

## **DIVERSITEIT: EEN REALITEIT**

### **Diversiteit is de realiteit; hoe we ermee omgaan de uitdaging!**

Werken aan welzijn is de kerndoelstelling van het Vlaams Welzijnsverbond. We zoeken gericht naar kansen om het recht op welzijn voor iedereen te maximaliseren. We verenigen daarom welzijnsgerichte ondernemers en ondersteunen hen in hun opdracht. Het Verbond houdt de vinger aan de pols van onze welzijnsorganisaties en gaat op zoek naar kansen om een zorgzame samenleving te creëren.

Als we naar de brede samenleving kijken, is diversiteit in al zijn vormen alom aanwezig. Dat weerspiegelt zich in wie bij ons aanklopt voor ondersteuning en begeleiding, maar minder in de medewerkersploeg van de welzijnsorganisaties en amper in het team van het Vlaams Welzijnsverbond. Nochtans zijn we ervan overtuigd dat een diverse medewerkersploeg een meerwaarde betekent voor de organisatie en het team zelf. Het maakt ons meer open en alerter om in verbinding te treden met elke persoon/context met een ondersteuningsvraag, maar ook om in te spelen op nieuwe welzijnsvragen in de samenleving. **Diversiteit is de realiteit; hoe we ermee omgaan de uitdaging.**

### **Creëer 'mentale ruimte'**

Net als het Vlaams Welzijnsverbond heb je hier als welzijnsgerichte ondernemer ongetwijfeld over gereflecteerd en kreeg je te maken met spanningsvelden: 'weinig instroom van mannen in verzorgende functies, 'weinig mensen met een migratie-achtergrond die een geschikt diploma hebben', 'instroom 55+: veel ervaring maar te duur' 'onvoldoende kennis van de Nederlandse taal' ... Meer nog dan reflecteren, zullen we de 'mentale ruimte' moeten creëren om hier actief in te investeren en er tijd voor vrij te maken.. Het aanwervingsbeleid moet diversiteit verankeren in alle functies in de organisatie: professionals en vrijwilligers op de werkvloer, leidinggevend, directie en raad van bestuur. Bewust of onbewust spelen een aantal mechanismen zoals stereotyperingen, discriminatie en uitsluiting t.a.v. bepaalde groepen in de samenleving. Die moeten we benoemen en tegengaan. Een eerste stap is om de aanwervingscriteria onder de loep te nemen en aan te vullen met criteria die meer ruimte laten voor diversiteit. Zo werven we de meest bekwame medewerkers aan. Eens op de werkvloer moet hij of zij begeleid worden en alle doorgroeikansen krijgen.

### **Ga een verbindende dialoog aan**

Het is echter een behoorlijke uitdaging en tegelijk een verrijking om medewerkers die in een totaal andere cultuur zijn opgegroeid te verbinden met elkaar. Omdat mensen behoren tot verschillende sociale systemen, heeft iedere mens een meervoudige identiteit. Te snel worden mensen benaderd vanuit één aspect van hun mens-zijn, bijv. vrouw, etniciteit, single, rijk, ... i.p.v. elke persoon te zien met verschillende "identiteitslagen". Ondanks duidelijke groepskenmerken getuigt het van respect om de mens te benaderen vanuit hoe hij zichzelf ziet en wat hij van zichzelf wil laten zien. Het is door in dialoog te treden dat we onderlinge verbondenheid creëren en dat het besef groeit dat verschillende mogelijke oplossingen even

waardevol kunnen zijn. Dat vergt een open houding en respectvolle nieuwsgierigheid naar waarom de andere doet wat hij doet en om na te gaan of dit nu cultureel, contextueel, sociaal of individueel is bepaald.

### **Bouw aan een inclusieve werkomgeving**

De welzijnssector staat voor grote uitdagingen in een samenleving die sterk evolueert. Willen we hier proactief en innovatief op inspelen, is elk talent welkom. Welzijnsorganisaties moeten daarom een inclusieve werkomgeving uitbouwen waarin elke medewerker gerespecteerd wordt in wie hij is en zich ondersteund voelt om zichzelf te zijn. Als organisatie is het belangrijk dat je een duidelijke cultuursensitieve 'goesting' uitstraalt zodat mensen zich hierin herkennen en onze sector ontdekken.

Dialoog en handelen gebeuren binnen een duidelijke visie op diversiteit binnen de organisatie, die als toetsingskader fungeert. Die is gekend en geeft zowel kansen en mogelijkheden als grenzen aan, op basis van de noden en de doelstellingen van de organisatie. Binnen dat kader is er ruimte voor de professionaliteit van elke medewerker. De afwegingen worden gemaakt op basis van o.a. de haalbaarheid, de gedragenheid, de kwaliteit, de beleidskeuze van de organisatie... en moeten afgewogen worden vooraleer te ageren. In die zin is werken aan diversiteit ook werken aan kwaliteit.

### **Diversiteit en inclusie: een gedeelde verantwoordelijkheid**

Werken rond diversiteit in een organisatie is niet alleen de verantwoordelijkheid van de organisatie zelf. Elke organisatie is ingebed in een diverse maatschappij en heeft partners nodig die dit proces in de eigen organisatie faciliteren en ondersteunen. Vanuit het kruispuntdenken is samenwerking hierrond essentieel, o.m. met partners vanuit de verschillende gemeenschappen. We doen appél op de verantwoordelijkheid van het onderwijs en de overheid ter zake.

Het Vlaams Welzijnsverbond stelt, flankerend aan deze visietekst, inspiratiemateriaal ter beschikking om concreet invulling te geven aan dialoog en handelen binnen een superdiverse context. **Diversiteit is de realiteit; hoe we ermee om gaan de uitdaging!**

Goedgekeurd op AV dd. 2 december 2020  
Auteur: Commissie Medewerkersbeleid  
Externe expert: Khadija Aznag