

Global People

Klik hier voor website



Organisaties

Pensioen is er voor iedereen. Maar weerspiegelen pensioenfondsen die brede samenleving ook voldoende in hun eigen organisatie, bestuur en manier van communiceren? Volgens Melvin Tjoe Nij, founder van Global People, is het eerlijke antwoord: nog lang niet altijd. Zijn boodschap aan pensioenfondsbestuurders is helder: wie diversiteit vooral ziet als iets voor het jaarverslag, mist de kern. 'Als je het probleem niet agendeert, zie je het niet. En als je het niet ziet, doe je er ook niets aan.'



Melvin Tjoe Nij

'Begin met eerlijkheid. Zonder schuren gebeurt er niets.'

Global People helpt organisaties bij de instroom, begeleiding en het behoud van divers talent. Daarbij ligt de nadruk op Nederlanders met een migratieachtergrond, maar ook op genderdiversiteit en bredere inclusie.

Je bent founder van Global People. Waar komt jouw betrokkenheid bij dit onderwerp vandaan?

'Als ik helemaal terugga: ik ben geboren in Amsterdam, uit Surinaamse ouders. Van mijn twaalfde tot mijn negentiende heb ik in Suriname gewoond. Daarna kwam ik terug naar Nederland, deed hbo commerciële economie en kreeg verschillende salesbanen. In 1997 begon ik mijn eigen financieel adviesbureau. Ik verkocht hypotheek, lijfrentes en in mindere mate pensioenen.

Wat mij toen opviel: al mijn klanten waren wit en succesvol. Maar al mijn vrienden waren gekleurd en succesvol. Dat contrast vond ik vreemd. Ik kwam in mijn zakelijke omgeving bijna alleen witte mensen tegen, terwijl mijn eigen netwerk veel diverser was.

Global People

In 2004 heb ik daarom netwerkclub The Other Network opgericht. Dat was een reactie op wat ik om mij heen zag. In 2005 kwam daar Young Global People bij, een recruitmentbureau gericht op starters.

Later hebben mijn businesspartner en ik die activiteiten samengebracht in Global People. Inmiddels helpen we organisaties met recruitment, detachering en consultancy rondom divers talent. Events zijn daar nog steeds een belangrijk onderdeel van. Zo organiseren we onder andere het Diversity Dinner, waar we organisaties en divers talent samenbrengen. Eigenlijk verbinden we die verschillende onderdelen om organisaties te helpen met de instroom én het behoud van divers talent.'

Waar richt Global People zich precies op?

'Wij helpen organisaties met genderdiversiteit en culturele diversiteit. En dan vooral met de praktische kant.

Iedereen zegt tegenwoordig dat diversiteit belangrijk is.

De intentie is er vaak wel, maar in de praktijk botsen belangen.

Een bestuur zegt: we vinden diversiteit belangrijk, want het staat in de strategie of in het jaarverslag. Een recruiter zegt: leuk, maar ik heb drie weken om deze vacature in te vullen. En een manager zegt: ik wil gewoon de beste persoon voor mijn team. Die tegenstrijdige belangen maken het ingewikkeld.

Daarom helpen wij organisaties niet alleen met het vinden van kandidaten, maar ook met het scherp krijgen van hun doelstellingen. Waarom wil je diversiteit? Wat betekent dat concreet? Welke functies wil je invullen? Welke competenties zijn echt noodzakelijk en welke eisen zijn eigenlijk vooral gewoonte? Daar begint het.'

Jullie begeleiden niet alleen de kandidaat, maar ook de manager. Waarom is dat zo belangrijk?

'Omdat de manager uiteindelijk bepaalt of iemand slaagt. De manager neemt iemand aan, stuurt die persoon aan en beoordeelt of iemand goed functioneert. Als een manager weinig weet van cultuurverschillen en hoe die kunnen doorwerken in gedrag, dan kan het misgaan.

Een eenvoudig voorbeeld: de manager zegt op vrijdagmiddag: we gaan met z'n allen naar de borrel. Maar iemand denkt misschien: ik drink niet, ik wil niet in een café staan, ik wil na werktijd gewoon naar mijn vrienden of familie. Dan moet je aan de manager uitleggen dat dit niet automatisch desinteresse is. En aan de kandidaat moet je uitleggen: zo'n vrijdagmiddagborrel is in veel organisaties óók een verlengstuk van je werkweek. Daar hoor je dingen, bouw je relaties op, krijg je informele informatie.

Als je alleen de kandidaat begeleidt, werkt het niet. En als je alleen de organisatie adviseert, werkt het ook niet. Je moet beide kanten meenemen.'



Met wat voor organisaties werken jullie?

'We werken onder meer samen met ABP. Daar hebben we consultants laten instromen, die binnenkort ook in dienst komen. We werken ook met TwynstraGudde, McKinsey, de KNVB, het ministerie van SZW en De Nationale APF. Bij die organisatie hebben we bijvoorbeeld een finance manager geplaatst.

We hebben grofweg twee manieren om talenten te laten instromen. De eerste manier is werving en selectie: wij leveren een kandidaat aan en daarna gaat iemand rechtstreeks in dienst. De tweede is een detavast-programma: iemand wordt twaalf maanden gedetacheerd en komt daarna in dienst bij de opdrachtgever. Daardoor kunnen wij meer begeleiding bieden en spreken de kandidaat elke maand maar de manager ook. Waar nodig sturen we bij. Juist daar zit vaak de grootste winst.'

Praktijkvoorbeeld Pensioenfonds ABP

Lees hier een eerder interview met Pensioenfonds ABP en Global People, onder andere over de succesvolle samenwerking.

Klik [hier](#)
of
scan de code



Je bent kritisch op de pensioensector. Waar zit volgens jou het probleem?

‘De pensioensector loopt achter op de maatschappelijke werkelijkheid. Hun diversiteitsambities beperken zich tot mensen onder de 40 en vrouwen. Maar dat is niet reëel. Kijk naar Nederland: miljoenen mensen hebben een migratieachtergrond. Eerste generatie, tweede generatie, en feitelijk ook derde en vierde generatie, al worden die statistisch niet altijd zo zichtbaar. Maar normen, waarden, familiegeschiedenis, religie en cultuur verdwijnen niet omdat iemand hier geboren is. We hebben het dan over grofweg 6,1 miljoen mensen, een derde van de bevolking.

Pensioenfondsen zijn er voor iedereen. Dan moet je je afvragen: begrijpen we iedereen ook voldoende? Weten we wat pensioen betekent voor mensen met verschillende achtergronden? Denk aan vragen rond nabestaandenpensioen, arbeidsverleden, zelfstandigheid, vertrouwen in instituties, taal, financiële planning, familieverantwoordelijkheid. Dat zijn geen details.

Als culturele diversiteit geen speerpunt is, ben je bezig met symptoombestrijding in plaats van ziektebestrijding. Dan zeg je bijvoorbeeld: we willen wat meer vrouwen en mensen onder de veertig. Prima, maar dat is niet genoeg. Dat is alsof je tien kilo te zwaar bent en zegt: ik stop met cola, maar ik blijf wel naar McDonald's gaan. Dan los je het echte probleem niet op.’



Wat zouden pensioenfondsbestuurders volgens jou als eerste moeten doen?

‘Begin met het probleem echt agenderen. Niet als bijlage, niet als iets zachts, maar als strategisch vraagstuk. Pensioenfondsen moeten zich afvragen: hoe ziet Nederland eruit? Hoe ziet onze deelnemerspopulatie eruit? Wie bereiken we wel en wie bereiken we niet? Welke aannames zitten er in onze communicatie, dienstverlening, bestuurscultuur en werving?

Daarna moet je doelstellingen bijstellen. Niet vaag zeggen: we willen diverser worden. Maar concreet: wat bedoelen we daarmee? Waar willen we over drie jaar staan? Welke functies, welke lagen, welke teams, welke doelgroepen? En dan moet je het gewoon doen. Soms moet je een statement durven maken. Hoop is geen strategie. Met hoop win je geen oorlog en breng je geen verandering teweeg. Daarvoor is actie nodig.’

Is er in de sector ook iets positiefs te zien?

‘Zeker. Mijn ervaring met ABP is positief. Daar staat men open voor dit onderwerp. Ze doen mee aan events, ze hebben de stap gezet om met Global People te werken en mensen uit het uitvoerend bestuur zijn zichtbaar betrokken. Bij De Nationale APF zie ik ook openheid. Maar sectorbreed is er nog veel te doen.

Wat je vaak ziet: als een organisatie onder druk staat, is diversiteit het eerste wat uit het raam gaat. Bij bezuinigingen of reorganisaties verdwijnt het onderwerp snel van tafel. Dat zegt iets. Als je diversiteit alleen belangrijk vindt zolang het gemakkelijk is, dan is het kennelijk geen strategische prioriteit.’

Wat levert meer diversiteit pensioenfondsen concreet op?

‘Andere inzichten en een vertegenwoordiging van alle inwoners van Nederland. Dat klinkt simpel, maar het is essentieel. Je doelgroep bestaat niet uit alleen hoogopgeleide witte mensen met institutioneel vertrouwen en kennis van pensioen. Je doelgroep bestaat uit mensen uit alle lagen van de bevolking, met allerlei culturele achtergronden, opleidingsniveaus, leeftijden en levenslopen.

Mensen kennen het woord pensioen vaak wel, maar realiseren zich niet altijd wat het betekent. Zeker jongeren niet. Ondernemers denken soms: mijn bedrijf is mijn pensioen. Soms klopt dat, vaak ook niet. Als je je doelgroep beter kent, kun je die doelgroep beter bedienen.

Diversiteit is dus geen liefdadigheid. Het gaat om kwaliteit van dienstverlening, om legitimiteit en om toekomstbestendigheid. Pensioen is van iedereen. Dan moet je ook iedereen kunnen begrijpen.’





Je noemt ook mentoring. Wat doen jullie daarin?

‘Bij SZW werken we aan een mentoringprogramma. Daar coachen rolmodellen van rond de vijftig professionals van rond de dertig met een multiculturele achtergrond. Dat werkt, omdat herkenning belangrijk is. Een Marokkaanse professional van 33 kan veel hebben aan een Marokkaans rolmodel van 53. Een multiculturele vrouw kan veel leren van een andere multiculturele vrouw die al verder is in haar loopbaan.

Het concept klinkt simpel: kennis van boven naar beneden doorgeven. Maar de uitvoering is ingewikkeld. Je hebt een groot netwerk van rolmodellen nodig, mensen die bereid zijn tijd te investeren en die het vertrouwen hebben van de doelgroep. Wij hebben daar 22 jaar aan gebouwd.’



Wat kunnen pensioenfondsen morgen al anders doen?

‘Durf je eigen vacatureteksten, functieprofielen en selectiecriteria kritisch te bekijken. Vraag je af: sluiten we mensen onbedoeld uit? Vragen we om ervaring die niet echt nodig is? Werven we steeds in dezelfde netwerken? Bereiden we kandidaten goed voor? En begeleiden we managers voldoende?’

Maar begin vooral met eerlijkheid. Waarom wil je diversiteit? Omdat het goed staat? Of omdat je werkelijk gelooft dat je als pensioenfonds beter functioneert als je de samenleving beter weerspiegelt?

Als het antwoord dat laatste is, dan moet je bereid zijn om te veranderen. En verandering schuurt. Maar zonder schuren gebeurt er niets.’

Sinds eind vorig jaar maakt Tjoe Nij deel uit van de Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie van de pensioensector.

Contact opnemen?

Wil je in contact komen met Global People? Je kan Melvin Tjoe Nij bereiken via:

melvin@globalpeople.nl of 06 53 300 685