

Dr. Lida van den Broek



**BUREAU VOOR
MANAGEMENT VAN DIVERSITEIT**





De (meer)waarde van het verschil: etnische diversiteit in de praktijk

**Wat zijn de uitdagingen voor directie
en toezicht als je diversiteit serieus
neemt?**



Mechanismen die uitsluiting onzichtbaar maken



- **Selectieve waarneming:** wat we wel en niet onder ogen (willen) zien
- **Perceptuele vertekening:** de betekenis die we geven aan wat we zien



3 visies op diversiteit



Monocultureel: Diversiteit is een complicerende factor

Culturele verschillen zijn een obstakel voor het effectief functioneren van de organisatie. Culturele verschillen tussen medewerkers leiden tot conflicten en tot verminderde prestatie, terwijl culturele overeenkomsten tussen medewerkers leiden tot een verhoogde prestatie

Kleurenblind: Diversiteit is niet relevant

Culturele diversiteit is niet relevant. Verschillen tussen mensen/groepen doen er niet toe. Medewerkers worden beoordeeld op hun prestaties, achtergrond speelt daarin geen rol.

Multicultureel: Diversiteit geeft kans op toegevoegde waarde

Culturele Diversiteit brengt een meerwaarde voor de organisatie. Mensen met een andere culturele achtergrond beschikken over andere kennis en inzichten die relevant kan zijn voor het werk. Diversiteit vergroot daarom het lerend potentieel van de organisatie. De organisatie wil de productieve voordelen van diversiteit dan ook benutten.



DIVERSITEITVISIES:

Vragenlijst: kleurenblind en multiculturele visie gingen redelijk gelijk op.



Praktijk: op basis van interviews

- Management: aansturing kleurenblind
- Werkvloer: monoculturele visie
- 1 ziekenhuis: multiculturele

Significant voorbeeld: Obedience of verspilling?



3 visie perspectieven op diversiteit

Monocultureel: → AANpassing

Kleurenblind: → AANpassing

Multicultureel: → INpassing



De inclusieve organisatie

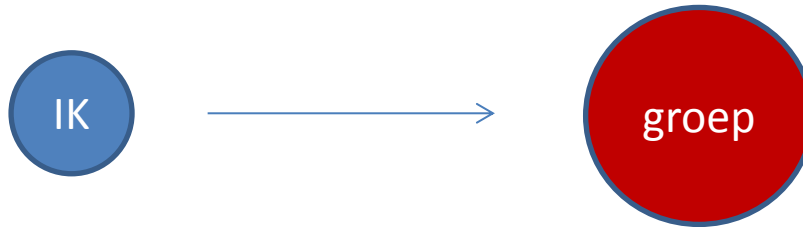


- Waarin niemand uitgesloten wordt en iedereen gelijke kansen heeft
- Waarin iedereen, ongeacht achtergrond zich opgenomen en erkend voelt
- Waar ruimte is voor en die ruimte geeft aan de diversiteit aan talenten en kwaliteiten
- Waarin verschil positief wordt gewaardeerd en verschillen een meerwaarde kunnen betekenen



Aanpassing of Inpassing

Sociale identificatie



Inclusie



kwaliteit

- Het begrip kwaliteit vervult een belangrijke rol in, in- en/of uitsluiting. Het beoordelen van kwaliteit is veelal gebaseerd zich op dominante culturele waarden en heeft daardoor een culturele bias.

Dus :



- Is het gehanteerd kwaliteitsbegrip 'diversiteitsbestendig' ofwel 'inclusief'.



Managen van **IN**passing ipv **AAN**passing vraagt
een
PARADIGMA SHIFT



Tools: paradigma schift

- Training leidinggevende en medewerkers vanuit multicultureel perspectief (**in**passing ipv **aan**passing)





producten



personeel



publiek



partners



Waarom zou je het doen?



De Code Culturele Diversiteit

- De demografische ontwikkelingen: maken culturele diversiteit onontkoombaar
 - 2050 bijna 5 miljoen allochtonen: (29%, 12% westerse en 17% niet-westers).

