

Een diverse organisatie maakt nog geen veilige en inclusieve werkvloer

Steeds meer organisaties besteden aandacht aan diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie en psychologische veiligheid. Toch worstelen ze met de realisatie ervan. Het CAOP ziet dat deze thema's vaak worden opgepakt als losse, tijdelijke projecten, zonder structurele cultuurverandering. Voor het CAOP is de Pride-week daarom een moment om stil te staan bij wat écht nodig is voor een positief werkklimaat waarin iedere medewerker zich veilig, gerespecteerd en gewaardeerd voelt en volwaardig kan bijdragen.



voor de dagelijkse omgang blijft een divers team nog geen plek waar iedereen zich thuis voelt. Het CAOP kiest daarom voor een integrale benadering, met verbanden tussen diversiteit, inclusie en het beleid rondom sociale veiligheid en integriteit.

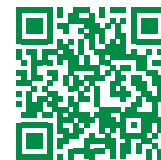
In die integrale benadering moeten sturing, cultuur en ondersteunende structuren (denk aan gedragscodes en vertrouwenspersonen) elkaar versterken. “Zo houden goede intenties vaak geen stand zonder heldere afspraken, rollen en waarborgen om op terug te vallen als het toch misgaat”, zegt Raijmakers. “Zelfs met goedgeregelde meldprocedures, gedragscodes en vertrouwenspersonen kan een sociaal onveilige werkcultuur ontstaan. Bijvoorbeeld als een leidinggevende zich op de werkvloer structureel intimiderend gedraagt en niemand adequaat ingrijpt.” Daarom is het belangrijk om de harde en zachte kant in één samenhangend beleid onder te brengen.

“Zo’n werkklimaat ontstaat niet alleen door beleid, gedragscodes of meldprocedures”, vertelt Laurens Raijmakers, senior adviseur sociale veiligheid en integriteit. “Het krijgt vooral vorm in de dagelijkse omgang: in hoe collega’s luisteren, ruimte geven aan verschillen, elkaar aanspreken en steun bieden wanneer iemand wordt buitengesloten.” Wie alleen een diversiteitsprogramma optuigt, mist dus het bredere plaatje. Zonder aandacht

in gesprek te gaan over omgangsvormen, verschillen en verwachtingen, en door medewerkers toe te rusten om elkaar op een respectvolle manier aan te spreken. Zo kunnen signalen vroeg worden herkend en blijven spanningen klein, voordat ze escaleren.”

Vanuit deze visie helpt het CAOP organisaties om dit succesvol in de praktijk te brengen. “Dat is belangrijk omdat een positief werkklimaat bijdraagt aan betere samenwerking, aan het welzijn van medewerkers en aan het behoud van vakmanschap”, aldus Raijmakers. “Voor het CAOP is het waarderen van verschillen dan ook een integraal onderdeel van het grotere geheel. Pas wanneer diversiteit, leiderschap, veiligheid en integriteit daadwerkelijk samenkomen, ontstaat er een werkomgeving waarin iedereen tot diens recht komt. Hierin dragen werkgever en medewerker een gedeelde verantwoordelijkheid. Met de nadruk op preventie en op het dagelijkse werk ondersteunt het CAOP organisaties bij het doorgronden van deze samenhang en het vertalen daarvan naar de praktijk.”

caop.nl



Een veilig en inclusief werkklimaat is volgens Raijmakers vooral gebaat bij een preventieve aanpak. “Uitsluiting en discriminatie staan vaak niet op zichzelf, het zijn uitingen van een heersende organisatiecultuur. Organisaties moeten daarom niet pas in actie komen wanneer er al sprake is van ongewenst gedrag. Het gaat erom voortdurend te investeren in een cultuur waarin zulke situaties zo veel mogelijk worden voorkomen: door regelmatig met elkaar