



DIVERSITEITS MANAGEMENT

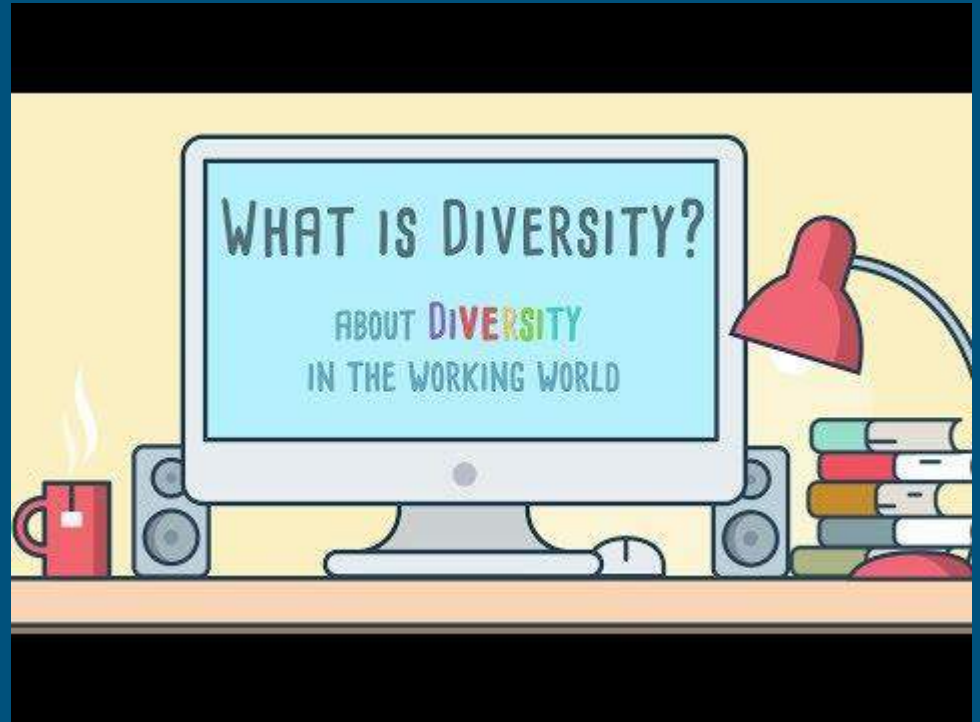
Hoe kunnen
non-profit vrijwilligersorganisaties
omgaan met diversiteit?



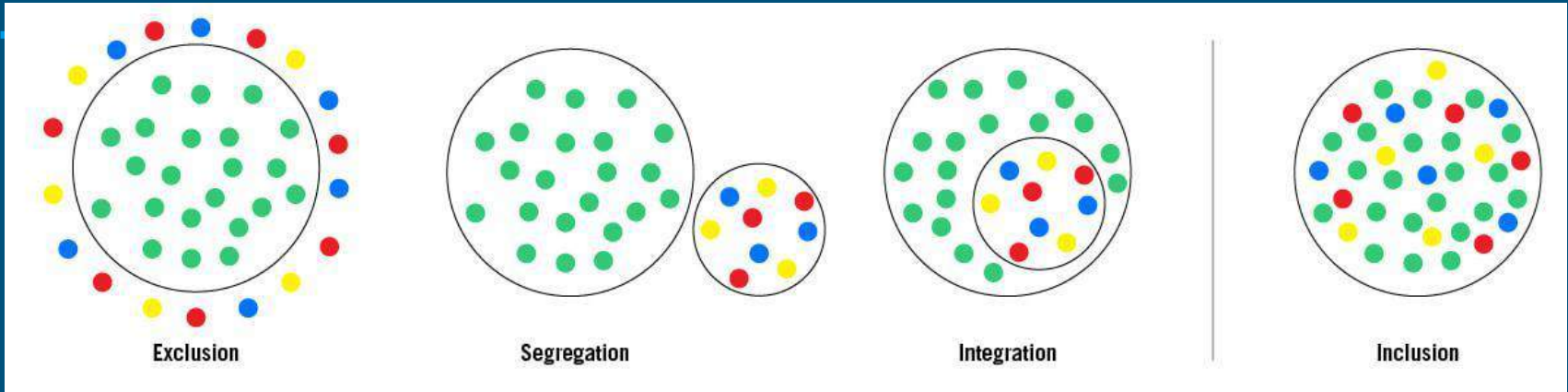
Wat is Diversiteit ?

Diversiteit:

- waarneembare verschillen (ras, geslacht, leeftijd enz.)
- niet-waarneembare kenmerken (cultureel, cognitief en technisch) die worden toegeschreven aan mensen of groepen.



Diversiteit & Inclusie



Diversiteit management: Diversiteit ↔ Inclusie

Inclusie (insluiting): Bijdragen, meedoen en erbij horen van verschillende mensen aan een organisatie (besluitvormingsprocessen, toegang tot informatie en werkzekerheid).

Diversiteitsmanagement

Past dat ook bij nonprofit vrijwilligersorganisaties?

Positieve actie, gelijke kansen op werk en voorkeursbehandeling

Nieuwe perspectieven voor diversiteitsmanagement
in nonprofit vrijwilligersorganisaties:

Zakelijke benadering

- Bevordert en maakt optimaal gebruik van zichtbare en onzichtbare verschillen op de werkvloer

En heeft als uitkomsten

- Verhoogde creativiteit en probleemoplossing
- Verbeterd economisch resultaat

Sociale rechtvaardigheidsbenadering

- gaat uit van morele waarden zoals gelijkheid, inclusie en eerlijkheid
- kent en begrijpt zijn gemeenschap
- weet de waarden in de praktijk brengen

Uitgangspunt

- De benaderingen, zakelijk en sociaal normatief, zijn complementair en hebben naast elkaar bestaansrecht.
- De zakelijke kant is van belang voor:
 - de organisatie zelf
 - De opdrachtgevers
- De sociale kant is van belang voor
 - Bereik doelgroep
 - Bereik doelen

Strategisch fundament

Als diversiteitsmanagement in non-profit vrijwilligersorganisaties hoog in het vaandel staat:

Hoe is (dan) de zakelijke benadering en de benadering vanuit sociaal rechtvaardigheid in de dagelijkse praktijk weerspiegeld?

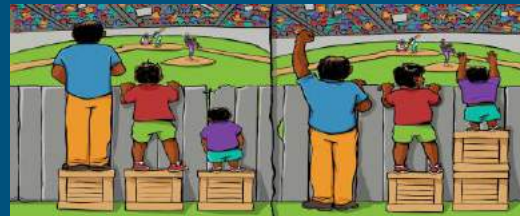
Wat werkt en doet er toe bij non-profitorganisaties

Zakelijke benadering

- Partnerschappen met andere organisaties
- Bereik doelgroep via buurten (belang locatie)
- Verspreiding via mond-op-mond, website, online platforms etc.

Sociale rechtvaardigheidsbenadering

- De gehanteerde waarden zoals sociale cohesie, gelijkheid, antidiscriminatie en eerlijkheid
- Diensten op maat
- Gebruik van verschillende talen



Aanbevelingen

1. Toegankelijkheid & uitvoering



- Professionele en bijgewerkte online platforms
- Alternatieve talen gebruiken

- Het afstemmen van de dienstverlening op verschillende groepen, bijvoorbeeld het aanpassen van de uren, locaties en talen

Aanbevelingen

1. Toegankelijkheid & uitvoering



- De locatie, plaats en rol van de buurt voor het bereik van diverse doelgroepen

- Taal, eten en muziek als gemeenschappelijke hulpmiddelen om meer mensen met verschillende achtergronden te betrekken



2. Deelname

- Deelname aan de proces van besluitvorming in de organisatie (bijvoorbeeld diversiteit binnen bestuur)

- Leiderschapsrollen aanbieden aan individuen uit ondervertegenwoordigde groepen

3. Doelgerichtheid



- Bredere vijver van vrijwilligers → meer diversiteit en meer deelnemers
- Partnerschappen

- Opname van ondervertegenwoordigde groepen in de organisatie
- Ambassadeurs van diverse groepen

Voor verdere analyse en discussie

- Waarom moeten we zorgen voor 'diversiteit'?
- Hoe gaan we om met diversiteit binnen onze organisaties?
- Welke uitdagingen komen we tegen bij het zorgen voor inclusiviteit en hoe gaan we deze uitdagingen het hoofd bieden?
- Wat verwachten we van een goede zorg voor inclusiviteit? Wat zijn dromen en wensen?