



"Zoek je eigen WEG naar DE TOP"

Headhunter Melek Usta geeft tips om de top te bereiken

Bedrijven staan in toenemende mate te springen om werknemers met een multiculturele achtergrond. Dit niet alleen omdat elk jong talent hard nodig is op de krapper wordende arbeidsmarkt, maar vooral ook omdat bedrijven vaker de voordelen zien van diversiteit op de werkvloer. De vraag is hoe kom je binnen en hoe klim je daarna naar de top? Melek Usta, directrice van wervings- en selectiebureau Colourful People, geeft tips. **TEKST LILIAN ROOS EN LISE BROEKAAR FOTO MARIUS ROOS**

"Steeds meer bedrijven zien de voordelen van diversiteit op de werkvloer" ervaart Melek Usta (38), directrice van het grootste wervings- en selectiebureau van Nederland dat gespecialiseerd is in diversiteit. *Colourful People* stelt zich ten doel topposities te laten bekleden door multicultureel talent. Usta is tevens bestuurslid van *Stichting Tan-net*, het Turkse Academische Netwerk. "Door de vergrijzing is elk jong talent hard nodig op de arbeidsmarkt. Dit is iets dat bedrijven meer en meer gaan beseffen. Daarnaast zien ze vaker de voordelen van diversiteit binnen

het bedrijf, zoals de diverse invalshoeken die mensen met een verschillende achtergrond hebben en de creativiteit die dat oplevert. Diversiteit is ook goed voor de uitstraling van een bedrijf. Door mensen met uiteenlopende achtergronden in dienst te hebben, herkennen meer mensen zich in een organisatie."

Als positief voorbeeld noemt Usta de politie. "Er is veel kritiek op hen, maar zij hebben flink wat maatregelen getroffen, zodat hun medewerkers een goede afspiegeling vormen van de maatschappij. Ook de *Rabobank* en *ING* zijn op dat gebied goed bezig. Daar vind je heel wat multicultureel talent in topposities."



MELEK USTA IN HET KORT

Na het afronden van de hbo-opleiding *Personeel en Arbeid* volgde Melek Usta gerichte managementcursussen. Ze begon haar loopbaan op de HR-afdeling van een grafisch bedrijf. In 1995 maakte ze de overstap naar de uitzendbranche, totdat ze op 29-jarige leeftijd als regiomanager verantwoordelijk werd voor meerdere vestigingen van dat bedrijf. In 2000 begon ze voor zichzelf en richtte ze *Colourful People* op.

Favoriete netwerkkring

“Die heb ik niet, want dat kan namelijk overal zijn. Je hoeft niet naar een bewuste netwerkkring, je kunt altijd en overal netwerken. Vaak heb je niet eens door dat een bepaald gesprek je iets gaat opleveren.”

Leukste netwerkervaring

“Dat zijn er veel. Ik ben een kei in contacten leggen, omdat ik nieuwsgierig ben naar alles en iedereen. Zo ben ik tot zaken gekomen met een directeur van een verzekeringsmaatschappij die ik in het vliegtuig heb leren kennen. Ook heb ik voor een student die bij mij in deeltijd werkt een stage geregeld bij *Nike Istanbul* dankzij een contact dat ik in Istanbul had gelegd met de HR-manager ter plekke. Het leuke met netwerken is dat je, zolang je ervoor openstaat, altijd en overal wel leuke, boeiende mensen kunt tegenkomen. Ik moet wel zeggen dat het maken van een *match* mij in het bloed zit.”

Nuttigste nevenactiviteit

“Nuttig voor mijn familie was mijn werk als tolk, vertaalster en boekhoudster van de kroeg van mijn vader. De leerzaamste ervaring was mijn tijd in Londen als *au pair*.”

Beste carrière-move

“De overstap naar de uitzendbranche is voor mijn verdere carrière bepalend geweest. Ik heb in korte tijd veel geleerd door vestigingen op te zetten, grote groepen mensen aan te sturen en vooral door gevoel voor commercie te ontwikkelen.”

Beste beslissing ooit?

“Dat ik acht jaar geleden voor mijzelf begonnen ben.”

Favoriete ontspanning

“Fanatiek losgaan op de sportschool, om daarna lekker de sauna te pakken. Ook vind ik het heerlijk om een goed boek te lezen.”



Maar hoe bereik je nu de top?

“Voor goed opgeleide, communicatieve en zelfbewuste mensen is er altijd werk,” stelt Usta. “Je moet net iets verder durven gaan om *in the picture* te komen. Sta open voor feedback en sluit je aan bij groepen. Durf hulp te vragen en geef duidelijk aan wat je wilt. Het is belangrijk om haalbare doelen te kiezen en steeds kleine stapjes te zetten. Te grote, onhaalbare verwachtingen leiden tot teleurstellingen.”

Usta vindt het een goede ontwikkeling dat er tegenwoordig naast de traditionele ook Turkse studentenverenigingen zijn. “Dit kan

net dat kleine opstapje zijn,” stelt ze. “Eerst lid worden van een club binnen een vertrouwd milieu is vaak prettig. Daarna zal de stap naar een Nederlands studentencorps minder groot zijn. Ik raad dan ook aan om allebei te doen. Om diezelfde reden ben ik zowel lid van *Tannet* als van de *Rotary*. *Tannet* is een prettig Turks netwerk, maar de *Rotary* is ook leuk en ik leer daar weer andere mensen kennen.”

DIVERSITEIT WAS EEN VIES WOORD

toen Usta in 2000 van start ging met *Colourful People*. Ze moest bedrijven nog echt overtuigen van de voordelen van diversiteit.

“ Tijdens een sollicitatie kan een persoonlijke vraag worden gesteld, terwijl je niet gewend bent de vuile was buiten te hangen. ”



“Ik geloofde heilig in onze aanpak en straalde dat ook uit als ik langging. Ik had een profielschets gemaakt van een aantal talentvolle personen en overtuigde bedrijven ervan dat ze deze mensen beslist moesten aannemen. Nu komen de bedrijven naar ons.”

De tijdgeest verandert, merkt Usta. “Ik moest er twee of drie jaar geleden zelf ook niet aan denken een consultant met een hoofddoek in dienst te nemen. Die doek zag ik als teken van onderdrukking. Inmiddels heb ik ingezien dat een hoofddoek en een sterk zelfbewustzijn prima samen kunnen gaan. Er zijn steeds meer bedrijven waar datzelfde besef

doordringt. Je ziet ook veel veranderen in het assortiment van grote kantine. Dat is veel gevarieerder geworden. Op de vrijdagmiddagborrel worden gelukkig niet meer alleen ham- en kaashapjes geserveerd en er wordt meer alcoholvrij geschonken.”

Toch zijn niet alle organisaties even ver op het gebied van diversiteit. “Binnen de advocatuur en accountancy bijvoorbeeld valt er nog een flinke slag te maken,” weet Usta. “Er heerst daar een overheersend blanke manencultuur. Omdat het al tijden goed gaat willen die bedrijven geen verandering brengen in hun personeelssamenstelling. ‘Why

change a winning team?’ is de gedachte. Ze zien de verkrapting van de arbeidsmarkt wel, maar voelen de pijn nog onvoldoende binnen hun eigen organisatie.”

“Je komt wel binnen bij dit soort bedrijven, maar als de cultuur je niet ligt, ben je er vaak ook binnen de kortste keren weer weg,” zegt Usta. “Om er te slagen moet je je als een kameleon opstellen en de mores binnen zo’n bedrijf goed kennen.” Bij dit soort organisaties speelt ‘het netwerk’ een belangrijke rol. “Studenten met Turkse ouders hebben daar niet vanzelfsprekend toegang toe. Het hoeft echter ook niet via je ouders,” stelt Usta. “Als



je in de sector advocatuur en accountancy wilt gaan werken, is het verstandig om lid te worden van een studentencorps en naar borrels te gaan. Daar vind je precies de juiste mensen die je binnen je netwerk moet hebben.”

NAAST HET HEBBEN van een goed netwerk is ook kennis van de wereld van belang, stelt Usta. “Lees de krant,” adviseert ze dan ook elk aanstormend talent. “Je moet niet alleen de lesstof van je studie kennen, maar ook op de hoogte zijn van recente ontwikkelingen. Dit is iets dat veel allochtone jongeren niet van huis uit meekrijgen. Jongeren met Nederlandse ouders groeien op met een bepaalde krant op de deurmat en om acht uur ’s avonds het journaal. Daarnaast raad ik iedereen aan

om naar lezingen te gaan over hun vakgebied om op die manier hun kennis te verbreden. Dat soort activiteiten, net als theater- en museumbezoek, zijn ook niet vanzelfsprekend in gezinnen waarvan de ouders niet in Nederland zijn geboren.”

Een ander verschil is dat veel Nederlandse studenten op kamers gaan, terwijl studenten met Turkse ouders dat vaak niet doen. “Goedkoop spaghetti maken en naar nachtclubs gaan, het echte studentenleven heb ik niet meegemaakt,” vertelt Usta. “Over dat soort zaken kan ik niet meepraten, maar ik heb wel een inhaalslag gemaakt tijdens het jaar dat ik als *au pair* werkte in Londen. Soms ook moet je gewoon creatief zijn. Om een voorbeeld te geven: toen al mijn vriendinnetjes op de mid-

delbare school op dansles gingen, wilde ik dat ook, maar mijn ouders vonden het niet goed dat ik met wildvreemde jongens zou dansen. Dat heb ik toen opgelost door mijn broer mee te vragen.”

Het kabinet wil met quota afdwingen dat er meer biculturele talenten, waaronder vrouwen op topposities bij de overheid terecht komen. Van de 800 hoogste managementplaatsen moeten er in 2011 minstens 50 bezet zijn door Nederlanders met een buitenlandse achtergrond. “Ik vind het heel positief dat minister Ter Horst duidelijke quota heeft vastgesteld,” zegt Usta. “De overheid moet het goede voorbeeld geven, maar bij bedrijven vind ik het een ander verhaal. Die moeten zelf gaan inzien hoe belangrijk diversiteit is. Je moet het bedrijfsleven geen irreëel beleid opleggen, anders ontnem je ze het ondernemen. Wel kun je daar met streefcijfers werken.”

Er wordt niet zozeer gediscrimineerd op de werkvloer, meent Usta. “Het zit vaak meer in de impliciete codes. Het gaat om subtiele onderbuikgevoelens, om de ‘klik’ die je met iemand hebt. Die heb je sneller met iemand met een zelfde achtergrond. Het is een onbewust uitsluitingsmechanisme. Andersom zie je ook dat werknemers te veel vanuit hun eigen perceptie denken. Er wordt veel verkeerd geïnterpreteerd. Het is daarom belangrijk om je goed te verplaatsen in de ander.” Ook tijdens sollicitatiegesprekken gaat er, volgens Usta, wel eens wat mis in de communicatie. “Het kan gebeuren dat er een persoonlijke vraag wordt gesteld, terwijl je niet gewend bent de vuile was buiten te hangen. Het is belangrijk om je goed op dit soort vragen voor te bereiden en te bedenken hoe je kunt reageren.”

HANDIGE SOLLICITATIE TIPS? Usta heeft er genoeg. “Bereid je goed voor, verdiep je in het bedrijf, bedenk wat ze kunnen vragen, zorg dat je netjes gekleed bent en kom op tijd,” somt ze op. “Het zijn open deuren, maar ze werken wel. Zorg alsjeblieft ook dat er niets is aan te merken op je taalgebruik. Maak bijvoorbeeld geen fouten met lidwoorden. Als je daar moeite mee hebt, volg dan een cursus of ga op een leesclub, maar doe er in elk geval iets aan.”

“We hebben echt heel veel kansen in Nederland,” benadrukt Usta. “Verloochen je afkomst niet, maar probeer je eigen weg te vinden. Laat je niet beperken door wat de gemeenschap vindt. Vraag je af wat je zelf wilt en wat goed voelt voor jou. Zoek op die manier je eigen, persoonlijke weg.”

“Laat je niet beperken door wat de gemeenschap vindt: vraag je af wat je zelf wilt en wat goed voelt voor jou.”

TIEN CARRIÈRETIPS VAN MELEK USTA

1. Ontwikkel jezelf breed: ga naar lezingen, theater en musea.
2. Volg de actualiteiten: lees de krant en kijk naar het journaal.
3. Sluit je aan bij een netwerkorganisatie, doe vrijwilligerswerk of ga bij een of andere vereniging waarbij je je prettig voelt.
4. Ga op zoek naar nieuwe uitdagingen, volg je passies en doe wat je leuk vindt.
5. Sta open voor nieuwe ervaringen en mensen.
6. Leg de lat niet te hoog voor jezelf: zet kleine, haalbare stappen.
7. Denk in mogelijkheden, niet in problemen, en grijp de kansen die zich voordoen.
8. Wees creatief in het bedenken van oplossingen.
9. Stap op mensen af, durf om hulp en advies te vragen.
10. Sta open voor feedback.