

In 5 stappen naar meer diversiteit in de organisatie

De implementatie van diversiteit kent geen blauwdruk omdat elke organisatie of afdeling anders is. Op basis van onderzoek kunnen we wel een aantal stappen benoemen die helpen bij het verbeteren van diversiteit in de organisatie. Hoelang een stap duurt hangt af van aspecten zoals beschikbare tijd voor het diversiteitsvraagstuk, middelen om de acties te realiseren, kennis van diversiteit en veranderweerstand in het team en de organisatie. Commitment van alle managementlagen is nodig omdat diversiteit vraagt om verandering op het niveau van de organisatie, het team en het individu. De veranderingen gaan meestal niet zonder slag of stoot.

De stappen zijn een hulpmiddel om diversiteit in de organisatie te verbeteren. Diversiteit vraagt om een structurele aanpak. Oplossingen, zoals een training, een diversiteitsspel of andere wervingskanalen kunnen nuttig zijn voor de begripsvorming. Dit soort oplossingen werkt niet structureel door op systemen en processen in de organisatie. Ze dragen meestal nauwelijks bij aan de organisatieverandering die nodig is voor diversiteit. Diversiteit vraagt in de meeste gevallen om intensieve aandacht en een lange adem.



1

Begin bij jezelf

Zoals bij veel veranderingen is het belangrijk om bij jezelf te beginnen. Zorg dat je in gesprek gaat met verschillende mensen in en buiten de organisatie. Zoek mensen op die je normaal niet veel spreekt. Probeer het gesprek te voeren over verschillen en overeenkomsten met ruimte voor ongemak. Stel je oordeel uit en probeer te luisteren naar het perspectief van de ander om zo zelf een rijker perspectief te krijgen.



2

Bepaal de stand van zaken

Ga met je team een open gesprek aan over diversiteit en inclusie. Betrek hierbij alle teamleden. Verken als team welke opvattingen, ideeën en standpunten er leven binnen het team. Probeer onderwerpen zoals geslacht, leeftijd en religie enz. in relatie tot omgangsnormen, rituelen, handelen, communicatie enz. aan de orde te stellen. Stel als team vast waar de uitdagingen zitten en benoem paradoxen. Zorg voor commitment van teamleden en leidinggevendenden. Neem de tijd voor deze stap.



3

Formuleer acties

Bepaal als team een werkdefinitie van diversiteit en inclusie en het doel dat daar bij past. Zorg dat iedereen zich herkent in en committeert aan het doel. Hou het praktisch, realistisch en binnen de eigen invloedssfeer. Deel het doel op in concrete en haalbare tussendoelen. Bedenk als team concrete (micro)acties gekoppeld aan die tussendoelen. Zorg dat elke actie een duidelijke uitkomst en eindtijd heeft. Bepaal met elkaar wie voor welke actie verantwoordelijk is. Elk teamlid committeert zich aan een actie door zelf intekenen op een actie. Elke actieteam werkt een actie uit.



4

Organiseer (hulp)middelen

Denk als actieteam na over de aanpak, de middelen en de hulp om de acties te realiseren. Zorg als actieteam dat je over middelen beschikt en/of hulp krijgt om de actie te realiseren. De leidinggevende speelt een belangrijke rol in deze stap.



5

Monitor, evalueer en stel bij

Zorg als team dat je alle acties op gezette tijden monitort. Presenteer per actieteam de stand van zaken in een line-up-sessie. Bespreek de knelpunten, bedenk oplossingen en vier gerealiseerde acties. Gebruik de sessies om in gesprek te blijven met elkaar. Het is aannemelijk dat uit deze stap ongemakkelijke gesprekken volgen, ga deze niet uit de weg en blijf constructief. Begin pas een nieuwe actie (#3) als er een actie met succes is afgerond.