



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. Driesteden Business sprak met Zoë Papaikononou, 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.”

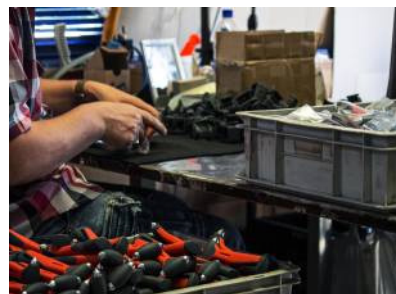
KIJKEN NAAR DE PIJN

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?

AARTS

Wij willen uw product graag verpakken

Montage/assemblage werkzaamheden • Hoogfrequent lassen
Blisteren • Lassen blisters en foliën • Inpakwerkzaamheden



Spinfondsweg 27
8171 NT Vaassen (Industrieterrein Eekterveld)
(0578) 571540
info@aarts.nl www.aarts.nl



OPVALLEN
MET AUTO-
RECLAME?

goede reclame
blijft hangen!



kijk op signsellers.nl/wagenpark-signing

VELUWE | 65PLUS

UITZENDBUREAU

voor flexibele krachten met een PLUS

Voordelen van 65-plus uitzendkrachten:

- ✓ bijzonder flexibel inzetbaar*
- ✓ zeer gemotiveerd
- ✓ jarenlange ervaring
- ✓ goede werkhouding
- ✓ lagere loonsom

*U kunt onze uitzendkrachten op oproep inzetten (geen vaste urenafname). Daarnaast leveren wij grotere aantallen voor korte tijd (bijvoorbeeld voor één dagdeel) of werken met een flexibele poule van uitzendkrachten.

www.veluwe65plus.nl

055-8436282





Waarom voelt een persoon zich binnen een organisatie niet thuis? Wat is de definitie van veiligheid voor werkgever en werknemer? Het is belangrijk om dat scherp te hebben, anders blijft het bij mooie woorden en weet je niet hoe je dit aan kunt pakken. Je moet echt bereid zijn om te kijken naar de pijn binnen je organisatie. Die pijn is bij elk bedrijf aanwezig. Als je niet bereid bent om dat beest in de bek te kijken, verandert er niets."

GELUKKIGE WERKNEMERS

Dat diversiteit en inclusie meerwaarde bieden voor bedrijven en organisaties, is uit diverse studies al gebleken. Je bedrijf wordt een betere afspiegeling van de maatschappij, waardoor je je producten en diensten beter kunt afstemmen op je doelgroep. "Zodra je verschillende perspectieven bij elkaar brengt en ideeën vanuit verschillende invalshoeken bekijkt, worden je producten en diensten er alleen maar beter van. Werknemers die zich gezien en gehoord voelen en het gevoel krijgen dat er binnen een bedrijf hard wordt gewerkt aan het verminderen van exclusie en ongelijkheid, zullen in de regel gelukkiger zijn dan werknemers bij bedrijven waar hier geen aandacht voor is. En dat is wat je als werkgever toch wil? Want dat zorgt weer voor minder verloop en minder verzuim als gevolg van als psychische klachten

zoals burn-outs en overspannenheid."

CONTINU PROCES

Diversiteit en inclusie biedt dus voordelen, maar vergt wel het nodige van een organisatie. "Werken aan diversiteit en inclusie is een continu proces. Je kunt er niet een paar maanden aandacht aan besteden en het dan afvinken. Menselijk gedrag en groepsvorming zitten immers in onze aard. Uitsluiting op basis van uiterlijk of gedrag zal altijd voorkomen, dus dat betekent dat je daar als bedrijf scherp op moet blijven. Pas wel op met het kopiëren van beleid en interventies van andere bedrijven. Natuurlijk kan van elkaar leren heel nuttig zijn, maar kijk of het ook echt past bij jouw organisatie."

GOEDE VOORBEELD

Een belangrijke rol is weggelegd voor de eigenaar en/of de leidinggevenden. "Zij moeten zich bewust zijn van hun eigen gedrag. Wanneer je aangeeft dat je dit belangrijk vindt, moet je zelf het goede voorbeeld geven. Zeker als je bedrijf uit meerdere managementlagen bestaat. Neem ook je eigen patronen onder de loep. Als je iemand aan zou moeten wijzen die jouw functie zou moeten overnemen, dan is de kans groot dat die persoon op jou lijkt qua uiterlijk, levensstijl en karaktereigenschappen. Als gevolg hiervan heb je

vaak allemaal collega's om je heen die op je lijken. Dat patroon doorbreek je door eerlijk te zijn over je voorkeuren en jezelf te trainen om anders naar je medewerkers en hun talenten te kijken."

CONFLICT

Daarnaast kunnen diversiteit en inclusie voor ongemak en conflict zorgen. "Dat is logisch, aangezien je meer verschillende denkwijzen en opvattingen bij elkaar zet. In Nederland zijn we over het algemeen echter conflict- en emotiemijdend. Is er een conflict, dan wordt het door de leidinggevende vaak weggestuurd en gaat het ondergronds met alle gevolgen van dien. Diversiteit en inclusie vereisen een nieuwe manier van werken en leiding geven. Vaak wordt dat beschouwd als ruis en extra werk, maar uiteindelijk zal je werk juist sneller en beter gaan als je eerlijk met al je collega's omgaat."

Diversiteit en inclusie zijn een maatschappelijk noodzaak en kunnen een verrijking voor een bedrijf zijn. "Maar het gaat om een stevige organisatieverandering waar een halfslachtige aanpak niet alleen geen zin heeft, maar zelfs schade kan opleveren", benadrukt Zoë. "Wil je deze verandering aangaan, neem dan de tijd om jezelf erin te verdiepen en haal expertise in huis om het proces te begeleiden."