

WEET JIJ HET VERSCHIL TUSSEN DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT?

Inclusiviteit: een woord dat niet wordt herkend door de spellingscontrole. Een vreemde constatering; inclusiviteit wordt namelijk een steeds groter onderwerp binnen het facilitaire werkveld. Ook krijgt het een steeds prominentere rol in duurzame ontwikkeldoelen van een organisatie en binnen inkoopcriteria. Toch blijkt uit onderzoek dat diversiteit en inclusiviteit geen prioriteit hebben op de meeste werkvloeren[1]. Hoe komt dit? Wat houden de begrippen precies in? En hoe worden ze in de facilitaire praktijk toegepast? In dit artikel komen drie experts aan het woord: Karim Hashem, Etienne Friederichs en Ercan Büyükcifçi. Zij lichten hun visie toe op de begrippen afstand tot de arbeidsmarkt, diversiteit en inclusie in het facilitaire werkveld.

Verschillende woorden, dezelfde betekenis?

Naast inclusiviteit wordt ook het woord inclusie vaak gebruikt. Maar wat is nou de juiste term om te gebruiken? Of zouden we moeten pleiten voor het gebruik van een werkwoord? Inclusiveren als onderdeel van sociaal en/of maatschappelijk verantwoord ondernemen. Een term die, net als inclusiviteit, bij de spellingscontrole nog onbekend is. Laten we het voor nu maar houden bij inclusie.

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Als je denkt dat diversiteit alleen te maken heeft met het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt voor een bepaalde doelgroep, dan heb je het mis. Diversiteit en inclusie gaan verder dan dat. Maar laten we starten met het begrip 'mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt'.

Sinds 2013 neemt de overheid stappen om voor deze doelgroepen meer kansen te creëren op werkgebied. Dit is duidelijk terug te zien in het facilitaire werkveld. In de catering, schoonmaak, servicedesk en het operationeel beheer worden steeds vaker mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ingezet. Dit alleen al is een fantastische ontwikkeling die veel mensen aan een baan helpt en daarmee bijdraagt aan hun (financiële) onafhankelijkheid. Karim Hashem, zpp'er op het gebied van organisatieadvies, diversiteit en inclusie, vindt het goed dat deze normen vanuit de overheid er zijn, maar hij merkt ook dat de jongere generatie hier nu al anders tegenaan kijkt. "Over twintig jaar hebben we deze gesprekken niet meer", zegt hij hoopvol.

Etienne Friederichs, sociaal ondernemer bij Buitengewoon, merkt dat veel bedrijven denken inclusief te handelen wanneer zij sturen op het social return-beleid. Het wordt daarmee een soort checklist en "iets om op te kunnen scoren". Hij vervolgt: "Dé medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt bestaat niet. Iedereen is anders en daar moet je je goed in verdiepen." Dit is ook precies waar het verschil tussen de termen diversiteit en inclusie over gaat. Het social return-beleid vanuit de overheid zorgt wel voor meer diversiteit binnen teams. Door te focussen op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, ben je een doelgroep apart aan het benaderen. Inclusief betekent juist dat alle mensen gewaardeerd en gerespecteerd worden. Het gaat erom dat we geen enkel talent verspillen. Het is een economisch systeem dat de meerwaarde van diversiteit benut en als sociaal kapitaal waardeert.[2]

[1] <https://nos.nl/artikel/2337519-onderzoek-diversiteit-en-inclusiviteit-geen-prioriteit-op-werkvloer.htm>

[2] Whitepaper: Doe even normaal! Door FMN & Facilicom. <https://fmn.nl/thema/hrm-2520/documenten/32-whitepaper-doe-even-normaal-inclusief-werkgeverschap>

Diversiteit als belangrijke pijler

Diversiteit is een belangrijke pijler voor het ontwikkelen naar een sociale, duurzame en inclusieve organisatie. Een groep onderzoekers in Zweden beweert dat diversiteit binnen teams en organisaties kan bijdragen aan het aanpassend vermogen van deze teams en organisaties. Onder diversiteit verstaan zij: “verschillende persoonlijkheden, talenten, expertises, culturele mindsets, geslacht, leeftijd et cetera.” Ook bijvoorbeeld ras, etniciteit, godsdienst en economische status vallen hieronder. De onderzoekers vervolgen: “Deze diversiteit binnen teams betekent dat er meer antwoordmogelijkheden gegenereerd kunnen worden in onvoorziene veranderingen, zoals een [corona- of financiële] crisis. Omdat we niet precies weten wat er nodig is in de toekomst, is het hebben van meerdere oplossingen een goede strategie[1].”



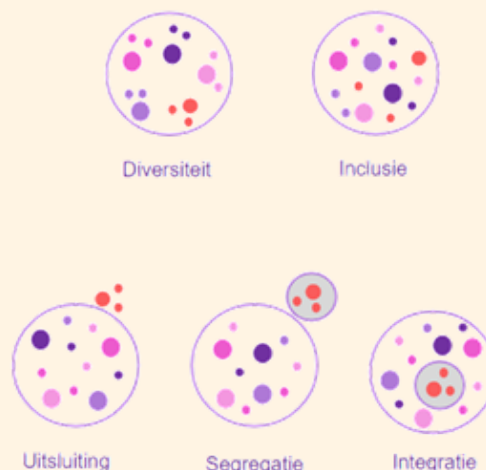
Bron: Retourtje inzicht, creatief met diversiteit voor sociale professionals. (2009) van T. Loeffen & H. Tigchelaar

Kortom, een team of een organisatie moet een brede afspiegeling zijn van onze samenleving waarin alle kwaliteiten van deze diversiteit terugkomen. Binnen het facilitaire werkveld is er de afgelopen jaren een snelle toename geweest in het aantal werkzame jongeren en vrouwen, maar het stereotype ‘blanke man van middelbare leeftijd’ domineert nog steeds het merendeel van de managementfuncties. Dit is zowel binnen als buiten het facilitaire werkveld het geval.

Discriminatie en diversiteit

Wanneer je over diversiteit praat, komt discriminatie vaak om de hoek kijken. “Onderscheid maken tussen mensen is al discriminatie, als je letterlijk naar het woord kijkt”, zegt Ercan Büyükcifçi, docent en senior onderwijsadviseur Diversiteit en Inclusie bij De Haagse Hogeschool. Echter, discriminatie wordt vaak gezien als het benadelen van een bepaalde groep. Karim Hashem zegt dat bepaalde streefcijfers op papier discriminerend kunnen zijn, maar is dat erg? “We discrimineren de hele dag door”, zegt hij, “maar we maken hierbij ook gebruik van positieve discriminatie.” Hij vindt dat de onderwerpen diversiteit en inclusie onnodig gevoelig liggen in Nederland. Er lijkt wel een taboe op te rusten. Er is een cultuurverandering nodig om dit gesprek meer te normaliseren.

Toch vindt Ercan Büyükcifçi het vreemd dat inclusie op de arbeidsmarkt nog steeds onderbelicht is. Zelf heeft hij meerdere keren een gebrek aan inclusie meegemaakt. Over zijn ervaringen zegt hij: “In de omgang met anderen op het werk kwam mijn islamitische geloof of Turkse achtergrond te pas en te onpas regelmatig op de voorgrond. Het is beknellend wanneer je ongewild wordt gereduceerd tot één identiteit.” Het is dan alsof je als persoon in een hokje wordt geplaatst. Dit is precies waar de termen inclusie en inclusief leiderschap tevoorschijn komen.



[1] <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652616302645>

Inclusie vs. diversiteit

Wat is nou het verschil tussen inclusie en diversiteit? “Diversiteit is goed als je het ook kunt benutten. Zonder inclusie en inclusief leiderschap komt diversiteit niet tot zijn recht”, zegt Karim Hashem. Etienne Friederichs ziet inclusie als “net een stapje verder gaan. Iedereen wordt gezien, mag meedoen en krijgt een eerlijke kans. Niemand zou aan de zijlijn moeten staan.” Ercan Büyükcifçi borduurt daar mooi op verder: “Inclusie betekent in mijn ogen niet alleen welkom zijn en meedoen, maar ook ruimte scheppen voor verschil, dialoog en meebeslissen. Kwaliteit van het (samen)werk(en) valt of staat bij een werkomgeving die inclusief is en ruimte biedt voor verschillen in inbreng, beleving en talent.” Kortom: diversiteit gaat over hoe de groep is samengesteld en inclusie gaat verder. Inclusie gaat over de onderlinge verbondenheid en het benutten van de diversiteit binnen de groep. Als bedrijf kun je een heel divers personeelsbestand hebben, maar als je niet inzet op inclusie loop je het risico om mensen onbewust uit te sluiten. Daarmee doe je aan exclusie.

Inclusief leiderschap

Hoe zet je op de juiste manier in op inclusie? Karim Hashem zegt dat je mensen juist niet gelijk moet behandelen: “Inclusief leiderschap is weten wat iemand nodig heeft, weten wat iemands kwaliteit is en hoe die kwaliteit het best tot z’n recht komt op de werkvloer. Als je je niet bewust bent van verschillen en achtergronden, kan je daar niet op sturen.” Ercan Büyükcifçi erkent ook dat je je leiderschapsstijl aan moet passen aan de persoon: “Er zijn situationele of persoonlijke gebeurtenissen waar je als leidinggevende extra sensitief voor kunt zijn. Je moet er wel voor waken dat je je medewerkers niet reduceert tot zijn/haar achtergrond.”

Wanneer is er volgens Etienne Friederichs sprake van inclusief leiderschap? “Als je er echt werk van maakt om iets voor andere mensen te kunnen betekenen, het ook echt iets voor jou doet als persoon. En ook voor de organisatie is het heel belonend. Het gaat niet om het zetten van een vinkje en de juiste termen, maar over de mensen.”

Aan de slag

Afgelopen jaar zijn diverse onderzoeken verschenen waaruit blijkt dat de thema’s diversiteit en inclusiviteit nog onvoldoende worden beetgepakt. Het staat wel op de agenda maar laag op de prioriteitenlijst. Zo zei Jojanneke van der Toorn, hoogleraar inclusie van lhbt-werknemers aan de Universiteit Leiden, in een artikel van de NOS: “Werkgevers zijn zich er onvoldoende van bewust dat hun organisatiestructuur is ingericht op een bepaald type werknemer, de welbekende heteroseksuele witte man zonder beperking. Veel organisaties hebben diversiteit en inclusie als thema’s op de kaart, maar verankeren ze niet in hun beleid. Daarmee blijven ze van ondergeschikt belang.”

Hoog tijd dus om aan de slag te gaan met beleid, het opstellen van doelen en het monitoren van die doelen. Maar ook bewustwording en kennis in de organisatie omtrent deze thema’s zijn onmisbaar.

Over de geïnterviewden

Karim Hashem werkt als fulltime zzp'er aan verschillende projecten op het gebied van organisatieadvies, diversiteit en inclusie.



Etienne Friederichs is sociaal ondernemer bij Buitengewoon, een dochteronderneming van FMN-partner Facilicom. Buitengewoon heeft als doel om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan te geven binnen de Facilicom Groep.



Ercan Büyükçifçi is hogeschooldocent en senior onderwijsadviseur Diversiteit en Inclusie bij De Haagse Hogeschool. Daarnaast is hij actief als gemeenteraadslid Rotterdam via NIDA.



Wil je meer weten over diversiteit en inclusiviteit?

Kijk & luister

- SDG 8: Waardig werk
- SDG 1: Geen armoede
- Waarom werken vrouwen niet?

Lees

- Mijn ontelbare identiteiten
- Inclusiviteitsmonitor
- Onderzoek: Diversiteit en inclusiviteit geen prioriteit op de werkvloer
- Superdiversiteit
- Met nieuwe ogen
- Whitepaper: Doe even normaal! Inclusief werkgeverschap

Over de auteurs

Chantal Spruit werkt als onafhankelijk adviseur aan duurzaamheidsprojecten in de gebouwde omgeving. Haar doel is om onze gebouwde omgeving om te toveren tot plekken waar het geluk van de mens centraal staat. Zij gelooft dat dit enkel gerealiseerd kan worden door samenwerking met de gehele maatschappij, waar onder andere diversiteit en inclusie aan de basis staan van een duurzame samenleving.



Alycia Biekram werkt als projectmanager bij Facilicom. Zij zet zich in voor een socialere wereld. Door binnen vakvereniging FMN actief te zijn, wil zij vakgenoten inspireren en handvatten bieden om een socialere en daarmee duurzamere bedrijfsvoering te voeren.

