



DIVERSITEIT EN INCLUSIE OP DE WERKVLOER

“DURF HET BEEST IN DE BEK TE KIJKEN”

De laatste jaren is er steeds meer aandacht voor diversiteit en inclusie. Ook het bedrijfsleven speelt een belangrijke rol in het aanjagen en bevorderen van beide. Niet in de laatste plaats omdat het je bedrijf veel kan bieden. Noord-Limburg Business sprak met Zoë Papaikonomou, onder andere schrijfster van de boeken ‘Heb je een boze moslim voor mij?’ en ‘De inclusiemarathon’.

Ook Zoë merkt dat er langzaam steeds meer aandacht is voor diversiteit en inclusie. Zij richt zich als onderzoeksjournalist, auteur en docente op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. “Ik ben inmiddels zeventien jaar bezig met diversiteit en inclusie op de werkvloer en zie dat het de laatste jaren als urgenter wordt gezien. Daar speelt het personeelstekort zeker een rol in. In heel Nederland heeft zeker een kwart van de mensen een migratieachtergrond en in de grote steden in de Randstad geldt dat voor 70% van de jongeren. Daar zul je als werkgever rekening mee moeten houden. Ook de maatschappelijke beweging Black Live Matters heeft bij veel mensen een lichtje doen aangaan. Als bedrijf sta je namelijk niet buiten de samenleving. Je bent er onderdeel van. Discriminatie komt dus ook in jouw bedrijf voor. Gelukkig zien steeds meer bedrijven dit in en vinden ze het een belangrijk onderwerp. Het wordt alleen vaak nog niet vertaald naar actie.”

VOORKEUREN

Bedrijven die wel tot actie overgaan, leggen volgens Zoë te vaak de nadruk op de ‘happy diversity, een term die door de Brits-Australische schrijfster en wetenschapper Sara Ahmed is bedacht. “Iedereen moet zich thuis voelen en verschillen zijn een verrijking die moeten worden gevierd. Natuurlijk is het belangrijk om daarbij stil te staan, maar nog veel belangrijker is om aandacht te besteden aan hetgeen wat diversiteit

en inclusie tegenwerkt: exclusie in de vorm van discriminatie, machtsmisbruik, pestgedrag. Wie stromen er binnen het bedrijf door en wie niet? Het zijn altijd bewuste én onbewuste voorkeuren die daarbij een rol spelen. Astrid Elburg, één van de deskundigen die ik voor het boek ‘De Inclusiemarathon’ interviewde, wist het zeer raak te verwoorden: ‘Dezelfde kennis is in een ander lichaam minder waard.’ Dat is heel onrechtvaardig, maar dat zit in onze samenleving en werkt dus ook in alle bedrijven en organisaties door. En daar kun je niet overheen schaatsen met een leuk feestje en drie nieuwe verlofdagen.”

ONDERLINGE VERSCHILLEN

Volgens Zoë draait het bij diversiteit om onderlinge verschillen. “Wat je ziet, is dat diversiteit nu te veel is gaan draaien om ‘de ander’. Dus mensen die afwijken van de norm, bijvoorbeeld qua huidskleur of gender. Terwijl diversiteit over ons allemaal gaat. Representatie is natuurlijk wel heel belangrijk voor herkenning en legitimatie van je bedrijf, maar dan ben je er echt nog niet. Diversiteit is zowel zichtbaar (huidskleur, gender, afkomst, een fysieke beperking) als onzichtbaar (politieke ideeën, mentale gezondheid, seksuele voorkeuren, een introvert of extravert karakter). Op basis van deze kenmerken is er in de geschiedenis de nodige achterstelling ontstaan en dat werkt nu nog steeds door. Inclusie gaat over wat je met die verschillen doet; het creëren

van een prettige werkomgeving zonder discriminatie en pestgedrag, waar ieders competenties worden benut en werknemers zich niet hoeven aan te passen op basis van hun (on)zichtbare kenmerken.”

KIJKEN NAAR DE PIJN

Wil je als bedrijf zelf aan de slag met diversiteit en inclusie, dan is de eerste stap het opstellen van je eigen definitie. “Diversiteit heeft te maken met context. Bij een bedrijf in Amsterdam spelen hele andere zaken dan bij een organisatie in Limburg, hetzelfde geldt voor grote en kleine bedrijven. Het startpunt voor het bevorderen van diversiteit en inclusie is wel hetzelfde: een hoge mate van zelfkennis en een lerende houding. Bovendien is het belangrijk om te beseffen dat diversiteit – net als maatschappelijk verantwoord ondernemen – een organisatieverandering is die over alle facetten van het bedrijf gaat; de werkgever, de werknemers, de manier waarop processen zijn ingericht. Veranderingen doorvoeren kan een lastig proces zijn. Daarom moet je goed in beeld hebben hoe je er zelf voor staat. Een concrete aanpak is om te kijken hoe exclusief je bedrijf is. En dat betekent ook dat er onaangename dingen naar boven gaan komen. Vraag aan je medewerkers of zij zich wel eens uitgesloten voelen en wanneer. Hoe zorgt de werkcultuur ervoor dat mensen worden uitgesloten? Welke gedragingen komen voort uit de geschreven én ongeschreven regels?