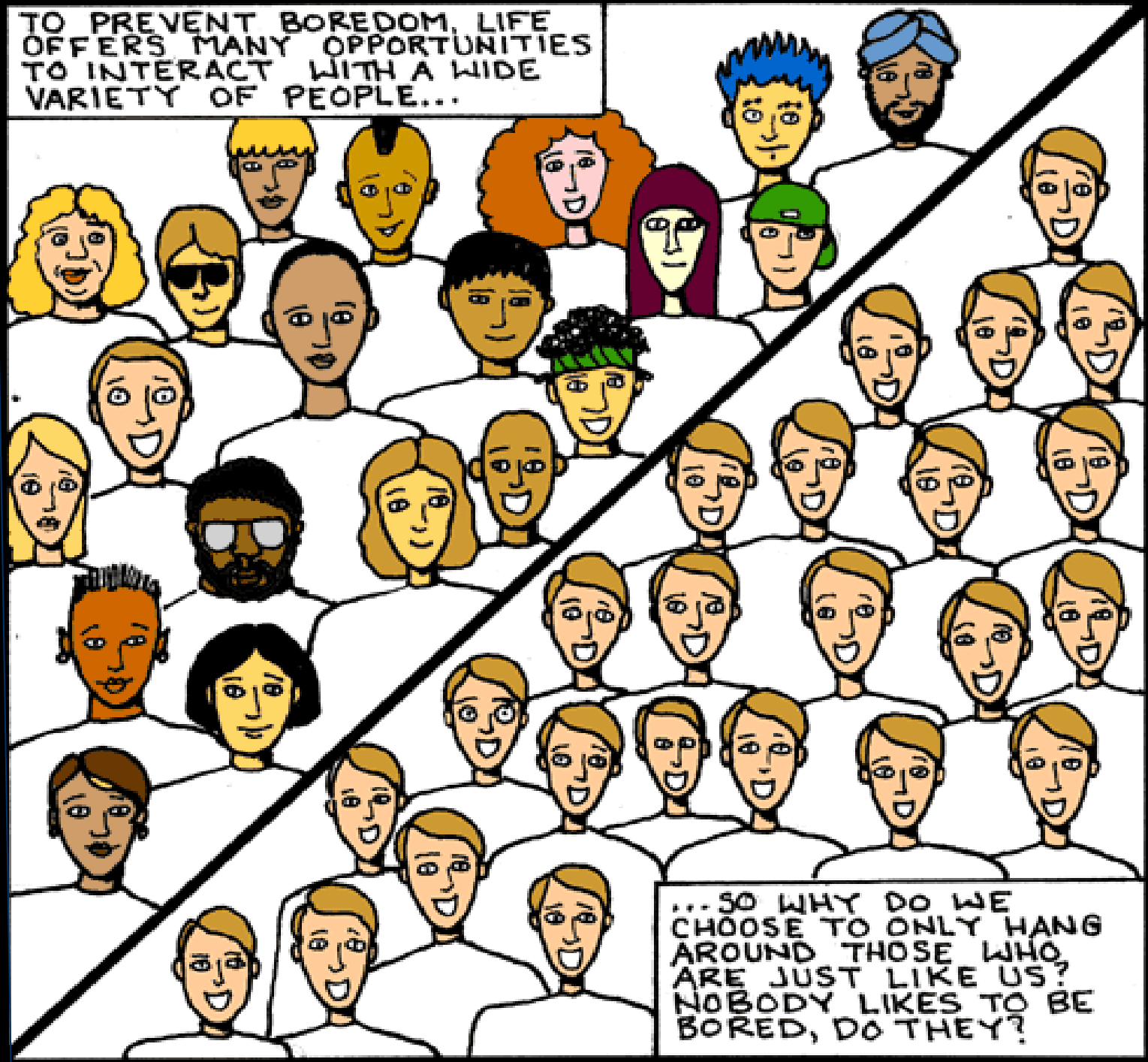


TO PREVENT BOREDOM, LIFE OFFERS MANY OPPORTUNITIES TO INTERACT WITH A WIDE VARIETY OF PEOPLE...



... SO WHY DO WE CHOOSE TO ONLY HANG AROUND THOSE WHO ARE JUST LIKE US? NOBODY LIKES TO BE BORED, DO THEY?

Beleidsprogramma 2007-2011

“Het kabinet wil dat in 2011 het aandeel allochtonen in het personeelsbestand van de publieke sector **met 50% is toegenomen** ten opzichte van 2007. Aan individuele werkgevers zal een diversiteitindex beschikbaar worden gesteld zodat werkgevers een op de organisatie toegespitst **streefcijfer** kunnen vaststellen. De concrete ambitie van het kabinet voor de Algemene Bestuursdienst is dat in 2011 minimaal 50 medewerkers van allochtone afkomst in managementposities net onder ABD-niveau zijn ingestroomd. Deze medewerkers worden door bureau-ABD intensief begeleid om een toekomstige functie binnen de ABD te gaan bekleden. Verder wil het kabinet **2000 structurele stageplaatsen** bij het rijk realiseren, waarvan 1000 reguliere plaatsen op mbo/hbo/wo-niveau, en 1000 plaatsen voor kansarme doelgroepen zonder startkwalificaties. In beide trajecten **moet 50% worden bezet** door allochtone vrouwen en mannen”



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

Politie

“Diversiteit is niets anders dan zorgen voor een optimaal personeelsbestand ten behoeve van een maximale corpsprestatie”



“Diversiteit is een strategisch issue van formaat voor de top van de Nederlandse politie voor het behoud van de politie in een sterk veranderende omgeving” (LECD, 2006)

Kansen

Discriminatie & eerlijkheid

Toegang & legitimiteit

Integratie en leren

**Imago als maatschappelijk
verantwoord ondernemer**

**Positie op de Arbeidsmarkt
Afstemming op doelgroepen**

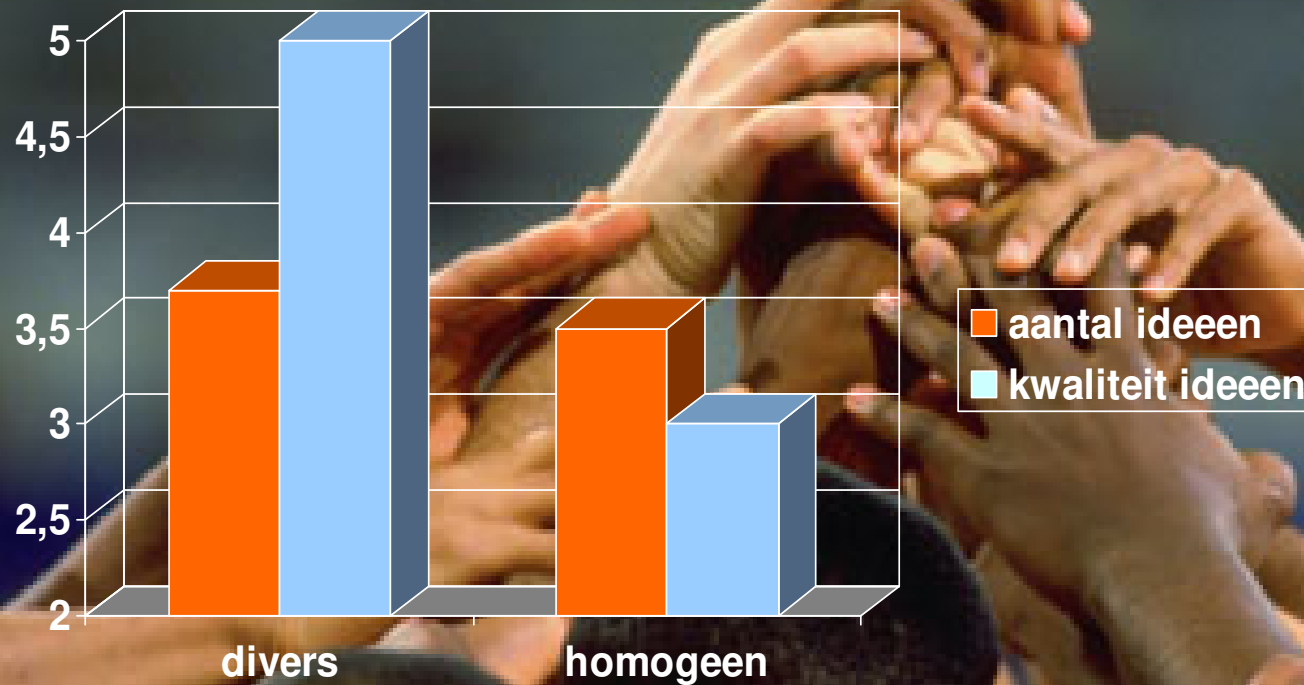
**Creativiteit / Innovatie
Lerend vermogen
Prettige sociale omgeving**



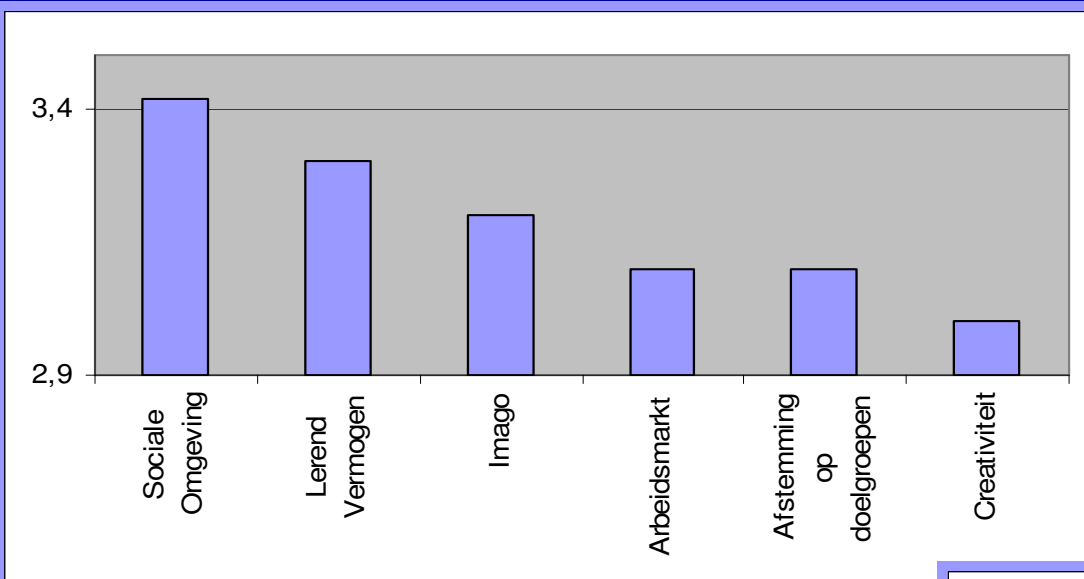
Kwaliteit van ideeën tijdens brainstormsessies

(range 1-5)

(Nakui, Paulus & Van der Zee, 2009)

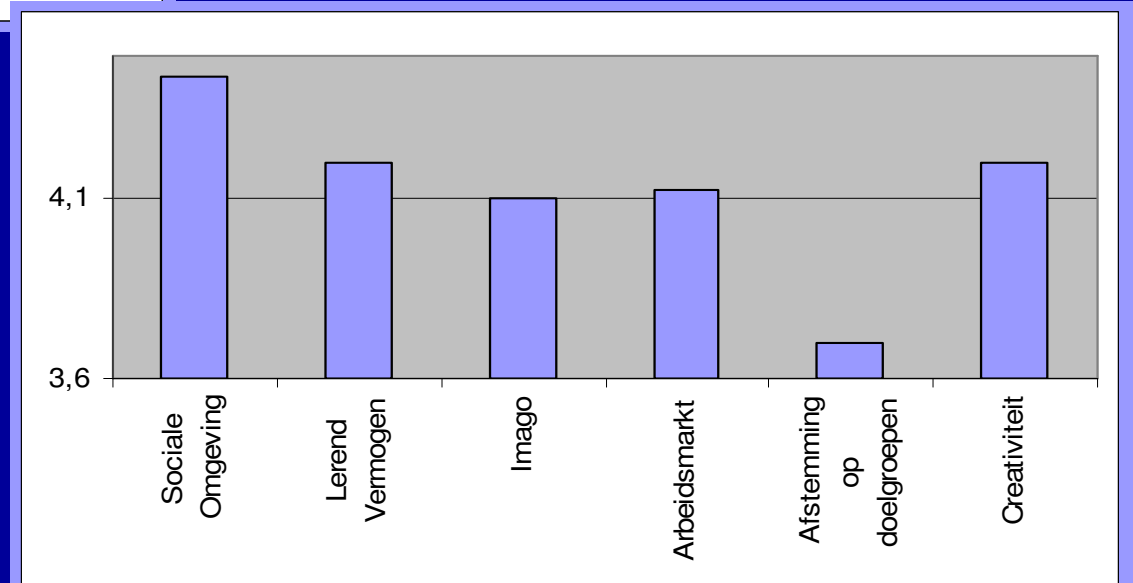


Kansen en belang



kansen

belang



Kansen in ontwikkelingsorganisaties

Discriminatie & eerlijkheid

Toegang & legitimiteit

Integratie en leren

Millenium-doelen

***reducing poverty and hunger,
promoting gender equality***

Afstemming op doelgroepen

Creativiteit / Innovatie

Lerend vermogen

Prettige sociale omgeving

Fundamentele menselijke behoeften

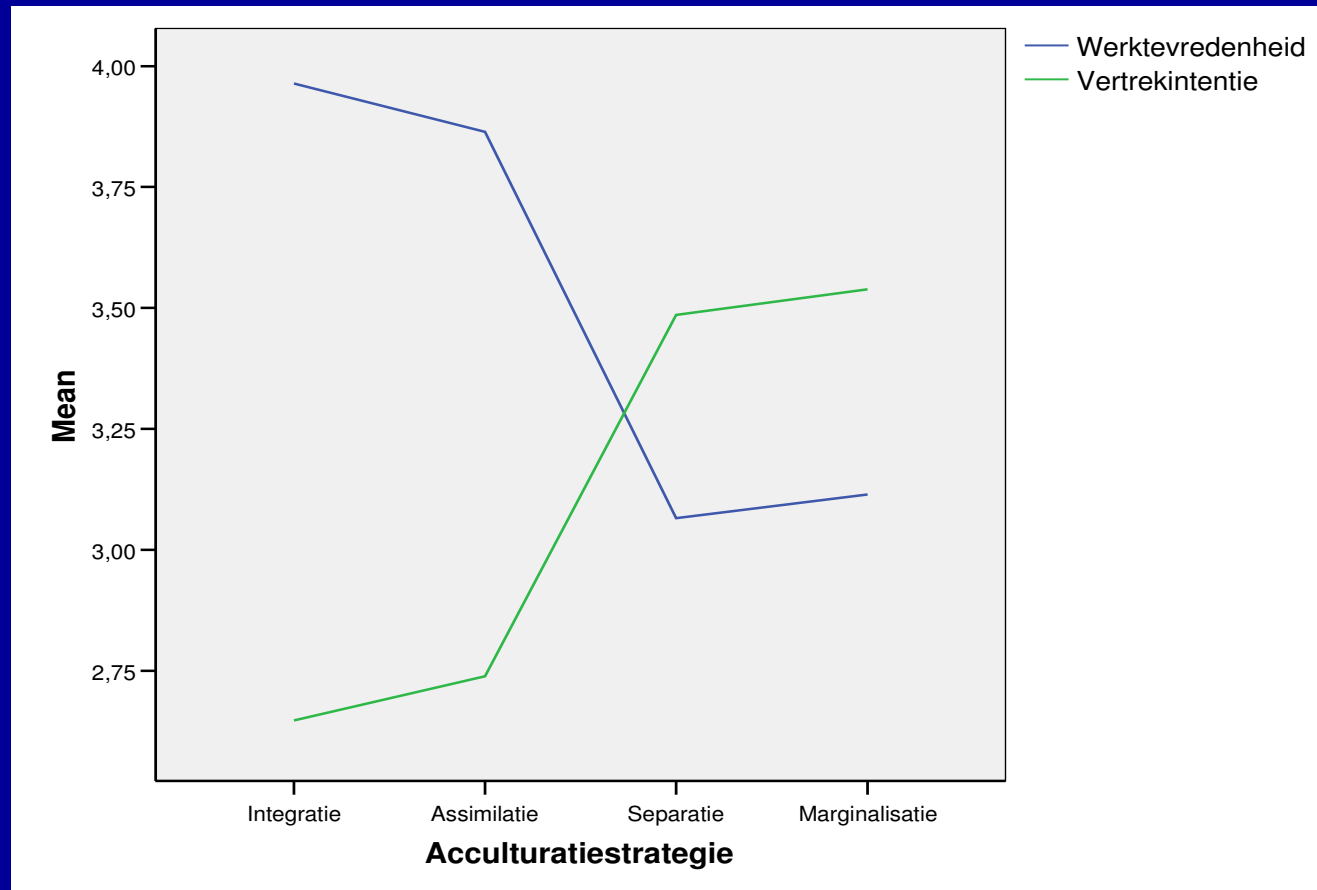


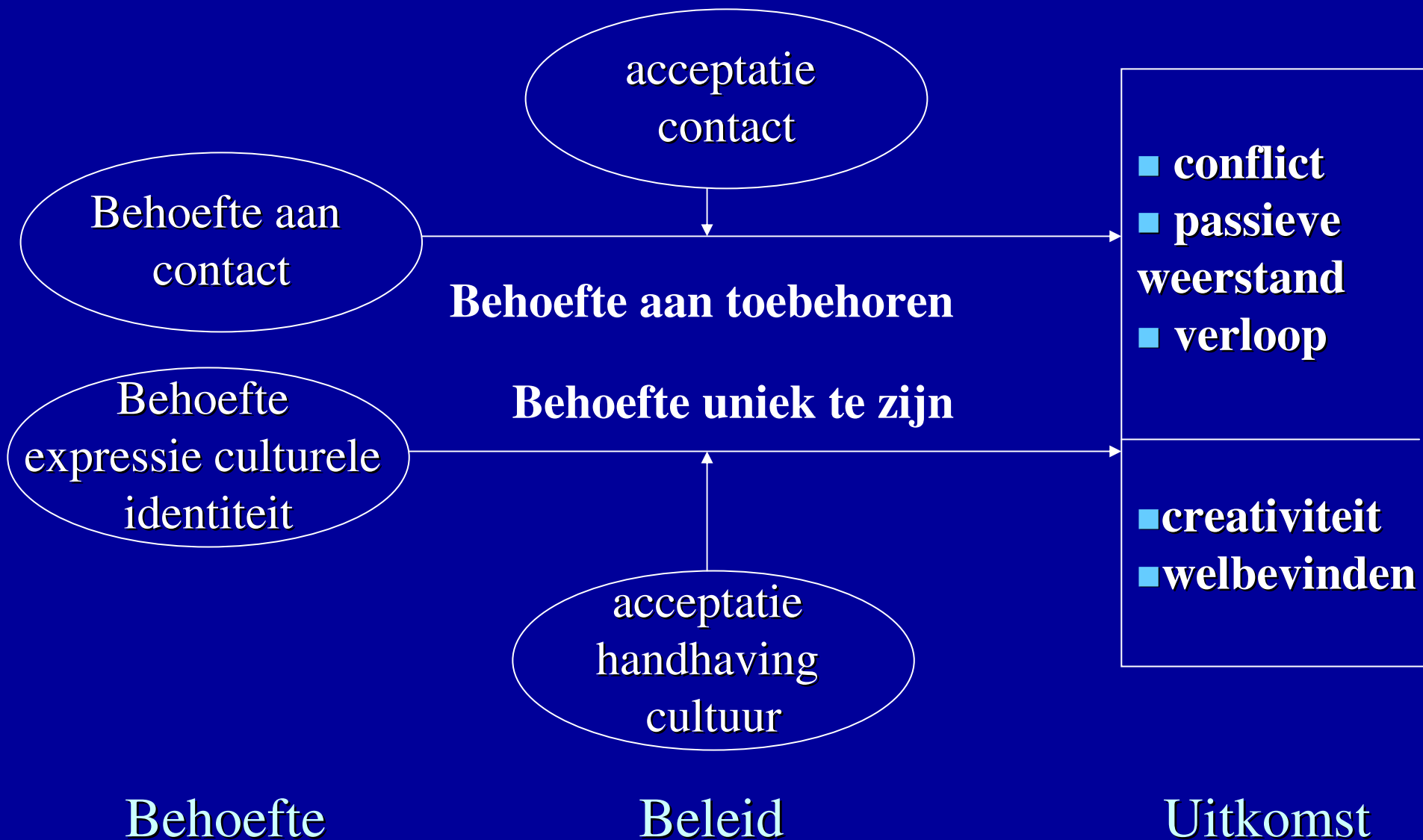
toebehoren...



uniek zijn

Uitkomsten afhankelijk van acculturatievoorkeur





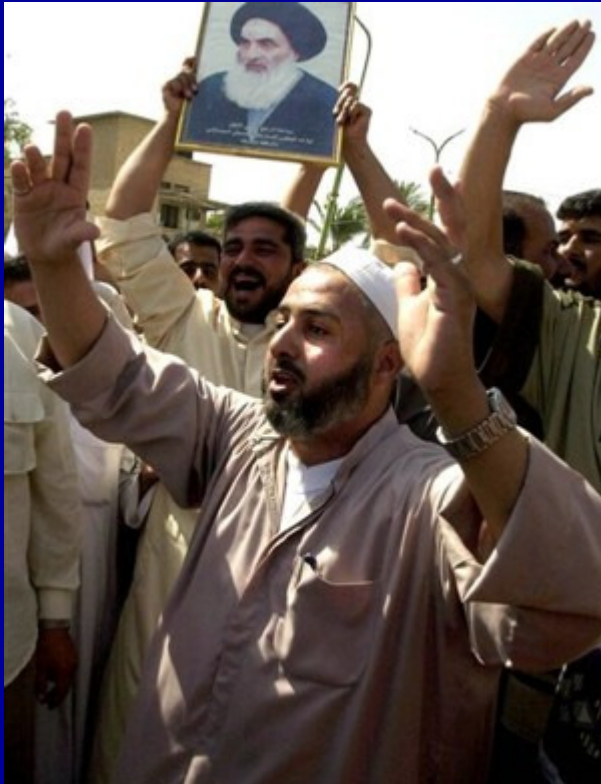


Druk op aanpassen of uitsluiting

- **gelijkheid = prettig**
- **dreiging: angst voor het onbekende en onvoorspelbare + eigen positie**

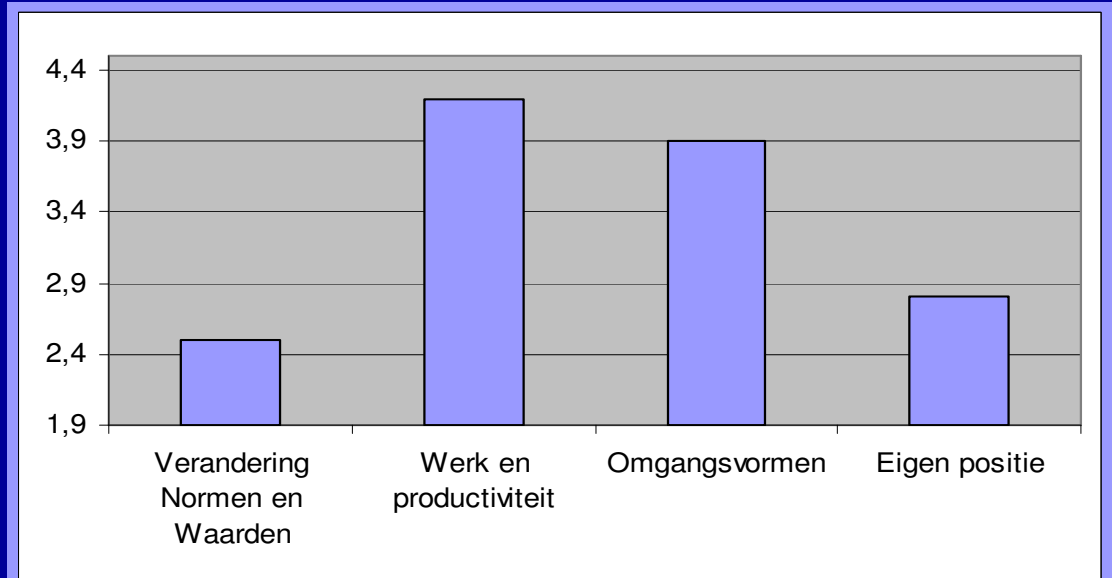
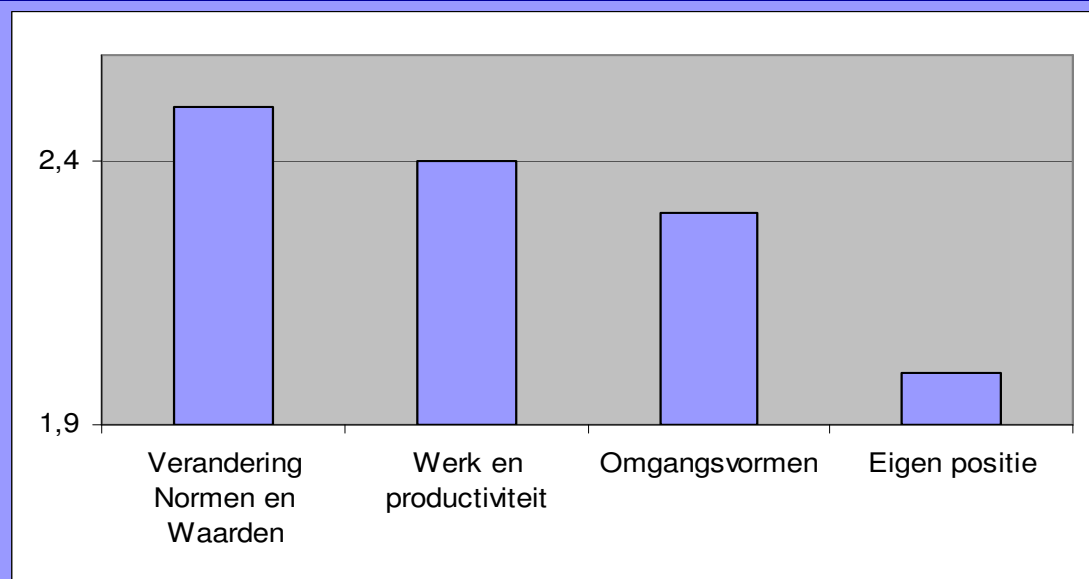


Bronnen van dreiging



- Verandering normen en waarden
- Productiviteit
- Omgangsvormen
- Eigen positie

Dreigingen en ernst



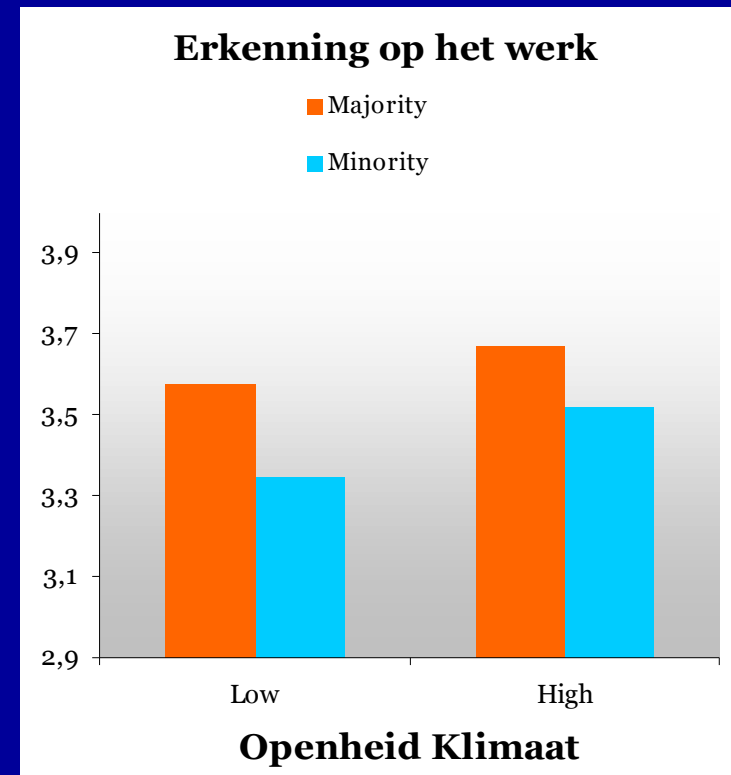
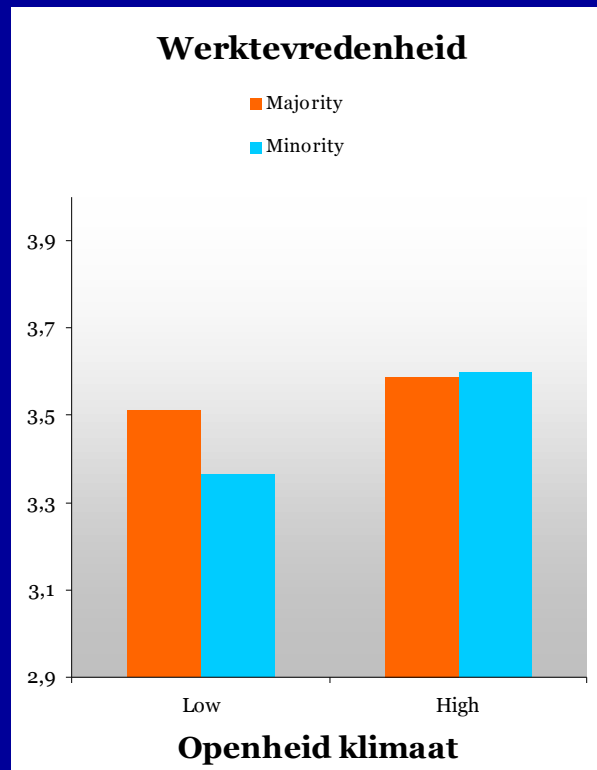
Exit-onderzoek Rijk 2007

- Communicatieproblemen
- Conflict
- Discriminatie
- Extreme verwachtingen, zowel positief als negatief
- Verwijt van positieve discriminatie
- Gebrek aan erkenning

Openheid organisatieklimaat

- Niet teveel regels: onzekerheidstolerantie
- Niet teveel gedragsvoorschriften
- Waardering voor verschillen

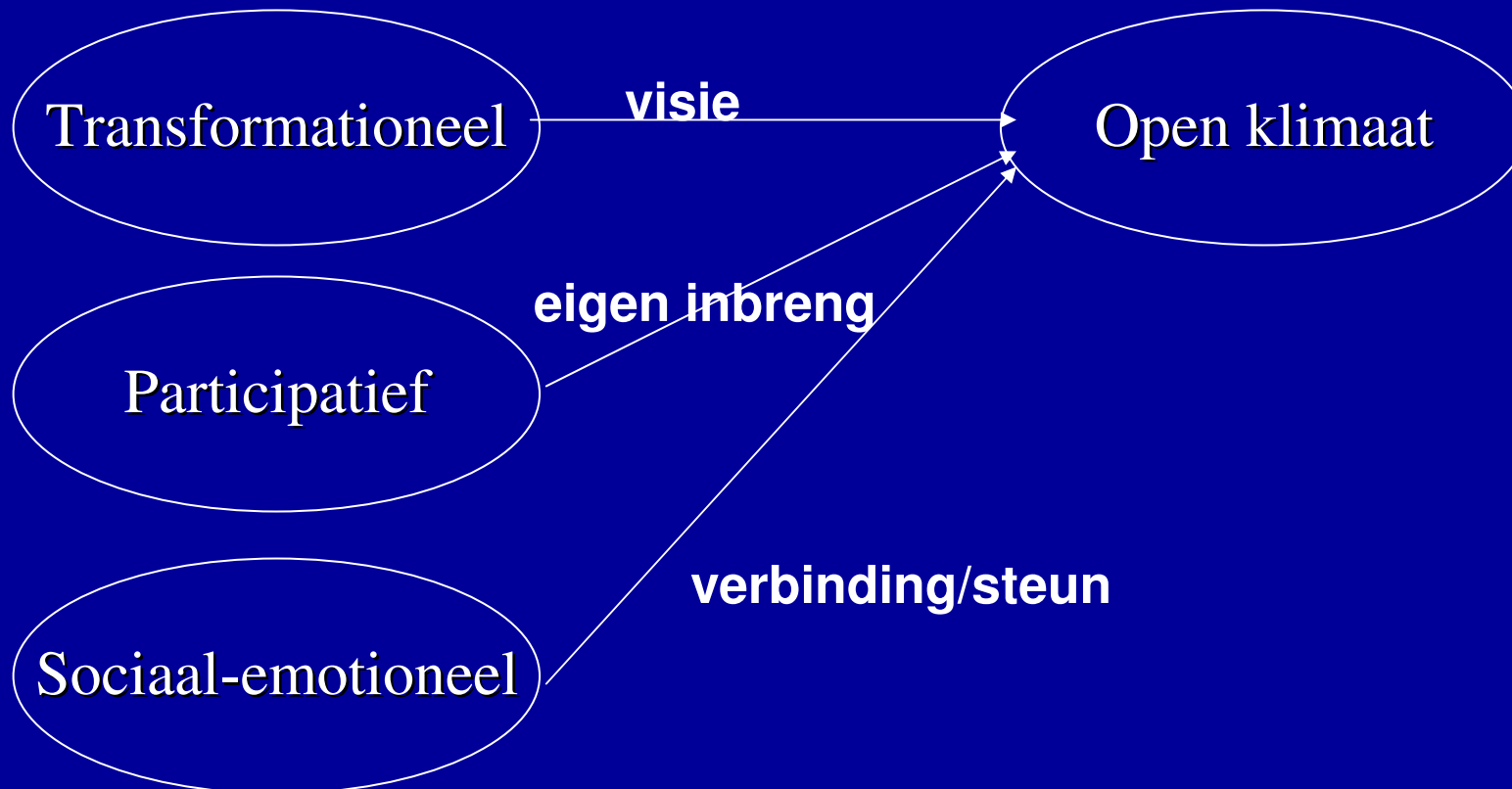
Klimaat en werkuitkomsten



Openheid van het organisatieklimaat (range 1-5)

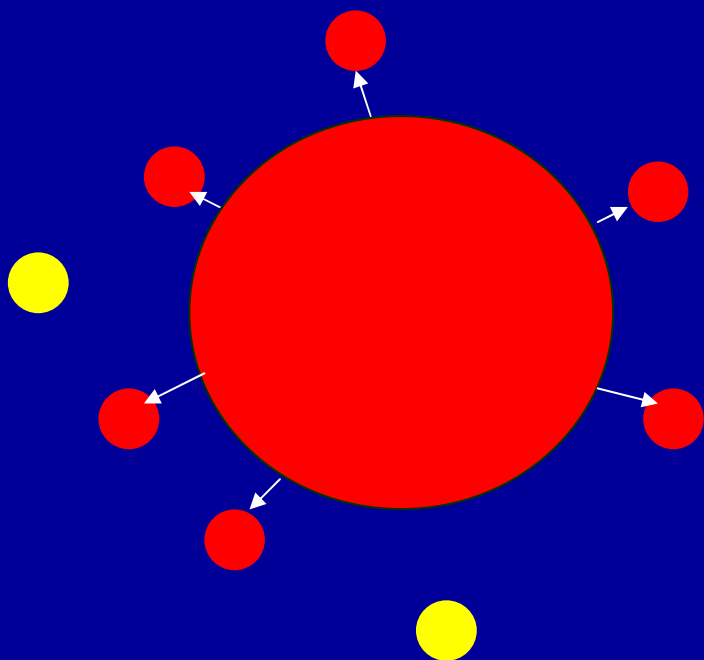


Klimaat en leiderschap

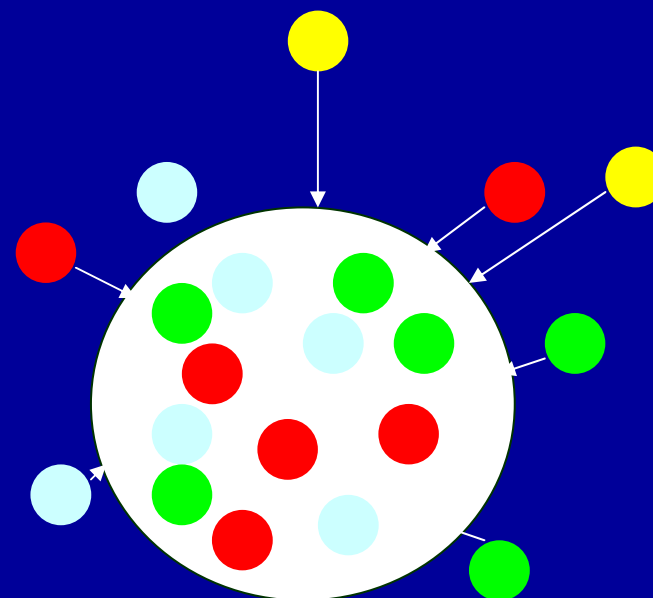




Inclusieve identiteiten



Exclusieve identiteiten
De groep legt identiteit
op aan haar leden.



Inclusieve identiteiten
De leden bepalen de identiteit
van de groep.

Individu en organisatie

- P-F fit
- P-O fit
- O/F-P fit
- We willen de beste persoon voor de functie
- We willen mensen die in ons bedrijf passen
- Wat kan de organisatie met de talenten die op ons af komen en wat hebben individuele medewerkers nodig om prettig te functioneren?

Interculturele competenties

Relatief los van angst zijn

Emotionele Stabiliteit

Flexibiliteit



Behavioral Inhibition
System (BIS)

Zien van kansen

Culturele Empathie

Openmindedness

Sociaal Initiatief



Behavioral Activation
System (BAS)

Interventies

- **wegwerken achterstanden**
- **stereotypering, vooroordelen en discriminatie tegengaan**
- **productie verhogen en winst benutten**
- **positieve relaties bevorderen**
- **training, coaching**
- **waardevrije selectie, meldpunten discriminatie**
- **business case**
- **teambuilding**

structurele & systeemaanpassingen

- **onzekerheidstolerantie**
 - **platte structuren**
 - **heldere doelen/feedback**
 - **deregulering**
 - **maatwerk in diverse teams**
 - **beloning van diversiteitsgerelateerde competenties**
 - **selectie gericht op toegevoegde waarde**
 - **intervisie**
- **waardering diversiteit**

Conclusies

- Verbinding van diversiteitsbeleid aan organisatiedoelen
- Diversiteitsbeleid = organisatieontwikkeling: waar liggen weerstanden? Klimaat?
- Vertaling van diversiteitsbeleid naar interventies en inrichting van de organisatie
 - Kracht van diverse teams die op maat werken: naar buiten en naar binnen (lerende organisatie)
 - Selectie: wat brengt iemand



ALS MANAGER
WEET IK HE GEEN
RAAD MET VEEL
VERSCHILLENDE
IDEEËN

DAAROM BEN IK
VOOR HOMOGENE
GROEPEN...