

Diversiteit & Interculturaliteit

Trace bvba - Houssein Boukhriss

trace@telenet.be



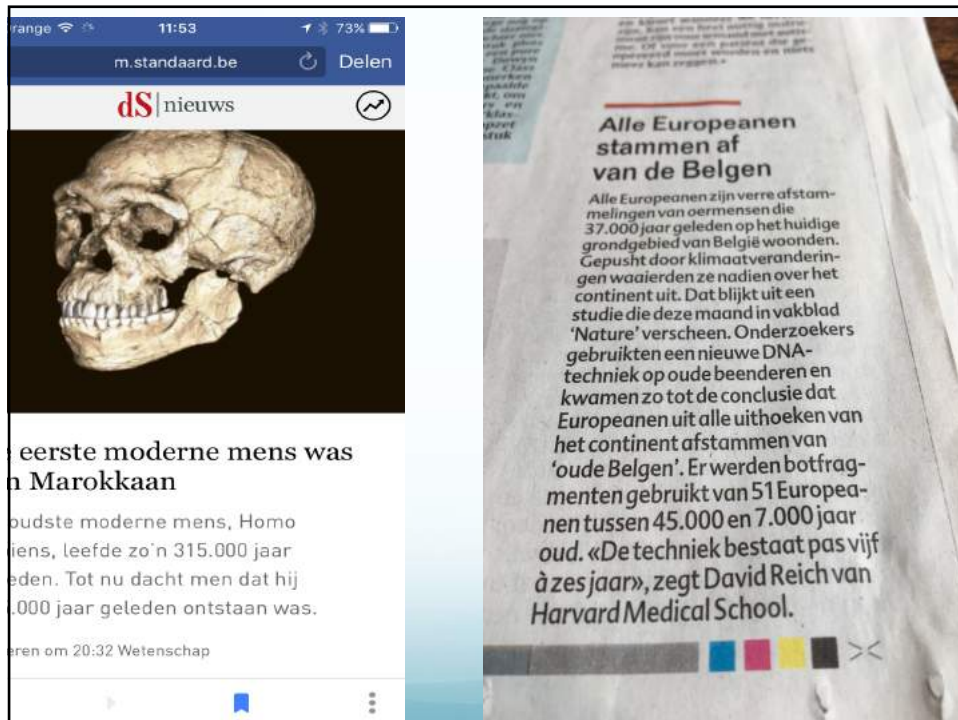
Diversiteit in de Mens

<https://youtu.be/tyaEQEmt5ls>

→ Voor de video

<https://www.myheritage.com/dna>

→ Voor de DNA test



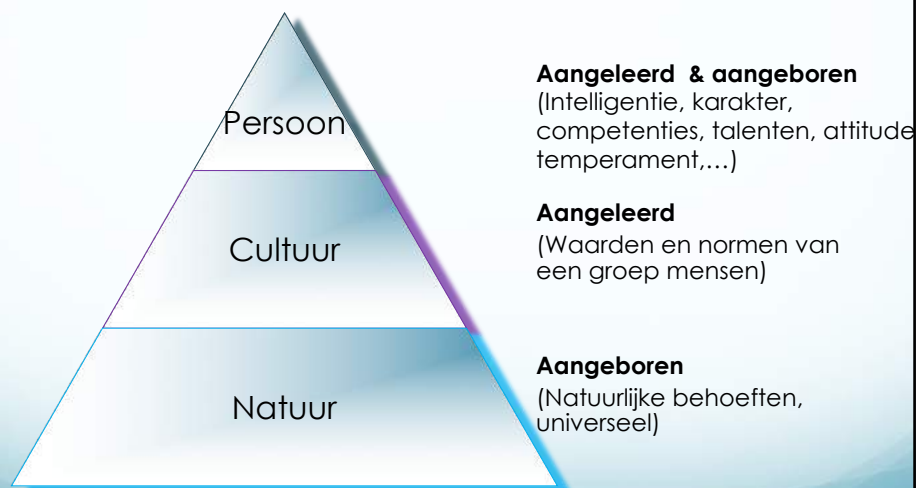
DIVERSITEIT

- Werken is ook samenwerken
- Privé is één zaak (vrijheid van meningsuiting) – op het werk is het anders (verbod op intimidaties, pesterijen en discriminaties).

Discriminaties

- **Racisme** (achtergrond, kleur, origine)
- **Body-isme** (personen met een beperking)
- **Seksisme** (geslacht of geaardheid)
- **Age-isme** (leeftijd)
- **Klassisme** (kansarm, laaggeschoold)

De Cultuurdriehoek



PERSOONSGERICHTE INDIVIDUALISTISCHE CULTUREN	GROEPSGERICHTE COLLECTIVISTISCHE CULTUREN
1. zelfstandigheid	1. religie
2. zelfvertrouwen	2. respect voor ouders
3. een goede schoolopleiding	3. trouw aan de familie
4. voor je mening opkomen	4. gehoorzaamheid
5. respect voor ouders	5. gastvrijheid
6. goede manieren	6. goede manieren
7. gehoorzaamheid	7. een goede opleiding
8. trouw aan de familie	8. voor je mening opkomen
9. gastvrijheid	9. zelfstandigheid
10. religie	10. zelfvertrouwen

Bron: G. Hofstede

Diversiteitsmanagement

Enkele Aandachtspunten

1. Grenzen verleggen

- **“ Het persoonlijk belang”**

- Respect voor het verschil (eigenheid, persoonlijkheid, identiteit, cultuur, religie, privé- en familiale situatie, ...)
- Tevreden medewerkers en cliënten/klanten
- Positieve teamspirit
- Positieve resultaten (klantvriendelijkheid en productie)
- Win-Win

2. Grenzen stellen

- **“ Het gemeenschappelijk belang”**

- Wederzijds respect (geven en nemen)
- Interne regels naleven (regelgeving)
- De neutraliteit van de organisatie
- Visie, missie en waarden van de organisatie
- Veiligheids- en of hygiënische voorschriften
- Klantvriendelijkheid
- Continuïteit van de werkzaamheden (afspraken naleven)

3. Diversiteit

Een langetermijnpolitiek

- Wat nu werkbaar is, is misschien later niet meer werkbaar:
 - Wanneer de groep groter wordt;
 - Omwille van technische, organisatorische of financiële redenen;
 - Een gunst wordt een verworven recht.

4. Diversiteit

Een integrale aanpak

- Integreer het diversiteitsbeleid in het totale integrale beleid van de organisatie/het bedrijf:
 - Wat met de anderen (collega's, klanten, cliënten)?
 - Let op voor een ongelijke behandeling en nieuwe discriminaties!

4. Wees duidelijk vanaf het begin!

- Eerst charmeren dan attaqueren.
- Interne regels mondeling toelichten.
- Geef uitleg: ook over het waarom.

5. Werk met evenwichtige, divers samengestelde groepen

- **Voordelen:**
 - De meerwaarde van diversiteit wordt duidelijk (meer gebruikmaking van elkaars kwaliteiten, talenten en competenties).
 - Minder groepsdruk (relatie privé-werk).
 - De verlofregeling wordt beter op elkaar afgestemd (niet iedereen wenst verlof op hetzelfde moment).
 - Is bevorderend voor het aanleren en praktiseren van de gemeenschappelijke taal: minder praten in de eigen taal en meer gebruikmaking van het Frans en/of het Nederlands op de werkvloer

5. Werk met evenwichtige, divers samengestelde groepen

- **Voordelen:**
 - Is bevorderend voor de integratie en samenwerking: minder groepsvorming op basis van nationaliteit, religie, taal, leeftijd, geslacht en meer onderlinge contacten die het elkaar leren kennen en respecteren op de werkvloer bevorderen.
 - Minder pesten van 'minderheidsgroepen' door een meerderheidsgroep.
 - Minder risico op (negatieve) "informele leiders".