**Diversiteit, wat brengt het op voor ons team?**

*Nogal wat bedrijven en organisaties maken van diversiteit een zogeheten “business case”. Dat wil zeggen dat ze zich afvragen (en uitschrijven) wat de inzet voor gelijke kansen en diversiteit concreet opbrengt voor hun organisatie. Met andere woorden:*

*Wat is de tastbare meerwaarde van een diverse personeelsgroep? Waarom loont het om in diversiteit te investeren?*

*Het team van de dienst Emancipatiezaken, zelf ook een heel diverse ploeg, trok een halfuurtje uit om die vraag te beantwoorden. En ja, we konden vaststellen dat onze diversiteit ons meer dan eens vooruit helpt. Hieronder enkele belangrijke conclusies van onze brainstorming:*

1. **Wat levert onze diversiteit op voor de dagelijkse werking en de sfeer in ons eigen team?**

* Door de uitgesproken verschillen tussen medewerkers hebben we meer aandacht voor open communicatie. Met al die verschillende gevoeligheden, moeten we als teamgenoten immers meer met elkaar in gesprek gaan, dingen verduidelijken voor elkaar. Die open, respectvolle aanpak maakt dat we ons allen betrokken voelen en dat elk zich “erkend” voel. Zo’n sfeer werkt prettig!
* Bepaalde vaardigheden worden in ons divers team sterk geoefend en ontwikkeld: creativiteit, denken vanuit verschillende perspectieven, open communiceren en probleemoplossend vermogen.
* Als een team het gewoon is om dagelijks om te gaan met verschillen en diversiteit, geeft dat meer flexibele werknemers (ook wanneer er zich bijvoorbeeld moeilijkheden stellen of wanneer iemand verplicht een andere taak moet opnemen).
* Flexibiliteit creëert ook veiligheid. Als teamleden in een diverse ploeg hebben we het vaak gemakkelijker om persoonlijke noden en verwachtingen te uiten. Men vertrouwt erop dat het team rekening kan houden met diverse situaties.
* In ons team zijn er geen “minderheden” die zich moeten aanpassen aan een “meerderheid”. Als slechts één teamlid tot een kansengroep behoorde, zou de kans groter zijn dat die collega zich onwennig zou voelen, zijn/haar draai moeilijk zou vinden in de groep en sneller geneigd zou kunnen zijn om de dienst weer te verlaten. Diversiteit brengt vaak loyauteit op, stellen we vast.

1. **Wat levert onze diversiteit op voor het beleid dat we moeten uitwerken?**

* Aangezien de kansengroepen vertegenwoordigd zijn in eigen rangen, kennen we hun noden, wat ons inspireert voor ons beleid rond kansengroepen bij de Vlaamse overheid. De materie en de bijhorende gevoeligheden en uitdagingen zijn ons niet vreemd. We moeten dus niet te lang zoeken naar input.
* We hebben ook de indruk dat we door onze eigen betrokkenheid meer oog hebben voor heel uiteenlopende mensen en onderwerpen. We hebben al kunnen merken dat we daardoor sneller aanvoelen wat de organisatie van ons verwacht. Onze diversiteit zorgt zo voor meer efficiëntie in onze werking.
* De dienst Emancipatiezaken volgt de voortgang van de streefcijfers van de kansengroepen op in de entiteiten van de Vlaamse overheid. We hebben als dienst daarbij zelf ook een voorbeeldfunctie. We zijn het aan onszelf verplicht om een voorbeeldfunctie op te nemen en een diverse dienst uit te bouwen.

1. **Wat levert onze diversiteit op voor onze contacten met de kansengroepen, doelgroepen?**

* Aangezien die groepen in ons eigen team vertegenwoordigd zijn, kennen we hun noden en moeilijkheden. We kunnen hen met meer empathie bejegenen. Diversiteit maakt ons ook creatiever in die contacten.
* Onze zichtbare diversiteit stelt anderen gerust en geeft vertrouwen. Mensen uit de kansengroepen verwachten dat een divers team begrip kan opbrengen voor andermans eigenheid en verschillen. Als dienst krijgen we soms te maken met complexe situaties van vertrouwelijke aard. Voor sommige personen uit de kansengroepen helpt het dan te weten dat ze te maken krijgen met iemand die zelf tot een kansengroep behoort of alleszins nauwe banden heeft met de kansengroepen. Dat boezemt vertrouwen in en vergemakkelijkt het contact.
* Onze teamgenoten brengen vanuit hun eigenheid veel expertise en een netwerk mee. Dat geeft de dienst Emancipatiezaken een stevige basis en het verruimt het netwerk van de dienst met tal van partners die ambassadeur kunnen zijn van het diversiteitsbeleid. Onze diversiteit helpt ons zo professioneel vooruit en geeft ons meer slagkracht.

*Welke winst zit er voor jouw entiteit in diversiteit? Het loont de moeite om er eens over na te denken…*

*Tip: lees zeker ook de inspirerende visietekst die het Agentschap Ondernemen opstelde over het belang van diversiteit.*

*Meer info over diversiteit als business case voor de hele Vlaamse overheid:* <http://www.bestuurszaken.be/gelijkekansen-en-diversiteitsbeleid>