

Caleidoscoop:
Kleurrijker kijken door diversiteit





"We need to focus on diversity. Your goal is to hire people who all look different, but think just like me."

Uitgangspunten Caleidoscoop

- Bevordering van inclusieve identiteiten
- Overwinnen angst en onzekerheid
- Zien en ervaren van de waarde van diversiteit



basale menselijke behoeften



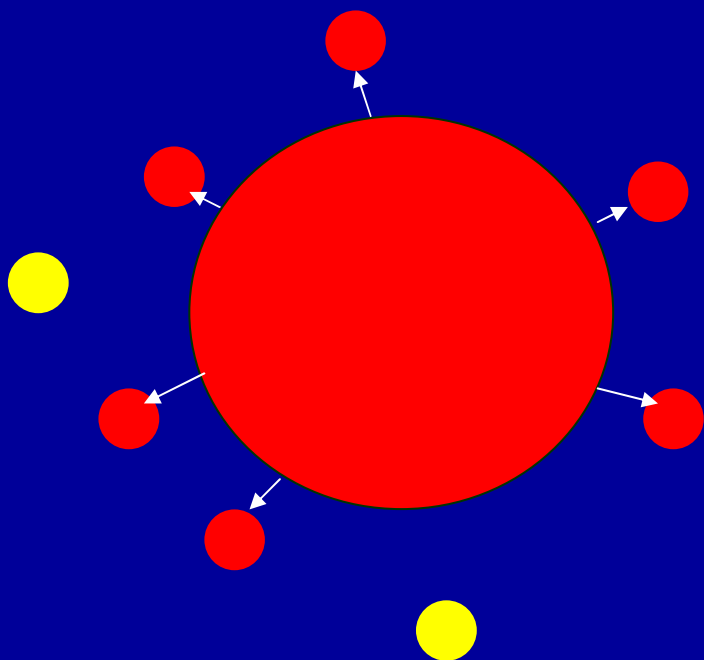
Toebehoren...



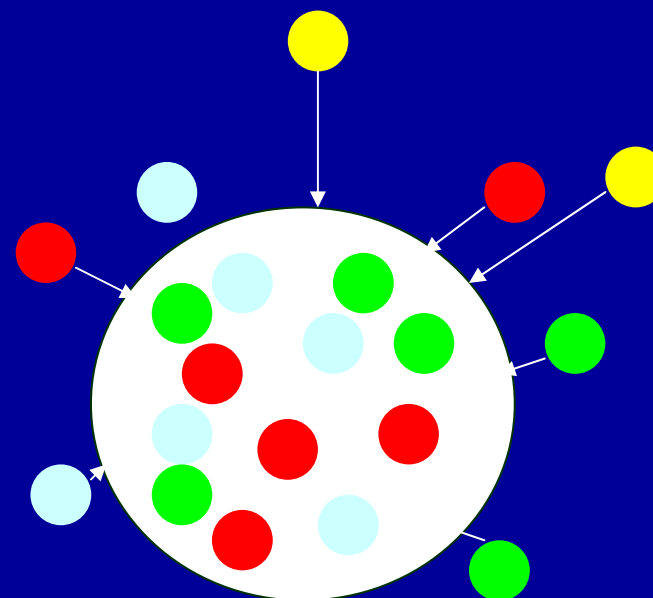
Uniek zijn



Inclusieve identiteiten



Exclusieve identiteiten
De groep legt identiteit
op aan haar leden.



Inclusieve identiteiten
De leden bepalen de identiteit
van de groep.

Ik wil graag een leider die....

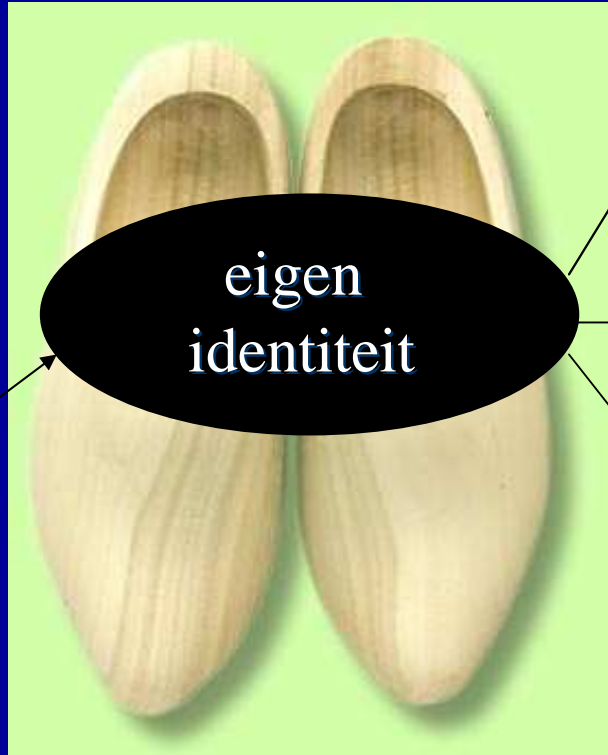
- ***“Cohesie in de groep brengt”***
- ***“Mij het gevoel geeft dat ik er bij hoor”***
- ***“Ruimte geeft voor mijn unieke inbreng”***
- ***“Mijn unieke bijdrage waardeert”***

Inclusieve identiteit





dreiging



**eigen
identiteit**

**afwijzing
wat afwijkt**

**druk tot
aanpassing**

uitsluiting



Individuele competenties

Emotionele Stabiliteit

Flexibiliteit



“Anyone who has never made a mistake has never tried anything new”

Einstein

Diversiteitsbevorderend Klimaat

Openheid voor diversiteit

- Onzekerheidstolerantie, afwezigheid van of strikte gedragsregels, fouten als leermogelijkheid (Cox, 1993)
- Openheid voor nieuwe ideeën, focus op creatief probleemoplossen (Patterson et. al., 2005)
- Open communicatie over culturele verschillen (Luijters et. al., 2007)

Waardering van diversiteit

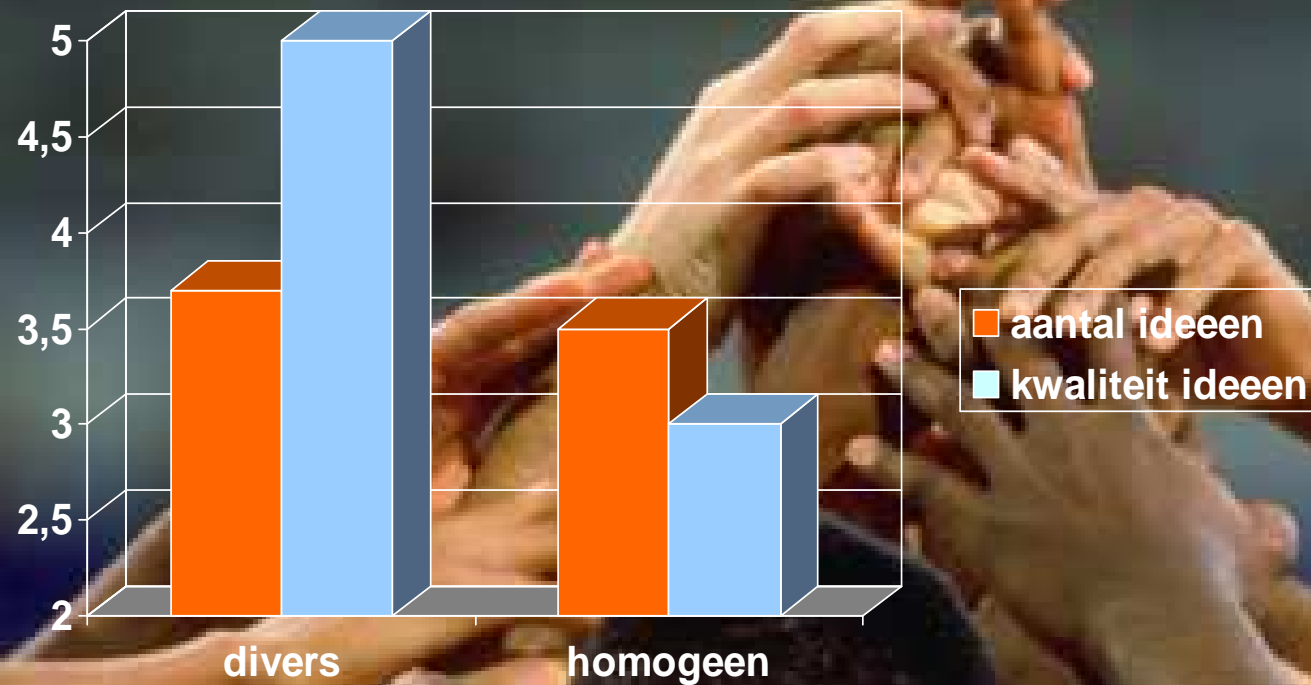
- “value in diversity”: overtuiging dat diversiteit creativiteit en productiviteit van de organisatie bevordert (e.g., Van Knippenberg, 2003; Ely & Thomas, 2001)

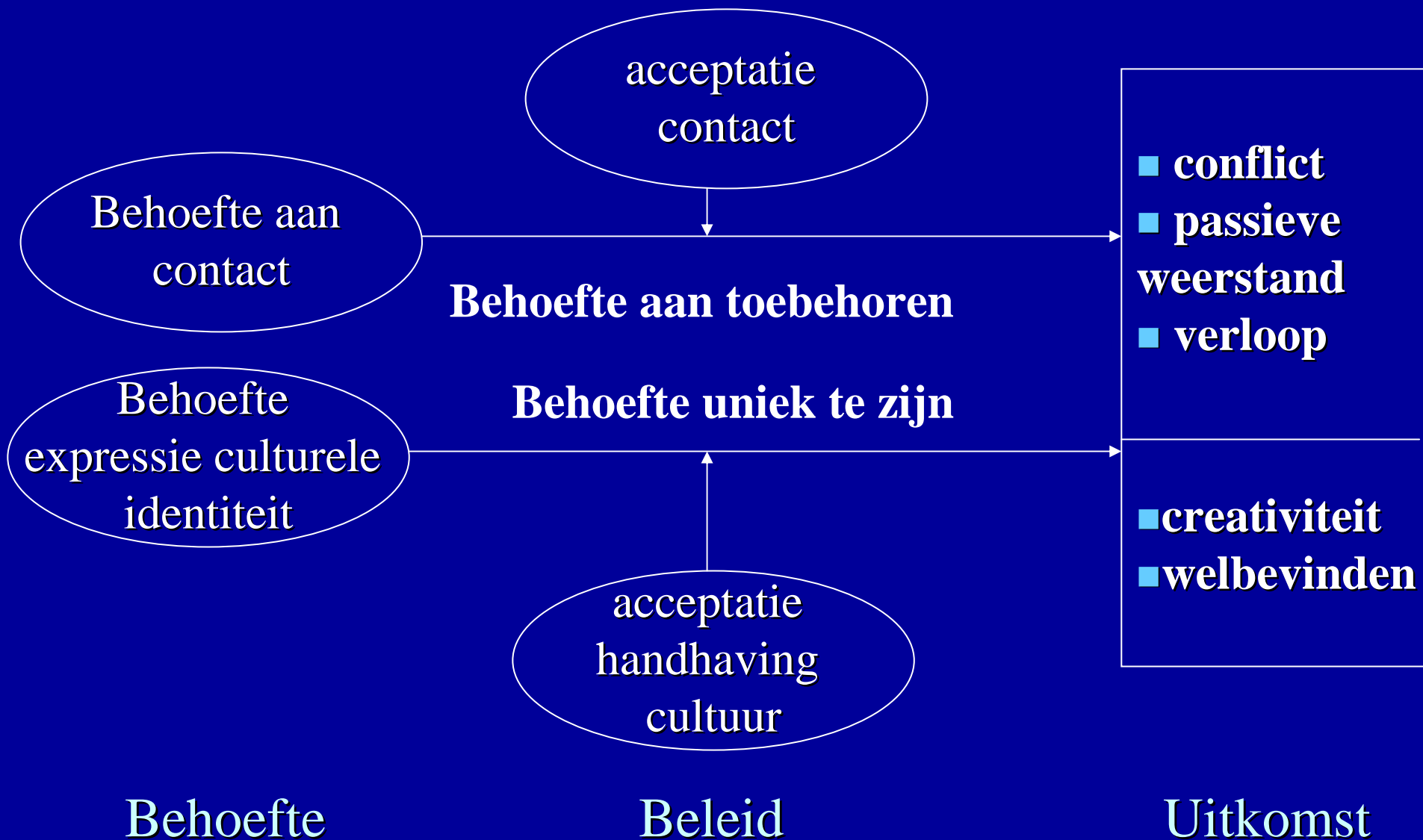
Zien en ervaren meerwaarde van diversiteit

- actieve verwerking van informatie
- minder “*groepsdenken*”
- meer creativiteit
- meer *reflectie*
- meer *externe communicatie*
en *brede netwerken* (Thomas, 2005)

Kwaliteit van ideeën tijdens brainstormsessies

(Nakui, Paulus & van der Zee, 2009)







Individuele competenties

Culturele empathie

Open-mindedness

Sociaal initiatief



Diversiteitsbevorderend Klimaat

Openheid voor diversiteit

- Onzekerheidstolerantie, afwezigheid van of strikte gedragsregels, fouten als leermogelijkheid (Cox, 1993)
- Openheid voor nieuwe ideeën, focus op creatief probleemoplossen (Patterson et. al., 2005)
- Open communicatie over culturele verschillen (Luijters et. al., 2007)

Waardering van diversiteit

- “value in diversity”: overtuiging dat diversiteit creativiteit en productiviteit van de organisatie bevordert (e.g., Van Knippenberg, 2003; Ely & Thomas, 2001)

KANSEN BEDREIGINGEN

- achterstand in commitment, inspiratie, gezamenlijke beleving van in/externe partijen bij alle stappen in het proces
- weerstand tegen diversiteit
- concurrentie a.g. in marktwerking
↳ versnippering

BEDREIGINGEN KANSEN

- diversiteit als oplossingsrichting arbeidsmarktproblemen
- diversiteit = empowerment
- benutten van ervaringen/opvoedingen is verrijking van het geheel
- erbij horen bavekieren (marktchoppelijke kans)

Uitstralen v. toekomst

erven

voors

naar

en

znder

talen

geloof

vinkt

en

regu

sid

keelin

claring

1) Het creëren van een klimaat binnen de zorginstellingen waarin ruimte is voor diversiteit. Dat betekent dat alle organisatieleden ongeacht hun achtergrond zich in gelijke mate kunnen identificeren en erkend worden.

2) Do zorg profileert zich centraal op een manier dat (aspirant) medewerkers zich herkennen, geïnspireerd raken en als zij zien als plek waar zij hun eigen talent maximaal kunnen ontploien. Dit uit zich in thuisweten, plezier en eigen verantwoordelijkheid.

3) Definieren van ontwikkelingspaden om competenties te ontwikkelen die
a/ voldoende groei mogelijkheden bieden;
b/ ruimte geven om variatie aan talenten tot ontplooiing te laten komen.

VAN VISSEN NAAR BLOETEN

Handwritten signature or initials.

Uitkomsten

- Kwalitatieve evaluatie: groter zelfbewustzijn
- Beleving van meer kansen en minder bedreigingen rond diversiteit
- Minder druk tot aanpassing, meer ruimte voor verschil

Kansen en bedreigingen

- Imago
- Positie op de Arbeidsmarkt
- Sociale Omgeving
- Afstemming op doelgroepen
- Creativiteit / Innovatie
- Lerend vermogen
- Eigen positie
- Uitvoering van het werk / productiviteit
- Verandering normen / waarden
- Omgangsvormen met andere culturen

Aanpassing en cultuurbehoud

	Gem.	range
Minderheden moeten zich aanpassen	2.73	1-4
Cultuurbehoud gevaar voor saamhorigheid	2.18	1-3
Organisatie moet cultuurbehoud steunen	3.36	2-5
Minderheden moeten cultuur kunnen behouden	3.09	2-4

Conclusies

- Onderliggende principes: nieuw = aangrijpen op onderlinge relaties en creatieve meerwaarde
- Focus op bestaande teams
- Lengte en doelgroep
- Opbrengsten op individueel versus teamniveau