

## Uitgesproken

## 'Benut ook het talent van zwarte mensen'

door Patrick Wiercx

De voormalige pastoriewoning waar Virma Durinck-Lourens en haar man John wonen, staat – hoe kan het ook anders – midden in het dorp. Achter het monumentale huis ligt een stijlvolle tuin, inclusief *berceau*, een wandelpad met dubbele rij beuken. In Vessem was het laantje zeer geliefd voor trouwfoto's.

Virma Durinck heeft jaren bij de medische dienst van Philips gewerkt. Daarna maakte ze de stap naar het personeelswerk, eerst bij Philips en sinds kort voor zichzelf. Verder stelde ze zich een nieuw doel: ze ontwikkelde een beroepsoriëntatieprogramma om meisjes voor techniek te interesseren. Daarvoor heeft ze de stichting Diversiteit en Techniek opgericht.

Virma Lourens heette ze, toen ze geboren werd op Curaçao. Het geboortjaar wil ze niet kwijt. „Mijn moeder heeft dat van haar altijd geheim gehouden en ik doe dat ook. Noem het maar een traditie.”

Ze houdt het bij een kleine aanwijzing. Ze had haar middelbare school erop zitten toen ze in 1966 – in haar eentje – naar Nederland kwam. Vader Lourens was chef-kok op de grote vaart en later in het grootste hotel van Curaçao, moeder had de zorg voor zeven kinderen.

Virma Durinck heeft een zwarte huidskleur. Dat doet er niet toe, voor haar al helemaal niet, maar in de samenleving spelen wit en zwart wel degelijk een rol. Ze was jarenlang actief in het internationaal personeelsbeleidswerk bij Philips. 'Human resources management' heet dat tegenwoordig. En wat haar altijd irriteerde: zwarte kandidaten uit Nederland zaten daar nooit bij, en zwarte vrouwen al helemaal niet. Het is haar drijfveer, dat talent aan te spreken.

Hoe was het leven op Curaçao in de jaren zestig?

„De Nederlanders hadden het er voor het zeggen. Er heerste een soort segregatie op het eiland. In Julianadorp bijvoorbeeld woonden de hoge heren van Shell, in Emastad het middenmanagement. De situatie deed zich soms voor dat Antillianen rapporteerden aan Nederlanders, terwijl ze een hogere opleiding hadden genoten. Ik heb daar zelf geen last gehad van discriminatie. Mijn vader heeft ons met gevoel voor eigenwaarde opgevoed.”

Na haar studie belandde ze bij de Philips Medische Dienst in Eindhoven. Na daar jaren gewerkt te hebben, stonden er veranderingen voor de deur. Ze koos een andere werkroute. Na de nodige studies werd dat personeelswerk.

Hoe verliep uw eerste sollicitatie in het personeelswerk?

„Niet goed. Ik kreeg een afwijzing. Ik dacht: hier klopt iets niet. Hier ga ik tegenin. De formulering van die afwijzing was veel te vaag. Ik ken dat natuurlijk wel, je hebt allerlei formuleringen om iemand af te wijzen. Het ging gewoon om discriminatie. Die man dacht dat zijn formulering vei-

lig genoeg was. Ik ben erop teruggekomen en ze hebben me toch aangenomen. Je moet als zwarte vrouw je weg zien te vinden.”

Maakte het daarna iets uit of u zwart was?

„Ik denk het niet. Je moet altijd zorgen dat je weet waar je het over hebt. Ik wil volwaardig in een gesprek staan. Ik was de eerste zwarte vrouw op personeelsbeleid bij Philips Nederland.”

Wat heeft u daar zoal geleerd?

„In het werven van toptalent in binnen- en buitenland heb ik altijd geprobeerd zoveel mogelijk vrouwen binnen te halen. Dat is deels gelukt. Topmensen spreek je aan op effectiviteit. Ik geloof niet dat ik ooit de verkeerde mensen heb binnengehaald. Dat klinkt arrogant, maar dat is zo. Met een *assessment* maak je de kans kleiner dat mensen tegenvallen. En het zijn natuurlijk stuk voor stuk intelligente men-



sen. Vooral die jonkies zijn ambitieus *like hell*. Je maakt ze ook enthousiast, je schept verwachtingen.”

Gaat dat nooit verkeerd?

„Het is een transparant proces. We hebben wel ooit een goede jongen aangenomen, die bleek beter te zijn dan zijn baas. En die kon dat niet managen. Een manager moet het goede voorbeeld zijn in een bedrijf. Je moet de ontwikkeling van je medewerkers centraal stellen, anders kom je er niet als bedrijf. Dat moet je borgen.”

Zijn vrouwen net zo goed in managen als mannen?

„Een vrouw heeft een bepaalde vorm van sensibeleit die effectief kan zijn, om problemen op te lossen of om ze te voorkomen. Mannen zijn rationeler. Soms denken mensen dat zakendoen met masculiniteit te maken heeft. Emotie en rationaliteit, daar moet balans in zitten. Een manager mag best laten zien dat hij zich vergist heeft. Als je maar weet waar je het over hebt. Ken je organisatie, ken je mensen, je strategie.”

Kun je als personeelsfunctionaris tegenwicht bieden aan de dominante manager?

„Ja, als je maar weet hoe je dat doet. Sommige managers zijn heel sportief. Als ze maar weten dat je vanuit een goede intentie handelt, dan kunnen ze dat wel hebben. Ze moeten het gevoel hebben dat je ze voor valkuilen behoedt. Je moet hun vertrouwen verdienen. In die zin heb ik er het maximale uitgehaald.”

Heeft u op topniveau ook donkere mensen



Virma Durinck met de beautycase die ze in 1966 bij zich had toen ze naar Nederland kwam.  
foto Ton van de Meulenhof

kunnen aannemen?

„Uit het buitenland wel, maar uit Nederland niet. Je zoekt een bepaald niveau. Als dat zich niet meldt, krijg je het niet.”

Na uw afscheid bij Philips heeft u voor bedrijfsleven en overheid gewerkt aan de 'human capital road map', ofwel: Wat voor personeel heeft Nederland nodig. In die tijd ontdekte u uw persoonlijke missie.

„Inderdaad. Ik bezocht daarvoor een belangrijke manifestatie in Amsterdam. Het was daar een en al blank!-Op zo'n moment denk ik: hoe zit dat? Op straat zie je in Amsterdam volop gekleurde mensen, maar juist hier zie ik die diversiteit niet. Overheid, denk ik dan, richt je tot meisjes, tot vrouwen, tot alloctonen. Benut dat talent. Ik dacht: ik ga hier zelf iets aan doen. Dit wordt mijn missie. Onze samenleving is niet blank. De dorpen zijn meestal blank, daar wonen geen gekleurde mensen. In Amsterdam wonen ze wel en in Eindhoven ook. Ik heb veel leidinggeven ontmoet. Als je een directeur ontmoet, is die blank. Beslissingnemers zijn altijd blank.”

U bent een groot tegenstander van witte en zwarte scholen?

„Verschrikkelijk ja! Zo blijft de situatie zoals die is. Hoe kun je integreren als je el-

kaar niet eens tegenkomt? Dat is heel slecht. Het is het verschuiven van problemen naar de lange termijn. In een samenleving waar mensen steeds individualistischer worden, is dat een verkeerde ontwikkeling.”

Het project meisjes en techniek dat u samen met Fontys en anderen op het Stedelijk College in Eindhoven hebt opgezet, is afgesloten. Gaan er meer vmbo-scholen meedoen?

„Jazeker. Die vmbo-meiden zijn geweldig. Het zijn leuke kinderen die het beste verdienen. Die van het Stedelijk vonden het erg dat het project stopte. We hebben met ze beautycases gemaakt waar een stukje techniek in zit. Ik wil die groep graag blijven volgen en steunen. Ook bedrijven moeten beseffen dat ze het talent in de regio naar boven moeten halen. Dat gebeurt nu onvoldoende. Veel te veel mensen staan langs de kant, terwijl er zo veel potentieel is. Als bedrijf kun je voor een weerspiegeling van de samenleving zorgen. Vraag je eens af hoeveel vrouwen en gekleurde mensen er voor je werken. Help mee om talent te ontwikkelen en te benutten.”

Meer over dit onderwerp op [ed.nl/uitdeschoolgeklapt](http://ed.nl/uitdeschoolgeklapt)

[www.diversiteit-en-techniek.nl](http://www.diversiteit-en-techniek.nl)