



9

In 9 stappen naar een diverse en inclusieve bedrijfscultuur

Zo verweef je diversiteit en inclusiviteit
door de organisatie heen

Stappenplan: van culturele diversiteit naar inclusie

Een gevarieerd, divers en inclusief personeelsbestand is – mede door het personeelstekort – hoger op de agenda komen te staan. Iedereen die kan werken, hebben we immers hard nodig. Maar hoe verweef je diversiteit en inclusiviteit door de gehele organisatie heen, hoe krijg je het in het DNA van je bedrijfscultuur? Neem dit stappenplan door en je komt een heel eind.

Niemand is hetzelfde, ook medewerkers niet. Tenminste, als het goed is. Want hoe diverser en inclusiever het personeelsbestand, hoe beter een organisatie presteert. Steeds meer organisaties willen daarom meer diversiteit en inclusiviteit in hun organisatie. Het ook daadwerkelijk voor elkaar krijgen? Dat is vaak een heel ander verhaal.

Want: wanneer je aan de voorkant heel hard roept dat je divers bent, maar dit niet in de cultuur van je organisatie zit verankerd, sta je met 2-0 achter. Medewerkers lopen namelijk net zo hard weer de deur uit als ze erachter komen dat wat je van buiten uitstraalt vanbinnen niet daadwerkelijk zo is.

1

Sla vanuit intrinsieke overtuiging deze weg in

Dit verstaan wij onder een divers personeelsbestand

Diversiteit op de werkvloer wordt gedefinieerd als de verscheidenheid aan medewerkers binnen een organisatie. Vaak ligt de focus daarbij op zichtbare kenmerken, zoals geslacht, etniciteit, leeftijd of het hebben van een lichamelijke handicap. Maar: de minder of niet zichtbare kenmerken zoals sociale afkomst, karaktereigenschappen, neurodiversiteit en politieke en maatschappelijke overtuigingen zijn ook belangrijk voor een divers team. Als diversiteit beperkt blijft tot zichtbare kenmerken, kan er een groep ontstaan die er wel anders uitziet maar hetzelfde denkt; dan is er nog geen sprake van echte diversiteit.

Het gevaar van woke-washing

Wat is woke? Wanneer je woke bent, ben je je bewust van sociale ongelijkheid en het belang van inclusiviteit. Woke-washing is de woke-variant van het inmiddels ingeburgerde greenwashing, waarbij organisaties zich groener voordoen dan ze in feite zijn. Bij woke-washing doe je je als organisatie inclusiever voor dan dat je in werkelijkheid bent. Maar medewerkers prikken hier uiteindelijk doorheen.



2

Denk niet in vinkjes, maar kijk naar de mens achter de medewerker

Wat zijn de voordelen van diversiteit op de werkvloer?

Uit verschillende onderzoeken¹ blijkt dat bedrijven en organisaties beter presteren als hun personeel een gemengde culturele en etnische achtergrond heeft. Een belangrijke voorwaarde is wel dat de leidinggevenden goed kunnen omgaan met de mix van achtergronden.

Organisaties met genoeg diversiteit op de werkvloer:

- hebben vaak een hogere omzet;
- hebben betere overlevingskansen;
- zijn vernieuwender, creatiever en lossen problemen beter op. Dit komt doordat medewerkers verschillende gezichtspunten hebben;
- maken beter gebruik van de arbeidsmarkt omdat ze meer talent werven;
- hebben een groter aantal tevreden en loyale medewerkers;
- doen het beter op de markt, omdat zij beter weten wat er speelt onder diverse klantengroepen en daardoor sneller kunnen inspelen op ontwikkelingen in de markt;
- krijgen een beter imago door culturele verschillen op de werkvloer.

3

Word je bewust van je eigen bubbel

Je eigen bubbel voelt veilig. Je weet namelijk wat je van de mensen om je heen kunt verwachten; ze lijken immers verdacht veel op jouzelf. Maar loop je ook niet heel wat mis, net als de organisatie? Wat zou er gebeuren als je verder kijkt dan je eigen bubbel groot is?



4

Train personeel dat gaat over de aannameprocedure en de inrichting daarvan

Diversiteit en inclusie gaan hand in hand, maar het zijn geen synoniemen...

Heb je een divers team om je heen verzameld? Dan ontdek je waarschijnlijk snel dat deze diversiteit niet meteen leidt tot een inclusieve bedrijfscultuur. Een inclusieve bedrijfscultuur is een klimaat waarin elke medewerker zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en toegang heeft tot dezelfde mogelijkheden. Wat is nodig om deze cultuur wél te realiseren? Een bewust beleid en sturing.

5

Bedenk dat een juiste, inclusieve, cultuur creëren tijd kost, het is een *on going* proces

Hoe geef je inclusiviteit daadwerkelijk vorm in jouw organisatie?

Dan is de vraag: hoe gedraag je je als organisatie inclusief? Waar moet dat uit blijken? Voordat we die vraag beantwoorden is het verstandig om de volgende valkuilen te belichten.

Volgens onderzoeker Christine M. Riordan² wordt het werken aan een inclusieve bedrijfscultuur vaak belemmerd door:

- ✘ De 'ongeschreven' regels
- ✘ Gebrek aan steun vanuit de dominante groep(sleden)
- ✘ Mensen die geneigd zijn te kiezen voor mensen die op hen lijken
- ✘ Subtiele vooroordelen die leiden tot uitsluiting
- ✘ Outgroup-werknemers (de buitenstaanders) die zich proberen te conformeren
- ✘ Ingroup-werknemers (de gevestigden) die in verzet komen tegen veranderingen

6

Creëer een breed draagvlak in de organisatie, dé voorwaarde voor een succesvol diversiteitsbeleid en een omslag naar een inclusieve bedrijfscultuur...

Dit kan bijdragen aan een amplitieve werkwijze voor een inclusieve organisatiecultuur

De term amplitie is afgeleid van het Latijnse woord *amplio*, dat versterken betekent. Je hoort de term steeds vaker voorbijkomen, maar wat is amplitie precies? Kort gezegd betekent amplitie: het versterken van alle positieve aspecten van

werkbeleving en functioneren. Ook wel: dat wat goed gaat, nóg vaker en beter benutten.

En omdat amplitie een inclusieve benadering is, zijn de voordelen merkbaar voor alle werknemers en de organisatie als geheel. Amplitie werkt namelijk 'bottom up' binnen een organisatie. Zo kan iedereen op persoonsniveau aangeven wat voor hem of haar leidt tot meer werkplezier.

7

Start een amplitie-programma om inclusiviteit binnen je organisatie te implementeren

Een amplitieprogramma start met de vraag: hoe werkt jouw organisatie op dit moment? Curatief, preventief of ook amplitief? Amplitie bestaat naast curatie en preventie; het voegt een extra component toe waardoor er op termijn minder curatie en preventie noodzakelijk is.

Veel organisaties werken op dit moment alleen preventief en/of curatief. Wat dat inhoudt? We nemen een medewerker met een (dreigende) burn-out als voorbeeld:

- Bij een preventieve interventie wil je problemen voorkomen bij diegenen die een risico lopen op het krijgen van een burn-out. Vertelt een medewerker dat hij veel stress ervaart? Dan kijk je samen hoe je deze stressfactoren kunt verminderen om verzuim door burn-outklachten te voorkomen.
- Zit een medewerker thuis met een burn-out? En ben je bezig met een plan om terugkeer mogelijk te maken? Dan ben je curatief bezig. Er is een probleem dat moet worden opgelost om uiteindelijk weer verder te kunnen.
- Geeft een medewerker aan dat hij of zij zich beter zou voelen wanneer hij of zij langer zou slapen en komt deze medewerker zelf met het idee om hier een training aan te wijden? Dit schaal je onder amplitief.

De verschillende benaderingen zien er zo uit.

AMPLITIE



Gericht op alle medewerkers

PREVENTIE



Gericht op medewerkers die tot een risicogroep gehören

CURATIE



Gericht op medewerkers met problemen of ziekten



Bevordenen welbevinden en optimaal functioneren



Voorkomen van uitval



Behandelen van problemen

Het volgen van een amplitieprogramma brengt de volgende voordelen met zich mee:

- Meer gezondheid, motivatie, betrokkenheid, verbinding en werkplezier
- Minder verzuim, verloop, stressklachten en burn-outklachten
- Meer productiviteit, loyaliteit, innovatie en betere omgang met werkdruk en veranderingen
- Betere kwaliteit van dienstverlening, hogere omzet en een stijging van klanttevredenheid
- Meer welbevinden, beter functioneren, groot organisatiesucces!

Zo gaat een amplitieprogramma - in vogelvlucht - in zijn werk

- Eerst geef je de gehele organisatie informatie over de wens van een inclusieve organisatie én het belang ervan. Creëer draagvlak en laat medewerkers kennismaken met amplitie.
- Bepaal de uitgangssituatie en de behoeftes. Doe als het ware een 0-meting. Hoeveel procent werken we preventief, curatief en amplitief en wat zou voor de organisatie de gewenste verdeling moeten zijn?
- Stel een amplitieteam samen, zorg dat dit een dwarsdoorsnede van de organisatie is.
- Appreciative Inquiry: het amplitieteam interviewt iedereen binnen de organisatie, waarbij je door het stellen van kritische vragen meer inzicht krijgt in bepaalde situaties. De vragen zijn gericht op wat er goed gaat en hoe dat beter benut kan worden.
- De antwoorden moeten behandeld worden. Vragen is één, er ook daadwerkelijk mee aan de slag gaan zorgt voor een inclusieve organisatie.
- Maak een actielijst.



8

Koppel de resultaten terug en evalueer dit met het gehele team. En maak actieplannen.

9

Amplatief zijn als organisatie is een doorlopend proces. Het net ophalen bij je medewerkers blijft continu doorgaan; het amplitieteam blijft altijd bereikbaar voor mensen die iets willen delen op dit vlak en houdt het amplitieve denken levend.

Waar ken jij Menea van?

Op dit moment zijn wij als Menea bezig met de uitrol van een amplitieprogramma binnen onze eigen organisatie; we dokteren de stappen die je als organisatie kunt maken om amplitief en dus inclusiever te worden zelf uit. Wij zijn benieuwd hoe jullie organisatie hiertegen aankijkt en gaan er dan ook graag met je over in gesprek.

Ken je ons nog niet? Dan stellen we ons graag even aan je voor

Menea werkt aan werkplezier. Wij zetten mensen in hun kracht, helpen hen passende keuzes te maken en dragen daarmee bij aan een optimale match tussen drijfveren, competenties en werkinhoud. Zo maken wij mensen én organisaties duurzaam wendbaar en weerbaar.

Onze naam? Menea staat voor 'Mens en Arbeid' en al ruim 30 jaar zorgen we er met onze professionele, mensgerichte aanpak voor dat de juiste persoon op de juiste plek terecht komt.

Wij geloven in de human flow. Dat betekent: mensen die positieve energie voelen, in hun privéleven en op het werk. Onze ervaring heeft ons geleerd: organisaties putten kracht uit mensen die positief en bevolgen zijn. Wij zorgen daarom voor duurzame inzetbaarheid en denken mee op het HR-domein.

Hoe wij dat doen

De professionals van Menea werken slim, snel en onafhankelijk. We geloven in persoonlijke aandacht en slaan altijd de brug tussen innovatie en vakmanschap. Menea leeft zich in de verschillende en specifieke vraagstukken van werkgevers en medewerkers in. We leveren altijd een maatwerkoplossing.

030 – 602 00 00
info@menea.nl
www.menea.nl

