

## Laboratorium Diversiteit en Economie

Op donderdag 15 maart jl. heeft het eerste laboratorium Diversiteit plaatsgevonden. In de Machinefabriek Geurtsen in Deventer spraken zo'n veertig deelnemers met elkaar over diversiteit en economie.

Inspiratie voor die gesprekken kwam allereerst van de Machinefabriek zelf. Patrick Geurtsen, derde generatie van dit familiebedrijf, vertelde hoe zijn opa begon met haarden, nog tractoren had gemaakt en uiteindelijk in de machinebouw terecht was gekomen. In het huidige bedrijf, gevestigd in de 'bijna monumentale' voormalige tapijtfabriek achter het station in Deventer, worden tal van specialistische machines ontworpen en gebouwd. Dat vraagt grote vakmanschap en specialisatie, maar ook een brede inzetbaarheid van kennis. En alsof het volstrekt logisch is, vertelt Patrick hoe hij een detacheringsbureau opzette om dat personeel beschikbaar te houden voor zichzelf en andere fabrieken en er een 'vacaturebord' bijkomt om nieuwe vakkrachten aan te trekken. Naast machines op maat voor opdrachtgevers ontwikkelt Geurtsen op eigen initiatief een gehaktballenmachine, waar inmiddels al zo'n 100 van zijn verkocht. 'Diversiteit is ook een manier om vraag en aanbod anders te bekijken. Wij maken als bedrijf steeds de analyse waar we ons op kunnen richten. Je moet bewegelijk blijven!' zie verder [www.mfgeurtsen.nl](http://www.mfgeurtsen.nl)

Danny Mekic, eigenaar van domeinbalie.nl en NewTeam, werd in 2009 uitgeroepen tot meest veelbelovende jonge ondernemer van het jaar. Nu, vijfentwintig jaar oud, adviseert hij grote bedrijven bij internettoepassingen en over de wijze waarop zij jonge mensen aan hun bedrijf kunnen binden. En steeds vaker wordt hij gevraagd als spreker – zo ook op deze avond. Danny gebruikt zijn eigen geschiedenis om te laten zien hoe diversiteit in elk mens vorm krijgt. Het onderwijs speelt volgens hem een belangrijke rol in de ontwikkeling van jonge mensen. We zetten in Nederland erg in op 'de groep'. Het is amper mogelijk om in ons systeem als individu te excelleren. "En op scholen wordt altijd gezocht naar zwakheden om aan te werken, in plaats van naar talenten om te ontwikkelen. En er is altijd maar één weg naar de oplossing – terwijl er in de werkelijkheid vaak zoveel zijn". Als illustratie vertelt Danny over het antwoord dat hij kreeg op zijn vraag aan de politie waarom je 112 alleen maar kunt bellen. 'Dat systeem werkt nu goed, we zijn bang voor problemen als we er iets aan veranderen of toevoegen'. Het antwoord van NewTeam was het ontwerp van een 'schil' om die



telefooncentrale heen, zodat binnenkort ook via SMS en twitter met 112 gecommuniceerd kan worden. "Voor jonge mensen zijn dat normale communicatiemiddelen. Screenagers gebruiken ze al hun leven lang. Gebruik hun kennis!" Het kost jonge mensen steeds meer moeite om gehoord te worden. "Nog nooit hebben zoveel generaties tegelijk geleefd. Dat betekent dus ook dat de gemiddelde leeftijd van werknemers en ondernemers nog nooit zo hoog geweest is. Het is belangrijk na te denken over nieuwe manieren om de talenten en innovatie van jonge mensen in bedrijven gehoord te krijgen". Lees meer hierover op [www.NewTeam.com](http://www.NewTeam.com)

Hans Peter Benschop, manager van Trendbureau Overijssel, neemt de aanwezigen kort mee in de Trendverkenning Diversiteit (zie [www.trendbureauoverijssel.nl](http://www.trendbureauoverijssel.nl)). Daarna bespreken de deelnemers in een hoog tempo drie scenario's. **Onder ons** is een scenario waarin de deelnemers kansen zien voor snelle samenwerking. 'Een sterke kern is een goed uitgangspunt voor vernieuwing', wordt gesteld. Maar pas op om kansen te missen door een te isolationistische houding. Samenwerking lijkt hier vanzelfsprekend. Een netwerk waarin je snel kunt schakelen geeft energie. Maar jongeren dreigen de streek te verlaten. Kortom: op de korte termijn een kans, maar op de langere termijn een bedreiging.

**Fusion** doet de deelnemers aan Canada denken. Openheid, nieuwe ideeën, delen van business en wisselende allianties zijn positieve aspecten van dit scenario. Toch zijn er ook bedreigingen: snellere conflicten en verlies aan identiteit, weerstand tegen verandering en versnippering. Een grote(re) diversiteit aan medewerkers kost veel inspanning om af te stemmen. En het is lastig voor kwetsbare groepen die niet zo snel kunnen schakelen. Maar als we naar talenten kijken, kleine stapjes zetten en krachten bundelen, kan dit scenario blijvende diversiteit voor Overijssel opleveren.

**Profielen naar buiten** levert de meeste discussie op. Met het centraal stellen van het individu ontstaat volgens sommige deelnemers een asociale samenleving, met een grote uitval van mensen uit het systeem. Voor hoogopgeleiden is het een spannend perspectief, maar de vraag is of de maakindustrie blijft bestaan. Op de arbeidsmarkt is flexibiliteit een voorwaarde, met een grote groei van ZZPers als gevolg. Maar deze 'chaosmaatschappij' zal niet houdbaar zijn en zich hergroeperen in nieuwe verbanden. Spannend is dit perspectief ook: meer initiatieven, meer energie, kansen voor professioneel vakmanschap, ruimte om jezelf te ontplooiën en het ontstaan van 'een fluïde collectiviteit'. "Voor jongeren is dit spannend genoeg. Hier blijven ze wel hangen!"

Marc-Jan Ahne, wethouder economie in Deventer, laat in zijn reactie zien hoe in de praktijk van een gemeente elk van de scenario's 'al een beetje realiteit is'. Hoe



moeilijk soms de keuze is tussen bijvoorbeeld ontwikkelingen in de binnenstad en het in stand houden van grote winkels op het bedrijventerrein. Dan is het belangrijk een langere termijn perspectief te hebben! Ter afronding geeft kunstenaar Jan ter Heide alle aanwezigen een kadootje. "Voor mij roept 'diversiteit en economie' vooral op dat we niet genoeg met elkaar delen. Daarom heb ik een doosje gemaakt waarop staat Delen=Geluk. Daarin zitten 2 zakdoeken. Die waarop staat 'delen armt niet' mag je houden. Die waarop 'geluk' staat is bedoeld om weg te geven. Dus ga morgen de werkvloer op en geef die zakdoek aan iemand waarvan je weet dat 'ie wel wat geluk kan gebruiken. Zo kun je een eenvoudig gebaar maken dat diversiteit overbrugt".

