

Wanneer ben je een diverse en inclusieve organisatie?

Onderzoek toont aan dat divers samengestelde organisaties en teams creatiever, innovatiever en wendbaarder zijn. Ook zijn medewerkers die hun organisatie of team als inclusief benoemen, meer tevreden over hun werk, dan medewerkers die dit niet doen. Maar wanneer ben je dan divers en inclusief?

Medewerkers die diversiteit, inclusie én gelijkheid ervaren, ervaren een werkvloer waar ze zichzelf kunnen zijn en waar ze het beste uit zichzelf kunnen halen.

Diversiteit betekent dat je organisatie een mix is van mensen met verschillende achtergronden, afkomsten en eigenschappen. Inclusie is de kunst om die mix te laten werken zodat niemand zich achtergesteld of buitengesloten voelt en iedereen beter functioneert. En last but not least: gelijkheid. Dat wil zeggen: iedereen heeft toegang tot dezelfde mogelijkheden. Gelijkheid betekent dus niet: 'one size fits all'. Het is juist de taak van een organisatie om te erkennen dat niet iedereen hetzelfde startpunt heeft en door waar nodig juist onderscheid te maken, kan een organisatie die ongelijkheid opheffen.

De 3 elementen op een rij:

Inclusie is het creëren van een omgeving waarin elk individu of elke groep wordt gerespecteerd, ondersteund, gehoord en gewaardeerd en zich welkom voelt om volledig deel te nemen.

Diversiteit omvat alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Daarbij gaat het zowel zichtbare als onzichtbare kenmerken, zoals geslacht, gender, etniciteit, geloof, leeftijd, seksuele voorkeur, persoonlijkheidseigenschappen, kwaliteiten, lichamelijke en psychische beperkingen, prikkelverwerkingen en manieren van werken.

Gelijkheid is de eerlijke behandeling van en toegang, kansen & vooruitgang voor alle mensen, terwijl tegelijkertijd wordt gestreefd naar het identificeren en elimineren van barrières die de volledige deelname van bepaalde groepen verhinderen.

3 tips voor inclusie

1. Transparante, gezamenlijk vastgestelde teamwaarden

Hoe gaan we met elkaar om in onze organisatie of team? Welke normen en waarden willen we uitdragen, naar elkaar en naar buiten? Welke (onuitgesproken) spel- en gedragsregels hebben we? Wat vinden we belangrijk? Waar zijn we trots op? En wat kan beter?

2. Iedereen wordt gezien en gehoord

Wordt ieders geluid gehoord en ieders waarde gezien? Wie is in meetings het meest aan het woord en wie het minst? Wissel eens van rol in een meeting of nodig iemand van buiten uit om de meeting voor te zitten. Laat je verrassen door nieuw elan en nieuwe invalshoeken.

3. Kennis van elkaars gebruiksaanwijzing

Meetings gaan vaak over inhoud en processen, maar hoe zit het met de non-verbale communicatie, de relatie en het gevoel? Is hier voldoende ruimte voor? Kennen we elkaars gebruiksaanwijzing? Laat een ieder eens 'de 10 dingen die je over mij moet weten' opschrijven en ga daar het gesprek over aan. Heel verhelderend en goed voor teambuilding.

'Het onderwerp 'inclusiviteit' moet op hoog niveau én in de haarvaten van de organisaties gevoeld worden. Natuurlijk is er een banenafpraak, maar ik merk dat er een hogere intrinsieke motivatie nodig is om meer medewerkers met een arbeidsbeperking aan te nemen.'

Yoram Bovenkerk, bestuur FNV Overheid en A&O fonds Waterschappen

'Bij ons waterschap geloven we in de kracht van diversiteit en dat we als organisatie vooruitkomen door samen te werken. We bieden daarom iedereen gelijke kansen, bij ons waterschap ben je welkom.'

Wouter Slob, secretaris-directeur waterschap Zuiderzeeland

"Medewerkers bij de waterschappen zijn een doorsnee van de samenleving en dat vraagt dat we openstaan voor ideeën en een andere manier van kijken naar mogelijkheden. We moeten breder leren kijken. We kunnen een voorbeeldfunctie vervullen in inclusief werkgeverschap."

Ineke van Steensel, bestuur hoogheemraadschap van Rijnland, ZPW en Vvww