



Jouw duurzaamheidsvragen

Behartigen we diversiteit voldoende proactief in onze organisatie? Wat zijn redenen om expliciet op diversiteit in te zetten? Hebben we reeds de juiste vlag gevonden waaronder we diversiteitsmanagement kunnen wegzetten? Kiezen we voor een fragmentatie-, dan wel een differentiatieperspectief?

Wat kun je doen?

Binnen een strategische HR-rol

- Ontwikkel een diversiteitsplan en -visie/maak de businesscase.
- Open deuren én praktijken. Open ogen.
- Zet in op structurele maatregelen én mindsets/cultuur.
- Rapporteer in het duurzaamheidsverslag. Definieer diversiteitstargets en een streefjaar om deze te bereiken. Gebruik externe standaarden en ethische principes of stel bedrijfsspecifieke richtlijnen.
- Laat je – wanneer nodig – ondersteunen door externe stakeholders die kennis en ervaring hebben opgebouwd rond werken met ‘andere’ werknemers.
- Hanteer een inclusieve benadering die verenigd wordt met maatwerk; inclusiviteit betekent immers niet uniformiteit, maar erkent net de verschillen.
- Grijp successen met diversiteit aan om een gemeenschappelijk verhaal te ontwikkelen dat energie geeft.
- Benoem kampioenen, promotoren of ambassadeurs van diversiteit.

Voor de peoplemanager/direct leidinggevende

- Vertrek van het verschil als bron van rijkdom eerder dan als beperking of obstakel.
- Onderzoek actief de impact van de huidige personeelssamenstelling op zaken als teamdynamiek, vernieuwing, creativiteit, cohesie, ... Wat werkt verstikkend, wat werkt bevrijdend?
- Maak diversiteit bespreekbaar en ontwikkelbaar. Definieer diversiteit als competentie.
- Doorbreek te veel homogeniteit door dissonante stemmen toe te laten, minderheden te beschermen, buitenstaanders binnen te brengen.
- Stel voorbeeldgedrag door bepaalde stereotypen te doorbreken, medewerkers aan te moedigen om van elkaar te leren en hun eigenheid in te zetten.
- Leiderschap is inclusief, het komt op voor minderheden en erkent culturele verschillen. Op die manier stimuleert het innovatie en creativiteit. Tegelijkertijd stimuleert leiderschap homogeniteit en cohesie (Marichal & Segers, 2013). Wees je bewust van deze tweespalt en tracht deze dilemma's te verzoenen.

Voor de medewerker

- Besef dat zelfcategorisatie en sociale vergelijking kunnen leiden tot discriminatoire gevoelens.

- Probeer eerst te luisteren naar de 'andere' en hem/haar een kans te geven vooraleer je oordeelt. Vermijd veroordelen van personen op basis van uiterlijke kenmerken.
 - Erken diversiteit als kans voor jezelf om vanuit het andere, het onbekende te leren, zoek diversiteit actief op en connecteer.
 - Waardeer het andere en durf dat ook uit te spreken tegenover je peers, geef constructieve feedback.
 - Klaag uitsluiting op basis van anders-zijn resoluut aan, geef hier niet op toe.
 - Vermijd het wij-zij-denken.
 - Reflecteer over teamsamenstelling en jouw rol/bijdrage binnen het team en neem dat op in paars overleg.
 - Zoek ook gelijken op (bijvoorbeeld: op basis van gender, leeftijd, opleiding, ...) en verken jouw fit met/bijdrage aan deze groep.
-