

# Diversiteit

ONDERDEEL VAN  
[www.pep-eboek.nl](http://www.pep-eboek.nl),  
de praktische gids voor  
organisaties die met  
vrijwilligers werken

UITGEGEVEN DOOR  
**PEP Den Haag**  
[www.pepdenhaag.nl](http://www.pepdenhaag.nl)  
070-302 44 44

## De kansen en de valkuilen

### Kansen van diversiteit

Diversiteit binnen organisaties moet u zien als een middel en niet als een doel. Als u een kookclub voor en door mannen wilt oprichten, is het niet van belang daar vrouwen voor uit te nodigen. Wel kunt u zich de vraag stellen of het een kookclub voor enkel en alleen oude mannen moet zijn. Brengen jongeren geen creativiteit in de recepten in? Of wilt u alleen autochtone Nederlanders? Dan laat u een wereld aan culinaire ideeën en lekkernijen aan u (en de club!) voorbijgaan.

Het begint dus met het bekijken van de vraag *waarom* diversiteit van belang kan zijn. Wilt u een straatfeest organiseren, dan kunt u het best bekijken hoe dat voor iedereen een feestje wordt. Daarvoor zult u eens bij de burens moeten navragen hoe zij dat zien. Over de schutting heen kijken, zeg maar.

### *Gelijkheid en begrip*

Een organisatie met ruimte voor diversiteit draagt bij aan het creëren van gelijke en eerlijke kansen. Het zal dan in het DNA van de organisatie zitten om met anderen rekening te houden, om letterlijk oog te hebben voor de verschillen; ook al zijn die op het eerste gezicht gering. Ook biedt dit toegang tot meerdere doelgroepen. Een bewonersorganisatie met alleen oudere mannen zal het moeilijk hebben om jongeren uit de wijk bij de organisatie te betrekken. Een voetbalvereniging die met vrouwenvoetbal wil starten, kan daar het best eerst vrouwen over raadplegen. Hoe spreekt u die doelgroep aan en hoe enthousiasmeert u haar? Kortom, u kunt er van bijleren. Niet iedereen is goed in dezelfde taken en niet iedereen beschikt over dezelfde kennis, los van nationaliteit, geaardheid en andere verschillen. Hoe verscheidener uw vrijwilligersbestand, des te groter de kans dat men veel van elkaar kan leren en dat u in staat bent anderen erbij te betrekken voor wie u eerst minder oog had.

### *Waardering*

Op het individuele niveau draagt diversiteit dan weer bij aan het gevoel van waardering en eigenwaarde. Als iemand zichzelf kan zijn, ondanks de verschillen, voelt hij of zij zichzelf waarschijnlijk meer gewaardeerd. En een gewaardeerd man, vrouw of transgender is er twee waard. Acceptatie zorgt dan weer voor meer betrokkenheid.

Want daar waar iemand zich gewaardeerd voelt en gerespecteerd voelt om wie hij of zij is, daar waar iemand zichzelf kan zijn, daar is hij of zij waarschijnlijk graag. Voor mensen die ons waarderen hebben we meer over dan voor diegenen die dat niet doen.

### *Innovatie*

Diversiteit draagt ook bij tot een innovatievere en flexibeler omgeving. Heterogene groepen nodigen mensen uit om meer te overleggen teneinde eensgezindheid te bereiken, een stimulans voor iedereen om beter zijn best te doen. 'Vreemden' dwingen mensen namelijk om gezamenlijke aannames zorgvuldig te onderzoeken. Kijkt iemand die jarenlang heeft gestreden tegen vrouwenongelijkheid nog hetzelfde tegen emancipatie aan als een jonge vrouw van twintig die de feministische strijd niet gekend heeft? Kan iemand die nooit armoede heeft gekend zich inbeelden hoe het moet zijn om dakloos te zijn? Op basis van deze gegevens zijn er patiëntenraden geïnstalleerd, is er meer oog gekomen voor ervaringsdeskundigheid, worden er dialogotafels georganiseerd etc. De verschillen in achtergrond, perspectieven, denkwijze en soorten kennis dragen bij aan een innovatieve omgeving.

### *Wereldbeeld*

Ten slotte is diversiteit ook gewoon leuk. Onbekend is onbemind en daar doet u zichzelf mee te kort. Kunt u het zich voorstellen wat het is om alleen nog uit de aloude Nederlandse keuken te eten? Dat vindt u al snel saai. Bovendien verbreedt diversiteit uw blik op de wereld. U leert ermee denken vanuit verschillende perspectieven.

*Ik zei tegen een Spaanse vrijwilliger dat het lekker weer was. Hij keek me nors aan. Hij vertelde me dat hij over het algemeen mensen die over het weer beginnen niet kon vertrouwen. Dat vond ik raar. Toen we erover doorpraatten kwamen we te weten waarom. In de streek waar hij vandaan kwam en was opgegroeid, was het nagenoeg alle dagen lekker weer; de zon scheen er bijna altijd en wolken waren eerder uitzondering. Waarom zou hij in zulk een klimaat überhaupt over het weer beginnen, het is toch elke dag hetzelfde? Voor de Spaanse collega was over het weer beginnen iets wat mensen doen die iets van hem nodig hebben. In Nederland spreken we wel vaker met elkaar over het weer. De ene dag regent het, de andere dag is er veel wind maar is het warm en ga zo maar verder. De grilligheid van het weer in Nederland maakt het tot een gespreksonderwerp, zonder bijbedoeling. Blijkbaar kan dit in Spanje anders opgevat worden. Goed om te weten de volgende keer dat ik naar Tenerife ga!*

## **Valkuilen van diversiteit**

Maar diversiteit betekent niet alleen een goednieuwsshow. Er zitten ook valkuilen onder. Waardering voor verschillen is een mooi ideaal, maar we hebben natuurlijk ook allemaal nog onze eigen mening en overtuigingen. Bovendien is een gelijke mening vaak een aangenamere mening, want die stelt onze overtuiging niet ter discussie.

### *Bron van conflicten*

Grote verschillen kunnen ook leiden tot grote conflicten. Een oudere bestuurder die veel oog heeft voor processen en structuren kan in conflict komen met een jonge voorzitter die inspraak en innovatie vooropstelt. Een vrijwilliger die omwille van zijn religieuze achtergrond geen hand wil geven aan vrouwen, kan verkeerd begrepen worden bij zo'n voorval. Is dit erg? Nee, dat hoeft niet erg te zijn. Wie dit weet, kan misschien een nieuwe methode van groeten in het leven roepen. Of aan de vrijwilliger laten uitleggen hoe dat zit met diens religie, hetgeen meer begrip kan creëren. We leven dan wel in een seculiere samenleving, maar pakweg vijftig jaar gelden leefde hier nog het idee dat iemand na de dood wegens bepaalde gedragingen naar de hel zou worden gestuurd.

### *Communicatie*

Mensen die van elkaar verschillen, hebben het vaak ook moeilijk met elkaar te communiceren. Wie wel eens online date, kan dit al pijnlijk opgevallen zijn. Uzelf bijvoorbeeld houdt van klassieke muziek, voetbalt graag, werkt in de ICT, eet geen vlees en drinkt wel eens een biertje. Uw relatief onbekende tafelgezelschap voelt niets voor klassieke muziek en veel voor pop, heeft niet voetbal maar paardrijden als passie, doet werk in de zorg dat alleen met ICT te maken heeft inzake vervelende registratiesystemen die de echte zorgtaken belemmeren, blijft geen alcohol en vindt dat er is niets mis is met van tijd tot tijd een entrecote. Als de verschillen zo groot zijn, wordt het moeilijk om met elkaar in gesprek te treden. Tijdens een date kan dit nog grappig zijn, maar in een alledaags contact binnen een organisatie kan het moeilijkheden met zich meebrengen. Ga dus vooral op zoek naar wat u bindt: de doelgroep, de doelstellingen, de taken... Van daaruit kunt u elkaar beter leren kennen. Verloopt de communicatie moeilijk omdat een van u de taal niet beheerst, investeer dan in een cursus of ga op zoek een taal die u beiden kent en gebruikt. Ook gebaren kunnen helpen. Want zeg nu zelf, is het voor het schilderen van het clublokaal nodig dat iedereen dezelfde taal spreekt? En is voetbal net als liefde geen universele taal?

### *Ingroep versus uitgroep*

Tussen verschillende (groepen) mensen kan het fout lopen in het proces van groepsvorming, maar er is ook zoiets als een *ingroep* en een *uitgroep*. De *ingroep* is de groep waarmee iemand zich identificeert. Dit kan de sportclub zijn, de kookclub of de

groep gevormd rond een gezamenlijke muziekstijl. De uitgroep is daar het tegengestelde van. Bent u lid van de ingroep heavy metal, dan bent u waarschijnlijk geen lid van de ingroep hiphop. Hiphop is dan de uitgroep. Bent u bestuurder van een voetbalclub die vooralsnog alleen uit mannen bestaat, dan is het voor vrouwen moeilijk om toe te treden. Zij zijn leden van de uitgroep. Maar zoiets kan ook plaatsvinden binnen de voetbalclub en binnen een mannenbestand. Identificeren de junioren zich met de ploeg van de vijftigplussers?

Als u diversiteit wilt binnen uw organisatie, zult u bruggen moeten bouwen tussen de verschillende in- en uitgroepen. Dat kan door de organisatie van gezamenlijke activiteiten, wedstrijden tussen jongeren en ouderen, gemengde bardiensten etc. Wil u daadwerkelijk uitgroepen bereiken, dan zult u structuren moeten bouwen die dat mogelijk maken. (Zie ook [3.1, De voordelen van helder beleid](#).) Om vrouwenvoetbal te organiseren moet u waarschijnlijk de douches laten verbouwen of voorzien in meer toiletten in plaats van urinoirs. Maar ook zult u ervoor moeten zorgen dat er binnen de club draagvlak is voor het vrouwenvoetbal. U kunt bijvoorbeeld een commissie vrouwenvoetbal installeren. En waarom zou u niet ook gaan werken met een commissie diversiteit? (Zie ook [2.5, Behapbaar besturen: Commissionalisering](#).)

#### *Discriminatie en pesten*

Verschillen kunnen afschrikken en als vooroordelen hardnekkig zijn, kunnen ze leiden tot negatieve gedragingen. Het is van belang om in te zien dat een verandering door diversiteit veel negatieve reacties kan teweegbrengen. Maar er kunnen ook simpelweg onbewuste fouten optreden. Een seksueel getinte opmerking kan heel onschuldig bedoeld zijn, maar wel onbedoeld mensen kwetsen. Het is zaak dat u daarin helderheid schept: wanneer is er sprake van onbedoeld kwetsen en wanneer van systematisch kwetsen of uitsluiten? In het eerste geval is een open gesprek de beste raadgever. Wat bedoelde de zender en hoe kwam dat binnen bij de ontvanger? Waarin zit het verschil in doel en effect van de boodschap? Is er sprake van systematisch kwetsen, uitsluiten of beledigen, dan zult u als bestuurder moeten ingrijpen. Doet u dat niet, dan kan de boel ontsporen.