

Pepper-experts Irene Zwaan en Kitlyn Tjin A Djie:

MVO in personeelsbeleid begint met diversiteit!

Een werkplek die ruimte biedt aan diversiteit, maakt medewerkers gelukkig en levert een goed imago op. Het is een essentieel onderdeel van MVO-beleid. Maar hoe bereik je echte diversiteit?

Samenstelling **Irene Zwaan en Kitlyn Tjin A Djie**

Irene Zwaan en Kitlyn Tjin a Djie, auteurs van *Managen van diversiteit op de werkvloer*, zien dat het organisaties zwaar valt om hun personeelsbestand daadwerkelijk diverser te maken. Vaak komt dat door een set ongeschreven regels en overtuigingen waar iedereen zich aan houdt, zonder ze ter discussie te stellen: de heersende doxa. Mensen die afwijken, worden – vaak onbewust – uitgesloten.

Quotum

'Zeer herkenbaar', reageert **Margriet Schievink** (www.margrietschievink.nl). 'Het is één van de verklaringen waarom er nog zo weinig vrouwen en migranten in Raden van Commissarissen en Raden van Toezicht zitten. Per 1 januari wordt de nieuwe wet Bestuur en Toezicht van kracht. Hierin staat dat een RvC in 2016 voor 30 procent uit vrouwen moet bestaan. Daarvoor is bewustwording van de doxa's bij de zittende commissarissen en toezichthouders nodig.' 'Een quotum of een managementbesluit is inderdaad een belangrijk instrument om de omslag naar diversiteit te kunnen maken.' Bevestigt **Irene Zwaan** (www.beschermjassen.nl). 'Als het doxa-mechanisme daarnaast

herkend wordt, is er een grote kans dat het wel lukt om ruimte voor de vreemde ander te creëren.'

Denk anders

'Hoe vreemd is vreemd?' Vraagt **Bettina Benecke** zich af. 'Mijn ervaring in organisaties is dat we een onderscheid maken in interessant, vreemd en (uitgesloten) anders. Sinds ik in Nederland woon, heb ik alle drie dimensies ervaren. Mensen die niet in een directe samenwerkingsrelatie met "de vreemde ander" staan, zijn vaak zeer geïnteresseerd. "De vreemde ander" is interessant en soms ook spannend. Als het erom gaat direct met die "vreemde ander" samen te werken, buigt dit soms snel om in "vreemd zijn" en worden de ongeschreven regels duidelijk gemaakt. Zodra er sprake is van competitie of concurrentie, kan de interessante vreemde een uitgesloten andere worden.'

Dit verklaart misschien ook waarom de *Think different*-commercial die Apple in 1997 maakte zo populair werd. Dit zijn allemaal beroemde mensen met wie wij niet direct concurreren. Daarom vergt de omslag naar diversiteit in personeelsbeleid een transitie die met zorg en aandacht gefaciliteerd wordt.

Help

'Goed idee, meer eigenwijze mensen uit allerlei groepen dan de huidige.' Schrijft **Harrie Smits** (Huis en Gezin, @harriesmits). 'Onze oproepen voor nieuwe mensen met nieuwe ideeën trekken vooral 40+-vrouwen. We geven geen enkele voorkeur aan. Onze organisatie bestaat dan ook uit senioren en vrouwen. Ik mis de jeugd. Waar zijn de gekwalificeerde en gecertificeerde jonge tijgers? Help, ons bedrijf feminiseert en vergrijs! Of is dat juist de afspiegeling van onze maatschappij en zitten we op het goede spoor?'

'Het kruispuntdenken biedt een dynamisch model voor de ontrafeling van dimensies van diversiteit.' Reageert **Kitlyn Tjin A Djie** (Bureau Beschermjassen, www.beschermjassen.nl). 'In het diversiteitsdenken wordt vaak in gefixeerde termen gesproken. Op het kruispunt komt een aantal assen samen die elk een andere persoonlijke of maatschappelijke betekenisgeving vertegenwoordigen. Denk aan gender (mannelijk tot vrouwelijk), etniciteit (zwart tot wit), en klasse (rijk tot arm).'

Vanaf januari een maandelijks blog van o.a. Jan Jonker! Blijf op de hoogte via de nieuwsbrief, schrijf je in op www.pepperonline.nl!
[twitter](https://twitter.com/Pepper_online) @Pepper_online

