

Opgave 2 Jezelf mogen zijn en erbij horen op je werk

tekst 3

Onur Şahin: “Het is oké om vragen te stellen. Maar wel met de bedoeling om echt iets te leren”

Waarom is [het] (...) onderscheid tussen ‘erbij horen’ en ‘authentiek¹⁾ kunnen zijn’ zo belangrijk?

- 5 “Erbij horen is: ‘je hoort bij de groep’. Maar dat zegt niks over of je kan handelen in overeenstemming met je kernwaarden en normen. Je kan prima bij een groep horen, terwijl de
- 10 groep zegt: ‘je hoort erbij, maar alleen als je je aanpast.’ Dan heb je het over assimilatie.” (...)

Waarom is het nodig om jezelf te kunnen zijn op je werk?

- 15 “Je bent op je werk niet alleen maar inhoudelijk bezig met je taak. Je hebt ook collega’s waarmee je samenwerkt. Dan moet er ruimte zijn om het over je partner te hebben die
- 20 misschien wel hetzelfde geslacht heeft of om te vertellen dat je vrijdag naar de moskee bent geweest. Als je het gevoel hebt dat je dat niet kan zeggen, omdat je collega’s dat niet
- 25 accepteren dan heeft dat consequenties voor het socializen²⁾. En tijdens dat socializen gebeurt veel, want ook dan worden er werkbeslissingen gemaakt, er wordt
- 30 genetwerkt. Als je daarin niet kan meedraaien, [dan] (...) levert [dat] stress op. Je kan niet zijn wie je eigenlijk bent. (...)”

- Als je als organisatie divers wilt worden, betekent dat dus ook dat je werknemers met allerlei zichtbare en onzichtbare**
- 35

identiteiten binnenhaalt. Leiden die verschillen altijd tot ongemak?

- 40 “Het is belangrijk onderscheid te maken tussen gestigmatiseerde verschillen en niet-gestigmatiseerde verschillen. Het is moeilijker om over gestigmatiseerde verschillen te
- 45 praten. Dat zijn namelijk verschillen die door de maatschappij als minderwaardig worden gezien. Mensen die een verleden met psychiatrie hebben bijvoorbeeld, of
- 50 een niet-Nederlandse etniciteit hebben of moslim zijn. Maar verschil hoeft niet altijd ongemak op te leveren. Een organisatie kan een cultuur
- 55 realiseren, waarin verschillen er mogen zijn en waardevol worden gevonden. Er kan over verschil gepraat worden, er kan van geleerd worden. Als een omgeving zo is
- 60 ingesteld dan kan het een stuk makkelijker zijn om over verschillen te beginnen.”

- Een inclusieve cultuur is dus een omgeving waarin expliciet wordt toegewerkt naar het openstaan voor verschillen en daarvan te leren. Onur Şahin stipt drie belangrijke onderdelen aan van zo’n proces. Het is belangrijk dat**
- 70 **een organisatie streeft naar een gelijkwaardige behandeling van elke werknemer. (...) Daarnaast moet een organisatie er actief voor zorgen dat er ruimte is voor**
- 75 **verschillen én dat er ruimte is om**

over die verschillen te praten. (...)
Tot slot moet elke werknemer
kunnen meebeslissen over de
gang van zaken in de organisatie.
80 **Het is belangrijk actief de stem te**
zoeken van degenen die
ondervertegenwoordigd zijn.
(...)

Wat staat er op het spel? Wat zijn
de gevolgen als je niet inclusief
85 **bent als organisatie?**
“Als mensen zich geïncludeerd
voelen (...) heeft dat effect op de
werktevredenheid. Als mensen zich

niet thuis voelen dan zie je dat ze de
90 organisatie sneller weer verlaten en
dat is nog eens extra zonde, omdat
dit vaak juist die werknemers zijn, die
zijn binnengehaald om andere
perspectieven te brengen.” (...)

95 “(...) Uit meerdere onderzoeken blijkt:
in een inclusief klimaat voelt de
meerderheid zich ook beter thuis.
Mensen voelen zich prettiger als ze
zien dat hun collega’s gelijkwaardig
100 behandeld worden. Ze zijn trots op
hun organisatie en dus ook meer
betrokken.”

bron: www.nieuwwij.nl, 2019

noot 1 authentiek zijn = jezelf zijn (in overeenstemming met je kernwaarden en normen)

noot 2 socializen = informeel, gezellig contact hebben met mensen