

## INTERVIEW

Rachelle van Daalen-Pluijmen ProRail

### “Niet insluiten is hetzelfde als buitensluiten”

Ideologisch, passievol, bevolgen, en intrinsiek gemotiveerd om de wereld een stukje beter te maken.

Activistisch en extreem past haar niet, en zou voor Rachelle van Daalen “ongezond” zijn.

Als programmamanager Diversiteit & Inclusiviteit (D&I), “een hele mond vol”, zet ze zich bij ProRail in voor een werkomgeving waar mensen zich welkom voelen en zichzelf kunnen zijn. Daar hoort ook het bedrijfsrestaurant bij, waar sinds een half jaar medewerkers van The Colour Kitchen opgeleid worden tot horecamedewerker.

De dynamiek tussen mensen die elkaar niet kennen, heeft ze altijd boeiend gevonden.

Bij ProRail komen elke maand gemiddeld veertig nieuwe mensen in dienst. Hoe vang je die op en hoe zorg je ervoor dat ze onderdeel worden van het bedrijf?



Het was Rachelle die in 2018 haar hand opstak, toen de nieuwe HR-directeur, die veel ervaring had met diversiteit en inclusiviteit, vroeg wie zich geroepen voelde om dit op te pakken. Jaren werkte ze als leeradviseur bij drie verschillende ‘spoorse’ bedrijven. Een unieke wereld, aldus Rachelle, omdat je met z’n allen op stations en rondom het spoor bezig bent. “Ik hield me altijd bezig met mensen die zich verder ontwikkelden en de verbinding richting opleiders, coaches en teamontwikkelaars. Ik ben verantwoordelijk geweest voor de onboarding programma’s van nieuwe mensen die naar ons bedrijf komen. En nu is dat dus ProRail.”

Haar focus lag vooral op die eerste periode van kennismaken, invoegen in het team, begrijpen wat je functie inhoudt, en het inwerken en onderdeel worden van het bedrijf. Met name dat laatste, het socialisatieproces, vindt Rachelle belangrijk. En dat is ook de reden dat ze haar hand opstak.

“Elke organisatie heeft een hartritme en een manier van doen met elkaar. Het proces van een individu, diens bagage, die zich binnen een organisatie invoegt, heb ik altijd een machtig mooi proces gevonden.” En dat proces begint in haar huidige functie bij de introdagen van ProRail, waar je als eenling binnenkomt, en je nog geen relatie hebt met je toekomstige collega’s.

Het is volgens Rachelle alsof je voor het eerst naar het schoolplein gaat. “Je scant de mensen, je herkent groepjes, je schat in waar je je kan aansluiten. Sommige mensen maken de kring groter, andere mensen maken de kring kleiner. Niet insluiten is hetzelfde als buitensluiten.”

### “Ik vind het ongelijk dat de macht van de meerderheid bepaalt hoe het hoort”

Dagelijks heeft ze te maken met verschillende aspecten van diversiteit en de grote verschillen tussen mensen. Het gebeurt overal: mensen in de minderheid die het gevoel hebben dat ze zich moeten aanpassen. “Ik vind het ongelijk dat de macht van de meerderheid bepaalt hoe het hoort.

Wat is de norm binnen een organisatie die bepaald wordt door de meerderheid en kan daaraan gekriebeld worden? Als nieuweling krijg je al snel mee hoe wij het hier doen.

Als er bijvoorbeeld een sterke heterocultuur is, waar grappen gemaakt worden over niet hetero’s, hoe kan je dan uit de kast komen met al die je bent? Wat als je een goedhorend team hebt, hoeveel ruimte is er dan voor jouw slechthorendheid? Als er een meerderheid aan mannen werkt binnen een bedrijf, hoeveel ruimte is er dan voor vrouwen om zichzelf te zijn, zonder ‘je mannetje te gaan staan’?”

Rachelle was heel blij toen de samenwerking tussen Eurest en The Colour Kitchen op haar pad kwam, want alle drie spannen zich in voor mensen die niet bij de meerderheid horen. “Zij zorgen ervoor dat mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, worden ingesloten en de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben om een diploma te halen, waardoor ze aan het werk kunnen.

Sommige mensen moeten meer moeite doen om een baan te vinden.” Dit geldt volgens haar ook voor stagiaires. “Als je een witte blonde student bent, kom je makkelijker aan een stageplek dan een dame van kleur die een hoofddoek draagt. Dat zegt niets over wie je bent en wat je kunt. Het mechanisme is nog steeds dat studenten van kleur dertien keer meer moeite moeten doen om een stageplek te vinden. Dat zijn uitkomsten waar ik van schrik. Ik zorg ervoor dat mensen binnen ProRail hier kennis van nemen en maak sommige collega’s op bepaalde posities hiervan bewust. Zij hebben bepaalde privileges, waardoor ze het verschil kunnen maken.”

Iemand die volgens Rachelle ook het verschil maakt in de samenleving is medeoprichter van The Colour Kitchen Bartel Geleijnse. Hun paden kruisten vorig jaar, toen Eurest na de gewonnen aanbesteding de samenwerking opzocht met The Colour Kitchen. Hierdoor paste de bedrijfscateraar goed binnen het diversiteitsbeleid van ProRail. Alle mensen van The Colour Kitchen hebben recht op een veilige leeromgeving, en daar komt Rachelle haar rol om de hoek kijken.

“Zij werken in het restaurant waar ProRailers komen eten en koffiedrinken. Die verzamelen zich daar, waardoor er een dynamiek ontstaat. En dan wordt het boeiend voor mij. Ik vind het belangrijk dat alle mensen die een stap over de drempel zetten van het restaurant, respectvol omgaan met de mensen die de lunch klaarmaken. Hoe kunnen de ProRailers bijdragen aan een veilige plek waar het fijn werken is voor het team van leerbegeleider Joram, dat kwetsbaarder is dan andere horecamedewerkers?”

**“Ik houd van mensen die geloven in diversiteit en die zich inspannen voor meer gelijkwaardigheid en gelijke kansen in deze wereld.”**

Ze vraagt wekelijks aan Joram hoe het gaat, die volgens haar uitblinkt in hospitality en bescheidenheid. “Hij staat zo voor zijn team, hij vormt een schild. Hij introduceert mij in een wereld waarin hij het al bijna normaal is gaan vinden dat sommige mensen uit hun slof schieten, onbeschoft zijn of neerkijken op mensen. Het is niet de meerderheid die zich zo gedraagt, maar hij heeft er dagelijks mee te maken. Dan denk ik wow, dat kan toch niet waar zijn?” Begrijpen wil ze het niet. Voor dergelijk gedrag is in de wereld van Rachelle geen plek. “Je hebt de verantwoordelijkheid om samen op een prettige manier te leven en werken. We hebben niet voor niks een gedragscode bij ProRail. Ik ga dan nadenken over wat je kan doen om al die gasten in het restaurant bewust te maken van het feit dat het ook een leeromgeving is voor mensen die zich veilig moeten voelen. Hoe kan je ruimte geven aan de verschillen, maar ook de ruimte voor de ander om te leren en fouten te maken? Als iemand onbeschaamd gedrag vertoont, zou een omstander moeten zeggen dat dit niet oké is. Dan is Joram niet meer de enige die zich opwerpt.”

Inmiddels is er in het bedrijfsrestaurant een flow ontstaan en hebben de eerste mensen hun diploma behaald. Ze ziet een bevlogen team dat werkt en leert met elkaar én ze weet ook dat ze niet iedereen met de komst van The Colour Kitchen en haar boodschap kan bereiken binnen ProRail.

Zelf komt ze regelmatig in het restaurant en ervaart dan altijd een gevoel van trots.

Dan zoekt ze Joram op en steekt ze haar duim omhoog. “Ik ben mega blij met het partnership wat er nu ligt en met Bartel en Joram die op mijn pad zijn gekomen.

Ik houd van mensen die geloven in diversiteit en die zich inspannen voor meer gelijkwaardigheid en gelijke kansen in deze wereld.”

TEKST MARIETTE REINEKE