweg de knop omgedraaid. Ik vond en voelde dat het nodig was dat *alle* brandweercollega’s zich vertegenwoordigd voelden in de korpsleiding, dat het brandweerkorps ook een échte afspiegeling was van de maatschappij én dat alle collega’s zich kunnen thuis voelen bij deze mooie organisatie.

Opvallend was, dat nadat ik een vrouw (Marleen) en zwarte (Alfred) man in de korpsleiding had aangesteld, beiden werden benaderd door collega’s met hun pijnlijke verhalen over wat zij al die jaren hadden meegemaakt en hadden doorstaan. Alfred en Marleen voerden ook écht andere gesprekken met de brandweercollega’s simpelweg vanwege hun achtergrond. Ik was echt onthutst hoeveel discriminatie, racisme en uitsluiting er ook in dit korps was en is. Let wel ik vind het korps niet racistisch maar in deze witte familiecultuur heb je je wel te houden aan de historisch gegroeide spelregels. Om dit te veranderen is mijn beleid (een derde wit, een derde vrouw, een derde multicultureel) echt wel nodig én nuttig gebleken. Het is nog steeds wel wennen voor de gevestigde orde want ineens wordt de organisatie diverser, minder wit en inclusiever.

‘Je moet weten dat dit de vijfde veiligheidsregio die ik aanvoer (waaronder Tilburg en Midden-West Brabant red.) echter aandacht voor dit onderwerp/problemen met diversiteit en inclusie heb ik nooit zo meegemaakt’.

KWALITEIT OF DIVERSITEIT?

Vanuit mijn voorzitterschap van de veiligheidsregio heb ik had ik enige tijd geleden aan een gespecialiseerd bureau gevraagd om een presentatie te houden over diversiteit en inclusie. De eerste sheet werd getoond had als tekst. ‘Kwaliteit of Diversiteit’. Ik heb degene die de presentatie hield gevraagd om direct te stoppen met de presentatie want ik vind dit oprecht een slechte stelling. Het is niet of/of maar zo wordt er blijkbaar nog door een grote groep mensen wél over gedacht. Alsof diversiteit afbreuk doet aan kwaliteit. Schokkend en onthutsend naar mijn mening.

DE ONTVANGER BEPAALT DE LEUKIGHEID EN NIET DE ZENDER

Het heeft bij mij ook even geduurd voordat ik besepte dat de ontvanger de leukigheid van de grap bepaald en niet diegene die de grap maakt. Is een negerzoen nou een negerzoen of niet? Is toch leuk zei een collega? Nee dus dat bepaalt de *ontvanger*. Ergens weten wij dit ook wel maar ja, als je niet altijd de ontvanger bent van dit soort grappen dan realiseer je de ernst daarvan niet altijd. Je denkt dat het wel meevalt. Niet dus.

Op enig moment hebben wij hier diversiteitstrainingen gehouden en hebben wij twee witte acteurs ingehuurd voor een diversiteitstraining. Er vond een rollenspel plaats in het midden van de zaal waar een witte man een zwarte man speelde. Een van de mannen zette een Surinaams accent op. Wat een domme fout was dat achteraf gezien. De ‘klas’ accepteerde het niet en liep weg.

Met mijn HRM functionaris (Jamila) heb ik dit nabesproken en die zei; Tijs dat was inderdaad niet zo handig. Het is dus ook een constant leerproces, waar je ondanks goede intenties nog steeds van kan leren. De intentie was goed, maar de uitwerking was erg ongelukkig. Het blijft de kunst om hiervan als organisatie te blijven leren en vol te houden. Zeker vanuit mijn rol.

Dat betekent dat ik, de verantwoordelijk voor het diversiteits- en inclusiebeleid alléén draag en niet beleg bij het middenmanagement. Zij vinden altijd wel een weg om af te wijken van mijn beleid als ik niet oppas. Daarom ben ik de enige die goedkeuring geeft aan uitzonderingen.

‘Kan een bevelhebber bij het brandweerkorps zwart zijn?’ Dat is een vraag die jaren geleden in de OR is gesteld. Kun je jezelf dat voorstellen vraagt Tijs? Nee zeg ik. Ik ook niet zegt Tijs maar ik merk wel dat dit wel voor een deel van het korps een vraag was. Gelukkig is dit aan het veranderen maar het gaat niet vanzelf.

SNELLER, HARDER, BETER

Ik heb ook een belangrijk ander inzicht opgedaan zegt Tijs. Een van de zaken die ik niet had verwacht is dat een deel van de multiculturele collega’s mij uitlegden dat zij zich bij trainingen samen voorbereidden om er maar zeker van te zijn dat zij niet faalden. Dit deden zij vaak om maar niet het risico te lopen om te worden afgeschilderd als dom en/of incompetent. Ik vertelde Tijs dat ik dat ook bij mijzelf en anderen herkende met een andere achtergrond. Het onbestemde gevoel dat je bijna moet ‘over presteren’ om serieus te worden genomen is herkenbaar.

EEN WITTE OFFICIERSOPLEIDING

Ik geef les aan de officiersopleiding van de veiligheid regio’s. Hoeveel officieren in opleiding zijn van een andere achtergrond in de veiligheidsregio in de hogere functies? Het antwoord is 0. Ik verbaasde mij daarover en vertelde aan mijn collega’s dat dit echt anders moet. Wat is er nou voor nodig om dit te keren. Dit blijft een continue uitdaging.

Deze organisatie was ingericht op uitsluiting. In de sporttest waren oefeningen verwerkt die, simpelweg te moeilijk waren voor bijvoorbeeld vrouwen vanuit hun fysieke lichaamsopbouw. Als vrouwen deze tests dan niet haalden dan was het antwoord: ‘zie je wel de brandweer is niet geschikt voor vrouwen’. Dat hebben wij nu aangepast want wij zijn een organisatie die inclusief wil zijn. Dat betekent acties ondernemen waarbij dit soort uitsluitingsmechanismen bespreekbaar wordt gemaakt én worden verwijderd. Dat zouden meer organisaties kunnen doen. Ik ben opgegroeid in Brabant en in een klein dorp en ik heb eigenlijk zelfs nooit met uitsluiting, discriminatie en racisme te maken gehad. Het was ook geen onderwerp van gesprek in ons gezin, ik kom uit een gezin met vrij geëmancipeerde ouders.

LEEFWERELD VERSUS SYSTEEMWERELD

Iwan: Mensen die hier werken keren na een werkdag weer terug naar hun leefwereld. Heb jij de ambitie om medewerkers ook op waarden- en normenniveau te interveniëren in hun leefwereld. Zodat zij niet alleen inclusiever denken op het werk maar dit gedachtengoed meenemen naar huis.

Tijs: In de netwerken bezoeken wij uiteraard wel - bijvoorbeeld - multiculturele gezinnen over brandveiligheid en mijn verwachting is dat deze kleine stappen (met een neutraal onderwerp brandveiligheid) effect hebben. Subtiel, klein maar wel effect. Is dit gericht beleid? Nee dat niet.

ROL VAN AANWAS SEARCHBUREAUS.

De rol van searchbureaus is cruciaal. Zij kennen de markt en de toppers. Daarbij is nodig om ook goed te investeren in de aanwas van het middenmanagement. Alleen zo wordt er voldoende trekkracht georganiseerd om te transformeren naar inclusieve organisaties. Het begint bij het besef (dat komt niet vanzelf), het voelen van de noodzaak en het nemen van zichtbare acties door alle lagen van de organisatie. Kortom leiderschap waarbij je volop in de wind durft te staan.