

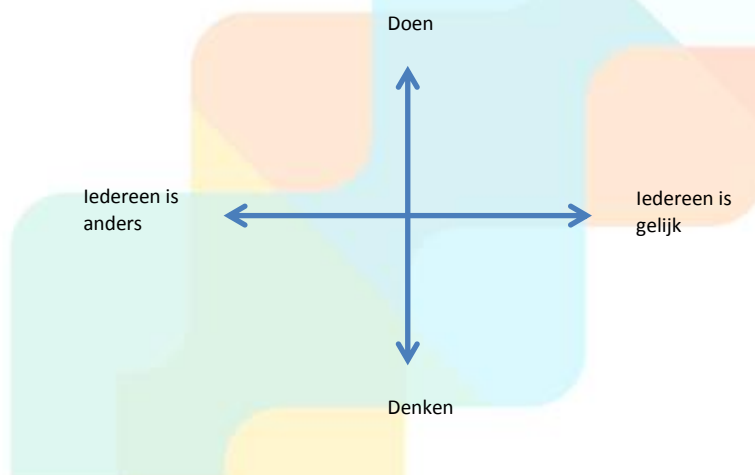
Breng in kaart hoe je organisatie over diversiteit denkt.

Diabolo, een spel over diversiteit.

Organisaties moeten steeds meer uitdagingen aangaan die culturele diversiteit binnen het bedrijf met zich meebrengt. Om deze uitdagingen te overbruggen moeten ze beschikken over een klimaat dat openheid kent voor de verschillen die diversiteit met zich meebrengt.

Het Diabolospel brengt in kaart hoe je organisatie over diversiteit denkt. Het spel vertrekt van een duidelijk referentiekader, gebaseerd op verschillende wetenschappelijk onderbouwde modellen over interculturaliteit en verandermanagement. Het legt teams een aantal concrete situatieschetsen voor die afgewisseld worden met kennisvragen. Het nodigt uit tot stellingname, en brengt de verschillende standpunten in kaart. Aan de hand van dit spel maak je het bewustzijn over interculturele dynamieken bespreekbaar binnen je organisatie. Collega's scherpen hun mening over diversiteit aan, en bespreken de invloed ervan op de keuzes van de organisatie.

Tijdens het spel ontstaan er verschillende spanningsvelden en kan je 4 types van spelers onderscheiden:



De verzorger

- Vertrekt vanuit de idee: iedereen is anders.
- Is een echte doener, schiet onmiddellijk in actie, heeft een pragmatische aanpak.
- Focust op individuele mensen binnen de organisatie.
- Mensen uit diversiteitsgroepen krijgen bijzondere aandacht.
- Gelijke kansen en rechten zijn van groot belang.
- Creëert waar mogelijk kansen.
- Stimuleert individuen om hun maximale potentieel te bereiken.

Zijn rol in het veranderingsproces: hij gaat op de barricade staan voor gelijke kansen. Bijvoorbeeld; hij start een werkgroep diversiteit op.

De manager

- Vertrekt vanuit de idee: iedereen is gelijk.
- Is een echte doener, schiet onmiddellijk in actie, heeft een pragmatische aanpak.
- Gericht op het organisatiebelang.
- Diversiteitsgroepen kunnen daarbij een rol vervullen, maar zijn zeker geen doel op zich.
- Er is een economisch motief nodig om een bepaalde stap te zetten.
- Iedere groep die laat zien het organisatiebelang te kunnen dienen, kan rekenen op steun van de manager.

Zijn rol in het veranderingsproces: hij zal het beleid toetsen op en vertalen naar de haalbaarheid in de praktijk. Hij zorgt voor de implementatie van het beleid.

De bewaker

- Vertrekt vanuit de idee: iedereen is gelijk.
- Is een echte denker, vertrekt vanuit de waarden en visie.
- Uitingen van minderheidsculturen op het werk zijn ongewenst.
- Het is positief als diversiteitsgroepen streven naar volledige integratie en ondernemerschap.

Zijn rol in het veranderingsproces: hij is niet makkelijk te beïnvloeden, maar eenmaal akkoord met de verandering zal hij deze nieuwe normen en waarden bewaken.

De visionair

- Vertrekt vanuit de idee: iedereen is anders.
- Is een echte denker, vertrekt vanuit de waarden en visie.
- Gaat voor structurele aanpassingen.
- Diversiteit binnen de organisatie is een doel op zich, evenals de diverse samenleving.
- De organisatie heeft de plicht om leden van diversiteitsgroepen alle kansen te geven, waarbij ze zoveel mogelijk van hun eigenheid moeten kunnen behouden.

Zijn rol in het veranderingsproces: hij heeft creatieve ideeën voor verandering naar een meer ideale situatie.

Deze 4 typologieën hebben allemaal hun positieve en negatieve eigenschappen. Als individu kan je natuurlijk eigenschappen hebben van verschillende types, afhankelijk van de situatie/doelgroep/... . Ze werken complementair en zijn bijgevolg alle 4 waardevol bij de vormgeving en uitwerking van je diversiteitsbeleid.

Aan de hand van dit spel breng je dus, naast het bespreekbaar maken van interculturele dynamieken binnen je organisatie, ook in kaart wie welke rol kan opnemen bij de verdere ontwikkeling van een evenwichtig en gedragen diversiteitsbeleid.

Het Diabolospel werd ontwikkeld door het voormalige Kruispunt Migratie-Integratie, het integratiecentrum Prisma vzw en ODiCe vzw, die nu deel uitmaken van het Agentschap Integratie en Inburgering. Het Agentschap ondersteunt, stimuleert en begeleidt het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid, door o.a. bedrijven en organisaties gratis te adviseren en begeleiden bij de vormgeving en implementatie van een diversiteitsbeleid.