

Persmap 19 mei 2005



'Sociale en Culturele Sensitiviteit binnen arbeidsorganisaties' is een uitgave van Tiye International in samenwerking met AMIDSt (UvA) en de FNV Vrouwenbond in het kader van het project 'Towards a Workforce Without Discrimination'. Dit project is mede mogelijk door subsidie van EQUAL, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSVP).



Tiye International | Boven Vredenburg 65 | 3511 CW Utrecht
Tel/Fax: 030-2382547 | Email: tiye.int@worldonline.nl

**Presentatie resultaten TWWD-project door Philomena Essed,
donderdag 19 mei 2005, Nieuwspoor, Den Haag**

Naar een discriminatievrije arbeidsmarkt

Doelstelling van dit door Tiye International in 2001 geïnitieerde project was om arbeidsorganisaties te ondersteunen bij het creëren van een bedrijfsklimaat waar zowel op beleidsmatig als op uitvoerend niveau geen ruimte is voor discriminatie. Streven was om - gebruik makend van de kracht die binnen bedrijven al aanwezig is – een nieuw netwerk op te bouwen en daarmee een methodiek te ontwikkelen om binnen arbeidsorganisaties de omslag naar een discriminatievrije cultuur te bewerkstelligen.¹ Wij gingen er daarbij vanuit dat het in contact brengen van sleutelfiguren uit bedrijven als 'trigger' zou kunnen werken voor uitwisseling en methodiekontwikkeling c.q. verfijning. Gaandeweg bleek dat er binnen arbeidsorganisaties nauwelijks sprake was van enige visie op de problematiek van discriminatie. Het ontbrak aan kennis van de (subtiele en alledaagse) verschijningsvormen daarvan, alsook aan sociaal-culturele sensitiviteit en competentie in de toepassing van wettelijke en/of bedrijfsculturele instrumenten die discriminatie voorkomen en/of tegengaan. Om tegemoet te komen aan dit hiaat ontwikkelden wij op basis van bestaande literatuur en opgedane expertise een eigen theorie en methodiek voor het creëren van een discriminatievrije werkplek. Deze nieuwe methodiek werd ontwikkeld en getoetst in samenwerking met de 'trekkers' van non discriminatiebeleid uit 29 bedrijven. Deze 'trekkers' vormen de leden van het TWWD-netwerk waarmee in 2004 een aantal regionale netwerkbijeenkomsten is gehouden (in Amsterdam, Den Haag en Utrecht) en een gezamenlijke werkconferentie op 30 september 2004.

Achtergrond

Drijfveer achter deze doelstelling was de constatering dat zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwen en mannen binnen arbeidsorganisaties worden geconfronteerd met discriminatie en racisme, zowel bij selectie als bij doorstroming als in de dagelijkse praktijk op de werkvloer. Uit diverse onderzoeken en recente evaluaties kwam naar voren dat - hoewel het economisch tijdens de afgelopen jaren meezat - de arbeidsmarktparticipatie van zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwen en mannen ver achterbleef bij die van de witte bevolking. De Stichting van de Arbeid liet in 2000 bijvoorbeeld het EMI onderzoek doen naar de werkgelegenheidsontwikkeling onder etnische minderheden². Volgens de onderzoekers lieten de bevindingen een dubbelzinnig beeld zien. Positieve ontwikkelingen waren dat de werkloosheid afnam: in 1994 was dat nog 26 procent, in 2000 was dat teruggelopen tot 'slechts' 14 procent. Maar dat is gemiddeld nog steeds drie tot vier zo hoog als de werkloosheid onder de witte bevolking, een vermenigvuldigingsfactor die vrijwel constant is gebleven de afgelopen 20 jaar. Daarbij werkte een relatief groot deel van deze bevolkingsgroepen in functies op een laag niveau. Vaak ging het om korte en tijdelijke dienstverbanden in traditionele sectoren, zoals de landbouw, het grootbedrijf en de industrie.

¹Subsidieaanvraag project 'Towards a Workforce Without Discrimination', mei 2001

²Bron: Ser-Bulletin, januari 2001

De etnische minderheden behoorden daardoor volgens het EMI tot een minder stabiel deel van de werkgelegenheid

Naar voren kwam ook dat dit verschil niet te verklaren is door opleidingsachtergrond. De implementatie van wet- en regelgeving om discriminatie tegen te gaan bleek in weinig arbeidsorganisaties te zijn gerealiseerd. Uit de evaluaties van antiracisme trainingen en diversiteitsbeleid bleek bovendien, dat deze maar een beperkt effect hebben en soms helemaal geen resultaat opleverden. Of zoals P&O functionarissen het toen tijdens een bijeenkomst aangaven " wij stuiten op machtsstructuren in de organisatie die de doorgroei van werknemers uit non-dominante etnische groepen verhinderen."³

Tegelijkertijd werd - gegeven de bevolkingsopbouw in Nederland - vanuit het bedrijfsleven de roep om nieuwe arbeidskrachten steeds groter. De bereidheid bij het bedrijfsleven om meer aandacht te besteden aan instroom en doorstroom van zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwen en mannen was mede daarom in 2001 groter dan voorheen. Een bewijs daarvan vormden de convenanten die een groot aantal bedrijven in juni 2001 tekenden met de toenmalige Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Grote Steden en Integratiebeleid. Het project "Towards a Workforce Without Discrimination" speelde in op deze ontwikkelingen en trachtte een oplossing te bieden om een daadwerkelijk non-discriminatoire werkomgeving te creëren.

Actuele situatie

Sinds 2001 is het politieke klimaat binnen de Nederlandse samenleving drastisch veranderd. De aanslag op de Twin Towers in september 2001, de moord op Pim Fortuyn in 2002 hebben hun weerslag gehad binnen bedrijven en arbeidsorganisaties. Tijdens een van de intakegesprekken voor het TWWD netwerk (eind 2003) werd opgemerkt:

"In het post Pim Fortuyn tijdperk is het wel heel opvallend dat meer weerstand ontstaat bij het middenkader wanneer er maatregelen worden genomen waardoor zwarte en migrantenwerknemers extra aandacht krijgen. Men is eerder geneigd om vooroordelen ook uit te spreken."

Een andere deelnemer gaf aan:

"Alhoewel niet expliciet voor positieve actie is gekozen, stond in het verleden in advertenties wel vermeld dat zmv-ers en vrouwen nadrukkelijk werden verzocht te reageren. Er is voorgesteld om wanneer zmv-ers reageren op een advertentie hen het eerst uit te nodigen voor een gesprek. Dat voorstel is echter afgewezen."

Ook de economische teruggang had een enorme impact. In het jaar 2002 vond een omslag plaats op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheid groeide veel minder sterk dan in voorgaande jaren en de werkloosheid nam voor het eerst sinds 1994 weer toe.⁴ Bij reorganisaties, fusies en inkrimping van het personeelsbestand blijken zwarte en migrantenwerknemers het eerst te worden ontslagen. Veel bedrijven hebben ook een vacaturestop, waardoor er geen mogelijkheid meer is voor nieuwe instroom. In 2003 nam de werkloosheid onder alle bevolkingsgroepen toe. Onder de witte bevolkingsgroepen van ruim 3 naar ruim 4% en onder zwarte en migranten van bijna 11 tot ruim 14% (17% van de Marokkanen, Antillianen en Arubanen, 14% van de Turken en 10% van de Surinamers)⁵. In 2004 steeg de werkloosheid onder Marokkanen verder naar 22%.

³ PW-Vakblad, mei 2001

⁴ Thijssen, Jacques, Omslag arbeidsmarkt in 2002, CBS, Voorburg/Heerlen, 2004

⁵ Vaker Werkloos, Allochtonen in Nederland, CBS, Voorburg/Heerlen, 2004

En nam in 2002 de werkgelegenheid voor vrouwen nog licht toe, in het eerste kwartaal van 2005 is daarentegen de toename van de werkloosheid volgens het CBS grotendeels toe te schrijven aan vrouwen tussen de 25 en 44 jaar.⁶

Selectie van bedrijven

De FNV deed in het kader van dit project in 2002 en 2003 onderzoek onder bijna 3000 bedrijven die gerapporteerd hadden in het kader van de Wet SAMEN. Onder die bedrijven bleken er slecht vijftien waarvan het personeelsbestand een afspiegeling was van de bevolkingssamenstelling in de betreffende regio's en waar bovendien een of meer maatregelen waren genomen richting discriminatievrije werkvloer. De meeste directies gaven aan het voorkomen en bestrijden van racisme een belangrijke zaak te vinden, maar denken ook dat discriminatie in hun bedrijf niet voorkomt. Als er al beleid wordt ontwikkeld, wordt dit meestal gedelegeerd. Er is geen controle op de uitvoering en geen zicht op de te nemen stappen als er sprake is van racisme. Bestrijden en voorkomen van racisme bleek ook voor weinig ondernemingsraden van de onderzochte bedrijven een belangrijk issue. De meeste ondernemingsraden vervullen zelfs hun wettelijke taken op het gebied van het voorkomen of bestrijden van racisme niet zoals dat verwacht mag worden, aldus de conclusie uit het FNV onderzoek. Ze zien hun taak vooral als een formaliteit en maken weinig gebruik van de mogelijkheden die er zijn. Voor individuele werknemers blijkt het moeilijk om een klacht in te dienen, zonder dat meteen de baan in gevaar komt. Klachten verlopen in de onderzochte bedrijven in de meeste gevallen via de leidinggevende. De klachtencommissies en de vertrouwenspersonen zijn op een enkele uitzondering na allemaal in dienst van het bedrijf.⁷

De FNV uitkomst was weinig bemoedigend, maar we gingen toch de uitdaging aan om meer dan de 15 genoemde bedrijven te traceren waarbinnen de kracht om een discriminatievrije werkvloer te ontwikkelen aanwezig is. Daarom werd in 2003 ook een wervingsprocedure via de achterban van Tiye International en de FNV Vrouwenbond gestart. Vrouwen werd gevraagd om bedrijven die naar hun mening een positief beleid voerden voor te dragen. Daarbij ging het om non-discriminatiebeleid op verschillende gronden (gender, ras, etniciteit, handicap en leeftijd).⁸

Ook via die procedure bleek het opsporen van arbeidsorganisaties waar daadwerkelijk acties worden ondernomen om een discriminatievrije werkvloer te creëren weinig op te leveren. Uit de intensieve pogingen de achterban bedrijven te laten voordragen, blijkt dat dit ook geldt voor bedrijven die discriminatie op andere gronden dan etniciteit proberen uit te bannen. Eenzelfde conclusie is overigens verbonden aan een onderzoek dat in dezelfde periode in opdracht van TNO werd uitgevoerd.⁹ Opvallend was verder dat het management van een aantal bedrijven die wel aan de criteria van de selectie leken te voldoen, het eigen bedrijf beslist geen goed voorbeeld vond.

Diversiteit versus discriminatievrij

Het feit dat de werving zoveel tijd in beslag heeft genomen zegt al iets over de grote weerstand en enorme non-interesse die er blijkbaar is binnen Nederlandse bedrijven om

⁶ Werkloosheid blijft oplopen, in Statistisch Bulletin, 61^e jrg, nr 16/21 april 2005, CBS, Voorburg/Heerlen, 2005

⁷ FNV Secretariaat Etnische Minderheden, Op weg naar een werkvloer zonder racisme, Stichting FNV Pers, Amsterdam, oktober 2003

⁸ zie ook Tussenrapportage Towards a Workforce Without Discrimination, januari 2004

⁹ 'Deuren open voor doelgroepen', auteurs S. de Vries, M. Nuyens, R.W.M. Gründemann, M.R. de Bruin, M. Willemsen, ISBN 90-6743-961-4, uitgave TNO Arbeid

discriminatie daadwerkelijk aan te pakken of er wordt eenvoudigweg nooit over gepraat of gedacht. Een van de deelnemende bedrijven aan het TWWD-netwerk:

“Men stond er niet bij stil. Bovendien zijn mensen met een zwarte of migrantenachtergrond slecht vertegenwoordigd binnen het bedrijf waardoor de vraag of discriminatie aan de orde is ook onvoldoende werd aangekaart.”

Verder blijkt dat het binnen de meeste bedrijven ook niet helder is wat non-discriminatie is.

Gaat het om een beleid dat op papier staat? Is het uitgangspunt dat iedereen gelijk is en dus gelijk behandeld wordt? Reactie tijdens een van de TWWD-netwerkbijeenkomsten:

“Iedereen in de organisatie vindt dat het er echt moet komen maar het ondernemen van concrete stappen gaat moeizaam. Er bestaat wat weerstand om apart beleid te ontwikkelen voor doelgroepen.”

Het idee dat ieder mens anders, maar gelijkwaardig is, kan in de praktijk betekenen dat bestaande discriminatie over het hoofd wordt gezien of als onderwerp dat aandacht verdient zelfs vermeden wordt. Binnen een aantal bedrijven is gestart met ‘diversiteitsmanagement’. Het tegengaan van discriminatie zou een onderdeel kunnen zijn van diversiteitsbeleid. Het gevaar is echter dat machtsverschillen in diversiteitsbeleid sneller onzichtbaar worden. “Diversiteit als begrip leent zich goed als ‘vrijheid blijheid’-leuze. Nare zaken als discriminatie worden dan niet meer genoemd. De nadruk op merites – haal talent binnen, ongeacht de culturele achtergrond – wekt de indruk dat het een kwestie is van afspreken en gewoon uitvoeren, terwijl de onvoltooide beweging voor meer rechtvaardigheid laat zien dat vooroordelen en discriminatie taaie verschijnselen zijn. De intentie van diversiteit kan al gauw verblinden voor het feit dat het niet vanzelf gaat en dat het specifieke vaardigheden vergt om door gender, etnische en andere stereotypen heen te zien en de potentie te ontdekken die er ligt.”¹⁰

Voor ons project was het daarom belangrijk om van de bedrijven te horen wat de motivatie is voor de diversiteitsontwikkeling en op welke wijze zij naar werknemers communiceren dat homogeen samengestelde teams minder flexibiliteit en creatieve kracht bieden dan meer divers samengestelde teams. Het doorbreken van de automatische keuze voor ‘meer van hetzelfde’ en andere ‘ons-kent-ons’mechanismen kan op weerstand stuiten. Dit betekent dat het ook meer moeite kost om bedrijven te vinden die de sprong wagen.

De 29 bedrijven die we uiteindelijk gevonden hebben om deel te nemen aan het TWWD netwerk gaven verschillende motieven aan. Motief van een van de bedrijven was

“De invalshoek met betrekking tot diversiteit binnen onze organisatie is dat 60% van de klanten een zmv-achtergrond heeft. De organisatie wil goede dienstverlening aan deze groep kunnen geven. Derhalve is een belangrijke drijfveer om diversiteit binnen de organisatie serieus aan te pakken in eerste instantie gericht op goede methodieontwikkeling voor de klanten (intercultureel werk).”

Alle arbeidsorganisaties die deelnamen aan het TWWD netwerk gaven aan dat het bedrijf zelf iets te winnen heeft bij meer aandacht voor diversiteit en het zorgen voor een discriminatievrij werkklimaat. Vanuit een multinational werd zelfs aangegeven dat de internationale directie managers die niet actief investeren in diversiteitsbeleid aanspreekt omdat zij kansen laten liggen en dus minder winst voor het bedrijf genereren.

De motieven van de bedrijven zijn samen te vatten als:

- wettelijke verplichtingen: gelijke behandeling in de praktijk (klachtenregeling)
- de markt of de vraag: nieuwe doelgroepen en nieuwe uitdagingen
- winst oogmerk: nieuwe mogelijkheden benutten

¹⁰ Essed, Philomena en De Graaff, Maaik, De actualiteit van diversiteit, het gemeentelijk beleid onder de loep, E-Quality, Den Haag en Forum, Utrecht, 2002

- rechtvaardigheid: visie en voortrekkersrol
- kwaliteit vergroten: optimale inzet menselijk kapitaal (en minder ziekteverzuim en voortijdige uitstroom)
- reflectie van de samenleving: personeelsbestand en imago van een organisatie of bedrijf

Alleen het feit dat bijvoorbeeld het aantal zmv-werknemers van 125 naar 150 is gestegen in de afgelopen vijf jaar, zegt op zich niets over diversiteit of non discriminatie. Waar het om gaat is hoe je ervoor zorgt dat iedereen een 'waardige plek heeft binnen een arbeidsorganisatie.

Een waardige plek betekent niet dat iedereen zo hoog mogelijk moet zitten, maar op de plek zit waar hij of zij – gezien opleiding, geschiktheid, ontplooiing - uit de voeten kan en op de plek zit waar hij of zij zich prettig voelt.

Dat dit beslist niet de dagelijkse praktijk is, blijkt ook uit het onderzoek 'Etnische minderheden op de arbeidsmarkt' dat staatssecretaris Van Hoof begin april aan de Tweede Kamer deed toekomen.¹¹ Daarin wordt onder meer geconcludeerd dat belangrijke knelpunten voor etnische minderheden voor een succesvolle integratie op de arbeidsmarkt gevormd worden door in- en uitsluitingsmechanismen die zowel instroom als een succesvol verblijf op de arbeidsmarkt belemmeren. Negatieve beeldvorming en discriminatie spelen hierin een belangrijke rol. De onderzoekers signaleren daarnaast andere factoren zoals een mismatch tussen de zoekkanalen en wervingstrategieën, een tekortschietende toeleiding en bemiddeling van zowel publieke als private intermediairs als belangrijke knelpunten.

Een van de aanbevelingen die staatssecretaris Van Hoof in zijn brief bij de aanbieding van deze onderzoeksresultaten aan de Tweede Kamer dd 14 april 2005 formuleert om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan is:¹²

“Een gezamenlijk initiatief om het gesprek op de werkvloer op gang te brengen en te houden. Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen in samenwerking met minderhedenorganisaties het gesprek tussen bevolkingsgroepen op de werkvloer bevorderen”. Actieve betrokkenheid van deze organisatie bij het vormgeven van non-discriminatiebeleid juichen wij uiteraard van harte toe (onder voorwaarde dat de migrantenorganisaties ook de beschikking hebben over voldoende financiële middelen beschikken om op gelijkwaardig niveau deel te nemen aan deze samenwerking).

Maar in het verlengde van de Nederlandse discriminatiewetgeving is iedere werkgever verplicht om discriminatie op de werkvloer te voorkomen. Net als voor andere wet- en regelgeving – dient de overheid daarom een handhavings- en controlesysteem in te stellen om te zorgen dat werkgevers zich daaraan houden. (De reactie van de overheid op de massale overtreding van de maximumsnelheid op onze autowegen is toch ook niet beperkt tot het voornemen om in samenwerking met ANWB en autofabrikanten een gesprek op gang te brengen tussen hardrijders en verkeersslachtoffers?)

Dit - ongetwijfeld goed bedoelde initiatief - lijkt tevens een bevestiging van hoe ver het wij-zij denken in de Nederlandse samenleving is doorgedrongen en hoe vrijblijvend de Europese antidiscriminatie wetgeving wordt opgevat. Resultaten van eerder overleg tussen de sociale

¹¹ Klaver, J, Mevissen, J.W.M, Odé, A.W.M, Etnische minderheden op de arbeidsmarkt, beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen, Regioplan, Amsterdam, april 2005

¹² naar aanleiding van de SZW-conferentie van 12 januari 2005 als onderdeel van het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding, (Kamerstuk 2004-2005, 30054, nr. 1).

partners en de overheid en de daaruit voortvloeiende afspraken hebben uitgewezen dat overleg niet tot non discriminatie heeft geleid.

Het tegengaan van discriminatie op de werkvloer is niet de verantwoording van minderhedenorganisaties maar van bedrijven en werkorganisaties zelf. Om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan, moeten aan alle werkgevers en werknemers - in het verlengde van de wettelijke bepalingen - dezelfde eisen worden gesteld. Alle werkgevers en werknemers moeten betrokken worden bij het vormgeven van effectief beleid binnen eigen arbeidsorganisatie om aan die eisen te voldoen.

Dat er belangstelling is voor de betekenis en toepassing van de discriminatiewetgeving in de praktijk blijkt ondermeer uit de succesvolle conferentie die wij vanuit het project organiseerden op 30 september 2004. In samenwerking met de Commissie Gelijke Behandeling bood het project voorlichting en discussie aan de hand van in scène gezette recente 'cases' van discriminatie waar de CGB over heeft geoordeeld.¹³

Sociale en Culturele Sensitiviteit

Hoewel de aanleiding voor het TWWD project het racisme op de werkvloer was, waarmee de achterban van Tiye International wordt geconfronteerd, is bij de methodiek ontwikkeling het uitgangspunt het voorkomen van discriminatie op alle gronden (ras, etniciteit, gender, handicap, leeftijd en sociale positie). Hiervoor zijn twee redenen. In de eerste plaats vloeit dit voort uit de omschrijving van 'discriminatievrij':

Een discriminatievrije arbeidsorganisatie is zodanig ingericht dat de diversiteit van de samenleving daarin herkenbaar is en tot zijn recht komt. Binnen zo'n discriminatievrije werkvloer wordt iedere werknemer gelijkwaardig behandeld en in staat gesteld zijn of haar potentie volledig te ontwikkelen. Tegelijkertijd verbindt de medewerker zich met de organisatiedoelen, visie en cultuur. In de communicatie tussen werknemers en management staan rechtvaardigheid, wederzijdse loyaliteit en sensitiviteit en gezamenlijke gerichtheid op kwaliteit centraal. Deze omschrijving van de discriminatievrije werkvloer impliceert dat binnen alle onderdelen van het bedrijfsproces de vormgeving van een discriminatievrije werkvloer zichtbaar is: van de missie tot de uiteindelijke producten en diensten die het bedrijf levert.

Een tweede belangrijke reden is dat verschillende vormen van discriminatie vaak in overlap voorkomen. Uitingen van racisme en genderdiscriminatie zijn bijvoorbeeld op veel punten vergelijkbaar, zoals patronen van uitsluiting (pesten, roddelen, iemand denigrerend behandelen, openlijk wantrouwen uitstralen, of tokenisme waarbij alsmaar benadrukt wordt hoe fantastisch het is dat die ene zwarte werknemer of die ene vrouw is aangesteld). Maar er zijn ook verschillen. Een uiting van alledaags racisme is bijvoorbeeld het vermijden van contact met zwarte mensen, migranten of vluchtelingen in Nederland, terwijl daarentegen discriminatie van vrouwen juist de vorm van ongewenste intimiteiten kan aannemen. Vrouwen uit etnische minderheidsgroepen hebben vaak te maken met uitsluiting en vernedering op grond van de vermenging van etnische én gender factoren.¹⁴

Een discriminatievrije werkvloer vraagt dan ook om inzicht in zowel de afzonderlijke als de gecombineerde werking van verschillende vormen van discriminatie.

De methodiek om een discriminatievrije werkvloer te realiseren is door Ann Mannen beschreven in de publicatie 'Sociale en Culturele Sensitiviteit'. Centraal daarin staat het

¹³ Zie verslag van de Werkconferentie 'Naar een discriminatievrije arbeidsmarkt, 30 september 2004

¹⁴ Essed, Philomena, Towards a Methodology to Identify Converging Forms of Everyday Discrimination, UN-CSW, 45th session, 2001

sociaal en cultureel sensitief maken van alle onderdelen van het bedrijfsproces (van de missie tot de uiteindelijke producten of diensten die het bedrijf levert) en het implementeren van de competentie Sociale en Culturele Sensitiviteit in alle functieniveaus, tijdens werving en selectie en in scholing en training van medewerkers.

Wat nu nodig is, is een “kennissneeuwbal” . Kennissneeuwbal geeft wellicht de bedoeling beter weer dan ‘netwerk’. Wij willen de kennis over non-discriminatie als een sneeuwbal laten rollen. Het één leidt tot het andere en de sneeuwbal wordt steeds groter. Een expertisesneeuwbal die – zolang hij doorgespeeld wordt – steeds groter wordt.

Het beeld van die steeds groter wordende sneeuwbal geeft aan dat gewerkt moet worden vanuit de kracht die in de samenleving en de bedrijven aanwezig is, maar er zal ook “iets” moet gebeuren wil het doorrollen in de bedrijven. Voor de overheid ligt er een belangrijke taak om het juiste klimaat te scheppen, opdat die sneeuw niet voortijdig smelt!

Ontwikkelingspartnerschap TWWD:

Philomena Essed (AMIDSt), Ann Mannen (CHN), Hellen Felter (TIYE International), Tineke van der Kraan (FNV Vrouwenbond), Marianne Dauvellier en Daniëlle van den Stoom (TWWD)

Sociale en Culturele Sensitiviteit binnen arbeidsorganisaties

Uitgegeven door: Tiye International
Boven Vredenburg 65, 3511 CW Utrecht
www.tiye-international.org

Auteur: Ann Mannen

Redactie: Marianne Dauvellier

Denktank: dr.Philomena Essed, drs.Hellen Felter
en Daniëlle van den Stoom

Druk en vormgeving: Comm'sa, Gent
ISBN 90-805406-6-8
Copyright © 2005 Ann Mannen



In 'Sociale en Culturele Sensitiviteit binnen arbeidsorganisaties' beschrijft Ann Mannen een nieuwe methodiek om binnen arbeidsorganisaties een klimaat te creëren dat een discriminatievrije werkplek voor iedereen biedt.

De essentie is dat we allemaal een werkplek willen waar we door onze talenten tot ons recht komen en gewaardeerd worden. Een discriminatievrij werkklimaat betekent dat iedereen ongeacht sekse, etniciteit, leeftijd of handicap, functieniveau of maatschappelijke positie tot zijn of haar recht komt en rechtvaardig behandeld wordt. Binnen alle niveaus van een arbeidsorganisatie moet daarvoor sensitiviteit ontwikkeld worden. Om de aandacht voor diversiteit binnen culturen te benadrukken wordt voor de nieuwe methodiek het begrip 'sociale en culturele sensitiviteit' gehanteerd.

Aan de hand van praktijkvoorbeelden, checklists en een stappenplan wordt de lezer vertrouwd gemaakt met deze methodiek:

Inhoud "Sociale en Culturele Sensitiviteit binnen arbeidsorganisaties"

1. Discriminatievrije werkvloer
2. Motieven van bedrijven
3. Visies op verandering
4. Sociale en culturele sensitiviteit
5. Zeven stappen naar sociale en culturele sensitiviteit

Samenvatting

'Towards a Workforce Without Discrimination' - kort gezegd: TWWD - is een initiatief van Tiye International, de koepel van landelijke organisaties van zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwen. Tiye International wil binnen Nederlandse bedrijven een omslag naar een discriminatievrije werkvloer bewerkstelligen. Met dr. Philomena Essed van AGIDS van de Universiteit van Amsterdam en de FNV Vrouwenbond is gebrainstormd over hoe dat gerealiseerd zou kunnen worden.

Doel van het TWWD project was om samen met betrokkenen uit arbeidsorganisaties een methodiek te ontwikkelen waarmee een klimaat wordt gecreëerd dat alle werknemers een veilige werkplek biedt en waar iedereen zich gewaardeerd voelt.

Het opbouwen van nieuwe netwerken – binnen en tussen bedrijven – kan een manier zijn om die cultuuromslag te bereiken. Via een intensieve zoektocht hebben we binnen bijna dertig bedrijven mensen gevonden die zich inzetten om veranderingen in de richting van een discriminatievrije werkvloer te realiseren en die daarbij gesteund worden door hun directie en/of bestuur. Deze gepassioneerde professionals -zoals wij ze noemen - zijn onze trekkers voor het TWWD-netwerk. Met deze voortrekkers is Ann Mannen tijdens netwerkbijeenkomsten op zoek gegaan naar een nieuwe methodiek om structureel binnen arbeidsorganisaties een klimaat te creëren dat een discriminatievrije werkplek voor iedereen biedt. Gezamenlijk hebben we diverse instrumenten, die binnen werkorganisaties worden gebruikt om diversiteit te bevorderen, in de praktijk getoetst. Wat werkt in de praktijk en waarom?

Uit hoofdstuk 1:

Hoe ziet een discriminatievrije werkvloer eruit ?

Bij discriminatie gaat het om achterstelling en uitsluiting waardoor een deel van de medewerkers binnen een organisatie geen kans krijgt. Uiteindelijk voelt de hele organisatie dit en dat heeft zijn weerslag op de resultaten van een bedrijf.

Een discriminatievrije arbeidsorganisatie is zodanig ingericht dat de diversiteit van de samenleving daarin herkenbaar is en tot zijn recht komt. Binnen zo'n discriminatievrije werkvloer wordt iedere werknemer gelijk behandeld en in staat gesteld zijn of haar potentie volledig te ontwikkelen. Tegelijkertijd verbindt de medewerker zich met de organisatiedoelen, visie en cultuur. In de communicatie tussen werknemers en management staan rechtvaardigheid, wederzijdse loyaliteit en sensitiviteit en gezamenlijke gerichtheid op kwaliteit centraal.

Figuur 1



Deze omschrijving van de discriminatievrije werkvloer impliceert dat binnen alle onderdelen van het bedrijfsproces de vormgeving van een discriminatievrije werkvloer zichtbaar is: van de missie tot de uiteindelijke producten en diensten die het bedrijf levert.

In Figuur 1 is de onderlinge relatie tussen alle dimensies binnen het bedrijfsproces en de discriminatievrije waarden geschetst. Uit het geschetste model komt ook naar voren dat alle dimensies (missie en visie, bedrijfscultuur, managementstijl, medewerkers, structuur en strategie) elkaar onderling beïnvloeden. Wil je veranderingen binnen een arbeidsorganisatie bewerkstelligen, dan betekent dit dat er gewerkt moet worden aan verandering binnen alle dimensies. Het heeft geen zin om de structuur te veranderen als de werving en de selectieprocedure niet worden aangepakt of stil blijven staan. En als de wervingsprocedure discriminatievrij is maar de stijl van leidinggeven niet verandert, zullen de net ingestroomde vrouwen of zwarte of migrantenwerknemers snel weer uitstromen. Het betekent ook dat

verandering van de bedrijfscultuur een zeer langdurig proces is omdat eigenlijk alle onderdelen binnen een bedrijf erbij betrokken moeten worden.

Uit hoofdstuk 4

Sociale en Culturele Sensitiviteit

'Cultuur' is te omschrijven als het geheel van gedrag, houding, handelen, overtuiging, geloof, communicatie, waarden en normen van etnische, godsdienstige of sociale groepen. De sensitiviteit die nodig is om een discriminatievrije werkorganisaties te realiseren heeft echter ook betrekking op verschillen tussen individuen binnen die culturen: mannen en vrouwen, mensen met en zonder handicap, met verschillende seksuele voorkeuren, arm en rijk, hoog en laag opgeleid en van alle leeftijden. Om de diversiteit binnen culturen te benadrukken hanteren we het begrip 'sociale en culturele sensitiviteit'.

Sociale en Culturele Sensitiviteit is te omschrijven als het gedrag van mensen binnen een arbeidsorganisatie ten opzichte van anderen met verschillende achtergrond, sekse, ras, etnische afkomst, geloof, fysieke gesteldheid, leeftijd, seksuele voorkeur, sociale klasse of nationaliteit, waardoor zij in staat zijn om als groepslid met mensen met een andere sociale en culturele achtergrond binnen die groep te communiceren en te functioneren. In veel arbeidsorganisaties wordt binnen het personeelsbeleid gewerkt aan de hand van competenties.

Competenties zijn "de vaardigheden of eigenschappen van mensen die bijdragen aan succesvol opereren in een rol of functie". Sociale en culturele competentie kan gedefinieerd worden als een samenhangend geheel van gedrag, houding en handelen dat werknemers in staat stelt om effectief samen te werken.

De drie essentiële onderdelen die bijdragen om sociaal en cultureel sensitief te worden zijn:

1. erkennen en waarderen van verscheidenheid
2. bewustwording van de dynamiek tussen mensen die verschillend zijn en de mechanismen waardoor deze verschillen tot achterstelling kunnen leiden;
3. ontwikkeling van aanpassingen om begrip van verscheidenheid tussen mensen die verschillend zijn te behouden en optimaal te benutten.

Deze onderdelen moeten in ieder niveau van het dienstverlenende systeem geïntegreerd worden. Missie, gedrag, structuren, cultuur, beleid en diensten weerspiegelen deze onderdelen.

Als er binnen een bedrijf gewerkt wordt aan een discriminatievrije werkvloer, moet dat aantoonbaar zijn in het gedrag en de competenties van alle medewerkers. In de competentie Sociale en Culturele Sensitiviteit is een onderscheid gemaakt naar twee niveaus van sociale en culturele sensitiviteit:

- het niveau dat iedere werknemer in een discriminatievrije werksfeer dient te beheersen en
- het niveau dat van leidinggevenden wordt vereist.

Afhankelijk van de aard en verantwoordelijkheid van functie kunnen de indicatoren voor sociale en culturele sensitiviteit onderdeel uitmaken van de functieomschrijving. Sociale en culturele sensitiviteit moet als competentie ook deel uit maken van selectiegesprekken, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Aan medewerkers die nog niet over de vereiste competenties beschikken wordt gerichte scholing en deskundigheidsbevordering aangeboden om dat wel te bereiken.

Over de auteur:

Ann Mannen (Paramaribo,1958) is opleidingsmanager International Hotel Management aan de Christelijke Hogeschool Nederland (CHN) en consultant en trainer op het gebied van mensenrechten, non-discriminatie, interculturalisatie, emancipatie en empowerment. Eerder publiceerde zij (samen met Helmut Swart, arts) 'Break Through' een reader en manual voor begeleiders van groepen (zwarte migranten en vluchtelingen)vrouwen rond de thema's 'voorkomen van huiselijk geweld' en 'violence free families'.