

Diversiteit: hoofd, hart en buik

5 interventies om tot een dialoog te komen

Sjiera de Vries

Diversiteit

- Meer creativiteit
 - Meer flexibiliteit
 - Meer plezier in het werk
 - Bredere visie
 - Beter aansluiten op wensen afzetmarkt/cliënten
 - Leerzaam en inspirerend
- ➔ Veel organisaties streven naar meer diversiteit

Maar helaas

Die meerwaarde komt niet vanzelf, want:

- Voorkeur voor zelfde
- Last van cultuur- en taalverschil
- Verblind door beelden en verwachtingen

En daardoor

- Vermijden we mensen die anders zijn

En als we in contact komen

- Verwachten we weinig goeds
- Ontkennen we het verschil, of vergroten het uit
- Begrijpen we elkaar niet, worden geïrriteerd of bang
- En weten we weer: dat nooit meer!

Beleid

- Gaat over procedures
- Gaat over gelijke behandeling
- Gaat over groepen

En dus

- Blijven de gevoelens van angst en weerstand
 - Blijft er weinig ruimte om echt anders te zijn of doen
 - Gaat het niet over mij maar over 'hen'
- ➔ Belangrijk maar niet voldoende!

Uitdaging: de cognitie voorbij

Zelf ervaren diversiteit

- Niet alle verschil is etnisch/cultureel
 - Naast verschil ook veel overeenkomst
 - Meerwaarde verschil,
en waarom we die lastig herkennen
 - Eigen weerstand + angst
- Hoe ga je hiermee om: vaardigheden aanleren

Dialogoog als vorm

- Praten, maar vooral ook luisteren
- Samen op onderzoek
- Verplaatsen in de ander
- Meedenken, niet tegen-denken
- Niet slechts ratio, ook gevoel (positief én negatief)
- Eens worden niet nodig, begrijpen wel

Effect dialoog

- Uitspreken → elkaar leren kennen, verbinding
 - Gevoelens uitspreken → ruimte voor verandering
 - Waarderen verschil én overeenkomst → niet uitsluiten maar insluiten
- ➔ 5 manieren, 1 doel: een 'inclusieve organisatie'

De 5 methoden

- Laten zien verschillen én overeenkomsten
- Iedereen meer dimensies → soms gelijk, soms anders
- Zichtbaar maken waarde verschil voor groep
- Ervaren verschillende posities → inleven
- Spreken over gevoel, een taal voor diversiteit

Verschillende nadruk

- Bestaande groep (Caleidoscoop, Collectief leren)
- 'Losse mensen' (Verschillen werken, Kleurrijk samenwerken)

- Aanleren vaardigheden dialoog (Verschillen werken)
- Afspraken gewenste samenwerking (Collectief leren)
- Leiding geven (Diversiteits conferentie)

Verschillende nadruk 2

- Zelfonderzoek (Verschillen werken, Diversiteits conferentie)
- Werken vanuit onderzoeksresultaten (Collectief leren)
- Positief kijken naar verschil (Verschillen werken)
- Hoe werkt verschil, proces (Diversiteits conferentie)
- Benutten verschil (Kleurrijk samenwerken, Caleidoscoop)

Effect: beweging!

- Dialoog → erkennen en waarderen verschil
- Herkennen wij-zij denken eye-opener
- Aandacht vooroordeel en discriminatie belangrijk
- Eigen ervaring krachtig uitgangspunt
- Aanbieden taal en bril bevordert gesprek
- Effect breder dan alleen etnische diversiteit
- Niet alleen voor wie al positief is over diversiteit

Zorgvuldig inzetten

- Tijd belangrijke voorwaarde
- Geen straf slecht gedrag: zorgvuldig aankondigen
- Ruimte voor verschil deelnemers → flexibele trainer
- Zorgvuldig omgaan met weerstand
- Aandacht voor vervolg: wat doen we in praktijk?

Aan u de keus

- Hoe zet u dialoog in om te komen tot 'inclusion'?
- Wat past bij uw organisatie, uw behoefte?
- Inspiratie, geen blauwdruk

- Ga proeven en ervaar hoe het werkt!
- De makers zijn hier en vertellen graag meer

Dialogoog tijdens de lunch

Uitgangspunt: concrete ervaring deelnemer

1 Verteller vertelt:

wat is gebeurd, wat heb ik gedaan?

wat betekent dit voor mij, wat is mijn vraag?

2 Anderen stellen vragen: verhelderen

3 Anderen verplaatsen in verteller:

wat zou voor mij betekenen, wat zou ik doen?

hoe zou ik de vraag beantwoorden, en waarom zo?

Dialogo: reflektio

- Welke principes of waarden zijn hier van belang?
- Wat gaat mij aan het hart (essentie)?
- Welke moed is er nodig om daaraan recht te doen, wat moet ik daarvoor opgeeven, wat heb ik onder ogen te zien?
- Wat is nodig in de organisatie?