

Alle ingrediënten voor een weerbare watersector... op één pizza!

Een weerbare organisatie is divers en inclusief: hoe meer perspectieven, talenten en kennis in huis, hoe beter de organisatie uitdagingen het hoofd kan bieden. Maar een meer diverse en inclusieve werkvloer vraagt om cultuurverandering binnen organisaties. En hoe voer je het gesprek over iets dat moeilijk zichtbaar is en soms (nog) onbespreekbaar? Met de organisatiepizza natuurlijk! Tijdens de inspiratiemiddag 'Een weerbare watersector' op 3 oktober, gingen de deelnemers met elkaar in gesprek aan de hand van de organisatiepizza, een idee van JONG Waterbeheer. De bijeenkomst was georganiseerd door KNW, JONG waterbeheer, de DIG-coalitie, Wateropleidingen en Deltares.

Wat is een diverse en inclusieve werkvloer eigenlijk? JONG Waterbeheer richtte zich de afgelopen jaren met name op één ingrediënt daarvan: de verhouding tussen jonge en ervaren watermensen. Juist de mix van jong en ervaren heeft een meerwaarde voor organisaties. Maar diversiteit draait natuurlijk om veel meer dan een goede mix tussen jonge en ervaren watermensen, maar bijvoorbeeld ook om verschillende culturele achtergronden, andere vaardigheden, opleidingsniveau, religie, gender, LGBTQIA2S en afstand tot de arbeidsmarkt.

Met diversiteit wordt overigens niet bedoeld dat alle facetten in elke organisatie in gelijke mate moeten voorkomen. Maar er is wel een basisreceptuur voor diversiteit en inclusie. Zo is er in een organisatie begrip nodig voor elkaar, en een veilige en respectvolle werksfeer. Zodat iedereen gelijkwaardig is en zich met elkaar kan verbinden. JONG Waterbeheer ontwikkelde de pizzamethode, waarmee je kunt bespreken welke elementen op het gebied van diversiteit en inclusie al goed gaan in je eigen organisatie en welke meer aandacht mogen krijgen.

De pizzamethode is geïnspireerd op een passage uit het boek *Sapiens, a brief history of Humankind* van historicus en schrijver Yuval Noah Harari over cultuur. Harari gebruikt de pizza als voorbeeld. Want hoewel dit gerecht geclaimd wordt als exclusief Italiaans erfgoed, heeft het een veel bredere historie en in veel landen een eigen culturele context. Noah Harari laat zien hoe cultuur niet vast staat, maar verandert met de tijd en de samenstelling van de maatschappij. En dat geldt ook voor de cultuur van een organisatie. Die is net zo min in beton gegoten, al denken mensen dat soms wel: "zo doen wij het al jaren / daar zijn wij niet van". Ook de organisatiecultuur is flexibel en beweegt mee in de tijd. Als je als organisatie diverser en inclusiever wilt worden, kun je daarover in gesprek met elkaar.

Houvast

De pizzamethode biedt daarbij houvast, zo bleek tijdens de Inspiratiemiddag. De hoofdvraag van de bijeenkomst was: welke elementen op het gebied van diversiteit en inclusie gaan er al goed en welke kunnen beter binnen jouw organisatiecultuur? En als jij jouw eigen organisatiepizza zou mogen ontwerpen, waar mag dan nog meer aandacht naar toe? We bespraken dit aan de hand van verschillende ingrediënten voor diversiteit op de werkvloer zoals jong/ervaren (kaas), religie (olijf), culturele achtergrond (salami) en gender (olijfolie).

Luisteren

Voorafgaand aan het gesprek gaven we nog wat tips mee, zoals deze vier vuistregels van Blount en Carroll (2017) uit de literatuur over gedragsverandering bij grote veranderprocessen:

1. *Vergeet efficiency.* Gebruik geen eenzijdige communicatievormen waarbij zenden centraal staat. Neem ruim de tijd om *face to face* in gesprek te gaan.
2. *Focus op luisteren.* Praat zelf niet meer dan 20% in het gesprek en als je spreekt, herhaal dan wat je hebt gehoord.
3. *Wees bereid zelf ook te veranderen.* Sta open voor nieuwe inzichten en pas plannen waar mogelijk aan.
4. *Ga meerdere keren in gesprek.* Minimaal twee keer: de eerste keer voornamelijk om te luisteren, de tweede keer om te laten zien dat je hebt geluisterd.

De deelnemers waren enthousiast over de pizzamethode: “Wat een geweldig luchtige manier om zo’n serieus en belangrijk onderwerp op de werkvloer bespreekbaar te maken, ik ga deze ook toepassen in mijn organisatie!”