

Diversiteit: omgaan met gelijkenissen?!

Doorheen de verschillende bijdragen in dit tijdschrift, komt „diversiteit“ naar voren als een centraal thema: diversiteit in de samenleving, diversiteit in organisaties, diversiteit in teams. Waar hebben we het over als het gaat over diversiteit? “Diversiteit gaat over „verschillen“ in groepen”, hoor ik u denken. Akkoord, maar vergeet niet dat deze verschillen betrekking kunnen hebben op eender welk kenmerk. Mensen kunnen „anders zijn” in termen van geslacht, afkomst, leeftijd, opleidingsniveau, maar evenzeer in termen van waarden en normen, denken en doen. Hoe groot deze verschillen soms ook mogen lijken, ze worden steeds vergezeld door heel wat gelijkenissen. En net daar ligt het startpunt van een goed diversiteitsbeleid. Omgaan met diversiteit gaat zowel over het omgaan met verschillen als met gelijkenissen. Afhankelijk van hoe deze verschillen en gelijkenissen benaderd worden, zorgt diversiteit immers voor positieve dan wel negatieve gevolgen.

Een beleid dat diversiteit positief benadert, bouwt bruggen op basis van gelijkenissen. In plaats van te benadrukken waarin mensen van elkaar verschillen, is het net essentieel het gemeenschappelijke te beklemtonen. Het omgaan met zogenaamde „diversiteit” in een team, begint met andere woorden bij het zoeken naar gelijkenissen. Dit startpunt wordt helaas maar al te vaak over het hoofd gezien. Gelijkenissen tussen teamleden kunnen enerzijds betrekking hebben op persoonlijke aspecten, zoals het hebben van kinderen, huisdieren, gelijkaardige hobby’s of het kijken naar eenzelfde tv-programma. Gelijkenissen kunnen anderzijds ook te maken hebben met werk gerelateerde aspecten. Wat maakt dat opgeleide ervaringsdeskundigen en andere opgeleide deskundigen zich thuis kunnen voelen in één team?

Een „team” kan gedefinieerd worden als een groep van mensen die tezamen een gemeenschappelijk doel nastreven. Er wordt bijvoorbeeld samen gewerkt rond gemeenschappelijke interesses en doelstellingen zoals wijkontwikkeling en armoedebestrijding. Deze overeenkomsten dienen het team als het ware te overkoepelen en dragen bij tot het ontstaan van een gemeenschappelijke identiteit. Het gemeenschappelijke, het overkoepelende creëert ruimte voor zowel het kunnen appreciëren als het benutten van verschillen of diversiteit. Elk lid levert immers een essentiële en unieke bijdrage om het gemeenschappelijke doel te verwezenlijken. Zo brengen opgeleide ervaringsdeskundigen en andere opgeleide deskundigen elk verschillende ideeën en inzichten aan die elkaar verrijken en een optimale werking versterken.

Verschillen zijn met andere woorden nodig en bieden een absolute meerwaarde op voorwaarde dat ze gesteund worden door het overkoepelende gemeenschappelijke. Het is pas wanneer opgeleide ervaringsdeskundigen en opgeleide deskundigen zich allemaal lid voelen van één team, op basis van de gelijkenissen tussen hen, dat de verschillen pas écht in positieve zin kunnen spreken. Elk teamlid is anders, essentieel en toch zo gelijkend. In het omgaan met elkaar en in het nastreven van welzijn voor elk teamlid, vormen het benadrukken van het gemeenschappelijke en het appreciëren van de verschillen een sleutel tot succes.

Els Vanbelle, Anja Van den Broeck & Jeroen Camps

Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie, KU Leuven

Voor wie graag meer informatie verkrijgt hieromtrent: Els.Vanbelle@ppw.kuleuven.be